

Situación de trabajo decente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga 2018-2020*

[Versión en castellano]

Decent Work Situations in the Cities of Bogota, Medellin, and Bucaramanga 2018-2020

Situação de trabalho decente nas cidades de Bogotá, Medellín e Bucaramanga 2018-2020

Recibido el 07/08/2021. Aceptado el 15/09/2022

› Para citar este artículo:

Garavito, S., Jones, D. y Guerrero, I. (2023). Situación de trabajo decente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga 2018-2020. *Ánfora*, 30(55), 20-41.
<https://doi.org/10.30854/anfv30.n55.2023.851>
Universidad Autónoma de Manizales. L-ISSN 0121-6538.
E-ISSN 2248-6941.
CC BY-NC-SA 4.0

Sara Sorangel Garavito Barragán**

<https://orcid.org/0000-0002-4420-561X>

CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002065586

Colombia

Daniel Steven Jones Moreno***

<https://orcid.org/0000-0002-2894-5669?lang=es>

CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002065693

Colombia

Isaac Guerrero Rincón****

<https://orcid.org/0000-0001-5794-2742>

CvLAC: https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0000076767

Colombia

* Grupo de Investigación GIDROT. *Retos y desafíos de la COVID- 19: Viabilidad de la aplicación de un modelo de ingreso mínimo vital en el departamento de Santander. Código proyecto: 2716. Vicerrectoría de Investigación y Extensión-UIS. Declaración de intereses: los autores declaran que no se presentan conflictos de intereses. Disponibilidad de datos: todos los datos relevantes se encuentran en el artículo.*

** Economista. Universidad Industrial de Santander. sara.sgb.1@gmail.com

*** Economista. Universidad Industrial de Santander. djones@gmail.com

**** Profesor Escuela de Economía y Administración. Universidad Industrial de Santander. iguerrin@uis.edu.co

Resumen

Objetivo: la presente investigación tiene como objetivo medir las condiciones de «trabajo decente» para tres de las principales ciudades de Colombia; Bogotá, Medellín y Bucaramanga en el periodo 2018-2020. **Metodología:** se hace uso de las diferentes dimensiones planteadas por la OIT en referencia a las condiciones necesarias que debería otorgar el trabajo digno. El cálculo y análisis del comportamiento de las variables objeto de estudio se realiza a partir de la información de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares*, GEIH elaborada por el DANE. **Resultados:** los resultados muestran un aumento de la precariedad laboral para las tres ciudades en los indicadores de ingresos y desocupación, entre otros. Por ciudades, Bogotá posee el mejor rendimiento a nivel del eje de acceso al empleo y diálogo social; Medellín en seguridad social y seguridad en el empleo; mientras que Bucaramanga presenta en los cuatro ejes analizados deficiencias y variaciones negativas para el periodo de estudio. **Conclusiones:** la principal conclusión es que, en el 2020, año del confinamiento decretado por el gobierno nacional para hacerle frente a la pandemia del COVID-19, las condiciones de precarización laborales aumentaron.

Palabras clave: trabajo decente; empleo; mercado laboral; desarrollo económico; informalidad.

Abstract

Objective: the objective of this research is to measure the conditions of "decent work" for three of the main cities of Colombia (Bogota, Medellin, and Bucaramanga) during the period 2018-2020. **Methodology:** The different dimensions proposed by the ILO are used in reference to the necessary conditions that decent work must provide. The calculation and analysis of the behavior of the variables under study is based on information from the Great Integrated Household Survey (GIHS)) prepared by DANE. **Results:** According to indicators of income and employment, the results show an increase in the three cities' labor precarity. By city, Bogota has the best performance in terms of access to employment and social dialogue; Medellin best performs in terms of social security and job security; while Bucaramanga shows deficiencies in the four areas analyzed for the period under study. **Conclusions:** the main conclusion is that, in 2020, the year of the confinement decreed by the national government to face the COVID-19 pandemic, labor precariousness conditions increased.

Keywords: decent work; employment; labor market; economic development; informality.

