

Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y la medición de las condiciones de trabajo en Colombia*

Por Guillermo Correa Montoya y Jorge Hernán Flórez Acosta*****

* Artículo recibido en mayo de 2010.

Artículo aprobado en junio de 2010.

** Candidato a Doctor en Historia, Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín. Director del área de investigaciones de la Escuela Nacional Sindical.

*** Estudiante de Ph.D en Economía en el Toulouse School of Economics, de Francia.

Aproximaciones conceptuales a la categoría de trabajo decente¹

En los últimos cinco años ha empezado a hablarse en Colombia de trabajo decente (en adelante, TD) como una noción teórico-técnica referida al análisis de las condiciones de trabajo en sentido amplio. Sin embargo, aún no es un concepto muy instalado y es precariamente explorado. Tanto las autoridades como las organizaciones sociales han empezado a incorporarlo y a discutirlo como categoría de análisis en el horizonte de las posibilidades discursivas. Tal incorporación discursiva, ya sea para valorar sus contenidos o para rechazar sus significados, ha atravesado una amplia discusión que en ocasiones toma tintes emotivos y de sensibilidades teórico-partidistas más que de un profundo análisis crítico.

Para algunos², la connotación *decente* se vincula a categorías morales que le suponen al concepto un error político en términos de su comprensión,

¹ Este artículo es uno de los resultados de la investigación sobre indicadores de trabajo decente en Colombia, coordinada por Guillermo Correa Montoya. En dicha investigación participaron los economistas Jorge Hernán Flórez Acosta, John Freddy Bedoya Marulanda, Carmen Tangarife y Margarita Ramírez.

² Durante la planeación y diseño de la campaña nacional sobre trabajo, liderada por la Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo, varias organizaciones sociales plantearon amplias discusiones y señalaron sus preocupaciones frente a la utilización del concepto decente, por considerarlo moralista o políticamente inadecuado. Sin embargo, saldadas estas discusiones, se logró construir un consenso y en 2008 se inició la campaña nacional por trabajos decentes. Véase: www.trabajodecente.org.co

y en contraposición, para saldar la discusión, proponen la noción de *digno*. Los investigadores dedicados al mundo laboral en Colombia se han mostrado poco interesados en el concepto y han tendido una mirada un tanto escéptica, desplazándolo al campo marginal de los términos técnicos, y para otros grupos sociales, específicamente sindicatos y organizaciones pertenecientes a un sector radical de la izquierda, el hecho de que el concepto haya sido incorporado en el lenguaje oficial ha despertado una actitud recelosa frente al mismo, al considerarlo como uno más entre los conceptos colonizados, lo que habría que traducir como un nuevo concepto proscrito

Sin pretender resolver o ahondar en diferencias semánticas o lingüísticas, en el presente artículo expondremos algunos debates contemporáneos frente al asunto, ubicando además sus posibilidades técnicas y políticas frente a la discusión ampliamente señalada y experimentada acerca de la continua precarización del trabajo y las sospechas teóricas que la sitúan hoy como una noción por fuera de la centralidad de la vida.

El concepto de trabajo decente³, acuñado en 1999 por el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavía, hace referencia a la focalización de las acciones de la OIT en cuatro objetivos estratégicos que le dan forma y contenido al concepto:

³ Una de las primeras acepciones de la palabra *decent* es “satisfactory” y “acceptable standard”. En español, una de las significaciones del adjetivo “decente” es “de buena calidad o en cantidad suficiente”. De lo cual puede derivarse la constatación de que, aún en el lenguaje común, un trabajo decente es, por lo menos, aquel *suficiente en calidad y cantidad*. Lo decente hace referencia a una noción más compleja, que amplía la noción de dignidad, pero a su vez más operativa; no supone los mínimos sino que aboga por una situación deseable y técnicamente alcanzable, una situación que supere la visión precarizadora de lo mínimo, asociado hoy a las condiciones dignas. Al contrario, lo decente amplía esta lógica y lo ubica en la referencia a lo suficiente, y esta suficiencia supone calidad y cantidad. Ahora bien, este concepto no cierra la posibilidad de un mejor horizonte o unas condiciones todavía mejores en perspectiva progresiva, aunque supone unas garantías necesarias de vida. En cuanto a la alusión a *dignified*, se señala que es una palabra considerada formalista, en desuso, poco cotidiana o popular, que no tiene significado alguno en la vida ordinaria de los trabajadores. Sin embargo, varios teóricos han señalado que la diferencia entre lo decente y lo digno puede surgir de la traducción diferenciada del concepto; los contenidos y la propuesta político-teórica de ambos términos pueden asimilarse de forma idéntica. La elección de la noción decente tiene más implicaciones publicitarias y políticas, por la universalidad del término, que reales diferencias en sus contenidos.

1. Los principios y derechos del trabajo como mandato histórico de la OIT, expresados en sus diferentes convenciones.
2. La focalización en la creación del empleo como un mandato político, al señalar que, después de los derechos humanos fundamentales, el acceso al empleo es la mayor aspiración de la gente, e insistir en que el empleo es el primer paso para escapar de la pobreza y la exclusión social.
3. La protección social como un mandato ético de la OIT, que debe conjugarse, en palabras de Somavía, con un mandato creativo para lograr ampliar el sistema de protección social a los sectores excluidos. Esta protección debe además estar enmarcada en una visión más compleja de la seguridad: la seguridad de las personas, la capacidad para resolver el conjunto de situaciones que hacen que una familia, una comunidad o un grupo humano, vivan sin temor, sin riesgos. A esta noción de seguridad socioeconómica la denomina “seguridad de la gente”.
4. El tripartismo y el diálogo social como un mandato organizativo de la OIT: un diálogo influyente que esté cimentado en una sólida organización de los trabajadores, una fuerte organización de los empleadores y un ministerio de Trabajo actuante y que posea estructuras modernas de administración de su mandato.

Para Somavía (1999), es necesario que los cuatro objetivos estratégicos que configuran el contenido básico del TD se conjuguen de manera transversal con los temas del desarrollo y la igualdad de los sexos. Tales propósitos sintetizan y dan contenido al concepto de TD, y a la vez reflejan la misión histórica de la OIT. Dicha noción surgió como una propuesta dirigida a focalizar las actividades de la institución en ideas claras y precisas.

Con posterioridad a estas referencias han sido múltiples las discusiones adelantadas en torno a los contenidos que suponen la noción de TD. Para algunos es un concepto todavía en construcción que supone y engloba el proceso histórico de la OIT y marca la ruta de continuidad bajo una noción integradora; en contraste, otros argumentan que el concepto no es más que una noción que interrelaciona los propósitos de la institución y les otorga un

orden sin mayores novedades que su semántica. Por tal razón, para quienes afirman su sentido de construcción y proceso dicha noción podría significar el piso sobre el cual se construye una dimensión de dignidad del trabajo, en un paradigma que vincula desarrollo social y económico con condiciones de seguridad humana. Para los escépticos, el concepto supone un marco de referencia que ubica el techo de las apuestas de la institución –es decir, los objetivos tradicionales de la OIT– bajo un nuevo punto de referencia semántico.

