



UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

1

C  
U  
A  
D  
E  
R  
N  
O  
S  
  
D  
E  
  
T  
R  
A  
B  
A  
J  
O  
  
3

## LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA

Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia

Stefano Farné

La calidad del empleo en el marco de la institucionalidad  
colombiana

Emilio A. Carrasco

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL  
Y MERCADO DE TRABAJO

OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

# **ESTUDIO SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN COLOMBIA**

**Stefano Farné<sup>1</sup>**

**Bogotá, Noviembre 2002**

---

<sup>1</sup> E-mail: [obssegusoci@uexternado.edu.co](mailto:obssegusoci@uexternado.edu.co)

La realización de este documento ha sido posible gracias a la financiación de la OIT y la colaboración del Instituto Central de Estadísticas de Colombia, DANE. Se agradece el trabajo de asesoría estadística y programación de datos de Abel Buriticá (DANE) y la asistencia de Michela Espinosa (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia).

## INDICE

1. Introducción.....	4
2. Algunas aclaraciones acerca del concepto de la calidad del empleo .....	5
2.1 Empleo atípico, contingente y malos empleos.....	5
2.2 Calidad del empleo según agentes del mercado.....	6
2.3 Calidad del empleo vs calidad del puesto de trabajo .....	6
2.4 Calidad del empleo vs satisfacción en el empleo.....	6
3. La calidad del empleo.....	8
3.1 Definición conceptual .....	8
3.2 Variables determinantes de la calidad del empleo .....	9
3.3 Un índice sintético?.....	13
4. La calidad del empleo en Colombia .....	14
4.1 Ficha metodológica .....	14
4.2 Los resultados .....	15
5. Conclusiones .....	22
Bibliografía.....	24

## 1. Introducción

En años recientes, la globalización y liberalización de los mercados mundiales han impulsado la búsqueda de menores costos de producción y de crecientes niveles de productividad y competitividad por parte de las empresas. Ello, junto a la dinámica del cambio tecnológico, ha llevado a una transformación radical de su organización productiva. En especial, esta transformación se ha caracterizado por una disminución de la integración vertical de las empresas y por la descentralización y externalización de funciones y partes del proceso productivo. Esto se ha reflejado en una búsqueda de mayores niveles de flexibilidad – no sólo del empleo, sino también de los costos laborales, del horario de trabajo y funcional – y en el intento de transferir a los trabajadores parte de los costos relacionados con la utilización de sus servicios y parte de los riesgos atinentes a una actividad productiva cambiante y probablemente más inestable.

Por el lado de la oferta, el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo y la mayor heterogeneidad de la mano de obra han favorecido el establecimiento de nuevas relaciones de colaboración laboral más acordes a las exigencias y expectativas de los oferentes.

Por otro lado, la mayor competencia existente en los mercados ha minado las bases de los acuerdos de repartición de rentas monopólicas entre trabajadores y empresas del sector formal, lo cual, a su turno, ha favorecido la implementación de estrategias de debilitamiento del poder de los sindicatos.

Todo lo anterior ha llevado a un relajamiento de las condiciones contractuales, al crecimiento del empleo independiente, no regulado por relaciones laborales formales, subcontratado y por cuenta propia. Más en general, factores tanto de demanda como de oferta, han llevado al crecimiento de lo que se ha denominado como empleo atípico.

La forma más común de definir el empleo atípico es partir de la definición de empleo típico o normal. Este último se caracteriza por<sup>2</sup>:

1. una relación de dependencia asalariada de un sólo empleador en instalaciones especialmente destinadas a la producción de bienes y servicios; y
2. por ser de tiempo completo y a término indefinido<sup>3</sup>.

Las ocupaciones que no cumplen con una o varias de estas características se definen como atípicas y se asocian con una imagen de empleo indeseado.

El debate que se dio a partir de los años 90 sobre estas formas atípicas de emplearse ha contribuido a despertar el interés de los economistas en el tema de la calidad del empleo (Reinecke y Valenzuela (2000)). Y la aprobación en varios países del mundo de reformas laborales tendientes a adecuar la legislación al nuevo entorno económico ha reforzado este interés (Van Bastelaer y Hussmann (2000)). En parte, también contribuyó el concomitante fenómeno de la expansión del empleo en el sector de servicios el cual se caracteriza por un crecimiento de la productividad menor que el sector industrial y por ende por un potencial inferior de mejora en los salarios y en los niveles de vida (Carty (1999)).

Este documento reporta los resultados de una investigación que el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia ha llevando a cabo en colaboración con el Dane y el equipo técnico de la OIT-Lima sobre la calidad del empleo en Colombia.

---

<sup>2</sup> Ver a este respecto el trabajo pionero de Córdoba (1986).

<sup>3</sup> Dado que cuando una actividad se desarrolla bajo las anteriores condiciones generalmente es amparada por la ley laboral, el empleo típico o normal se ha asociado también con un nivel mínimo de ingreso socialmente aceptado y con el derecho a unos beneficios no salariales (capacitación, vacaciones, permisos remunerados, afiliación a la seguridad social, asignaciones familiares, representación colectiva, etc.).

Consta de de cinco secciones, de las cuales esta introducción es la primera. Las secciones 2 y 3 tratan de contextualizar el concepto de calidad del empleo y abordan la problemática de su medición. En la sección cuarta se propone la aplicación para Colombia de un índice sintético de calidad del empleo, ya experimentado por parte de la OIT para el caso chileno. Los resultados, discriminados según algunos criterios socioeconómicos son presentados en la sección 4.2; ésta comprende también una sintética comparación de la calidad del empleo en Colombia y Chile. Por último, en una quinta sección el documento incluye unas reflexiones y unos comentarios finales.

## **2. Algunas aclaraciones acerca del concepto de la calidad del empleo**

La calidad del empleo presenta varias dimensiones relevantes que merecen ser estudiadas. Por esa razón, inicialmente es oportuno efectuar algunas reflexiones conceptuales que permitan abordar al problema con mayor claridad. Esto es lo que se intenta hacer a continuación en esta sección.

### **2.1 Empleo atípico, contingente y malos empleos**

Si bien el crecimiento del empleo atípico ha estimulado en el mundo el debate sobre la calidad del empleo, este fenómeno no puede asimilarse en su totalidad con el crecimiento de los malos empleos. Sin duda, los empleos atípicos son diferentes de los que se han definido como estándar por muchas décadas, pero no siempre, ni necesariamente, son peores para los trabajadores. En la medida en que las situaciones de trabajo deslaboralizadas, en lugares diferentes a la planta física de las empresas, eventuales, con horario flexible, de tiempo parcial y duración incierta corresponden a las preferencias de los individuos, ello puede constituir una buena opción ocupacional. Según Beatson (2000), por ejemplo, encuestas llevadas a cabo entre trabajadores temporales ingleses evidencian como el 30% de ellos no quiere un empleo permanente. Similar porcentaje de trabajadores de agencias de servicio temporal en Estados Unidos declara preferir su condición laboral (Cohany (1998)). Igualmente, no hay dudas de que el teletrabajo puede constituir la mejor solución ocupacional para algunos miembros de las fuerzas de trabajo, especialmente las mujeres. Es más, aún en el caso en que los empleos atípicos no sean una expresión de las preferencias de los individuos, ellos pueden constituir una alternativa temporánea al desempleo o un puente hacia un futuro empleo estándar.

Por su lado, con el tiempo el empleo típico puede haber sido sujeto a un proceso de precarización: algunas ocupaciones se han vuelto rutinarias, han perdido autonomía y representación colectiva, ofrecen menores oportunidades de desarrollo, formación o ascenso, son más exigentes en términos de horario de trabajo, se asocian a nuevas enfermedades profesionales originadas en el stress y las posturas ergonómicas, los nuevos métodos de organización industrial pueden ser causa de mayor explotación laboral<sup>4</sup>.

En fin, tenemos que, por un lado, no todo empleo atípico es malo, y por el otro, que algunas ocupaciones con características estándares han sufrido un proceso de deterioro cualitativo.

Más cercano a la imagen de empleo precario es el concepto de empleo contingente desarrollado por el BLS de Estados Unidos: “el contingente es cualquier trabajo en el cual un individuo no tiene un explícito o implícito acuerdo laboral de largo plazo” (Polivka (1996), p. 4). Es claro que importantes aspectos cualitativos quedan por fuera de esta definición. Por ejemplo, los relacionados con las condiciones físicas de trabajo, la seguridad social y los demás beneficios

---

<sup>4</sup> Sobre este último aspecto ver Slaughter (1998), por ejemplo.

adicionales a los salarios. Así que, además de precario, el empleo contingente puede ser de mala (o buena) calidad.

## **2.2 Calidad del empleo según agentes del mercado**

El concepto de calidad del empleo toma connotaciones diferentes a la luz de los agentes que se consideren. Así, por ejemplo, para el Estado ella estará relacionada fundamentalmente con las necesidades de gasto social y por lo tanto un empleo de buena calidad es aquel que reduce la presión que ejerce el mercado de trabajo sobre dicho gasto (Infante y Vega-Centeno (1999)) y que permite a los ciudadanos mantener a sus familias por encima del nivel de pobreza (Slaughter (1998)). Para el Estado la calidad del empleo es importante también por sus efectos sobre el crecimiento económico. En esta perspectiva los niveles educativos y la experiencia laboral de la fuerza de trabajo se constituyen en las principales variables de interés (Aaronson y Sullivan (2001)).

Para las empresas es importante contar con trabajadores altamente productivos y versátiles. En esta óptica aspectos como la estabilidad laboral y el derecho a las prestaciones sociales no son trascendentales. Ellos, al contrario, son muy apreciados por los trabajadores.

Nuestro análisis se focalizará en la perspectiva de los trabajadores para los cuales, en primera instancia y en términos generales, podemos decir que la calidad del empleo está vinculada a factores relacionados con sus ocupaciones que redundan en su bienestar.

## **2.3 Calidad del empleo vs calidad del puesto de trabajo**

Aun con argumentaciones un poco diferentes, Barros y Mendoca (1999) e Infante y Vega-Centeno (1999) hacen una distinción entre la calidad de los puestos de trabajo y la calidad del empleo. La calidad de los puestos de trabajo sería aquella inherente o propia a las características de los puestos de trabajo. Ella depende de factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, en últimas, en la productividad de los mismos. La calidad del empleo, por su lado, es determinada por el tipo de inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores (Infante y Vega-Centeno (1999)). Goudswaar y Nanteuil (2000) introducen una distinción similar entre el concepto de condiciones de trabajo, que se refieren a las condiciones prácticas (físicas, psicológicas y emocionales) bajo las cuales los individuos trabajan y conviven con el ambiente tecnológico y organizacional de la empresa, y de las condiciones del empleo que describen las reglas contractuales y las condiciones salariales, de acceso a formación, de control sobre el tiempo de trabajo, las perspectivas de carrera, etc.

Puede, entonces, que disminuya la calidad del empleo – porque, por ejemplo, disminuyen los salarios reales o aumenta la temporalidad – y que la calidad de los puestos de trabajo o de las condiciones de trabajo no sufra modificaciones.