Resumo

Objetivo: esta pesquisa visa medir as condições de "trabalho digno" para três das principais cidades da Colômbia; Bogotá, Medellín e Bucaramanga no período 2018-2020. **Metodologia:** são utilizadas as diferentes dimensões propostas pela OIT em referência às condições necessárias que o trabalho digno deve proporcionar. O cálculo e análise do comportamento das variáveis em estudo baseia-se na informação do Grande Inquérito Integrado aos Agregados Familiares (GEIH) preparado pela DANE. **Resultados:** Os resultados mostram um aumento do emprego precário para as três cidades nos indicadores de rendimento e desemprego, entre outros. Por cidade, Bogotá tem o melhor desempenho em termos de acesso ao emprego e ao diálogo social; Medellín em termos de segurança social e de segurança de emprego; enquanto Bucaramanga apresenta deficiências e variações negativas nos quatro eixos analisados para o período em estudo. **Conclusões:** a principal conclusão é que, em 2020, o ano da contenção decretada pelo governo nacional para enfrentar a pandemia da COVID-19, as condições de precariedade laboral aumentaram.

Palavras-chave: trabalho decente; emprego; mercado de trabalho; desenvolvimento económico; informalidade.

Introducción

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2004), bajo el liderazgo de su primer director, Juan Somavia, acuñó el término ‘trabajo decente’ en 1999 y lo integró en cuatro objetivos estratégicos: el derecho al trabajo, las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo social. Estos componentes contribuyen a la erradicación de la pobreza, al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo general y a la sensación de realización personal. Como pilar del contrato social, el trabajo contribuye al progreso de un modelo de desarrollo que sitúa al individuo en el centro de su condición integral, y promueve la inclusión multidimensional.

La OIT en el año 2020 publicó un informe en el que se describe cómo la falta de «trabajo decente», combinada con el aumento del desempleo y la persistencia de las desigualdades, hace cada vez más difícil que las personas mejoren su vida a través de su trabajo. Ello ofrece una amplia visión de las tendencias mundiales y regionales del empleo, el desempleo, la participación de la fuerza laboral y la productividad; además, centra su análisis y medición en cuatro ejes que permiten observar los mencionados problemas asociados al «trabajo decente».

El primer eje se refiere tanto a la cantidad, como calidad de las condiciones del empleo al relacionar la suficiencia de este con la remuneración y condiciones laborales del mismo. El segundo está estrechamente relacionado con el conjunto de normas laborales de protección a las libertades y derechos fundamentales de los trabajadores. El tercer componente hace referencia a la protección y seguridad social de los trabajadores y su familia; y el último, reseña la importancia que tiene la continua y sistemática comunicación, así como el diálogo que debe existir entre los tres actores que intervienen en las relaciones laborales: trabajadores, empleadores y el Estado (OIT, 2013).

La medición de estos ejes arroja, a modo de conclusión, la forma en la que a nivel global el trabajo tiene deficiencias y una marcada precarización. La situación en América Latina se agudiza y esta se configura como la región con más altos niveles de desigualdad.

En el contexto latinoamericano, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2013) destaca la necesidad subyacente de que el Estado promueva políticas de empleo, tanto activas como pasivas, y cree condiciones que aseguren el bienestar a través del «trabajo decente». Esta sostiene que la igualdad social y el dinamismo económico, capaz de transformar la estructura productiva,

no son mutuamente excluyentes, al igual que el gran desafío es descubrir sinergias entre ambos.

La globalización, la inserción en el comercio mundial, la potencialización con énfasis en el sector exportador y la inclusión como resultado de iniciativas conjuntas de órganos privados y públicos han de constituir el progreso y avance hacia el desarrollo multidimensional de la región. La CEPAL plantea un desarrollo conceptual de algunas de las dimensiones más importantes que integran las variables comercio, crecimiento e igualdad, y el estudio de nuevas evidencias y metodologías. Esto permite proponer políticas que conduzcan a incrementar el potencial inclusivo del comercio internacional y laboral en la región.