En un sentido complementario, el concepto de trabajo decente aparece como integrador de las apuestas centrales de la OIT, al establecer un norte de actuación dirigido a la búsqueda de bienestar social, clave en la construcción de futuro. Ante la premonición del fin del trabajo, el creciente deterioro de las relaciones y condiciones laborales, la pobreza, la desigualdad y la exclusión, el concepto de trabajo decente se presenta como uno de los grandes desafíos político-sociales del siglo XXI.

Desde una perspectiva histórica, el TD puede interpretarse y traducirse en los propósitos y construcciones que la OIT ha venido planteando y renovando desde su fundación. Los elementos centrales que hoy definen el concepto han sido abordados por la institución en diferentes momentos a lo largo del tiempo.

Los principios centrales que definen hoy el TD, referidos a las libertades sindicales, la reivindicación del trabajo como valor y derecho y el tripartismo, habían sido incorporados en el texto final de la Conferencia de Paz de 1919⁴, que dio como resultado la constitución de la OIT⁵. En la misma dirección, a mediados de 1940, en la declaración de Filadelfia, los países miembros de la OIT constataban “la necesidad de fomentar programas que tiendan a garanti-

⁴ La Conferencia de Paz designó la elaboración del documento final en una Comisión Tripartita (gobiernos-empleadores-trabajadores), presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Dicha comisión estuvo compuesta por representantes de Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos

⁵ La OIT fue creada entre enero y abril de 1919, como parte del Tratado de Versalles, que puso término a la Primera Guerra Mundial.

zar el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, la posibilidad de emplear a los trabajadores en ocupaciones en las que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al bienestar común”⁶. En el mismo texto hacían referencia a la necesidad de adoptar medidas para garantizar un salario mínimo vital, los derechos de negociación colectiva y la seguridad social, entre otros asuntos.

En igual dirección, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social realizada en Copenhague en 1995, que reunió a los países integrantes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se establecieron como ejes de debate la reflexión sobre el desarrollo como asunto indisoluble de la democracia, el respeto de los derechos humanos vinculado a la participación de la sociedad civil y la actuación estructural en políticas nacionales e internacionales para garantizar el crecimiento y superar las desigualdades sociales. En dicha asamblea se concluyó que los asuntos abordados tienen que estar orientados a la consecución de resultados en la aplicación efectiva y el respeto de las libertades sindicales, la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzado, la abolición del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo. Todo ello aunado al deber que tienen las naciones de promover el pleno empleo como prioridad básica de las políticas económicas y sociales y preparar a hombres y mujeres para conseguir medios de vida seguros y sostenibles mediante el trabajo y el empleo productivo elegido libremente.

Ahora bien, si observamos los principios de constitución y las declaraciones complementarias anexas, encontramos que sus temas fundamentales se encuentran circunscritos en la noción de trabajo decente planteada hoy por la OIT. Por ello, como lo señala Ghai (2005), cada una de las dimensiones del TD son parte de los temas que dieron origen a la organización y llevan casi nueve décadas de discusión; lo singular y novedoso estaría en que el TD aparece como una categoría integradora que enmarca las diversas dimensiones del mundo del trabajo.

⁶ El 10 de mayo de 1944, la 26ª Conferencia General de la OIT, congregada en Filadelfia, adoptó la Declaración de los fines y objetivos de la OIT y los principios que deberían inspirar la política de sus miembros.

Debates frente al concepto

En el texto “Trabajo decente: significados y alcances del concepto”, María Estela Lanari⁷ considera algunos de los trabajos y autores que han otorgado contenido teórico a dicha noción y señala que, desde un punto de vista semántico, tanto en inglés como en español, el calificativo *decente* denota una referencia del trabajo vinculado a la dignidad, la satisfacción, la calidad y la cantidad.

En su alocución ante la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, efectuada en 1999, Amartya Sen señaló que el acierto del vocablo *decente* es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores (trabajadores del sector organizado, no estructurado, por cuenta propia, a domicilio, sobrecargados de trabajo y desempleados) y supone además una visión ampliada que entiende el trabajo como un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente.

Para Erminda Uriarte (2001), el trabajo decente es un concepto en construcción que posee un contenido integrador y un profundo carácter ético, que le otorga características de calidad, cualidad que reemplazaría la noción de lo productivo y bien remunerado. A su vez, sostiene que el tripartismo, la formación profesional y el diálogo social son asuntos inherentes a ese contenido.

De acuerdo con Dharam Ghai, investigador del Instituto Internacional de Estudios Laborales (Iiel), el TD es una aspiración universal, pues presupone que los objetivos son válidos para todo el mundo, y en este sentido establece que en todas las sociedades la gente desea libertad de asociación y se opone a la discriminación, al empleo forzado, al trabajo infantil y, en especial, a las peores formas de este último. Asimismo, las comunidades desean participar, mediante el diálogo social, en la toma de decisiones que afectan al trabajo y la vida dentro de la empresa y en el ámbito nacional, regional e incluso global.

⁷ Trabajo realizado por María Estela Lanari en el marco del Proyecto Pnud 04/034. *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.

Asegura que en toda sociedad la aspiración por un trabajo prestado en condiciones de dignidad y seguridad, con remuneración adecuada, es una aspiración común. Sin embargo, el marco institucional y político necesario para el logro de estos objetivos está supeditado y sometido necesariamente a las condiciones de cada país, de su historia, tradiciones, estructura económica y social, del momento y proceso de desarrollo y demás circunstancias específicas.

En consonancia con Somavia (1999), Ghai establece que el propósito del TD es promover las oportunidades para que hombres y mujeres obtengan trabajos decentes, lo que equivale a la seguridad de las personas, tanto en las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales como en las posibilidades de lograrlas y en la renta que de ellas se obtenga, equilibrando cantidad con calidad en el trabajo. Esta referencia supone, en primer lugar, oportunidades, remuneración, seguridad y condiciones de trabajo y, en segundo término, libertades, relaciones sociales de los trabajadores, equidad y posibilidad de debate entre empleados y empleadores y resolución de conflictos. Para Sen, la primera referencia habla de las políticas de empleo y la segunda señala el grado de decencia de una sociedad.

A diferencia de Uriarte, para quien el trabajo decente es un asunto en construcción, Ghai sostiene que es una noción analítica de los problemas del trabajo. Añade que un elemento central es que “la idea de ‘trabajo decente’ es válida tanto para los trabajadores de la economía formal como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio” (Ghai, 2003, 125).

Para autores como Egger y Sengenber (2002), el TD debe ser entendido en una triple dimensión. En primer lugar, la subjetiva, es decir, como una aspiración humana. En este sentido señalan que, al hablar de TD, los trabajadores se refieren a los siguientes criterios:

1. Acceso al empleo en cualquiera de sus formas que deseen los trabajadores (asalariado o como empresa unipersonal), libre decisión de tomarlo

22 Controversia

—lo cual supondría la eliminación del trabajo forzado—, respeto por las edades para laborar, erradicando el trabajo infantil y protegiendo a los adultos mayores, y que incluya la decisión voluntaria de trabajar a tiempo completo o por horas.