## **2.4 Calidad del empleo vs satisfacción en el empleo**

Independientemente de la definición adoptada, el concepto de calidad del empleo debería fundamentarse en consideraciones objetivas. La satisfacción en el empleo, al contrario, es una típica medida subjetiva: es “un estado emocional positivo que resulta de la evaluación del propio trabajo”<sup>5</sup>. Reinecke y Valenzuela (2000) definen la satisfacción en el empleo como la percepción de un número de características objetivas de la calidad del empleo, ponderadas por las

<sup>5</sup> Freeman (1978) p. 139, citando a Locke E.A. (1976), “The nature and causes of job satisfaction”, en M.Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Citando un trabajo anterior del mismo Locke, Mulinge y Mueller (1998) definen la satisfacción en el empleo como “el grado al que a un empleado le gusta su trabajo” (p. 2184).

preferencias, normas y expectativas del trabajador y esquemáticamente resumen la relación entre calidad del empleo y satisfacción en el mismo de la siguiente forma:

Dimensiones objetivas	Dimensiones subjetivas	
Características objetivas del empleo, tales como estabilidad del empleo, protección social, salud ocupacional, etc.	⇒ Percepción Preferencias Normas Expectativas	Satisfacción en el empleo

Fuente: Reinecke y Valenzuela (2000), Recuadro 1, p. 35

Al depender del estado psicológico de los individuos, es intuitivo que la satisfacción en el empleo pueda experimentar modificaciones sin que se altere la calidad del empleo. Hasta aspectos no directamente relacionados con el trabajo de los individuos pueden modificar la satisfacción en el empleo. Por ejemplo, la disponibilidad en el barrio de mejores servicios para la infancia puede mejorar la percepción que tiene una trabajadora de su puesto. En este caso, evidentemente, su satisfacción crece mientras que la calidad de su empleo no sufre ninguna modificación.

Adicionalmente, las personas tienden a buscar un empleo acorde a sus expectativas, conocimientos y preferencias. De manera que la satisfacción en el empleo termina dependiendo también de la probabilidad de éxito que tiene este matching, lo cual, otra vez, es independiente de las calidades objetivas que puede tener el empleo o los puestos de trabajo.

En reiteradas ocasiones se ha encontrado que las mujeres declaran más altos grados de satisfacción que los hombres (Meng (1990), Clark (1997) y (1998)). No obstante, ellas obtienen salarios más bajos y gozan de menores oportunidades de ascenso, es decir, bajo ciertos aspectos, sus empleos presentan menor calidad. Lo anterior pone de manifiesto las dificultades de interpretación y compatibilidad de resultados en materia de satisfacción en el empleo: dado que la satisfacción es subjetiva, ello puede resultar lleno de incógnitas. Por supuesto, este es un problema particularmente grave en las comparaciones internacionales, dadas las diferencias culturales, sociales, institucionales, etc., existentes entre países.

Desafortunadamente, en la práctica no siempre es factible operar una distinción tan tajante como la apenas propuesta entre calidad del empleo y su satisfacción. En primer lugar porque algunas características cualitativas del empleo no se pueden objetivizar por completo y no es posible establecer unos parámetros definitivamente exactos y neutros para separar las ocupaciones buenas de las malas. Con frecuencia, los parámetros terminan dependiendo de las condiciones subjetivas de los individuos. El ejemplo clásico es dado por el horario de trabajo. Dado que no es posible ordenar cualitativamente, de manera objetiva, las horas de un día, un trabajo de 8 a.m. a 5 p.m. puede ser bueno para una persona con responsabilidades familiares, pero un joven sin familia a su cargo puede considerar como bueno un empleo que le permita no madrugar tanto. En segundo lugar, porque, aun si es factible adoptar una medida objetiva de la calidad del empleo, su implementación práctica resulta ser muy costosa. Como alternativa, a menudo se recurre a la opinión de los trabajadores. Por ejemplo, en el caso de las relaciones laborales podría evaluarse su estado a través de una encuesta especialmente diseñada y llevada a

cabo en el lugar de trabajo. En la práctica resulta ser mucho más económico preguntar a los mismos trabajadores entrevistados en las encuestas de hogares su percepción al respecto.

En definitiva, no siempre es posible distinguir inequívocamente entre la calidad del empleo y la satisfacción del mismo, así como no siempre es posible atribuirle al concepto de calidad un carácter exclusivamente objetivo.

### 3. La calidad del empleo

Una teoría completa de la calidad del empleo debería por lo menos:

1. Proporcionar una definición conceptual del fenómeno en cuestión
2. Establecer las variables determinantes del mismo y definir las respectivas relaciones de causalidad
3. Proponer un(os) indicador(es) para la medición de la calidad del empleo

Desafortunadamente, la mayoría de los trabajos sobre calidad del empleo se ha limitado a dar una definición por extensión o contraste<sup>6</sup> que muchas veces se ha quedado sin abordar los primeros dos principios. Así, por ejemplo, se asume que la temporalidad reduce la calidad del empleo, pero no se explica en qué consiste la calidad del empleo y cómo, por qué y en cuáles condiciones la primera afecta la segunda.

#### 3.1 Definición conceptual

En cuanto al primer punto, Champlin (1995) es categórico en afirmar que “la calidad del empleo es un fenómeno sin fundamentación teórica en economía” (p. 830). Rodgers y Reinecke (1998) son menos drásticos pero siempre reconocen que “se ha hecho relativamente poco análisis económico sistemático de la calidad del empleo” (p. 183).

Entonces, qué es un buen empleo? O un empleo de calidad? Como se ha apenas comentado, muchos estudios se han limitado a tomar en cuenta sus dimensiones, sin alcanzar a explicar su esencia. En esta línea, un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso, etc<sup>7</sup>. Evidentemente, la anterior es una enumeración de ingredientes que sirven para preparar un buen empleo, pero no una descripción de su sabor.

Se apartan de esta aproximación contados estudios. Slaughter (1993), por ejemplo, da una definición sintética y sugestiva: un buen empleo es aquel por el cual tengamos ganas de ir a trabajar todas las mañanas. Más aterrizada y, a nuestro juicio, más completa es la que proporcionan Van Bastelaer y Hussmann (2000), Infante y Vega-Centeno (1999) y Reinecke y Valenzuela (2000). Su definición de calidad del empleo es bastante similar: para los primeros “la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas” (p. 2); para los segundos “la calidad del empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en ... el bienestar (de los trabajadores)” (p. 12); y según los terceros “la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (p. 30). En nuestra opinión la anterior definición debe ser precisada en el sentido de hacer explícito que los factores vinculados al trabajo deben ser la

<sup>6</sup> Una definición por extensión consiste en la enumeración o lista de los atributos o características que debe tener un empleo de calidad. La definición por contraste hace una oposición entre un empleo de calidad y uno que no lo es (ver, Verdura (2001)).

<sup>7</sup> Lo cual constituye una definición por extensión. Burgess y Campbell (1998) proporcionan un ejemplo de definición por contraste al considerar los (bajos) ingresos y ocho categorías de inseguridad en el trabajo.

expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política.

### 3.2 Variables determinantes de la calidad del empleo

En economía, la medida más común de la calidad del empleo está constituida por los salarios (los ingresos). En efecto, y sin duda alguna, es preferible un trabajo bien pago a otro igual, pero menos remunerado: con estos mayores ingresos será posible obtener un nivel más alto de consumo y alcanzar un mayor bienestar. Las estadísticas sobre ingresos presentan importantes ventajas: son (relativamente) fáciles de conseguir y permiten ordenar cualitativamente, en forma simple y rápida, a los empleos. Además, cualquier otro atributo cualitativo de un empleo puede ser expresado, al menos teóricamente, como una dimensión monetaria.

Con respecto a este último punto la teoría de los diferenciales salariales compensados (Rosen (1986)) sugiere que el nivel de remuneración asociado a cierto puesto de trabajo tiene una relación inversa con sus características cualitativas: los trabajadores deben ser pagados más para ser inducidos a aceptar ocupaciones con características poco deseadas. Si bien esta teoría ha encontrado aplicaciones en algunos campos<sup>8</sup>, en la práctica se observa que los empleos más atractivos son también los mejor remunerados (Rodgers y Reinecke (1998) y OECD (2001)). Clark (1996) encuentra que las industrias y ocupaciones que “inexplicablemente” pagan más, también son las que tienen los trabajadores que son “inexplicablemente” más satisfechos de su trabajo. Lo cual no es consistente con la mencionada teoría. Barros y Mendoca (1999) remontan esta controversia mucho más atrás en el tiempo: “Stuart Mill dedica parte de su trabajo clásico, *Principles of Political Economy*, a una crítica de Adam Smith, enfatizando que los diferenciales de salarios no parecen ser útiles para compensar diferencias” (p.118).

La formación de salarios es evidentemente un fenómeno más complejo de lo que plantea la teoría de los diferenciales salariales compensados y depende de numerosos factores económicos, sociales e institucionales. En consecuencia, “parecería difícil usar las diferencias salariales, aun corregidas por muchos otros factores, como un indicador de los diferenciales en la calidad de los empleos” (Rodgers (1997), p. 3).

Encuestas a los trabajadores dejan en claro que las remuneraciones son consideradas un factor importante del trabajo, mas no el único y nisiquiera el más importante en una escala de valores cualitativos. Muy apreciados por los trabajadores son la estabilidad en el empleo y las oportunidades de ascenso, entre otras<sup>9</sup>. En efecto, parece lógico pensar que hay factores no salariales ligados a un empleo que son muy importantes al determinar su calidad. Al fin y al cabo el trabajo humano es una expresión de la personalidad de quien lo realiza y a él las personas activas le dedican buena parte de su vida. Estos factores no salariales contribuyen al bienestar de los individuos, aunque no se puedan medir fácilmente en términos monetarios (Rodgers y Reinecke (1998)).

En fin, un análisis adecuado de la calidad del empleo no puede limitarse a considerar solo los beneficios financieros – salariales y no – ofrecidos por el cargo, sino que también debería tener en cuenta las múltiples dimensiones relacionadas con el bienestar de los individuos que trabajan.

Además de los ingresos o salarios:

<sup>8</sup> Ver Hamermesh (1999) y la bibliografía ahí citada.

<sup>9</sup> Ver, entre otros, Hampton (1976), Rosenthal (1989), Clark (1996) y (1998).

- Rosenthal (1989) propone tomar en cuenta cinco grupos de atributos:

- tareas y condiciones de trabajo, que incluyen la peligrosidad, autonomía, repetitividad, el estrés, el esfuerzo y espacio físico asociados al empleo desarrollado. También incluyen la posibilidad de trabajar en los detalles y en equipo.
- satisfacción en el empleo, que, a su vez, depende de la posibilidad de poder palpar los resultados del propio trabajo, de poder utilizar en pleno las propias capacidades y de aprender unas nuevas. La creatividad, el reconocimiento de los logros alcanzados, la posibilidad de solucionar problemas, las oportunidades de ascenso y la habilidad de influenciar o asesorar a otros son características que también entran en este grupo.
- período de trabajo: durante el fin de semana y por turnos; horas extras; tiempo parcial; flexibilidad del horario.
- estatus del trabajo, tanto social como en la empresa donde se trabaja.
- seguridad en el empleo
- y, aun si no los discute a lo largo del artículo, reporta como importante la afiliación a salud y pensiones y el reconocimiento de vacaciones pagadas.

- Gittleman y Howell (1995) consideran:

- la afiliación a salud y pensión
- la densidad sindical
- el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial involuntarios
- el número de semanas trabajadas en el año
- el número de horas semanales normalmente trabajadas
- un indicador de educación formal general
- un indicador de capacitación específica
- un indicador de habilidades personales
- un indicador de destreza manual
- un indicador de las condiciones de trabajo físicas y ambientales y del esfuerzo requerido.