En lo que tiene que ver con «trabajo decente» y su incidencia en el desarrollo sostenible de las sociedades, pueden destacarse investigaciones que articulan distintas dimensiones sociales y que proporcionen la unión de estos conceptos y su interacción conjunta. Sánchez (2014) aborda los vínculos conceptuales entre las nociones de ‘trabajo decente’ y ‘desarrollo sostenible’, elaboradas por la OIT con el objetivo de explorar la importancia de estos en la orientación de procesos enfocados al crecimiento, desarrollo y superación de problemáticas recurrentes en las sociedades latinoamericanas. Este trabajo realiza una caracterización de conceptos y los analiza desde las dimensiones que contempla la temática. La autora concluye que millones de personas se han visto excluidas del «trabajo decente», por lo que recurren a nuevas formas de ingreso. Así mismo, se cuestiona la viabilidad del desarrollo al no centrar el «trabajo decente» como eje fundamental del mismo.

Ballesterero (2016) realiza un análisis documental del concepto de «trabajo decente», sus dimensiones y su relación con las cadenas de suministro. La citada investigación se llevó a cabo con una metodología que se basó en la compilación de datos a partir de diversos documentos y entrevistas. En general, el autor concluye que el «trabajo decente» debe ser la aspiración del siglo XXI, porque beneficia tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto. Esto se traduce en un aumento de la calidad de vida y de los ingresos de las familias, lo cual repercute positivamente en el crecimiento económico con importantes beneficios para la sociedad.

Es preciso destacar que el avance tecnológico se traduce en un cambio estructural en temas como el trabajo y sus variaciones. Rodríguez (2019) expone la realidad a la que se enfrenta el mundo del trabajo ante la posible amenaza que significa la inmersión de la automatización en la disminución del «trabajo decente». La autora establece la compatibilidad que confluye alrededor de la tecnología y el trabajo, y su estrecha relación de fortalecimiento con los objetivos de *Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030*. Además, propone como metodología una encuesta documental que se apoya en informes y publicaciones, las cuales

aportan información sobre cómo integrar las nuevas formas de empleo con las prácticas de «trabajo decente». La investigación concluye que es necesario ampliar y fortalecer el sistema laboral para evitar y mitigar los daños colaterales causados por los avances tecnológicos en el trabajo. También recomienda contemplar la normatividad y regulación que se encuentra alrededor de las condiciones que alberga la sociedad en términos de «trabajo decente».

Asimismo, como tema central del «trabajo decente» se encuentra la informalidad que, a pesar de ser una de las principales limitantes de altos niveles de este, hoy en día sigue siendo una característica estructural que persiste en los mercados laborales de América Latina y el Caribe. Esto lo evidencia un informe publicado por la OIT (2019) donde se presenta que para 2016, 140 de los 263 millones de trabajadores de la región se mantenían en la informalidad; lo cual confirma que estos trabajadores no están cubiertos por seguridad social ni una legislación laboral, además de presentar oportunidades de formación casi nulas, jornadas laborales más largas e ingresos bajos que no constituyen una remuneración acorde a su productividad. Según este informe, esta precarización laboral puede ser también explicada por el aumento de la subcontratación y flexibilidad laboral representada en formas de contratación que, aunque formales, afectan la dignidad del trabajador al no contar con seguridad social e ingresos de manera continua o permanente. Estas están asociadas a una desigualdad económica que dificulta la consecución del «trabajo decente» como proyecto y base para el desarrollo y la competitividad de las regiones.

La anterior afirmación es sustentada por Millones (2012), quien analiza, por medio de un análisis de fuentes secundarias, las condiciones laborales de Chile y México. Concluye que el sistema neoliberal de la región limita el proyecto del «trabajo decente», siendo así una mera herramienta descriptiva y no el promotor de un nuevo tipo de trabajo.

Colombia no se encuentra muy lejana de esa situación, aunque ha incluido la Política Nacional de trabajo decente, sus resultados aún están lejos de generar empleo digno, garantizar los derechos de protección de los trabajadores y formalizar la situación laboral del país. Esta situación de precarización laboral es producto de la reforma introducida por la Ley 50 de 1990 al Código Sustantivo del Trabajo (CST).