2. Condiciones dignas, tratos justos y equitativos en el empleo, eliminando toda forma de discriminación por etnia, nacionalidad, credo religioso, sexo, edad e identidad sexual. Además, en el trabajo deben existir relaciones formalizadas que garanticen la dignidad humana, a fin de evitar formas de hostigamiento, acoso y abusos de poder.
3. Remuneración laboral decente, lo que obliga a que todo trabajo realizado deba ser remunerado. Especialmente en el caso de trabajadores asalariados, esta remuneración deberá ser justa y suficiente para superar las carencias, y por trabajo de igual valor se debería recibir igual paga.
4. Condiciones laborales justas, donde el trabajo pueda ser compatible con la vida familiar y social de los trabajadores, que no deberían soportar jornadas laborales excesivas o subutilización del trabajo. Además, que los acuerdos de horarios referentes a cantidad de horas laborales diarias y semanales, horas extraordinarias y pausas para descanso deberían ser conformes con prácticas justas y aceptables, a fin de hacer compatible el mundo laboral con las otras esferas de la vida.
5. Lugar de trabajo seguro, que no vulnere la salud de los trabajadores. Implica que en el entorno físico laboral deberían evitarse las condiciones extremas (de calor, polvo, ruido, carga) y que deberían existir normas de seguridad (para la prevención de accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades ocupacionales).
6. Medidas para proteger a los trabajadores en caso de perder el empleo y que estas medidas se complementen con programas o estrategias eficaces para facilitar la búsqueda y consecución de uno nuevo.
7. Protección social para los trabajadores y sus familias, al igual que protección para quienes se ven impedidos de trabajar o quienes, por su edad, están por fuera del mercado laboral.
8. Oportunidad para que los trabajadores ejerzan el derecho de participar

en las decisiones que les afectan directamente, ser representados en la organización sindical, tener voz en la organización y en la empresa y, a su vez, ser representados por otros trabajadores.

9. Oportunidades de formación y capacitación durante todo el ciclo de vida laboral, así como oportunidades de promoción y movilidad a distintos cargos.

Una segunda consideración que proponen Egger y Sengenber es la necesidad de entender el TD como un conjunto de objetivos definidos internacionalmente. Para ellos, el TD busca expresar, en solo dos palabras, un conjunto de principios y derechos referidos a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad. Por lo tanto, es apropiado tener en cuenta las implicancias políticas que se derivan de estos principios fundamentales y derechos. Finalmente, plantean que es necesario entender el concepto como un marco de referencia para la concreción de políticas públicas.

Barreto Ghione (2001) establece que la participación de los trabajadores garantiza y determina el sustrato del TD. Para este analista, los centros de la interpretación del trabajo son los conceptos de equidad, ética, responsabilidad y dignidad humana; y, reafirmando los postulados de Sen, determina que el TD rescata la dimensión del trabajo como derecho fundamental para los seres humanos. En otra dirección, Malva Espinoza (2003) afirma que el TD es una matriz que integra aspectos que se refieren a la calidad y cantidad de los empleos con aspectos de las relaciones sociales, los tipos de sociedades y el desarrollo al cual aspiran. Por tal motivo, el concepto requiere un desarrollo teórico con un sustento científico que lo pueda transformar en un paradigma analítico-explicativo de la realidad laboral.

Por su parte, Bescond et al. (2003) amplían esta referencia al cruzar el concepto con la categoría generacional. En tal sentido, concluyen que es necesario entender que, de acuerdo con el grupo de población, el concepto adquiere un significado particular. Para los niños trabajo decente significa no trabajar; para los ocupados supone contar con una remuneración suficiente y una jor-

nada laboral no excesiva; para los desempleados, la posibilidad de encontrar un buen empleo, y para los mayores, que puedan contar con una pensión y una protección social.

Sin pretender agotar las discusiones o reflexiones teóricas en torno al concepto, es posible asumir que los debates frente al trabajo decente se concentran en tres grupos y parten de un tronco común, señalado por Somavía y Amartya Sen. Un primer grupo afirma que la categoría de TD es solo un tratamiento semántico integrador de los mismos principios que venía defendiendo la OIT, es decir, un nombre nuevo para viejas cosas, criterio que encontramos específicamente en sectores sindicales. La segunda vertiente afirma que el concepto está todavía en construcción y lo señalan como el horizonte ético y político de la OIT; tal idea abierta del TD lo sitúa del lado de la lógica de nociones que precisan de mayores definiciones, y en este grupo es posible ubicar a los teóricos uruguayos y argentinos. Un tercer grupo –donde aparecen los investigadores del Instituto Internacional de Estudios Laborales y la propuesta colombiana liderada por la campaña de TD y la Escuela Nacional Sindical (ENS)– asume la categoría como un concepto definido, que posee una carga histórica, contenidos específicos y contornos adecuados, lo cual supone su posibilidad teórica, su capacidad técnica y su horizonte político. Frente a estas discusiones, los autores coinciden en valorar el carácter universal del TD (como aspiración de la humanidad), su dimensión ética y su carácter integrador.

Universalidad e integridad del TD

De acuerdo con el Instituto Internacional de Estudios Laborales, las oportunidades de trabajo, la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad en el trabajo, y el mismo trabajo productivo, son las dimensiones que articulan el trabajo decente. Del mismo modo, el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social son los elementos que lo componen. Ahora bien, cada una de estas dimensiones y elementos no son suficientes por sí solos; es decir, al momento de hablar de trabajo decente es necesario tener

presente una indivisibilidad entre sus componentes y una integridad en sus realizaciones, a fin de superar la visión fragmentaria que destina mayor interés a aspectos particulares y descuida elementos que sugieren menor importancia, cuando se tiende a creer que el foco central es la existencia del ingreso y que los demás elementos se conquistarían de forma progresiva. La ausencia o precarización de alguno de sus elementos supone un déficit en la calidad y en las condiciones del trabajo.

En la perspectiva de Egger y Sengenber (2002), el TD se define con arreglo a las aspiraciones de los trabajadores y de la gente en general, lo cual supone que se trata de un intento de capturar, en lenguaje cotidiano, una integración de objetivos sociales y económicos que reúne empleo, derechos laborales, seguridad y representación en una unidad con coherencia interna, que tiene sentido cuando se la considera en su totalidad. En esta lógica, tener empleo sin considerar su calidad y condiciones no conduce a la superación de la pobreza, y, de igual forma, promover derechos sin la existencia del trabajo resulta paradójicamente absurdo. Es en la idea de integración de derechos, libertades, seguridad, participación, oportunidades y condiciones donde el TD adquiere sentido.

Egger y Sengenber resaltan dos características centrales del TD: su sentido de universalidad y su lógica diversa o territorialmente particular. Para Ghai (2003), los objetivos del TD son una aspiración universal, independiente del lugar donde se encuentren insertos los trabajadores: sociedades desarrolladas, en transición o pobres. Estos objetivos son válidos para todos ellos; en todas las sociedades se desea un buen trabajo, con una remuneración satisfactoria y en condiciones adecuadas. Por lo tanto, el carácter de universalidad debe ser un centro de las estrategias de acción. Sin embargo, el espectro institucional y el marco de las políticas destinadas a alcanzar estos objetivos dependen necesariamente de las condiciones propias de cada país, de las representaciones culturales presentes, de la historia de los lugares, la distribución del ingreso y la estructura económica, entre otros factores.