- Verdera (1995) calcula un índice de precariedad del empleo utilizando las siguientes variables simples:

- duración excesivamente corta o demasiado extensa de la jornada laboral
- lugar de trabajo
- afiliación a la seguridad social
- sindicalización
- estabilidad laboral

- Rodgers (1997) hace la siguiente lista de dimensiones para analizar:

- beneficios no salariales
- regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso
- modalidad de contratación
- protección social (pensión, salud y contra el desempleo)
- representación
- regulación de los tiempos de trabajo y su duración
- intensidad del trabajo

- riesgo de accidentes y enfermedades profesionales
- involucramiento en decisiones relativas al trabajo
- posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y de la creatividad de los individuos

- Burgess y Campbell (1998) hacen referencia a ocho clases de inseguridad. A saber:

- inseguridad en el empleo
- inseguridad relacionada con las funciones de los trabajadores
- inseguridad de las condiciones de trabajo
- inseguridad de los ingresos
- inseguridad de los beneficios no salariales
- inseguridad del tiempo de trabajo
- inseguridad de la representación colectiva
- inseguridad del proceso de formación

- Rodgers y Reinecke (1998) retoman lo sugerido por Rodgers (1997) y proponen la siguiente lista de temas para considerar:

- otros beneficios salariales
- regularidad del trabajo (existencia de contrato o registro de trabajo)
- duración del contrato (modalidad de contratación)
- protección social (salud, desempleo, jubilación)
- representación (sindical u otra)
- horas de trabajo (cantidad de horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo)
- intensidad del trabajo
- riesgos ocupacionales (condiciones de seguridad e higiene laboral)
- participación en las decisiones
- posibilidades de desarrollo de capacidades

- Infante y Vega-Centeno (1999) consideran que los puestos de trabajo de buena calidad:

“deberían tener atributos tales como la existencia de un contrato de trabajo, que garantice la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones, y la provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social (salud y pensiones) y recreación. Igualmente, deberían incluir: la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo (pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad) y condiciones de trabajo aceptables. También formarían parte de las especificaciones de un buen empleo las características técnicas del mismo (por ejemplo, el hecho de que el trabajo no sea repetitivo), la autonomía de decisión del trabajador dentro de la empresa, el contenido de supervisión del puesto y la posición del mismo dentro de la organización de la producción” (p. 12).

- Valenzuela (2000) analiza las siguientes dimensiones de la calidad de los empleos:

- estabilidad de los empleos (modalidad de contratación, antigüedad en el empleo)
- protección de los empleos (existencia de contrato de trabajo, registro de trabajo, incidencia de la informalidad, seguro de desempleo)
- acceso a la seguridad social (salud, pensión)

- extensión y características de la jornada de trabajo (horario normal de trabajo, horas extras, períodos de descanso)
- lugar de trabajo
- condiciones materiales de trabajo y su relación con la salud de los trabajadores
- acoso sexual
- acceso a la formación profesional y técnica
- servicios para trabajadores con responsabilidades familiares (derecho a la maternidad, cuidado de los niños)
- representación de los intereses de los trabajadores

- Reinecke y Valenzuela (2000) amplían y justifican la lista de variables presentadas por Rodgers (1997). Toman en cuenta:

- beneficios no salariales
- regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso
- modalidad de contratación
- protección social (sueldo mínimo, descanso semanal, protección contra despido arbitrario, vacaciones, licencias por enfermedad y maternidad, seguro contra accidentes y de desempleo)
- representación de intereses y organización
- jornada de trabajo
- intensidad del trabajo
- riesgo de accidentes o enfermedades ocupacionales
- ambiente físico de trabajo
- ambiente social de trabajo
- papel en las decisiones respecto del trabajo (autonomía, participación)
- posibilidades para el desarrollo de capacidades profesionales y personales así como la de creatividad
- perspectivas de carrera profesional
- interés del trabajo (trabajo monótono o interesante)

- según Beatson (2000) habría que pensar en las siguientes características:

- salud y pensión
- tiempo de trabajo (horas semanales, permisos remunerados, flexibilidad del horario, parte del día en que se trabaja)
- balance trabajo/vida familiar (oportunidad de trabajar en la casa, facilidades para los trabajadores con niños o ancianos a su cargo, posibilidad de obtener un permiso con breve aviso para atender una emergencia familiar)
- seguridad en el empleo (modalidad de contratación, antigüedad en el empleo, rotación laboral, percepción de inseguridad por parte de los trabajadores)
- oportunidades de ascenso y desarrollo profesional (perspectivas de promoción, capacitación y desarrollo ofrecidos por las empresas)
- contenido del trabajo (interés del trabajo, apropiado uso de las capacidades del trabajador, valorización por parte del trabajador de su trabajo)
- intensidad del trabajo (variedad y ritmo de trabajo)
- riesgo de accidentalidad y enfermedad
- relación con los demás (clientes, usuarios, colegas, empleadores)

- Van Bastelaer y Hussmann (2000) hacen una lista de posibles indicadores, relacionados con:

- los arreglos contractuales, es decir, las modalidades de contratación y la duración del contrato; las condiciones del empleo en términos de derecho a beneficios no salariales, a la seguridad social, a la participación en cursos de capacitación financiados por las empresas, a la protección contra la renovación arbitraria de los contratos de trabajo contingente y a otros aspectos contenidos en la legislación laboral y en los arreglos voluntarios entre las partes; la antigüedad en el empleo y la rotación laboral
- las condiciones para el desarrollo de las capacidades empresariales, que se podrían medir a través de alguna información relativa a la regulación administrativa y a la provisión y accesibilidad al capital y a la asistencia proporcionada por las agencias de apoyo empresarial y por los centros de innovación
- la duración y los patrones de trabajo: horario de trabajo semanal promedio; tiempo parcial involuntario; trabajo por fuera del horario normal; control y autonomía por parte del trabajador sobre su horario de trabajo; existencia y duración de los permisos de trabajo y grado de autonomía en su programación; subempleo por disponibilidad a trabajar más tiempo
- el contenido del trabajo, que a su vez incluye una larga lista de indicadores de lo demandante que puede ser un trabajo, del control que tienen los individuos sobre las tareas y la conducta de seguir para cumplir con su carga laboral, de la subutilización de sus capacidades, de la organización del trabajo (rotación en el trabajo, organización según niveles jerárquicos y grupos autónomos de trabajo, involucramiento en la toma de decisiones, delegación de responsabilidades) y las posibilidades de acceder a programas educativos y de formación
- el contexto institucional: membrecía y densidad sindical; proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva; otras formas de representación colectivas; participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones y en los cambios en la organización del trabajo; huelgas y cierres patronales
- el ambiente físico de trabajo, que a su turno debería comprender varias estadísticas sobre la accidentalidad en el trabajo, las enfermedades profesionales, los programas y servicios de salud ocupacional; la exposición a condiciones físicas y ambientales extremas, etc

En conclusión, existe una larga lista de variables determinantes de la calidad del empleo. A pesar de ello, hay muchas coincidencias entre las propuestas reseñadas. Además de los beneficios financieros – salariales y no – son importantes la existencia y el tipo de contrato de colaboración laboral, la seguridad social, las condiciones físicas del puesto de trabajo, las posibilidades de capacitación y de desarrollo profesional, el horario de trabajo y la representación de los intereses de los trabajadores.

### **3.3 Un índice sintético?**

Al ser los aspectos que hacen un empleo de buena calidad varios y diferentes, el estudio de la calidad del empleo necesita desarrollar un recurso metodológico que recoja a un abanico bastante extenso de variables explicativas.

Lo anterior constituye un importante obstáculo a la posibilidad de construir un índice simple que logre ordenar y resumir en lo esencial la complejidad de las principales dimensiones de la calidad. El hecho de sumar a los beneficios monetarios otras variables que influyen sobre el bienestar de los individuos permite enriquecer el análisis, pero origina inconvenientes de comparabilidad geográfica y temporal y de capacidad de síntesis. A este respecto Rodgers (1997) reconoce que “la naturaleza multidimensional de la calidad del empleo hace imposible la generación de un orden sin ambigüedades. Tal vez, algunos métodos para la generación de índices se podrán desarrollar, pero ello inevitablemente involucrará un sistema de ponderaciones

que tiene pocas probabilidades de ser universalmente válido” (p. 4). Como bien subraya Verdera (2001) “un indicador compuesto que agregue otros indicadores siempre es arbitrario por la necesidad de dar pesos y porque se trata de sumar unidades de medidas diferentes entre sí” (p. 11).

Confirmación a lo apenas dicho se encuentra en los trabajos reseñados: ninguno de ellos recurre a un índice sintético o global de calidad del empleo; simplemente se presentan por separado los indicadores de cada aspecto examinado.

Teniendo en cuenta estas advertencias en la siguiente sección se procederá a estimar para el caso colombiano un índice sintético de calidad del empleo construido mediante la ponderación de cuatro variables simples escogidas entre las relacionadas anteriormente<sup>10</sup>.

#### 4. La calidad del empleo en Colombia

Esta sección hace una presentación metodológica del índice global seleccionado para la estimación de la calidad del empleo en las trece principales ciudades colombianas en el mes de junio de 2001 y reporta los resultados de su aplicación. Se aclara que se trata de la réplica de un ejercicio similar llevado a cabo recientemente por la oficina de Santiago de la OIT relativamente al mercado de trabajo chileno.

##### 4.1 Ficha metodológica

La calidad de los empleos se determina a través de un índice sintético que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo<sup>11</sup>.

El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual total que incluye la remuneración monetaria y en especie en el (primer) empleo desempeñado por los individuos. Está estratificado según el número de veces que el monto de dicho ingreso contiene el valor del salario mínimo legal vigente (SML). Hay tres estratos: menos de 1.5 veces el SML<sup>12</sup>, entre 1.5 y 3 SML y más de 3 veces el SML.

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 atinente a la seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno sólo de ellos.

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

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

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

- En el caso de la variable ingreso se atribuye: un puntaje de 100 al individuo gana más de 3 SML, un puntaje de 50 si gana entre 1.5 y 3 SML y 0 si gana menos de 1.5 veces el SML;

<sup>10</sup> Esta decisión en parte se justifica también por la existencia de unos recientes trabajos empíricos sobre la calidad del empleo en Colombia que reseñan varios de sus aspectos considerados por separados. Ver, para un resumen de ellos, Farné (2001)

<sup>11</sup> Los individuos que no proporcionaron información de cada una de estas cuatro variables fueron eliminados de la muestra.

<sup>12</sup> Un ingreso laboral de 1.5 veces el SML vigente en junio de 2001 representaba el 75% del valor de la canasta de consumo básico para una familia de cuatro personas en Colombia.

- 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 afiliado a pensión y salud, de 50 si está afiliado a una cualquiera de las dos y de un puntaje nulo si no está afiliado a ninguna de las dos;
- En el caso del horario de trabajo son posibles sólo dos alternativas: el individuo recibe 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanales, 0 si trabaja más.

La valoración vertical corresponde a la ponderación que recibe cada variable principal según su importancia relativa. Se separan los asalariados – del sector privado y público 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 porcentaje 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 a cada individuo un puntaje creciente al crecer de la calidad de su empleo. El que percibe menos de 1.5 SML, 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 SML, 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. La suficiencia (60 puntos) se alcanza entre los asalariados cuando el trabajador recibe menos de 1.5 SML pero tiene contrato y seguridad social y su horario de trabajo no pasa las 48 horas semanales; entre los independientes cuando las ganancias están entre 1.5 y 3 SML, se tiene derecho a la seguridad social y el horario de trabajo semanal no excede las 48 horas.

En primera instancia, con base en los anteriores criterios se construyó un índice sintético que pondera las clasificaciones obtenidas por los trabajadores por las correspondientes frecuencias en el empleo total. Valores más altos del índice indican una calidad del empleo creciente.

Adicionalmente, los trabajadores se agrupan en cuatro principales conjuntos que se definen de acuerdo a los puntajes recibidos. Así, el Grupo 1 abarca a todos los individuos que consiguieron un puntaje de más de 75 puntos hasta 100. Al Grupo 2 pertenecen los trabajadores que obtuvieron más de 50 y hasta 75 puntos. El tercer grupo comprende a los individuos con puntaje entre 25 y 50; el cuarto va desde 0 a 25 puntos. Evidentemente, los grupos que incluyen las categorías de mayor puntaje registran un nivel más alto de calidad del empleo, mientras que los de menor puntaje son expresión de un nivel más bajo calidad.