El CST (1950) debe tener como finalidad primordial la «justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social» (Decreto Ley 2663, art. 1). El código presenta la definición de trabajo como «toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta

conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo» (Decreto Ley 2663, 1950, art. 5).

En Colombia se conocen varios estudios acerca del «trabajo decente», los cuales servirán de guía teórica y metodológica para el desarrollo de esta investigación. Por ejemplo, Calle (2013) realiza su trabajo a través de la revisión metodológica y conceptual de informes sobre condiciones laborales. Para alcanzar el objetivo propuesto, la autora tomó la población mayor de 15 años de la *Encuesta de calidad de vida*, de la cual se tomaron: las horas trabajadas por semana, el ingreso en el mes anterior, los meses de vinculación al trabajo actual y el tiempo del contrato actual; considerando el tipo de contrato y estabilidad laboral a la que se enfrentan los jóvenes entre los 16 y 25 años en Colombia. Como resultado, en su investigación se concluye que los jóvenes suelen recibir una paga inferior por hora laborada y esto empeora si no poseen un contrato escrito, esto como consecuencia de los altos índices de informalidad laboral y la precariedad en los ingresos.

Centrando el estudio al caso colombiano, se analizó un estudio aplicado a la ciudad de Medellín en el 2013 realizado por Gómez y Restrepo (2013) quienes construyeron una metodología a partir de una revisión de literatura, tomando como objetivo indagar sobre la precarización del empleo en Colombia a partir de la flexibilidad laboral. Como resultado de la investigación se encontró que esta flexibilidad es un instrumento para la búsqueda de competitividad y permanencia de las organizaciones, pero ha traído una disminución del bienestar del trabajador y sus familias. Además, se identificó que la flexibilidad laboral se presenta en su mayoría a través de contratos a prestación de servicios o con término fijo, que constituyen el empleo como una respuesta a la premura de sobrevivencia.

De igual manera, Castro (2014) realiza un estudio enfocado hacia la perspectiva de género, el cual describe los principales aspectos cuantitativos y cualitativos que se generan para las trabajadoras en el sector informal, exponiendo los datos más relevantes sobre este fenómeno a nivel mundial y nacional. Conjuntamente, se describen las estrategias jurídicas de Colombia para contextualizar el entorno legislativo utilizando un método de investigación descriptivo y explicativo. De manera tal que concluye cómo la informalidad laboral es la alternativa inmediata

para generar ingresos a los desempleados; sin embargo, el sexo femenino es más proclive a realizar actividades de este tipo en el afán de cumplir con su dualidad de roles en la sociedad: ejercer una actividad laboral y, simultáneamente, atender sus obligaciones familiares y reproductivas. Esto concuerda con otros trabajos encontrados a nivel latinoamericanos (Botello y López, 2015).

En relación con la referenciación conceptual de este trabajo, López (2020) publica un artículo donde —basado en datos de la GEIH 2010 a 2018 y datos de la RLDatos, entre otros— estima el empleo y una serie de indicadores de «trabajo decente» para el agregado nacional por medio del análisis de cada indicador en el tiempo y entre unidades geográficas. A su vez, de la revisión de promedios o tendencias para la ampliación o reducción de brechas, el autor concluye que, a pesar de los avances en materia de empleo digno, aún no se alcanzan unos niveles de eficiencia suficientes que afirmen que el trabajo en Colombia es decente; lo que evidencia las diferencias significativas entre los territorios estudiados.

Como base metodológica para esta investigación se toma como referente el boletín *Situación del trabajo decente en México* publicado en 2013, donde se muestra la evolución y resultado de los diversos indicadores que componen el índice de «trabajo decente» para México. Bajo la metodología de análisis descriptivo, se detallan las variables que integran cada eje: acceso al empleo, seguridad en el empleo, derechos laborales y diálogo social. Se estiman sus variaciones y se determina si existe avance o retroceso en los períodos de tiempo elegidos. Este boletín brinda la metodología de estimación para calcular los datos obtenidos para cada eje de acuerdo con las ciudades de estudio, mientras se destaca cómo el «trabajo decente» combate la informalidad laboral para reducir la desigualdad social (OIT, 2013).