La anterior diferenciación es medular en el planteamiento de Ghai (2003), debido a que presupone pensar en estrategias diferenciadas de acuerdo con los contextos particulares, para lograr la promoción de políticas de TD en consideración a las realidades existentes. El TD supone pensarse en igual dirección que el asunto de los derechos económicos, sociales y culturales (Desc), en torno del cual se espera que los países vayan alcanzando niveles adecuados de desarrollo para ir ampliando la garantía de esos derechos, cosa que refleja su sentido progresivo.

Las condiciones y características de integridad y universalidad del trabajo decente plantean una amplia discusión frente a las posibilidades reales de concreción e implementación. Por un lado, porque el sentido de progresividad ubica al TD en una disyuntiva situacional para la cual los gobiernos parecen tener siempre respuestas fáciles. Es decir, al no existir medidas que comprometan a los gobiernos a realizar políticas que promuevan y evidencien progresos en el tema, en particular al amarrar sus alcances a las transformaciones y posibilidades de desarrollo de cada país, el recurso explicativo de una economía en crisis estaría siempre presente al analizar la inercia estatal y los escasos avances del TD. De igual forma, al no existir mecanismos jurídicos que comprometan a los Estados, las apuestas por el TD se ubicarían en una esfera política voluntaria, espacio siempre cuestionable.

Esta discusión ha sido desarrollada ampliamente frente a la progresividad de los Desc y la búsqueda de mecanismos que obliguen a los Estados a responder en esta materia. Sin embargo, las explicaciones frente al incumplimiento o a la implementación de medidas precarias como límites de actuación, han circulado siempre en la esfera de economías y condiciones de desarrollo críticas. Esto supone que un país siempre podrá escudarse en su situación crítica, en términos de desarrollo, para no realizar ningún avance en esta materia, y en la misma dirección entrarían a establecer una suerte de negociación de sus contenidos, es decir, un supuesto cumplimiento de derechos mínimos bajo la lógica de la precariedad, argumentando que para ampliar derechos se deben limitar sus garantías o contenidos. Es el caso de

las supuestas políticas dirigidas a combatir el desempleo, que precarizan las condiciones del trabajo al establecer que para crear nuevos empleos sin perder competitividad hay que flexibilizar las políticas en materia de derechos laborales.

Metodologías propuestas para la medición del trabajo decente

Como señalamos anteriormente, al asumir la categoría de TD como un concepto definido con carga histórica y contenidos precisos, se posibilita una perspectiva técnica que permite construir propuestas para su medición y monitoreo. Son varias las propuestas que han postulado diversos investigadores y asesores de la OIT para convertir la categoría trabajo decente en un elemento de diagnóstico del mundo del trabajo, de sus realidades y condiciones. Algunos suponen una lógica de medición que señala el nivel de déficit presente en realidades laborales particulares; para otros, es un elemento analítico que permite señalar el nivel y el estado de acercamiento de las realidades laborales a un marco de referencia.

Entre los trabajos que han propuesto una serie de indicadores para la medición del TD –un concepto tan integral como abarcador– se pueden encontrar propuestas en las que se nota un esfuerzo por sintetizar, mediante las dimensiones más generales derivadas del concepto, el conjunto de indicadores que pueden servir para medir el trabajo decente, hasta otras que desagregan cada una de estas dimensiones y hacen un amplio inventario de indicadores, al parecer todos indispensables para medir el concepto. Asimismo, se encuentran trabajos que intentan combinar indicadores en un solo índice, aunque con sencillez y algunas dificultades metodológicas.

Es importante anotar que la evidencia de investigaciones similares, donde el concepto objeto de análisis es multidimensional y complejo, han demostrado que el mejor camino para realizar una medición es simplificar al máximo el campo de análisis, depurar la lista de dimensiones para quedarse con las más

relevantes, las de mayor interés, o bien, las más viables, que den cuenta del concepto en la sociedad en la que se pretende medir⁸.

Los estudios más representativos sobre medición del trabajo decente

Ghai (2003, 125-160) identifica al trabajo decente como aquel que está compuesto por cuatro “facetas”: empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social. El autor reconoce los obstáculos que hay en la medición del trabajo decente, entre ellos, los problemas emanados de las estadísticas laborales. Afirma que es difícil hacer comparaciones internacionales y que los indicadores que presenta en su trabajo solo “miden aproximadamente la situación” (ibíd., 127-128). Los indicadores propuestos por Dharam Ghai son:

1. Empleo: tasa de ocupación, tasa de desempleo, porcentaje de trabajadores con remuneración (mitad del salario medio nacional, mide el empleo remunerado), porcentaje de personas en pobreza absoluta, seguridad y salud de los trabajadores (número de accidentes y fallecimientos en el trabajo como proporción de la población ocupada). Esto mide las condiciones de trabajo.
2. Seguridad social: gasto público en seguridad social como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB), grado de cobertura de los trabajadores frente a imprevistos y circunstancias apremiantes (enfermedad, desempleo, vejez, accidentes laborales, ayuda por familiares a cargo, maternidad, invalidez, etc.).
3. Derechos fundamentales: tiene que ver con el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la libertad de sindicalización y la discriminación en el trabajo:

⁸ En el caso del capital social, concepto multidimensional, complejo y abarcador, que se relaciona además con el estado económico, social, político, religioso, etc., de una sociedad. A este concepto le han identificado hasta diez dimensiones, pero la evidencia muestra que lo más indicado metodológicamente ha sido seleccionar un subconjunto de estas dimensiones para limitar el campo de análisis, sin que el objeto de las investigaciones deje de ser el capital social.

- 1) trabajo forzoso: se considera difícil de medir debido a que básicamente se calcula con base en indicadores cualitativos; 2) trabajo infantil: edad mínima para trabajar (14 años, edad en que termina la educación básica), niños entre 10 y 14 años que realizan actividades económicas e índice de niños sin escolarizar en la enseñanza secundaria⁹; 3) discriminación en el trabajo: “consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado” (ibíd., 140). Este indicador se mide generalmente como discriminación por sexo: tasa de actividad femenina y de empleo (proporciones de la población femenina en edad de trabajar), tasa de desempleo, diferencias en remuneración (y otras prestaciones), presencia femenina en el trabajo cualificado y en cargos directivos. Estos indicadores se deben tomar como indirectos y aproximados, pues la situación que reflejen no necesariamente puede deberse propiamente a la discriminación (ibíd., 141); 4) libertad de sindicalización: se propone medirla con los siguientes indicadores: ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT, el Índice de Libertades Civiles de *Freedom House* (que incluye el derecho a asociarse y a construir organizaciones, la libertad de expresión y de creencias, el predominio de la ley y los derechos humanos, la autonomía personal y los derechos económicos), la densidad sindical, que es el porcentaje de la PEA o de asalariados que pertenecen a algún sindicato¹⁰, y el número de convenios colectivos suscritos.
4. El diálogo social: se desarrolla en tres escenarios: 1) entre empleadores y trabajadores (condiciones de trabajo), 2) entre la dirección y los trabajadores (funcionamiento de la empresa), 3) entre interlocutores sociales y autoridades públicas (política social y económica). Para esta faceta se proponen indicadores solo para medir la negociación colectiva: prescripciones legales y administrativas sobre las negociaciones colectivas

⁹ Estas son dos medidas alternativas para medir la tasa de actividad infantil.