#### **4.2 Los resultados**

El Cuadro 1 reporta el índice sintético de calidad del empleo desagregado según los dos grupos ocupacionales de asalariados y trabajadores independientes, al igual que según género.

El índice global para el total de los ocupados de las trece principales ciudades del país en junio 2001 alcanza apenas el valor de 37.5, siendo esto un claro indicio de la precaria calidad del empleo colombiano considerado en su conjunto.

### Calidad del empleo asalariado e independiente, según sexo

Definitivamente, los asalariados están en mejores condiciones ya que su respectivo índice se sitúa en casi 44 puntos. A pesar que éste no es un puntaje suficiente para “pasar el año”, es notablemente superior al de los trabajadores independientes que apenas obtienen 27.5 puntos.

Es interesante constatar que por genero no se detectan diferencias significativas, tanto entre los asalariados como entre los trabajadores independientes. En el caso de los trabajadores asalariados los menores niveles de ingreso de las mujeres y su más precaria situación contractual son compensados fundamentalmente por una gran diferencia a su favor en las horas trabajadas: el 70% de las mujeres dedica normalmente a las actividades de mercado menos de 48 horas semanales (Cuadro 2). También juega a favor de las mujeres una mayor afiliación al servicio de salud (25.7% vs 23%). Al pasar a considerar a los trabajadores independientes los diferenciales de ingresos entre sexos se acentúan. Sin embargo, lo anterior es contrarrestado por un mayor número de hombres, y menor de mujeres, que trabajan más de 48 horas semanales. Además, se incrementa el diferencial a favor de las trabajadoras que gozan de protección social básica (fundamentalmente en salud): 53.9% vs 43.1% de los hombres.

Adicionalmente, el Cuadro 2 permite verificar las razones de las diferencias cualitativas entre ocupaciones asalariadas y no asalariadas, evidenciadas en el Cuadro 1.

Los trabajadores independientes tiene un reducido acceso a la seguridad social y muy pocos de ellos están afiliados a salud y a un sistema de pensiones al mismo tiempo: 10.1% (hombres) y 7.4% (mujeres), frente a 54.4% y 52.2% de los asalariados.

Los ingresos de los cuenta propia y de los empleadores tienden a concentrarse más que los de los asalariados por debajo de 1.5 salarios mínimos, sobre todo en el caso de las mujeres.

Por último, los hombres que desarrollan una actividad independiente trabajan más horas que sus homólogos asalariados. Hay un solo indicador que marca a favor de los trabajadores independientes y es aquel relativo a las horas trabajadas por las mujeres.

Cuadro 1  
 Índice sintético de calidad del empleo  
 Trece Areas Metropolitanas, Junio 2001

	Índice Global
Total Ocupados	37.5
Hombres	37.2
Mujeres	37.9
Trabajadores Asalariados	43.8
Hombres	44.5
Mujeres	43.2
Trabajadores Independientes	27.5
Hombres	27.3
Mujeres	27.7

Fuente: nuestras elaboraciones con base en datos DANE, Encuestas de Hogares

Cuadro 2  
 Distribución de los ocupados según variables cualitativas  
 (porcentajes por columna)  
 Trece Areas Metropolitanas, Junio 2001

	Asalariados		Trabajadores Independientes	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Contrato Laboral Escrito</b>				
Sin Contrato	37,0	41,5		
Temporal	20,0	19,9		
Permanente	43,0	38,7		
<b>Seguridad Social</b>				
Ni Salud, Ni Pensión	22,6	22,1	46,8	38,7
Salud o Pensión	23,0	25,7	43,1	53,9
Salud y Pensión	54,4	52,2	10,1	7,4
<b>Ingreso</b>				
Menos de 1.5 salarios	67,1	71,0	75,0	88,1
Entre 1.5 y 3 salarios	20,8	18,8	14,7	7,2
Más de 3 salarios	12,2	10,1	10,2	4,7
<b>Horas Trabajadas</b>				
Más de 48	42,1	30,8	50,6	23,1
Menos de 48	57,9	69,2	49,4	76,9

Fuente: nuestras elaboraciones con base en datos DANE, Encuestas de Hogares

### Calidad del empleo según rama de actividad

El Cuadro 3 detalla por rama de actividad a dos dígitos la calidad del empleo colombiano. En todas las ramas coexisten trabajos excelentes (con puntaje entre 75 y 100) con unos que se pueden clasificar sin titubear como pésimos (0 - 15 puntos).

Las actividades definitivamente buenas no son muchas: la administración pública (77.1), el sector energético (72.8) y el financiero (70.6). Como suficientes clasifican los empleos en la industria de los seguros (63.6) y en los servicios sociales (63.4).

En el extremo opuesto, los empleos en los servicios personales, en restaurantes y hoteles, en la construcción y en la industria de madera son, en promedio, malos, por lo menos a juzgar por los parámetros clasificatorios aquí utilizados.

El sector de servicios presenta una gran heterogeneidad cualitativa: al lado de los funcionarios públicos que recogen un puntaje de 77.1 hay trabajadores informales de rebusque y del servicio doméstico que apenas suman 22.3 puntos. En el comercio es mejor trabajar en el sector mayorista que en el minorista y en el sector industrial son preferibles los puestos en las empresas dedicadas a fabricar papel y sustancias químicas.

El Cuadro 4 reporta, relativamente a los anteriores sectores de actividad económica, la distribución porcentual de los ocupados según las cuatro variables básicas utilizadas. Se desprende, así, que los sectores económicos con empleos de mala calidad ofrecen, al tiempo, precarias condiciones contractuales, poca seguridad social, bajos ingresos y exigen horarios de trabajo de duración por encima del promedio. Además de los servicios personales, los restaurantes y hoteles, la construcción y la industria de madera, los sectores agrícola, de textiles, confecciones y cuero, y del comercio al por menor presentan un fuerte sesgo hacia ocupaciones cuyas remuneraciones se fijan por debajo de 1.5 salarios mínimos. El sector de transporte, por su lado, se caracteriza por un elevado número de trabajadores que se ocupan por más de 48 horas semanales. Entre los sectores que presentan buenos estándares cualitativos no todos los empleos ofrecidos son a tiempo indefinido; muchos lo son a término fijo, especialmente en el sector de electricidad, gas y agua, de seguros y de los servicios sociales. En cambio, todos dan una buena cobertura en seguridad social, cuando menos en salud, y pagan salarios comparativamente más altos. En seguros y bancos son muy pocos los trabajadores que laboran más de 48 horas semanales.

Pasando a examinar los datos según clasificación por rangos de puntaje obtenido, el Cuadro 5 nos muestra que apenas un 13% de los puestos de trabajo en las trece principales ciudades del país puede considerarse como definitivamente bueno, mientras que un 43.2% es definitivamente malo. Entre los trabajadores independientes los empleos malos son la mayoría (54.4%) y los buenos apenas un 4.2%. Afortunadamente la situación mejora en el caso de los asalariados: el 18.6% de los empleos pertenecen al grupo 1 y el 36.1% al grupo 4.

### Calidad del empleo en Colombia y Chile

Por último, dado que la metodología utilizada ha sido la misma, es posible efectuar una comparación entre los niveles de calidad del empleo en Colombia y Chile, en dos años cercanos. No hace falta recordar que esta comparación debe tomarse como indicativa, empezando por el hecho de que Colombia, a diferencia de Chile, está sufriendo las consecuencias de una profunda crisis económica.

## Cuadro 3

Índice Sintético de Calidad del Empleo según ramas de actividad económica  
Trece Áreas Metropolitanas. Junio 2001

Actividad Económica	Total Ocupados		
	Índice	Valor Mínimo	Valor Máximo
Agricultura	35.1	0.0	100.0
Minería (*)	53.6	0.0	100.0
Productos Alimenticios, Bebidas y Tabaco	41.8	0.0	100.0
Textiles, Confecciones y Cuero	35.3	0.0	100.0
Industria de la Madera	26.9	0.0	100.0
Fabricación de Papel	53.4	0.0	100.0
Fabricación de Sustancias Químicas	53.7	0.0	100.0
Fabricación de Productos Minerales	44.0	0.0	100.0
Industrias Metálicas Básicas (*)	45.9	0.0	90.0
Fabricación de Productos Metálicos	41.0	0.0	100.0
Otras Industrias Manufactureras	28.7	0.0	75.0
Electricidad, Gas y Agua	72.8	10.0	100.0
Construcción	24.6	0.0	100.0
Comercio al por mayor	43.1	0.0	100.0
Comercio al por menor	31.4	0.0	100.0
Restaurantes y Hoteles	25.7	0.0	100.0
Transporte y Almacenamiento	34.1	0.0	100.0
Comunicaciones	49.9	0.0	100.0
Establecimientos Financieros	70.6	10.0	100.0
Seguros	63.6	10.0	100.0
Bienes Inmuebles	48.8	0.0	100.0
Administración Pública	77.1	15.0	100.0
Servicio de Saneamiento (*)	30.7	0.0	100.0
Servicios Sociales	63.4	0.0	100.0
Servicios de Diversión y Esparcimiento	35.4	0.0	100.0
Servicios Personales y de Hogares	22.3	0.0	100.0
Organizaciones Internacionales (*)	75.0	75.0	75.0

(\*) El tamaño de estas submuestras no es suficiente para inferir sobre toda la actividad económica

Fuente: nuestras elaboraciones con base en datos DANE, Encuestas de Hogares



Cuadro 4  
Distribución de los Ocupados según variables cualitativas  
Trece Areas Metropolitanas. Junio 2001

	Contrato Laboral Escrito			Seguridad Social			Ingreso			Horas Trabajadas	
	Sin Contrato	Temporal	Permanente	Ni Salud, Ni Pensión	Salud o Pensión	Salud y Pensión	Menos de 1,5 Salarios	Entre 1.5 y 3 Salarios	Más de 3 Salarios	Más de 48	Menos de 48
Agricultura	50.3	11.1	38.5	28.4	38.0	33.6	79.5	10.2	10.3	44.8	55.2
Minería	45.3	7.4	47.4	28.8	22.4	48.8	41.7	18.7	39.6	31.9	68.1
Productos Alimenticios, Bebidas y Tabaco	28.7	22.9	48.4	20.8	29.9	49.3	77.0	14.4	8.7	40.7	59.3
Textiles, Confecciones y Cuero	34.4	31.3	34.3	27.1	31.0	41.9	88.4	9.4	2.2	25.3	74.7
Industria de la Madera	52.5	30.0	17.5	47.5	35.0	17.6	80.9	16.7	2.5	41.4	58.6
Fabricación de Papel	24.0	18.3	57.7	15.1	13.8	71.1	63.1	19.6	17.3	30.7	69.3
Fabricación de Sustancias Químicas	21.1	21.4	57.6	13.2	19.1	67.7	62.2	23.8	13.9	22.7	77.3
Fabricación de Productos Minerales	23.6	20.0	56.5	13.8	37.0	49.2	73.3	14.4	12.3	49.7	50.4
Industrias Metálicas Básicas	18.6	18.1	63.3	39.9	8.6	54.4	70.1	24.7	5.2	11.3	88.7
Fabricación de Productos Metálicos	29.9	27.7	42.4	23.3	27.7	49.0	75.3	14.0	10.6	40.4	59.6
Otras Industrias Manufactureras	85.5	14.5	0.0	47.5	42.5	10.0	71.2	8.2	20.7	42.5	57.5
Electricidad, Gas y Agua	0.4	35.1	64.5	0.4	11.0	88.7	27.6	30.7	41.7	31.9	68.1
Construcción	63.6	15.7	20.6	44.0	40.2	15.8	85.5	9.8	4.7	47.7	52.3
Comercio al por mayor	29.9	22.4	47.8	20.3	33.8	45.9	69.7	21.3	8.9	34.8	65.3
Comercio al por menor	42.2	19.3	38.5	34.1	39.2	26.7	80.4	14.4	5.1	43.1	57.0
Restaurante y Hoteles	62.7	20.0	17.3	38.0	44.2	17.8	88.9	8.7	2.4	38.6	61.4
Transporte y Almacenamiento	39.9	17.9	42.3	32.2	35.9	31.8	67.0	24.7	8.4	65.4	34.6
Comunicaciones	28.9	27.4	43.7	13.9	25.9	60.2	64.4	18.3	17.3	32.6	67.4
Establecimientos Financieros	7.1	13.3	79.6	4.3	6.5	89.3	41.9	29.3	28.8	14.2	85.9
Seguros	17.2	26.6	56.2	1.7	32.8	65.6	48.7	17.5	33.8	9.4	90.6
Bienes Inmuebles	32.6	23.9	43.6	20.5	36.8	42.7	56.5	21.1	22.4	32.6	67.4
Administración Pública	1.1	10.5	88.4	0.7	9.1	90.1	21.1	38.2	40.7	32.5	67.5
Servicio de Saneamiento	32.2	47.2	20.6	33.8	33.6	32.6	94.3	3.6	2.1	27.3	72.7
Servicios Sociales	10.0	26.8	63.3	9.4	19.6	71.1	42.1	32.5	15.4	14.2	85.8
Servicios de Diversión y Esparcimiento	46.6	18.2	35.2	37.4	36.6	26.1	73.5	13.9	12.7	31.3	68.7
Servicios Personales y de Hogares	75.7	8.3	16.0	48.8	38.5	12.7	88.3	9.6	2.2	42.1	57.9
Organizaciones Internacionales	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0