Al analizar los antecedentes, se evidencia que la mayoría de los estudios revisados para determinar el encauce metodológico de trabajos precedentes son de tipo exploratorio y descriptivo. Se presenta cierta inclinación por los diagnósticos preliminares o la revisión bibliográfica para situar el fenómeno en un contexto particular. La ausencia de estudios explicativos apunta a que este tema no tiene la suficiente tradición investigativa y que, en ese sentido, aún existe un vacío conceptual; lo que ha causado la ralentización de su aplicación y la mínima intención de tratamiento.

En términos concluyentes se puede decir que, tanto para América Latina como para el contexto colombiano, el trabajo es generador de desarrollo y base para el fortalecimiento de las garantías en materia de derechos. De esta manera, se puede alcanzar el bienestar, la igualdad y la calidad de vida. El estado

se considera el promotor de estos pilares y se hace importante la búsqueda e implementación de políticas públicas que tengan como eje transversal el «trabajo decente», y las condiciones que enmarcan la realidad social, política y económica de los ciudadanos. Con base en lo anterior, esta investigación busca determinar el estado actual en términos de «trabajo decente» para las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga en el período 2018-2020 a partir del cálculo de los ejes propuesto por la OIT.

Metodología

Fuentes

Desde que se diera a conocer la noción de ‘trabajo decente’, la OIT determinó cuatro ejes o elementos que se relacionan con este concepto: oportunidad de empleo e ingresos, derechos de los trabajadores, seguridad social y diálogo social. Desde el primer eje se analizan todas las modalidades de empleos realizadas, ya sea en los hogares, calles, fábricas y empresas; sin importar el tipo de remuneración recibida, en dinero y/o especie o jornada de trabajo. En este sentido los indicadores que pueden ser útiles para medir este componente son las tasas de participación global, desocupación, presión general, subocupación, informalidad laboral y trabajo asalariado. El segundo eje, relacionado con los derechos humanos, busca que los trabajadores realicen sus labores con dignidad, respeto, equidad y sin discriminación; su medición se realiza mediante los indicadores de trabajo infantil, población con contrato definido, desempleo y brecha salarial por género. El tercer eje atañe a los niveles de protección y aseguramiento de los trabajadores, y para determinarlo se utiliza el indicador de asegurados permanentes. Por su parte, el último eje concierne al derecho de los trabajadores a una continua y sistemática comunicación con sus empleadores; para tal fin se utiliza la información de la GEIH sobre porcentaje de afiliación sindical.

Por lo anterior y con el fin de alcanzar el objetivo propuesto que supone medir las condiciones de trabajo decente de Bucaramanga, Medellín y Bogotá, se adecua el modelo presentado por la OIT de los cuatro ejes de «trabajo decente». Como base instrumental se utilizan los datos de la GEIH (2018-2020) administrada por el Departamento Nacional de Estadística (DANE), la cual proporciona información sobre cada uno de los indicadores sugeridos para este cálculo. Inicialmente se realiza el cálculo y análisis para los años 2018 -2019 para determinar las condiciones de «trabajo decente» en cada una de las tres ciudades. Posteriormente

se realiza un análisis para el periodo 2019-2020, esta vez con la intención de observar el efecto que tuvo el confinamiento decretado por el gobierno nacional para hacerle frente a la pandemia del COVID-19.

Modelo

Para determinar los índices de «trabajo decente» y el comportamiento de las ciudades a analizar, el proceso se divide en dos fases determinadas por la oficina de países de la OIT para México y Cuba. La primera consiste en el cálculo de los indicadores que le corresponden a cada eje de «trabajo decente» determinados por la OIT, los cuales se presentan en la tabla 1 con su forma de cálculo y unidad de medida. De esta forma, se determinarán los niveles de «trabajo decente» para cada ciudad.

Tabla 1. Proceso de cálculo de indicadores de trabajo decente.