¹⁰ Este indicador no es muy exacto, pues la pertenencia a un sindicato está determinada por muchos factores, además de la libertad de sindicalización. En los países en desarrollo este indicador es aún más inexacto, pues hay mucha gente que no pertenece a la “economía regular” (desempleados, por cuenta propia, campesinos, amas de casa).

(índices de ratificación de los convenios 87, 98 y 154 de la OIT), resultado en el terreno de los acuerdos colectivos, difusión real de las negociaciones colectivas (porcentaje de trabajadores amparados por acuerdos y convenios colectivos).

Entre tanto, Anker et al.(2003) son fieles al concepto original de trabajo decente de la OIT, que lo concibe como “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (ibíd., 160), y hacen una amplia desagregación de este concepto: primero en seis dimensiones, luego en once categorías de medición y, finalmente, en treinta indicadores:

Facetas: 1) oportunidades de trabajo, 2) trabajo en condiciones de libertad, 3) trabajo productivo, 4) equidad en el trabajo, 5) seguridad laboral, 6) dignidad laboral.

Once categorías de medición: 1) oportunidades de empleo, 2) trabajo inadmisibles, 3) remuneración suficiente y trabajo productivo, 4) jornada laboral decente, 5) estabilidad y seguridad del empleo, 6) conciliación del trabajo con la vida familiar, 7) trato justo en el trabajo, 8) seguridad en el trabajo (trabajo seguro), 9) protección social, 10) diálogo social y relaciones laborales, y 11) entorno socioeconómico del trabajo decente.

Los anteriores indicadores parecen hallar una medida de la actividad de la economía, más que del Estado y de la calidad del trabajo de una nación, debido a que manejan criterios como la tasa de inflación, el aumento de la producción por persona ocupada (que debe ser una medida de la variación en la productividad), instrucción de la población adulta, desigualdad de ingresos, pobreza y composición del empleo por sector económico, entre otros.

Bescond(2003) asume la definición más amplia de trabajo decente y, por tanto, reconoce las mismas seis facetas del trabajo decente: 1) oportunidades para trabajar, 2) libertad de elección del empleo, 3) productividad, 4) equidad

en el trabajo, 5) seguridad laboral y 6) dignidad laboral. Para estos autores, las dos primeras características explican la disponibilidad y aceptabilidad del trabajo, y las demás exponen el “grado de decencia” del trabajo (ibíd., 197).

El estudio de Bescond se diferencia de los estudios de Anker o Ghai porque reduce el concepto de trabajo decente al ámbito del mercado laboral, haciendo una clasificación de la población en activa y no activa, etc., y asigna siete indicadores. Lo que hace dicha investigación es medir la ausencia de trabajo decente: remuneración por hora baja, jornada laboral excesiva por razones económicas o involuntarias, desempleo nacional, número de niños sin escolarizar (indicador indirecto de trabajo infantil), desempleo juvenil (proporción de jóvenes desocupados en el total desempleados), desnivel entre las tasas de actividad masculina y femenina, y personas mayores sin pensión.

El indicador de remuneración baja lo miden de dos maneras: como la mitad de la mediana del ingreso por hora de los trabajadores, o fijando un mínimo absoluto; en caso de que dicha mitad quede por debajo del umbral, éste se tiene en cuenta como remuneración suficiente (decente). La jornada laboral excesiva la miden con el porcentaje de trabajadores que, sumando el tiempo de trabajo en todos sus empleos, trabajan más de 48 horas a la semana por razones “económicas” (empleo inadecuado por ingresos) o por razones involuntarias (horas extras por órdenes del jefe o por una gran carga laboral),¹¹ teniendo en cuenta que la OIT considera que 48 horas semanales es el tiempo de trabajo adecuado que permite, entre otras cosas, un equilibrio entre la vida laboral y la familiar. Sobre el desempleo proponen la tasa de desempleo clásica u otra, que es el cociente entre los desempleados y la población activa asalariada.

Sobre los niños sin escolarizar, se mide como la diferencia entre 100 y la tasa neta de escolarización definida por la Unesco, que es la tasa de niños que

¹¹ Una jornada excesiva, por razones económicas o involuntarias, se presenta por imposición de la naturaleza del trabajo, las exigencias del sector, circunstancias excepcionales o una remuneración baja por hora (Bescond, 2003, 206). La ambición y la dedicación propia se consideran razones voluntarias.

están matriculados en primaria y secundaria y tienen edad oficial para estar en ellas como proporción del total de niños de las respectivas edades. Para medir el desempleo juvenil se toma el rango de edades entre los 14 y los 24 años. El desnivel entre las tasas de participación por sexo se mide como la diferencia entre esas tasas de participación, que se calculan como el cociente entre la población activa de hombres –por ejemplo, entre la población en edad de trabajar–. Respecto del último indicador –personas mayores sin pensión–, el objetivo es “destacar las insuficiencias en los términos y condiciones en los que se desenvuelve la actividad económica desde el punto de vista de la futura inactividad del trabajador. Si el trabajo es decente, el trabajador deberá gozar del derecho efectivo a recibir unos ingresos una vez abandonado el mercado laboral” (Bescond, 2003, 223). Este indicador lo miden con el porcentaje de mayores de 65 años inactivos que reciben pensión por su actividad económica pasada.

Bescond entrega una definición sintética de trabajo decente que es importante destacar por ser concreta y útil para definir este concepto tan complejo: el trabajo decente tiene una interpretación diferente, que depende del grupo de la población que se tenga en cuenta (ibíd., 225).

En la investigación de Bescond también se construye un índice que, a diferencia de aquella de Anker, no consiste en otorgar un puntaje para ordenar los países, aunque la metodología que se utiliza es muy sencilla, carente de rigurosidad y se basa principalmente en que los indicadores seleccionados son aditivos y permiten sumar simplemente porcentajes y encontrar un promedio. El índice se construyó mediante la selección de por lo menos cuatro de los siete indicadores, y después de excluir los dos valores extremos se calcula un promedio y se obtiene un porcentaje que se interpreta como “la media porcentual del número de personas que tienen déficit de trabajo decente”.

Bonnet, Figueiredo y Standing (2003, 233-261) hacen una crítica de los trabajos que han intentado elaborar índices de trabajo decente debido a las debilidades metodológicas y a la ausencia de un modelo teórico que respalde dichos índices. Ellos conciben el trabajo decente como seguridad socioeconó-

mica, que se compone de siete facetas: seguridad del mercado de trabajo, seguridad del empleo, seguridad profesional, seguridad en el trabajo, seguridad de formación profesional, seguridad de ingresos y seguridad de representación (Bonnet, 2003, 234).