Fuente: nuestras elaboraciones con base en datos DANE, Encuestas de Hogares

De la inspección de las cifras del Cuadro 5 resalta inmediatamente la mejor posición de Chile frente a Colombia. En el primer país solamente el 12.2% de todos los ocupados en el 2000 perteneció al grupo 4. En cambio, el grupo 1 tuvo un peso de 23.4%. Si bien las diferencias entre las dos naciones son grandes tanto con respecto a los asalariados como a los trabajadores independientes, ellas se acentúan al considerar exclusivamente estos últimos. De hecho, en Chile hay sólo el 12.2% de los empleos independientes que clasifican en el grupo 4 (54.4% en Colombia); el 17.1% se ubica en el grupo 1 (4.2% en Colombia).

Las diferencias entre los dos países pueden así resumirse: mientras que en Chile los empleos muy buenos y muy malos tienen un peso minoritario y los trabajadores tienden a concentrarse en los grupos 2 y 3, en Colombia los empleos muy buenos son muy escasos y la incidencia de los diferentes grupos va aumentando con el grado de deterioro cualitativo.

### Cuadro 5

Trabajadores según grupos de calidad del empleo. Composición porcentual  
Colombia 2001 y Chile 2000

Grupos	Ocupados Totales		Asalariados		Trabajadores Independientes	
	Colombia 2001	Chile 2000	Colombia 2001	Chile 2000	Colombia 2001	Chile 2000
1	13.1	23.4	18.6	25.2	4.2	17.1
2	14.7	34.7	19.0	34.9	7.8	34.3
3	29.1	29.7	26.3	27.7	33.6	36.4
4	43.2	12.2	36.1	12.2	54.4	12.2

En Colombia: empleo en las trece principales áreas metropolitanas; en Chile: empleo urbano no agrícola.

Fuente: para Colombia, nuestras elaboraciones con base en datos DANE, Encuestas de Hogares; para Chile, OIT-Santiago

## 5. Conclusiones

Este documento intenta aclarar un concepto poco tratado por la economía laboral convencional: el de la calidad del empleo.

Es verdad que existen muchos trabajos sobre este tema, pero muy pocos de ellos enfrentan la problemática en una perspectiva teórica. Por esta razón, nuestro punto de partida ha sido la conceptualización del fenómeno de la calidad del empleo.

Aquí hemos definido la calidad del empleo como un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.

En los trabajos empíricos se ha propuesto una amplia gama de variables para medir la calidad del empleo. Entre las más recurrentes están las cuatro que hemos escogido para la estimación de un índice sintético de la misma para Colombia.

El ingreso y las horas de trabajo encuentran justificación en la teoría económica estándar que supone que la utilidad que el individuo deriva de su trabajo depende positivamente del primero y negativamente de las segundas. En nuestra perspectiva un trabajo bien pagado es siempre preferible a otro igual, pero menos remunerado, porque con estos mayores ingresos el individuo puede alcanzar un más alto nivel de bienestar. Por su lado, un número excesivo de horas de

trabajo afecta la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familiares (Reinecke y Valenzuela (2000)).

A su vez, el contrato de trabajo regula y formaliza la relación entre trabajador y empleador. Da acceso a la protección social (protección contra el despido arbitrario, contra accidentes, en caso de desempleo y de maternidad; reafirma el derecho a un sueldo mínimo, al descanso semanal, a vacaciones, etc.) y atribuye al trabajo y a los ingresos un carácter de regularidad y estabilidad. Se recordará que éste es un factor muy apreciado por los trabajadores.

Por último, la afiliación a la seguridad social, al asegurar buenas condiciones de salud y protección económica, es garantía de mejores circunstancias físicas, psíquicas y económicas para los trabajadores. Hay que reconocer, sin embargo, que este tipo de aseguramiento contra contingencias presentes y futuras no necesariamente debe darse en el marco de una relación laboral.

Los resultados obtenidos con base en estos cuatro parámetros emiten un claro juicio acusatorio acerca de la precariedad de los empleos urbanos en Colombia. Precariedad que se hace aun más evidente al efectuar una comparación con otro país de Latinoamérica, Chile.

Los sectores que, en promedio, garantizan una buena calidad de los empleos ofrecidos se cuentan en los dedos de una mano. Son: la administración pública, el sector energético y financiero, los seguros y los servicios sociales.

Tal vez sorprendente es el hecho de que no se evidencian significativas diferencias cualitativas entre los empleos masculinos y aquellos femeninos: ambos son, en promedio, malos en especial si desarrollados en condición de trabajadores independientes.

En parte, estos resultados son provocados por el actual ciclo económico que tiene sumergida la economía colombiana en la más grave crisis económica de los últimos 70 años.

Tampoco se puede desconocer que el índice utilizado puede ser sujeto a mejoras sustanciales. Aquí se procedió a efectuar un simple trasplante de un ejercicio llevado a cabo para el mercado laboral chileno. El índice aplicado, si bien ha resultado muy oportuno para efectuar una comparación entre los dos países, debe mejor adaptarse a la realidad laboral colombiana. Debe también corregirse el sesgo que deriva del atribuir un peso preponderante a la variable ingreso. Esta tarea y el compromiso para efectuar evaluaciones periódicas de la calidad del empleo (cuando menos) urbano deben entrar en la agenda inmediata de las entidades interesadas en estimar el objetivo alcance y la evolución del fenómeno en Colombia.

## Bibliografía

Aaronson D.-Sullivan D.(2001), "Growth in worker quality", Economic Perspectives, Federal Reserve Bank of Chicago, fourth quarter

Barros R.P. –Mendoza R. S.(1999), "Una evaluación de la calidad del empleo en Brasil, 1982-1996", en Infante (1999) (Ed.)

Beatson M.(2000), "Job quality and job security", Labour Market Trends, Vol. 108, No 10, october

Burgess J.-Campbell I.(1998), "The nature and dimensions of precarious employment in Australia", Labour and Industry, Vol. 8, No 3, april

Carty L.(1995), "Calidad y Precariedad del empleo. El caso de los Estados Unidos 1970-90", ILO, mimeo, august. Publicado en Infante (1999)

Champlin D.(1995), "Understanding job quality in an era of structural change: what can economics learn from industrial relations?", Journal of Economic Issues, Vol. XXIX, No 3, september

Clark A.E.(1998), "Measures of job satisfaction. What makes a good job? Evidence from OECD countries", Labour Market and Social Policy Occasional Paper, No 34, OECD, august

----- (1997), "Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?", Labour Economics, Vol. 4

----- (1996), "Job satisfaction in Britain", British Journal of Industrial relations, Vol. 34, No 2, june

Cohany S.R.(1998), "Workers in alternative employment arrangements: a second look", Monthly Labor Review, november

Córdoba E. (1986), "Del empleo total al trabajo atípico: hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 105, No 4, octubre/diciembre

Farné S.(2001), "Informe sobre la calidad del empleo en Colombia", OIT-Lima, octubre

Freeman R.(1978), "Job satisfaction as an economic variable", American Economic Review, Vol. 68, may

Gittleman M.B.-Howell D.R.(1995), "Changes in the structure and quality of jobs in the United States: effects by race and gender, 1973-1990", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 48, No 3, april

Goudswaar A.-Nanteuil M.(2000), "Flexibility and working conditions. The impact of flexibility strategies on 'conditionsof work' and 'conditions of employment'". European Foundation for the improvement of Working and Living Conditions, mimeo,Dublin

Hamermesh D.(1999), "Changing inequality in work injuries and work timing", Monthly Labor Review, october

Hampton C.L.(1976), "A study of job satisfaction and component need factors", V Reunión de Sistematización de Bancos Centrales Americanos, mimeo, noviembre, Bogotá

Infante R.(1999) (Ed.), "La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos", OIT-Lima

Infante R.-Vega Centeno M.(1999), "La calidad del empleo: lecciones y tareas" , en Infante (1999) (Ed.)

Loveman G.W.-Tilly C.(1988), "Good jobs or bad jobs?", International Labour Review, Vol. 127, No 5

Meisenheimer J.R.(1998), "The services industry in the 'good' versus 'bad' jobs debate" , Monthly Labor Review, february

Meng R.(1990), "The relationship between unions and job satisfaction", Applied Economics, Vol. 22

Mulinge M.-Mueller C.W.(1998), "Employee job satisfaction in developing countries: the case of Kenia", *World Development*, Vol.26, No 12, december

OECD (2001), "OECD Employment Outlook", Ch. 3, junio

Polivka A.E.(1996), "Contingent and alternative work arrangement, defined", Monthly Labor Review, october

Polivka A.E.-Nardone T.(1989), "On the definition of contingent work", Monthly Labor Review, december

Reinecke G.-Valenzuela M.E.(2000), "La calidad del empleo: un enfoque de género", en Valenzuela M.E.-Reinecke G. (Eds.)

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

Rodgers G.-Reinecke G.(1998), "La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil", en OIT, *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*

Rosen S. (1986), "The theory of equalizing differences", en Ashenfelter O.-Layard R. (Eds.), *Handbook of Labor Economics*

Rosenthal N.H.(1989), "More than wages at issue in job quality debate", *Monthly Labor Review*, december

Slaughter J.(1993), "Should we all compete against each other?", *Labor Notes*, mayo

Slaughter J.(1998), "La producción depurada y los buenos empleos" , en OIT, *Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*

Valenzuela M.E.(2000), "La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur", en Valenzuela M.E.-Reinecke G. (Eds.)