Indicador DANE	Unidad de medida	Forma de cálculo
Eje 1. Acceso al empleo		
Tasa global de participación laboral	Porcentaje	$(\text{Población económicamente activa} / \text{Población de 14 años y más}) \times 100$
Tasa de desocupación	Porcentaje	$(\text{Población desocupada} / \text{Población económicamente activa}) \times 100$
Tasa de presión general	Porcentaje	$(\text{Población desocupada buscando trabajo} + \text{Población ocupada buscando otro empleo}) / (\text{Población económicamente activa}) \times 100$
Indicador de subempleo por insuficiencia de horas	Porcentaje	$(\text{Población ocupada que trabaja menos de 48h semanales} / \text{Población ocupada total})$
Tasa de subocupación	Porcentaje	$(\text{Población que manifestó tener necesidad y disponibilidad para trabajar más horas que las que su ocupación actual le permite} / \text{Población ocupada}) \times 100$

Indicador DANE	Unidad de medida	Forma de cálculo
Tasa de informalidad laboral	Porcentaje	$(\text{Población ocupada que desarrolla una ocupación informal} / \text{Población ocupada}) \times 100$
Tasa de trabajo asalariado	Porcentaje	$(\text{Población ocupada que percibe un sueldo, salario o jornal} / \text{Población ocupada}) \times 100$
Eje 2. Seguridad en el empleo		
Porcentaje de asegurados permanentes sobre la población ocupada	Porcentaje	$(\text{Número de asegurados permanentes en el Sistema de seguridad social} / \text{población ocupada}) \times 100$
Eje 3. Derechos laborales		
Trabajo infantil	Porcentaje	$(\text{Población entre los 5 y los 17 años que trabaja} / \text{Total de la población de 5 a 17 años}) \times 100$
Relación de desempleo por género	Puntos porcentuales	$(\text{Tasa de desocupación femenina} - \text{Tasa de desocupación masculina})$
Población con contrato definido	Porcentaje	$(\text{Población con contrato escrito, de base, planta o por tiempo indefinido} / \text{Población ocupada}) \times 100$
Brecha salarial por género	Porcentaje	$\text{Ingreso promedio de la mujer} / \text{Ingreso promedio del hombre}$
Eje 4. Diálogo social		
Afiliación sindical	Porcentaje	Total de afiliaciones sindicales anual.

Fuente: basado en OIT (2019, p. 8).

La segunda fase consiste en determinar cuál de las tres ciudades tiene los mejores índices de «trabajo decente» para cada año del período de estudio. Para tal fin, se debe calcular el valor mínimo y máximo de cada variable. Del cálculo de esta diferencia resultará el parámetro K para normalizar la serie considerada que permite estandarizar y ajustar los índices, con el fin de obtener una escala común y con ello establecer una paridad en los cálculos.

Cuando el indicador es ventajoso para el «trabajo decente», al valor máximo se le resta el valor mínimo (ecuación 1). En cambio, cuando el indicador es perjudicial para este, al valor mínimo se le resta el valor máximo (ecuación 2); lo

que da lugar a un parámetro K negativo. Un ejemplo de indicador benéfico sería la población con contrato definido: entre más alto, mejores serán las condiciones de «trabajo decente». Un indicador negativo sería la tasa de informalidad, la cual, entre más alta, indica un mayor número de trabajadores sin las mínimas garantías laborales.

- (1) $\text{valor máximo} - \text{valor mínimo} = \text{parámetro } k$
- (2) $\text{valor mínimo} - \text{valor máximo} = \text{parámetro } k$

Una vez obtenidos los parámetros k para cada variable, se califican las entidades (ciudades) mediante las ecuaciones 3 y 4, primero para las variables con efecto positivo y luego para las variables con efecto negativo:

- (3)
$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor mínimo}}{\text{parámetro } k} \times 10$$
- (4)
$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor máximo}}{\text{parámetro } k} \times 10$$

Los valores obtenidos oscilan entre 0 y 10 en función de su proximidad a los valores máximos y mínimos, se asigna el valor máximo (10) a la entidad (ciudad) con mejores índices de «trabajo decente», y el valor mínimo (0) a la ciudad con peores índices para el año seleccionado. Una vez obtenidos los parámetros K para cada variable, se puntúan las entidades (ciudades) para determinar su impacto mediante las fórmulas 3 y 4. En el primer caso, para las variables con impacto positivo y en el segundo, para las variables con impacto negativo:

$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor mínimo}}{\text{parámetro } k} \times 10$$

$$\frac{\text{valor entidad} - \text{valor máximo}}{\text{parámetro } k} \times 10$$

Los valores obtenidos varían entre 0 y 10 de acuerdo con cómo se encuentran comprendidos entre los valores máximos y mínimos. De esta forma, el valor máximo 10 se otorga a la entidad (ciudad) con mejores índices de «trabajo decente», y el valor mínimo 0 a la ciudad con los peores índices según el año

seleccionado. Con el resultado del cálculo de cada indicador y el respectivo promedio aritmético se genera el índice parcial de cada eje. Para determinar el avance o retroceso de la ciudad a través del tiempo se estima la diferencia en el coeficiente del último año con respecto al del año anterior.

Resultados

Cálculo de indicadores por eje para las ciudades y período de estudio

Se obtuvieron así los niveles de «trabajo decente» para cada ciudad basados en los indicadores calculados:

Tabla 2. Cálculo indicadores por eje para las ciudades y período de estudio.

	2018			2019			2020		
	Bucaramanga	Bogotá	Medellín	Bucaramanga	Bogotá	Medellín	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
Eje 1: acceso al empleo. Indicadores:									
Tasa de participación laboral									
	67,1	69,1	65,4	67,1	69	64,8	60,9	62,6	61,5
Indicador: tasa de desocupación									
	8,8	10,5	11,7	10,2	10,9	12,2	18,2	17,7	19
Indicador: tasa de presión general									
	11,33	14,3	16,1	13,9	15,4	16,8	15,9	15,8	16,9
Indicador: subempleo por insuficiencia de horas									
	32,29	33,2	30,4	32,1	35,8	28,9	32,4	32,7	28,7
Indicador: tasa de subocupación									
	5,75	9,72	12,6	8,2	10,9	12,1	12	10,2	11,1

	2018			2019			2020		
	Bucaramanga	Bogotá	Medellín	Bucaramanga	Bogotá	Medellín	Bucaramanga	Bogotá	Medellín
Indicador: tasa de informalidad laboral									
	56,3	41,8	42	55,3	40,6	41,6	0	0	0
Indicador: tasa de trabajo asalariado									
	98,59	99,5	99	98,4	99,3	98,8	97,6	99,4	98,5
Eje 2: seguridad en el empleo									
Indicador: tasa de afiliación al sistema de seguridad social									
	185	175	192	184	175	191	187	175	195
Eje 3: derechos laborales. Indicador: trabajo infantil									
	1,16	0,6	1,25	1,5	1,23	1,32	0	0	0
Indicador: relación de desempleo por género (pp)									
	1,2	2	3,5	1,9	2,6	3,5	0,1	3,3	0,9
Indicador: población con contrato definido									
	38,1	51,6	52,5	39,3	53,2	53,4	40,5	53,5	55,4
Indicador: brecha salarial por género									
	78,3	86,8	85,2	81,3	82,1	83,6	0	0	0
Eje 4: Diálogo social: Indicador: Asociación sindical o gremial									
	1,6	1,9	2,6	2,2	2,5	2,5	3,2	1,8	3,3

Fuente: basado en Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2018-2020.

Para los años 2018-2019 el eje 1, acceso al empleo, para la ciudad de Bucaramanga mostró un avance con respecto a Bogotá y Medellín; explicado por la disminución de la tasa de informalidad y el subempleo por insuficiencia de horas. Sin embargo, para el año 2020, la ciudad presenta un retroceso en todos los indicadores de este eje y en general sobre el mercado laboral. Esto como producto de las medidas implementadas por el gobierno nacional y municipal para enfrentar

el COVID-19, especialmente en los niveles de desocupación, subocupación y participación laboral.

Bogotá para los años 2018-2019 presenta una variación positiva en sus indicadores laborales, especialmente en la reducción de la informalidad y subocupación. Para el año 2020, la pandemia del COVID-19 la afectó al aumentar la tasa de desempleo, subocupaciones y disminuir el trabajo asalariado, pero comparativamente en menor grado que Bucaramanga.