Proponen una familia de índices de trabajo decente, que son tres: uno macro, que mida la seguridad socioeconómica que pueden tener los trabajadores gracias al establecimiento de leyes, reglamentos, etc.; otro meso, que mida el grado de “decencia” de los centros de trabajo; y finalmente uno micro, cuyo objeto es el trabajador, donde el trabajo decente hace referencia a que el trabajador cuente con “buenas posibilidades de trabajar con niveles suficientes de todas las facetas de la seguridad socioeconómica” (ibíd., 234).

La metodología que emplearon Bonnet y sus colaboradores para construir el índice de trabajo decente es la misma que utiliza el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (Pnud) para el índice de desarrollo humano (IDH): a partir de un conjunto de indicadores se eligen valores máximos y mínimos de cada uno con el fin de estandarizarlos, se convierten en escala entre 0 y 1 y se establece finalmente un promedio entre todos los valores. El índice de trabajo decente del nivel macro (ITD) resulta de combinar los siguientes índices con la misma ponderación (cada uno de los siguientes índices se calculó mediante la combinación de tres tipos de indicadores: de insumos, de procesos y de resultados, dando igual ponderación a los dos primeros y el doble de ésta al tercer tipo):

1. Índice de seguridad en el mercado de trabajo: ratificación del Convenio 122 de 1964 de la OIT, sobre política de empleo. El gobierno, o la Constitución Nacional, tiene como objetivo el pleno empleo: existencia de un servicio público de empleo, porcentaje del “consumo público” en el PIB, tasa de crecimiento anual media del último decenio, tasa de desempleo, evolución porcentual anual del empleo durante los diez años anteriores, tasa de empleo, porcentaje de asalariados entre la población que desempeña actividades remuneradas (total y por sexo).

2. Índice de seguridad (estabilidad) del empleo: ratificación del Convenio 158 de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo: severidad de las leyes de protección al empleo (existencia de preaviso de despido, indemnización de cesantía y definición de despido improcedente), porcentaje de trabajadores amparados por convenios colectivos, existencia de tribunales de trabajo independiente, porcentaje de asalariados que goza de un empleo seguro (trabajo asalariado estable), porcentaje trabajadores asalariados que pertenecen al sector público.
3. Índice de seguridad profesional: ratificación de los convenios: igualdad de remuneración (100 de 1951), discriminación (111 de 1958) y trabajadores con responsabilidades familiares (156 de 1981), y readaptación profesional y empleo (personas inválidas, 159 de 1983); existencia de leyes de prohibición de la discriminación a las mujeres, licencia de maternidad remunerada, prohibición de la discriminación a trabajadores discapacitados; tasa general de alfabetización, cociente entre las tasas de alfabetización de hombres y de mujeres, relación entre el porcentaje de mujeres con estudios superiores y el porcentaje de la población que alcanza este nivel; duración de la licencia de maternidad remunerada obligatoria, prestaciones de maternidad como porcentaje de los ingresos medios del trabajo; proporción de puestos profesionales en el empleo total; relación entre el porcentaje de mujeres con ocupaciones profesionales entre el empleo femenino y la misma tasa para hombres, existencia de una ley que permita la transferencia de la licencia parental entre la madre y el padre.
4. Índice de seguridad en el trabajo: ratificación de convenios pertinentes (Bonnet, 2003, 242), existencia de leyes sobre seguridad e higiene en el trabajo, protección a los trabajadores incapacitados, licencia de maternidad remunerada y licencias pagadas; nivel del gasto público en indemnización por accidentes de trabajo y administración del trabajo como porcentaje del PIB; existencia de comités bipartitos o tripartitos de seguridad e higiene en el trabajo; nivel de prestaciones obligatorias de incapacidad o invalidez para los trabajadores con accidentes de trabajo como porcentaje del promedio de sus ingresos laborales anteriores; tasa

de accidentes de trabajo (mortales y no mortales. Proponen calcularla como el cociente entre el número de accidentes al año y el empleo total); promedio de la licencia anual remunerada (vacaciones), ajustado según la proporción de trabajadores que tienen un empleo asalariado regular; porcentaje de la población económicamente activa que goza de indemnización garantizada en caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo. Duración declarada de la jornada laboral, expresada por el promedio de horas a la semana.

5. Índice de seguridad de formación profesional: ratificación de los convenios pertinentes (ibíd., 243). Existencia de leyes que obliguen a las empresas a brindar formación profesional continua; gasto público en educación y formación como porcentaje del PIB; tasa de alfabetización adulta (25 a 64 años); número mediano de años de escolarización; porcentaje de personas que han finalizado estudios superiores.
6. Índice de seguridad de ingresos: ratificación de convenios sobre seguridad social, fijación de salarios mínimos y métodos para la fijación de salarios mínimos; existencia de leyes de salario mínimo, existencia de sistema de prestaciones al desempleo y de sistema público de pensiones; gasto en seguridad social como porcentaje del PIB; cobertura de los regímenes de previsión social; tasa nacional de pobreza; PIB per cápita en PPA; coeficiente de Gini; esperanza de vida al nacer; porcentaje de desempleados que reciben subsidio al desempleo; proporción de los salarios en el valor agregado total; índice de seguridad de ingresos en la vejez, teniendo en cuenta el endeudamiento externo.
7. Índice de seguridad de representación: ratificación de los convenios sobre libertad sindical; existencia de leyes que autoricen la existencia de sindicatos y faciliten su constitución; existencia de un órgano o consejo nacional tripartito para las políticas laborales y sociales; existencia de leyes que permitan la creación de ONG en pro de los derechos de los trabajadores; porcentaje de la PEA cubierta por las convenciones colectivas; tasa de sindicalización; variación de la sindicalización en la década de 1990; porcentaje de trabajadores asalariados respecto al empleo total; índice de libertades civiles de la *Freedom House*.

El índice de trabajo decente del nivel medio se denomina índice de centro de trabajo decente (Ictd), con el cual se pretende estudiar el ambiente y el tipo de lugar de desempeño de los trabajadores. Aquí se concibe un centro de trabajo decente como aquél en el cual se promueve la seguridad de formación profesional de los trabajadores. Los indicadores de insumo son: 1) la empresa proporciona formación inicial al personal recién contratado; 2) proporciona información complementaria para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo o reasignar a los trabajadores a otros puestos; 3) otorga readiestramiento para la promoción profesional y el ascenso de los trabajadores.

Los indicadores de procesos se centran en el tipo de información que reciben los trabajadores: si es programada o proviene de órdenes impartidas y demás, si hay programas de capacitación constituidos; en síntesis, si dicha información demanda un costo para la empresa o no. El indicador de resultados tiene que ver con la manera como la empresa patrocina la formación: financiando a los trabajadores en un instituto o pagando dinero al personal que asiste a cursos. Este índice también se construye evaluando la seguridad en el trabajo, la seguridad del empleo y la seguridad profesional (mediante un índice de no discriminación). Además, se considera como centro de trabajo decente aquel que garantiza la seguridad de ingresos razonables a sus trabajadores, es decir, una empresa que se acerca a la “equidad económica”, pues minimiza las diferencias de ganancias y prestaciones entre sus miembros sin poner en riesgo la eficiencia. La idea es que no haya salarios muy bajos con respecto al salario medio de la empresa.