Valenzuela M.E.-Reinecke G. (Eds.) (2000), "Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile", OIT-Chile, diciembre

Van Bastelaer A.-Hussmann R.(2000), "Measurement of the quality of employment: introduction and overview", documento presentado al Joint ECE-Eurostat-Ilo Seminar on Measurement of the Quality of Employment, Geneva, may

Verdera F.(1995), "Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima", Documento de Trabajo No 22, OIT-Lima, septiembre

----- (2001), "Calidad del empleo: concepto, medición y políticas", documento preparado para el Taller sobre Calidad del Empleo en Colombia, Universidad Externado de Colombia, 4 de octubre

**LA CALIDAD DEL EMPLEO  
EN EL MARCO DE LA INSTITUCIONALIDAD COLOMBIANA**

**Emilio A. Carrasco**

**Bogotá D.C., Noviembre 2002**

## INDICE

1. Introducción .....	27
2. Aproximación conceptual.....	28
3. Ordenamiento jurídico colombiano.....	28
3.1 El Estado Colombiano.....	29
3.2 Principios y derechos constitucionales sobre el trabajo y la protección social.....	30
3.2.1 Principios rectores del derecho al trabajo.....	30
3.2.2 Otros derechos constitucionales.....	31
3.3 Bloque de constitucionalidad.....	33
3.4 Legislación laboral.....	35
3.4.1 Remuneración del trabajo.....	35
3.4.2 Jornada de trabajo.....	36
3.4.3 Protección a la maternidad.....	36
3.3.4 Protección al menor trabajador.....	37
3.5 Legislación en seguridad social.....	37
4. Conclusiones.....	38

## 1. Introducción

La década de los noventa registró un importante deterioro en la situación de empleo en el mundo, expresado en un significativo aumento del número de desempleados, quienes alcanzan los 160 millones, a la vez que unos 1.000 millones de personas están o bien desempleadas o subempleadas y tienen la condición de trabajadores pobres. Del total de la población en edad de trabajar el 80 por ciento no tiene acceso a una protección social<sup>13</sup>. En este desolador panorama, la Organización Internacional del Trabajo OIT preocupada por la aceleración de la fase recesiva de la economía mundial y sus consecuentes efectos en términos de pérdida de puestos de trabajo y desmejora de sus condiciones, ha levantado la voz de alarma y convocado a los países a adoptar políticas y medidas que contribuyan a la creación de empresas y de empleos.

En la Conferencia del Trabajo de 1999, este organismo internacional invitó a las naciones a orientar esfuerzos hacia la promoción del “Trabajo Decente”, entendido éste como el trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, respetuoso de los derechos, con protección social y una adecuada remuneración.<sup>14</sup>

El anterior llamado, apunta a no descuidar una dimensión de tanta importancia como es la de la calidad del empleo. Efectivamente, la respuesta a una crisis de tales proporciones, no solamente puede darse en términos de la creación o generación de un número “suficientes” de puestos de trabajo, sino que es necesario que éstos sean de una calidad mínima no solamente deseable sino exigible para todos los seres de la especie humana. El “Trabajo Decente” como una expresión del anhelo de la gente, como una meta de la sociedad en general y como un compromiso de los estados y la comunidad internacional<sup>15</sup>, debe constituir un propósito a lograr por uno y otros<sup>16</sup>.

El Trabajo Decente encuentra su dimensión real y concreta en un “empleo de calidad”, se puede manifestar que la “calidad del empleo” constituye el indicador del “trabajo decente” conforme se presentará más adelante.

Una aproximación al tema de “calidad del empleo”, encuentra tropiezos desde el mismo punto de partida, pues su comprensión y alcances constituyen en buena medida, un reto a resolver. En principio, se puede afirmar que no existe un consenso sobre lo que se entiende por “empleo de calidad”, aún cuando hay importantes puntos de aproximación entre organizaciones y expertos que se ocupan del tema, así su observación corresponda a realidades diversas.

De hecho, los distintos estudios sobre la materia, adoptan tácitamente una definición del concepto de “calidad del empleo” y delimitan sus alcances, los cuales varían de país a país, conforme a condiciones particulares de sus economías, al comportamiento del mercado de trabajo, al desarrollo de los sectores productivos, a las condiciones sociales y culturales y a la propia estructura política e institucionalidad.

Es precisamente el objeto de este trabajo explorar la institucionalidad colombiana en busca de lo que colombianos expresa o tácitamente, a través de sus instituciones, consideran o aspiran que sea un “empleo de calidad”. Para ello, será menester examinar nuestro ordenamiento jurídico, particularmente la carta constitucional, el régimen laboral y el de seguridad social, así como los convenios y tratados internacionales adoptados y ratificados por Colombia, en especial los del

<sup>13</sup> Alocución del Director General del OIT ante el Foro Global del Empleo. Ginebra 1 de noviembre de 2001.

<sup>14</sup> Trabajo decente y formación profesional. Oscar Hermida Uriarte. Boletín No. 151 Cinterfor.

<sup>15</sup> Problemas y políticas del trabajo decente. Philippe Egger, Werner Sengenberger. Boletín No. 151 Cinterfor

<sup>16</sup> Diversos instrumentos internacionales definen y consagran derechos que delimitan y dan contenido al concepto de trabajo decente; Entre ellos se pueden mencionar: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

trabajo, que a la luz de nuestro ordenamiento son de obligatoria observancia como se presentará más adelante.

## 2. Aproximación Conceptual.

En primer término, es necesario señalar que la expresión "calidad" entraña en sí un juicio de valor. En efecto, se entiende por calidad: el "Conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa, que permiten apreciarla y valorarla en comparación a otras como igual, mejor o peor"<sup>17</sup>. De la anterior definición se concluye que con el propósito de apreciar la calidad de una cosa, cualquiera que esta sea, es necesario identificar y determinar las condiciones inherentes, objeto de comparación y evaluación que respecto de otra u otras de igual o similar naturaleza, determinan si tiene o no las calificaciones requeridas para considerarla como de tal calidad.

Al referirse a "calidad del empleo", ésta adquiere una dimensión especial, por cuanto alude a las condiciones particulares o propiedades inherentes de un trabajo, oficio o puesto<sup>18</sup>. La comparación de las condiciones particulares de un empleo específico permitirá determinar su calidad. Para ello es necesario responder a los siguientes interrogantes: primero, ¿Cuál es el referente o empleo "típico" o "ideal"<sup>19</sup> con el cual se deberán comparar los empleos a fin de considerarlos como de calidad?, y, segundo, ¿cuales son las **condiciones inherentes** de cada empleo a examinar?

El primer interrogante solo tiene una respuesta posible aceptable. Evidentemente cuando se trata de apreciar la "calidad del empleo" se deberá comparar éste frente a un empleo hipotético o modelo, el empleo "anhelado" cuyas condiciones mínimas han sido establecidas y aceptadas social y políticamente, definidas en el ordenamiento jurídico como las adecuadas para el desarrollo del trabajo de todas las personas en Colombia.

La respuesta a la segunda pregunta, será el objeto de este trabajo y con fundamento en la anterior respuesta, procuraremos identificar, en el ordenamiento jurídico y en el marco institucional colombiano, las condiciones y características predicables de todos los empleos que permitan considerarlos como de calidad.

## 3. Ordenamiento Jurídico Colombiano.

A lo largo de la historia y con la evolución de las relaciones de trabajo, se han afianzado algunos presupuestos y principios fundamentales, que integran el derecho del trabajo y sus instituciones, constituyendo postulados de aceptación universal.

Si bien, como ya se expresó, un importante número de esas condiciones son aceptadas en forma general, éstas adquieren particularidades propias en cada país. Es por ello que resulta necesario para nuestro caso, explorar específicamente nuestro ordenamiento jurídico, mirar con detalle la institucionalidad colombiana y su evolución.

<sup>17</sup> Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Rubinzal y Culzoni S.C.C Editores. Página 62.

<sup>18</sup> Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta S.R.L, página 281.

<sup>19</sup> A efectos de estudiar la "calidad del empleo" se hace necesario comprender el alcance de este concepto, para ello es menester determinar cual es el empleo "ideal" o que se considera como "típicamente ideal", en términos de las condiciones que debe reunir. Cabe aclarar que la expresión "típico" usado uno coincide al dado usualmente, en cuanto a su sentido con y alcances, al utilizado frecuentemente por los expertos en el derecho del trabajo o analistas del mercado del trabajo, cuando se hacen alusión a las formas "típicas de contratación", para referirse a los contratos de trabajo a término indefinido.

### 3.1 El Estado colombiano.

Colombia es un Estado social de derecho, consagrado y desarrollado por la misma Carta Constitucional de 1991, que contiene un catálogo de principios y derechos que inspiran y condicionan toda la interpretación y funcionamiento de la organización política y su sistema jurídico.

La Corte Constitucional, máximo órgano de interpretación y salva guarda de la carta política, con el propósito de definir los derechos económicos sociales y culturales y su relación con el derecho de tutela, expresó el alcance de la nueva condición del Estado colombiano. "Lo primero que debe ser advertido es que el término 'social', ahora agregado a la clásica fórmula del estado de derecho, no debe ser entendido como una simple muletilla retórica que proporciona un elegante toque de filantropía a la idea tradicional del derecho y del Estado. Una larga historia de transformaciones institucionales en las principales democracias constitucionales del mundo, está presente para dar testimonio de la trascendencia de este concepto".<sup>20</sup> En efecto, el constituyente al erigir a Colombia como un Estado social de derecho, irrigió todo su ordenamiento y permeó toda su institucionalidad, en procura de un estado que garantice estándares mínimos de salario, alimentación salud, habitación, educación, garantizados para todas las personas. Podemos afirmar que la razón de ser de la organización del Estado es la de hacer efectivas estas garantías y concretar los principios y derechos fundamentales que inspiran la interpretación y el funcionamiento de la organización política.

En la búsqueda de las instituciones de nuestro ordenamiento jurídico que establecen las condiciones que determinan la "calidad del empleo", será necesario, de una parte, un detenido análisis de los principios y derechos contenidos en la Carta de 1991, de la otra, el estudio de los regímenes legales y reglamentarios que los desarrollan, dentro de los cuales merecen especial atención el laboral y de seguridad social. Así mismo, será necesario el estudio de los convenios internacionales del trabajo que por propio mandato constitucional integran nuestro ordenamiento, como se explicara más adelante.

El sistema jurídico colombiano está integrado por disposiciones de distinto rango, entre las cuales ocupa el primer lugar la Constitución Política, a cuyos principios y preceptos están sujetas todas las demás normas.

El constituyente promulgó una nueva Constitución Política en el año de 1991, prodiga en derechos y garantías; Particularmente, en materia de trabajo y protección social. La Constitución de 1991 representa un paso significativo en esta dirección y "Al igual que lo acaecido buen número de países latinoamericanos, el Constituyente colombiano tomó la determinación de dar un particular trato a algunas instituciones laborales elevándolas a rango constitucional, queriendo con ello asegurar la permanencia y supremacía de tales Institutos ya otorgados y reconocidos, en buena parte, por la normatividad laboral"<sup>21</sup>.

### 3.2 Principios y derechos constitucionales sobre el Trabajo y la Protección Social:

En su orden encontramos en primer término el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la nueva carta política, que establece: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en **todas sus modalidades**, de la protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones **dignas y justas**". (Destaco)

<sup>20</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-406, jun.5/92 M.P. Ciro Angarita Barón

<sup>21</sup> "Mercado de Trabajo, Derecho Laboral e Integración". Emilio Carrasco. Investigación Universidad de Roma II. 1994

Constituye este precepto el pilar que regula esa dimensión del hombre como un “ser trabajador”, con capacidad para ocuparse y emplearse, cualquiera sea la forma en que se desarrolle dicho trabajo, exista o no una relación regulada por un contrato laboral; en todo caso deberá darse en condiciones que no pueden ser atentatorias de la dignidad humana o injustas.

La Corte Constitucional, en fallo de octubre del 92, determinó el significado e implicaciones de esta primera condición. “Ahora la carta no sólo propende por la persona sino que a su materialidad ontológica le agrega la cualidad indisoluble: La dignidad.

Se trata pues de defender la vida pero también una cierta calidad de vida. En el término “dignidad”, predicado de lo “humano”, esta encerrada una calidad de vida, que es un criterio cualitativo. Luego para la carta no basta que la persona exista; es necesario aún que exista un marco de condiciones materiales y espirituales que permitan vivir con dignidad”<sup>22</sup>.