El índice de trabajo del nivel micro mide los mismos componentes de la seguridad que el nivel macro, exceptuando la seguridad del mercado de trabajo, pues mide lo general. Estos índices se construyen con base en la combinación de indicadores objetivos y subjetivos. Los primeros son similares a los del nivel macro; los segundos corresponden a la percepción del trabajador sobre cada uno de los componentes de la seguridad.

La construcción de índices para explicar los fenómenos sociales consiste en combinar una serie de indicadores que establezcan diferentes dimensiones

de los fenómenos estudiados¹². Sin embargo, el principal problema a la hora de construir un índice es que éste debe estar respaldado por una teoría que sirva para constatar que los resultados empíricos obtenidos son coherentes con lo que predica dicha teoría. Del mismo modo, el modelo teórico ayuda a interpretar los resultados que se obtengan al aplicar modelos matemáticos o estadísticos, en especial porque en muchas ocasiones los procedimientos pueden ser aplicados aunque los resultados no tengan una interpretación sencilla.

En cuanto a la metodología para la elaboración de indicadores e índices, se debe tener en cuenta el tipo de variables con las cuales se desea trabajar, ya que los métodos a aplicar varían en dependencia de que ellas sean cualitativas o cuantitativas. Para este caso –la medición de un índice sintético de trabajo decente– los indicadores que sobre el tema se han venido construyendo en la literatura dan cuenta de la existencia de los dos tipos de variables. Hasta ahora, para la construcción de este índice se han aplicado procedimientos que consisten en ponderar bajo criterios de expertos una serie de indicadores aceptados por la literatura y que miden diversas dimensiones del concepto de trabajo decente; por ejemplo, Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) aplican el mismo método de normalización utilizado por Naciones Unidas para la construcción del Índice de Desarrollo Humano.

Dada la múltiple dimensión del concepto de trabajo decente y la naturaleza de los datos, fue necesario acudir a un método que permite reducirlo, para posibilitar así una mayor comprensión e interpretación; para este objetivo se aplicó el método de análisis de componentes principales (ACP)¹³. El ACP se considera adecuado porque no se basa en posiciones subjetivas, en las que sí pueden estar inmersos los paneles de expertos e incluso las ponderaciones

¹² Por ejemplo, el índice de desarrollo humano combina indicadores de salud, educación e ingreso para construir un índice sintético que muestre los niveles de desarrollo humano en un territorio determinado, pero adicionalmente permite hacer comparaciones y observar la evolución del índice en el tiempo como una medida del crecimiento o decrecimiento del desarrollo de los territorios.

¹³ Así mismo, este método no demanda supuestos que exige la econometría y además arroja resultados que son estadísticamente deseables: vectores de información no correlacionados e independientes.

usadas en el IDH. La objetividad de dicho método radica en el empleo de las mismas variables con el fin de encontrar las ponderaciones necesarias para lograr un solo indicador de una base multidimensional.

De este modo, el método de análisis de componentes principales (ACP) consiste en reducir el número de variables (p) a un pequeño subconjunto (r) de ellas, lo cual reduciría la multidimensionalidad del caso de estudio, con el objetivo de establecer nuevas variables que puedan expresar la información contenida en la matriz original con una mínima pérdida del poder explicativo del fenómeno. Así mismo, se puede eliminar la información que resulte redundante o variables que aporten poco al estudio (Pla, 1986). Es necesario anotar que el método extrae tantos componentes cuantas variables hay en el sistema, es decir, para p variables se extraen p componentes, solo que se eliminan las que menos información aportan al modelo (Bedoya y Tangarife, 2010).

Consideraciones frente a las propuestas de medición y definición conceptual

Puede observarse que en los trabajos analizados anteriormente hay diferentes propuestas sobre cómo medir el trabajo decente. Algunas pretenden abarcarlo todo, como ocurre con los estudios de Anker et al. (2003) y el de Bonnet, Figueiredo y Standing (2003, 233-261). En contraste, otras toman el camino de la sencillez y tratan de minimizar la información a ser recolectada para obtener una fotografía del problema que apunte a los puntos más importantes del concepto, tal como lo hacen Bescond et al. (2003), quienes, aunque respetan el concepto de trabajo decente de la OIT, realizan un trabajo sintético y proponen solo siete indicadores para medirlo.

La investigación de Anker et al. (2003) constituye sin duda una referencia obligada, puesto que en ella aparece un trabajo exhaustivo de búsqueda de indicadores que se relacionan con cada faceta del trabajo decente. Por lo tanto, es de gran utilidad para elegir los indicadores adecuados para medir el

trabajo decente de acuerdo con la información disponible y los intereses del investigador. En la misma dirección, Bescond et al. (2003) constituyen otra referencia importante en cuanto a la concepción esquemática del concepto de trabajo decente y de la metodología que utilizaron para medirlo, ya que no miden la existencia de trabajo decente como tal sino la carencia de éste, lo que les permite reducir el universo de indicadores a tener en cuenta.

De esta revisión bibliográfica se puede considerar que, aunque existen diversas metodologías de medición, hay consenso en torno a que el trabajo decente es un concepto multidimensional que debe reflejar el estado de muchas variables relacionadas con el mundo laboral. Siguiendo la anterior idea, en relación a las fuentes y los datos existentes en el país, es posible construir una propuesta de medición para Colombia partiendo del reconocimiento de las dimensiones que componen el trabajo decente y los indicadores que darían cuenta de cada dimensión, teniendo en cuenta tanto la teoría como la información disponible en nuestro país.

En este orden de ideas, nuestra propuesta se apoya en los conceptos planteados principalmente por Anker et al. (2003) y Bescond et al. (2003). De los primeros adoptamos como *dimensiones* del trabajo decente las seis facetas que estos autores plantean, y del segundo y colaboradores acogimos la idea de que el trabajo decente debe ser medido fundamentalmente por indicadores del mercado laboral, lo que nos permitió reducir a mucho menos de treinta el volumen de indicadores que Anker et al. (2003) habían propuesto. Finalmente, se seleccionaron los indicadores para medir cada faceta de acuerdo con la información estadística que se produce en el país y, en caso de que no existiera alguno, se eligieron indicadores que se aproximaran a los sugeridos internacionalmente (como es el caso de *violencia antisindical*), para formular así una propuesta propia de indicadores sintéticos que exprese contundentemente lo que se quiere medir: el trabajo decente en Colombia.

De acuerdo con lo anterior, las seis dimensiones e indicadores sugeridos para realizar la medición del trabajo decente en Colombia son:

1. Oportunidades de trabajo: tasa de desempleo, tasa de subempleo subjetivo y objetivo, tasa global de participación, tasa de ocupación.
2. Trabajo en condiciones de libertad: tasa de trabajo infantil, tasa de escolaridad en educación básica, tasa de mayores de 60 años que reciben pensión, jornada laboral excesiva, porcentaje de personas que trabajan más de 48 horas a la semana.
3. Dignidad en el trabajo: quejas ante la OIT, violencia antisindical, número de negaciones de registro sindical, tasa de sindicalización, tasa de beneficiarios de negociación, tasa de negociación colectiva, número de quejas ante el Ministerio de Trabajo.
4. Trabajo productivo: porcentaje de hogares con ingresos iguales o superiores a cuatro veces la línea de pobreza, porcentaje de trabajadores con un salario igual o superior a la mitad del salario mediano, porcentaje de capacitación para el empleo.
5. Equidad en el trabajo: tasa de desempleo de mujeres, tasa de subempleo objetivo y subjetivo de mujeres, diferencia salarial de hombres y mujeres, tasa de ocupación de mujeres, número de mujeres con cargos ejecutivos, porcentaje de mujeres en el sector informal, número de quejas de mujeres ante al Ministerio con respecto al total.
6. Seguridad laboral: cotizantes a la seguridad social, tasa de accidentes de trabajos, afiliación a fondo de pensiones, porcentaje de trabajadores afiliados a un fondo de cesantías, afiliación a aseguradoras de riesgos profesionales (ARP), porcentaje de ocupados en el régimen subsidiado, porcentaje de ocupados con un contrato a término indefinido, porcentaje de trabajadores temporales.

Luego de una revisión exhaustiva a la información estadística oficial, de sortear dificultades metodológicas y vacíos frente a algunas variables, se optó por construir indicadores que tengan posibilidad de información oficial y puedan ser construidos y comparados en el tiempo, para hacer seguimiento a sus evoluciones o transformaciones. No desconocemos la ausencia o fragmentación en materia sindical o en indicadores más cualitativos; sin embargo, consideramos que este conjunto de indicadores permite obtener una mirada pano-

rámica de las condiciones de trabajo en el país, de forma integral y relacionada, que puede ser complementada y profundizada con análisis cualitativos.

En términos conceptuales, como se señaló anteriormente, la definición propuesta por los investigadores del Instituto Internacional de Estudios Laborales, desagregada y construida a partir de la referencia de Somavía y Sen, se consideró la más ajustada por las posibilidades técnicas que subyacen en la definición, esto es, dimensiones definidas con cierta precisión y mirada amplia e integral del mundo laboral sin sacrificar la profundidad y particularmente con el enfoque puesto en las condiciones laborales del mercado de trabajo. En esta misma dirección, esta definición concreta posibilita un esfuerzo de mayor objetividad para mirar el trabajo decente, al instalar elementos centrales para su análisis y dimensiones claras para su medición, permitiendo además encontrar rutas generales para el diseño de políticas públicas y planes estratégicos para el trabajo decente.

Sin duda, la crítica central a este planteamiento señalaría el desconocimiento de las especificidades y singularidades de contexto y de las profundidades y lógicas de las dimensiones subjetivas de los trabajadores. Sin embargo, las propuestas hechas para medir las condiciones del trabajo decente en el caso colombiano obligan a una mirada amplia e integral de las realidades laborales del país, a fin de posibilitar acuerdos marco para la formulación de políticas públicas, lo cual no supone que una mirada en sentido grueso del TD en Colombia implique una exclusión de investigación de orden cualitativo que desee indagar con mayor profundidad sobre lógicas subjetivas y condiciones específicas. La medición de los indicadores de TD debe ser asumida precisamente en una lógica indicativa que permita definir esbozos de realidades complejas.

A la hora de la definición de indicadores fue necesario reconocer los vacíos de la información oficial, a fin de ajustar la metodología y el enfoque hacia variables que puedan seguirse en el tiempo para mantener un nivel de monitoreo del avance o de las transformaciones de determinadas dimensiones laborales. No descartamos de plano la propuesta de los investigadores argentinos

y uruguayos al señalar que el TD es un concepto en construcción que debe ser cargado de contenidos con arreglo a realidades y condiciones específicas. A modo de ruta para nuevas investigaciones, es una propuesta interesante. Sin embargo, insistimos en la necesidad de ofrecer imágenes de mayor objetividad frente a condiciones laborales, y particularmente imágenes que nos permitan compararnos con otros países, a fin de establecer seguimientos y búsqueda de alternativas y propuestas más colectivas.

Bibliografía

Anker, R.; Chernyshe, I.; Egger, P.; Mehran, F. y Ritter, J., 2003 “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, número 2.

Bartlett, M. S., 1950, “Tests of Significance in Factor Analysis”, en *British Journal of Psychology*, número 3, pp. 77-85.

-----, 1951, “A Further Note on Tests of Significance in Factor Analysis”, en *British Journal of Psychology*, número 4, pp. 1-2.

BarrettoGhione, H., 2001 “Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa, en *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Trabajo decente y formación profesional*, número 151, Cinterfor, Montevideo 2001.

Bescond, D.; Châtaignier, A. y Mehran, F., 2003, “Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, No. 2.

Bonnet, F.; Figueiredo, J. y Standing, G., 2003, “Una familia de índices de trabajo decente” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, número 2.

Castaño Vélez, E. y Moreno, H., 1994, “Metodología estadística del modelo de ponderaciones del sistema de selección de beneficiarios de programas sociales (Sisben)”, Bogotá, Departamento Nacional de Planeación.

Cattell, R. B., 1966, “The Scree Test for the Number of Factors”, en *Multivariate Behavioral Research*, número 1, pp. 245-276.

Egger, Philippe y Sengenber, Werner, 2002, “Problemas y políticas del trabajo decente”, en *Boletín*, número 153, Cintenfor, Montevideo.

Ghai, Dharam, 2003, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, número 2.

-----, 2005, *Decent Work: Universality and Diversity*, Suiza, IILS.

Horn, J. L., 1965, “A Rationale and Technique for Estimating the Number of Factors in Factor Analysis”, *Psychometrika*, número 30, pp. 179-185.

Kaiser, H. F., 1960, “The Application of Electronic Computers to Factor Analysis”, en *Educational and Psychological Measurement*, número 20, pp. 141-151.

Lanari, María Estela, 2004, *Trabajo decente: significados y alcances del concepto*, Argentina, Ministerio de Trabajo.

Lawley, D. M., 1940, “The Estimation of Factor Loadings by the Method of Maximum Likelihood”, en *Proceedings of the Royal Society of Edinburgh*, número 60, pp. 64-82, disponible en http://www.psico.uniovi.es/Dpto_Psicologia/metodos/tutor.1/

Pla, L. E., 1986, “Análisis multivariado: método de componentes principales”, en *Serie de Matemáticas*, número 27, Organización de los Estados Americanos, Washington D.C. OEA.

Restrepo, P.; Franco, R. y Muñoz, L., 2000, *Álgebra lineal con aplicaciones*, Medellín, Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín.

Uriarte, Erminda, 2001, *Trabajo decente y formación profesional*, Montevideo, Cintenfor.

Velicer, W. F., 1976, "Determining the Number of Components from the Matrix of Partial Correlations", en *Psychometrika*, número 41, pp. 321- 327.