La definición de Colombia como un estado social de derecho organizado en forma de república, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, constituye no solamente una simple expresión de un deber ser, sino que encarna la concepción del país que se quiere, a la cual deben contribuir y responder todas las instituciones, autoridades y estamentos de la sociedad misma.

En dicha disposición el propio constituyente estableció las condiciones en que se debe dar todo trabajo, en consecuencia al momento de evaluar la "calidad del empleo" será necesario tener en cuenta tales presupuestos como condiciones mínimas para que su desarrollo resulte armónico con el mandato constitucional.

El alcance del derecho al trabajo consagrado en la Carta política ha sido precisado por la Corte Constitucional el cual debe reconocerse a toda las persona “ *en condiciones dignas y justas*”, y en un desarrollo posterior más detallado, trae la Carta Política, disposiciones tales como el artículo 52 que consagra el derecho al aprovechamiento del tiempo libre, es decir, del no trabajo, reconociendo a favor de los trabajadores y de las personas en general, el derecho a la recreación y a la práctica del deporte; el artículo 54 que impone la obligación al Estado y a los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran y al Estado en especial la obligación de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; el artículo 55, que garantiza el derecho a la negociación colectiva y el deber del estado de concertar los conflictos colectivos de trabajo; el artículo 56, que garantiza el derecho de huelga; el artículo 57 que autoriza al legislador para propiciar la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; el artículo 58 que obliga al Estado a proteger y promover las formas asociativas y solidarias de la propiedad; Que constituyen previsiones del constituyente, orientadas todas a fijar condiciones generales del derecho del trabajo en la sociedad colombiana." (C. Const., sent. T-014, mayo 28/92. M. P. Fabio Morón Díaz).

### 3.2.1 Principios rectores del Derecho al Trabajo:

De otra parte, el constituyente consagró en el artículo 53 de la constitución los principios que deben ilustrar el ejercicio de este derecho para su pleno desenvolvimiento. Los principios referidos son siguientes: i) Igualdad de oportunidad para los trabajadores; ii) remuneración mínima vital móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; iii) estabilidad en el empleo; iv) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; v) facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; vi) aplicación favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes favorables formales del

<sup>22</sup> C. Const. Sent C-575, oct 29/92. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

derecho; vii) garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, y viii) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

### 3.2.2 Otros derechos constitucionales.

Los anteriores principios contenidos en el precepto referido concuerdan con predicados generales consagrados en otras disposiciones constitucionales, que en forma autónoma consagran derecho fundamentales, a la vez que le imponen al Estado un particular deber de tutela y protección de estos derechos. Cabe mencionar las siguientes:

El artículo 13 de la carta política, consagró el derecho de igualdad al expresar: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.” Encomendándole al Estado la tarea de hacer efectivo y real el principio de igual, incluso, mediante la adopción de medidas especiales y particulares que le garanticen la igualdad a grupos discriminados o marginados.

En materia de trabajo el derecho de igualdad se expresa en los principios de igualdad de oportunidades para los trabajadores y la remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, algunos de los principios contenidos en el artículo 53 de la carta política, que ya fue objeto expresa mención.

Así mismo, el artículo 17 consagra una prohibición de carácter general: “Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas”. Este precepto subyace y es la base para el ejercicio del derecho al trabajo, restringiendo y desterrando cualquier posibilidad de un empleo bajo cualquiera de estas formas atentatorias de la dignidad humana. En consecuencia un empleo contrario a la voluntad del trabajador que restrinja su libertad, no podrá darse y menos considerarse de calidad.

De otra parte, el artículo 39 garantiza el derecho de asociación a trabajadores y empleadores. “Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución...” y sujeta a estas organizaciones al orden legal y a los principios democráticos sin que el gobierno puede intervenir en su reconocimiento o funcionamiento. Este aspecto ha tenido particular desarrollo en normas por las cuales se acogen tratados internacionales del trabajo.

Así mismo, reconoce el derecho al fuero especial a los dirigentes sindicales y les otorga garantías para el ejercicio libre de su gestión. Por lo antes expresado, se puede afirmar que una de las condiciones o manifestaciones de la calidad del empleo es la posibilidad u opción del trabajador a asociarse a sindicatos o constituirlos, cuando no le esté prohibido por la propia Constitución (Miembros de las fuerzas armadas), y de ejercer la condición de representante o dirigente, con las garantías que consagran las leyes y los tratados fundamentales del trabajo. Este derechos ha sido objeto de especial desarrollo por legislador, en una labor de armonización de la legislación interna con convenios fundamentales por el propio legislador.

El artículo 43, en forma general, establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres, al expresar: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.”. El contenido de esta disposición tiene su

correspondiente y especial desarrollo en algunos de los principios contenidos en el referido artículo 53 de la Constitución Política.

El artículo 44, sobre los “Derechos Fundamentales de los Niños”, expresamente se refiere a la protección que merecen los menores en su condición de trabajadores, al señalar: “... Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, **explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. ...**” (Destaco). El trato preferencial o prevalente que impone la máxima norma de nuestro ordenamiento jurídico, a los derechos de los niños corresponde en todo, a las declaraciones universales suscritas por el país en los diversos foros internacionales y que en materia laboral ha sido objeto de un importante número de convenios del trabajo suscritos por Colombia en el seno de la Organización internacional del trabajo, que propenden por la protección especial de los menores en el mundo del trabajo, cuando no su exclusión del mismo.

Finalmente, en el Capítulo Segundo de la Carta, “De los derechos sociales, económicos y culturales”, en su artículo 48 se establece el derecho a la seguridad social como un derecho irrenunciable que corresponde a todos y es un deber del Estado garantizarlo. El derecho a la seguridad social procura la protección contra los riesgos de la salud, la vejez y las enfermedades y accidentes de trabajo. Este derecho adquiere el carácter de fundamental cuando se refiere a los menores de edad.

Como derecho catalogado como universal por estar consagrado a favor de todos, los trabajadores deberán gozar del mismo en los términos señalados por la ley, a la cual se dejó su desarrollo. Con ello se impone la condición de un "empleo de calidad" deberá otorgar los beneficios y protecciones que otorga el Sistema de Seguridad Social Integral colombiano.

Los principios y derechos antes enunciados deben encontrar desarrollo, hacerse realidad y concretarse en el trabajo, en las condiciones de todos y cada uno de los empleos, es por ello que no podría admitirse como un "empleo de calidad", aquel en se desconozca alguno de tales principios o derechos. Ejemplo de ello sería el puesto de trabajo cuya remuneración se fije en atención a criterios diversos de los de "calidad y cantidad del trabajo", como pudiera ser la condición de género, raza o credo de quien lo ejecuta.

"Cuando el constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad.

Así se desprende claramente del texto de la propuesta formulada en la Asamblea Constituyente y acogida finalmente por ella, en el sentido de reconocerle en forma expresa al trabajo la categoría del fundamento esencial de la república unitaria.

"... No se trata, como pudiera pensarse con ligereza, de un simple retoque cosmético o terminológico. Se pretende señalar un rumbo inequívoco y fundamental para la construcción de una nueva legitimidad para la convivencia democrática, que debe nutrir el espíritu de la estructura toda de la nueva carta. En estas condiciones, el trabajo humano se eleva a un rango de postulado ético-político necesario para la interpretación de la acción estatal y de los demás derechos y deberes incluidos en la Carta así como factor indispensable de integración social" ( C. Cost., sent T-22, jun2/92 M.P. Ciro Angarita Barón)

### **3.3 Bloque de Constitucionalidad.**

El acápite anterior se ha ocupado de relacionar las disposiciones contenidas en la carta Política de 91, que condicionan el desarrollo de un trabajo y son los mínimos institucionales predicables para un empleo de calidad.

Con todo cabe aquí referirse al concepto de bloque de constitucionalidad entendido este como la admisión de una serie de disposiciones que comparten el rango constitucional de las normas contenidas en la carta aún cuando no hagan parte de la misma, por expreso mandato constitucional. Para el caso que nos ocupa merecen especial referencia los convenios internacionales sobre principios y derechos fundamentales del trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

"La noción de bloque de constitucionalidad puede ser formulada recurriendo a la siguiente imagen paradójica: el bloque de constitucionalidad hace referencia a la existencia de normas constitucionales que no parecen directamente en el texto constitucional ¿Qué significa eso? Algo que es muy simple pero que al mismo tiempo tiene consecuencias jurídicas y políticas complejas: que una constitución puede ser normativamente algo más que el propio texto constitucional, esto es, que las normas constitucionales, o al menos supralegales, pueden ser más numerosas que aquellas que pueden encontrarse en el articulado de la Constitución escrita."<sup>23</sup>

Evidentemente, el párrafo quinto de artículo 53 de la CN., ya antes referido, estableció que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. Lo cual ha sido particularmente reconocido por la propia Corte Constitucional fundada en que estos tratados reconocen derechos laborales los cuales no pueden ser suspendidos ni aún estados de excepción, lo que le permite deducir su jerarquía constitucional.<sup>24</sup> "Así, la primera de las sentencias indica que procede incluir en el bloque de constitucionalidad 'la Constitución de la OIT y los convenios 87 y 98 sobre libertad sindical (tratado y convenios debidamente ratificados por el Congreso, que versan sobre derechos que no pueden ser suspendidos aún bajos los estados de excepción)'. ... La sentencia concluye entonces que 'la interpretación y aplicación de los derechos laborales en Colombia, debe constituir en la integración de las normas constitucionales y los tratados internacionales ratificados sobre la materia'."<sup>25</sup>

Con fundamento en lo expresado, es necesario reiterar que los convenios Internacionales del Trabajo constituyen fuente en nuestro ordenamiento jurídico y en consecuencia a la luz de su normatividad se debe también construir el concepto de "calidad de empleo".

Colombia es suscriptora de los Convenios Internacionales del Trabajo relativos a los derechos humanos fundamentales en el trabajo, los cuales en su mayoría han sido debidamente ratificados y depositados ante la OIT, consiguientemente hacen parte de régimen jurídico interno y son de obligatoria observancia.

Dichos convenios se refieren a:

La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

La abolición efectiva del trabajo infantil; y

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

---

<sup>23</sup> "El Bloque de constitucionalidad en Colombia". Rodrigo Uprimny. "Compilación de jurisprudencia y doctrina nacional e internacional. Derechos humanos. Derecho internacional humanitario y Derecho penal Internacional." Volumen I, pagina 97. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Los Derechos Humanos. Bogotá junio 2001.

<sup>24</sup> Cita No.11.

<sup>25</sup> Cita No.11

**Cuadro No. 1**  
**CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**  
**SUSCRITOS Y RATIFICADOS POR COLOMBIA**

Convenio No.	Año Adopción	Tema	Aprobado Ley	Fecha Deposito
29	1930	Relativo al trabajo forzoso u obligatorio	23 de 1967	04/03/1969
87	1948	Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización	26 de 1976	31/10/1976
98	1949	Relativo a la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva	27 de 1976	16/11/1976
100	1951	Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor	54 de 1962	07/06/1963
105	1957	Relativo a la abolición del trabajo forzoso	54 de 1962	07/06/1963
111	1958	Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación	22 de 1967	04/03/1969
138	1973	Relativo a la edad mínima de admisión de empleo	515 de 1999	25/01/2001
182	1999	Abolición de las peores formas de trabajo infantil	704 de 2001	*

\* Pendiente de depósito.

Atendiendo la fuerza jurídica de los convenios internacionales del trabajo en el ordenamiento colombiano, y en particular de aquellos considerados como fundamentales, serán empleos de calidad aquellos que en manera alguna contraríen los preceptos de los mismos. Es así como no podrán catalogarse como de calidad los empleos que sean desarrollados por menores cuyas edades sean inferiores a las establecidas por las normas internacionales o para el desarrollo de actividades que pongan en riesgo la salud del menor trabajador, que impida su adecuado desarrollo o en aquellas actividades que han sido catalogadas como las peores formas del trabajo infantil, que se pretenden erradicar en forma absoluta.

Igualmente, será empleo de calidad aquellos que admitan la negociación colectiva de las condiciones del trabajo, así como en aquellos en que se respete el derecho de asociación de los trabajadores y su libre representación. En aquellos en que se admite el ejercicio del derecho a la huelga, con las excepciones o limitaciones que admitidas por la propia Constitución y los tratados internacionales. (Servicios públicos esenciales).

Al igual que los Convenios Fundamentales del Trabajo integran y hacen parte de nuestro régimen interno, los demás convenios de la OIT suscritos y ratificados por Colombia, también conforman nuestro ordenamiento jurídico y tienen rango constitucional. Cabe destacar de ellos

los que se ocupan de aspectos de las relaciones laborales, diversos a los contenidos por los convenios fundamentales, que pueden referirse a condiciones inherentes del empleo para determinar su calidad. Tales aspectos se pueden sintetizar así: i) Los relativos a las condiciones generales de trabajo: salarios, jornadas máximas de trabajo, vacaciones y descansos remunerados; ii) los relativos a los a la seguridad social y algunos de sus beneficios: asistencia médica y prestaciones monetarias, prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, iii) trabajo de mujeres: protección a la maternidad y trabajo, y iv) trabajo de menores: edad mínima y trabajo nocturno.

### **3.4 La Legislación Laboral**

El régimen laboral colombiano recoge y desarrolla los derechos y principios consagrados por la constitución Política y los convenios internacionales del trabajo de la OIT. En algunos casos, dado el proceso de nuestras instituciones, tales disposiciones primero formaron parte de las normas del régimen laboral y luego fueron elevadas a rango constitucional.

A continuación nos centraremos en la exploración y presentación de aquellas disposiciones que integran el denominado Régimen laboral, que regulan las relaciones de trabajo de carácter laboral y que constituyen el marco regulatoria de las mismas y que establecen condiciones que son consideradas como indicativas de la calidad del empleo.

#### **3.4.1 Remuneración del trabajo.**

El código Sustantivo del Trabajo en su artículo 27 ordena que todo trabajo dependiente debe ser remunerado, sin que se desconozca la posibilidad de trabajos motivados en otras razones distintas al de obtener una retribución económica. Sin embargo el principio general es que el servicio que se presta en el marco de un contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o duración, deberá ser remunerado. Ello permite al Trabajador satisfacer sus necesidades más elementales y su desarrollo personal como individuo y como miembro de un grupo social.

En consideración a una de las funciones que cumple la remuneración del trabajo, el legislador ha establecido un límite inferior para su reconocimiento, denominado salario mínimo y puede ser señalado o fijado por ley o por convención entre las partes.

En materia salarial el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo señala que salario mínimo es: "... el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural". El salario mínimo puede ser establecido por pacto o convención colectiva y corresponde al Consejo Nacional Laboral fijar por consenso fijar el salario o los salarios mínimos de carácter general, en caso de no alcanzarse el acuerdo corresponderá al gobierno hacerlo. Como su nombre lo indica el salario mínimo es la mínima que remuneración que un trabajador pueda percibir, por consiguiente un "empleo de calidad" será aquel que reconozca al trabajador por lo menos el salario mínimo, considerado como el mínimo requerido para atender las necesidades normales del trabajador.

El régimen laboral no solo se ocupa de señalar un mínimo en cuanto a la remuneración, sino que además establece en atención a la extensión o duración de la jornada y su condición de ordinaria, una forma para liquidar y reconocer el trabajo que exceda el máximo de duración de la jornada o que se efectúe en horarios que no correspondan a la jornada diurna o que se realicen en los días de descanso señalados por el propio legislador. Por consiguiente, a la hora de determinar la calidad del empleo se deberá considerar que la remuneración no solamente se ajuste a lo preceptuado en cuanto al monto del salario mínimo, sino que se deberá observar también la remuneración atienda a lo ordenado por las disposiciones que regulan los recargos por horas extras, trabajo nocturno y en dominicales y festivos.

Así mismo, el artículo 143 de la obra antes citada estableció el principio de igualdad en materia salarial, señalando que: “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...” y restringió expresamente la posibilidad de diferencias en razón del sexo, la nacionalidad, raza, religión opinión política o actividades sindicales.

#### 3.4.2 Jornada de trabajo.

De otra parte tenemos que la prestación del servicio del trabajador se debe dar atendiendo a unas condiciones mínimas establecidas por la ley, que señala su extensión y condiciones de prestación.

En primer lugar tenemos que la ley establece una jornada máxima de duración del trabajo. El artículo 161 del C.S.T., modificado por el artículo 20 de la ley 50 de 1990, señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, en concordancia con lo establecido por algunos convenios de la OIT. Sin embargo cabe aquí destacar como esta jornada sufre modificaciones, según se trate de trabajos cuyas labores deban desarrollarse en condiciones especialmente insalubres o peligrosas, o que el trabajador sea menor de edad, evento en el cual la jornada máxima se ajustará en atención a la edad del menor así: para menores entre los doce (12) y los catorce (14) años, la jornada máxima será de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) semanales, para los menores entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años, la jornada máxima diaria será de seis (6) horas y treinta y seis (36) horas a la semana.

De otra parte, el artículo 22 de la ley 50 de 1990, restringe la posibilidad del trabajo suplementario o extra, el cual no podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

En lo relativo a los descansos obligatorios el artículo 172 del CST. subrogado por el artículo 25 de la ley 50 de 1990, preceptuó la obligación de otorgar un descanso dominical remunerado a los trabajadores que hubieren trabajado todos los días laborables de una semana. A la vez que el artículo 30 de la norma anteriormente citada, ordena que si el trabajador labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio. Por tanto un trabajo de calidad es aquel que le otorga un descanso remunerado de un día por semana trabajada. Cualquier trabajo que imponga una labor continua sin descanso en la semana, cuya prestación se de ininterrumpidamente o en forma permanentemente será un empleo de mala o baja calidad.

#### 3.4.3 Protección a la maternidad.

En relación con la especial protección al trabajo de las mujeres y de los menores el Capítulo V “Protección a la maternidad y protección de menores”, del título VIII “De las prestaciones patronales comunes” del Código Sustantivo del Trabajo, presentan una serie de disposiciones que desarrollan algunos de los derechos y principios consagrados en la Constitución y en los convenios de la OIT. Es así como el artículo 236 del CST. , modificado por el artículo 40 de la ley 50 de 1993, otorga el derecho de la mujer trabajadora en estado de embarazo a una licencia de maternidad de doce (12) semanas en la época del parto. El artículo 237 y 238 del CST, se previeron el descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro no viable y un descanso remunerado durante el período de lactancia. El artículo 239 de la obra citada, estableció la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia.

Si bien estas disposiciones no establecen condiciones inherentes a un empleo para que sea de calidad, si podemos afirmar que si un empleo desempeñado por una mujer, por diversas causas no se le otorgan los beneficios y protecciones consagrados por las normas citadas, se puede afirmar que dicho empleo no es de calidad.

#### 3.4.4 Protección al menor trabajador

Finalmente, en lo que respecta al trabajo de menores, como ya se señaló esta materia ha sido objeto de especial atención por parte de varios convenios de la OIT. En el orden nacional, el código del menor (Decreto Ley 2737 de 1989), se ha ocupado específicamente y contempla una serie de prohibiciones y restricciones para el trabajo de menores. Le está prohibido a los menores de catorce (14) y los mayores de esta edad y menores de dieciocho (18) deberán obtener una autorización escrita del inspector del trabajo o en su defecto de la primera autoridad local. Excepcionalmente los mayores de doce (12) años y menores de catorce (14) pueden trabajar con autorización del Defensor de familia.

Así mismo, dicho código establece la prohibición del trabajo nocturno para los menores y relaciona una serie extensa de actividades o trabajos en que no pueden ser empleados los menores, ello en razón de la “exposición severa a riesgos para su salud e integridad física” (Art. 2459 D. L. 2737 de 1989).

Desde la perspectiva de la “calidad del empleo”, habrá entonces de considerarse estas restricciones particulares impuestas al trabajo de menores al momento de evaluar o calificar la calidad de un empleo, puesto que si bien en sí mismo no se puede afirmar que un empleo, que se desarrolle en la jornada nocturna o en actividades calificadas como riesgosas para los menores, no es de calidad, cuando éste es realizado por un menor de edad estará contrariando los preceptos antes referidos y consiguientemente su valoración pasa a ser negativa.

### 3.5 Legislación en Seguridad Social.

En segundo lugar, encontramos lo relativo a la protección social o la seguridad social. Mediante la ley 100 de 1993 se desarrollo el denominado derecho a la Seguridad Social, previsto constitucionalmente por el constituyente de 1991.

Mediante está ley se estableció la obligatoriedad para los trabajadores de estar afiliados al Sistema de Seguridad Social, tanto en salud como en pensiones y riesgos profesionales. Correspondiendo al empleador aportar conjuntamente con el trabajador para los dos primeros riesgos y exclusivamente a aquel, para el tercer riesgo. Asociado a este tercer amparo, contra enfermedad profesional y accidentes de trabajo, corresponde al empleador la adopción de planes y programas de salud ocupacional e higiene en el trabajo, que contribuyen a la protección de Trabajador expuesto a contingencias o enfermedades derivadas de la prestación del servicio. Es por ello que merece particular consideración la existencia de dicho programa para que un empleo pueda ser considerado de calidad.

Dado el carácter obligatorio de la afiliación del trabajador y su familia al Sistema de Seguridad Social y considerando que los beneficios que éste otorga a los afiliados y beneficiarios, los cuales permiten una protección durante su vida laboral activa, así como al momento de retiro, en condiciones que le permitan llevar una vida digna, se puede afirmar que un empleo de calidad es aquel que le proporciona los beneficios de la seguridad social.

#### **4. Conclusiones**

La amplia enunciación de principios y derechos consagrados en nuestro ordenamiento jurídico, como presupuestos del ejercicio del derecho del trabajo, permite extraer o definir una serie de condiciones inherentes a los empleos, que permitan determinar su calidad.

No cabe la menor duda que un "empleo de calidad" es aquel que propende por el desarrollo del individuo, el respeto a los derechos del trabajador y a su protección integral.

Un empleo en que brinde capacitación y habilitación al trabajador, que se desarrolle en jornadas cuya duración permita su recuperación y mejor rendimiento, cuya remuneración e ingresos permitan la atención de las necesidades del trabajador y sus familias, que otorgue y garantice los beneficios de la seguridad social, que posibilite su desarrollo personal y profesional, y que despeje las incertidumbres del futuro, será un "empleo de calidad".

En síntesis, la presencia dinámica de estos principios traerán consigo las condiciones de dignidad y justicia, que predica nuestra constitución del derecho al trabajo y con llevarán a que los puestos de trabajo sean verdaderos "empleos de calidad".

### CUADERNOS DE TRABAJO

No.	Título	Autores	Fecha
1	Enfoques Institucionales sobre Sistemas Pensionales. Algunas reflexiones para el debate actual en Colombia.	Stefano Farné	Julio de 2001
2	Efectos Ocupacionales de una Reforma Laboral en Colombia	Stefano Farné	Junio de 2002
3	La Calidad del Empleo en Colombia <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="252 824 786 891">• Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia</li> <li data-bbox="252 925 786 978">• La Calidad del Empleo en el marco de la Institucionalidad Colombiana</li> </ul>	Stefano Farné  Emilio A. Carrasco	Noviembre de 2002