La disminución en el eje de acceso al empleo para la ciudad de Medellín, entre 2018-2019, está dada por el aumento de la tasa de presión general y la tasa de desocupación, las cuales registran un aumento del 0,5% y 0,7% respectivamente. Durante 2020, el mercado laboral de la ciudad de Medellín se vio inicialmente afectado por el confinamiento decretado, pero después del tercer trimestre —con el establecimiento del aislamiento selectivo decretado por el gobierno nacional— se evidencia una variación positiva al disminuir la tasa de subocupación y la tasa de subempleo por insuficiencia de horas.

Basado en los cálculos de indicadores se puede apreciar que en términos de «trabajo decente» en este eje, la ciudad con un mejor rendimiento fue Bogotá con un incremento de 0,81 puntos porcentuales; mientras que la ciudad de Bucaramanga obtuvo un decremento de 3,52 puntos porcentuales, lo que indica el deterioro en las condiciones de «trabajo decente».

En síntesis, las condiciones de «trabajo decente» relacionadas con el acceso al empleo e ingresos muestran un mejoramiento en sus indicadores para las ciudades de Bucaramanga y Bogotá, pero un desmejoramiento para Medellín en el período 2018-2019, época de prepandemia. Para el periodo 2019-2020 se observa un deterioro de estas condiciones para la ciudad de Bucaramanga como consecuencia de las medidas de confinamiento, mientras que, para Bogotá y Medellín se registra un mejoramiento en este eje. Esto indica que el establecimiento para el tercer trimestre del 2020 del llamado “aislamiento selectivo” fue positivo para estas ciudades.

Tabla 3. Comportamiento del Eje 1 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

Eje 1. Acceso al empleo						
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación
Bucaramanga	5,42	5,83	0,41 ↑	5,83	2,31	3,52 ↓
Bogotá	6	6,33	0,33 ↑	6,33	7,14	0,81 ↑

Medellín	3,47	3,35	0,12 ↓	3,35	3,41	0,06 ↑
----------	------	------	-----------	------	------	-----------

Fuente: basado en Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2018-2020.

Dentro de la dimensión del segundo eje, seguridad en el empleo, Bucaramanga presenta una variación positiva para el año 2019 respecto a los datos de Bogotá y Medellín, siendo la ciudad que evidencia un mejor comportamiento en afiliación a seguridad social. Esto se dio por la nula variación presentada que consideró a Bogotá como la ciudad con peor rendimiento en términos de seguridad social.

En 2020, las cifras demuestran una variación negativa para Bucaramanga, dado que la variable de seguridad social presentó un decrecimiento respecto a 2019. Esto podría atribuirse a la pandemia y sus implicaciones a nivel económico, político y social, producto de las medidas implementadas por las autoridades. Medellín, por su parte, se destacó como la ciudad con mayor seguridad en el empleo al presentar una cobertura superior en todos los períodos analizados con respecto a las otras dos ciudades.

Tabla 4. Comportamiento del Eje 2 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

Eje 2. Seguridad social						
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación
Bucaramanga	5,98	6,03	0,05 ↑	6,03	5,9	0,13 ↓
Bogotá	0	0	0	0	0	0
Medellín	10	10	0	10	10	0

Fuente: basado en Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2018-2020.

Para el eje 3, en el año 2019, Bucaramanga presenta una variación negativa respecto a Bogotá y Medellín. Esto se explica principalmente por las variables de trabajo infantil y relación de desempleo por género, cuyo comportamiento fue sustancialmente peor que las cifras de las otras dos ciudades.

Para el caso de 2020, el comportamiento de la ciudad de Medellín refleja un impacto positivo en el eje debido a la reducción en la relación de desempleo por género y el aumento de la población con contrato definido; aún en el marco de la contingencia, donde el mercado laboral vivió condiciones precarias.

En este sentido, Bogotá presenta el mejor desempeño a nivel de derechos laborales, y se configura como la ciudad que presenta mejor comportamiento en el eje para los años 2018 y 2019, debido a variables como la tasa más baja de trabajo infantil y una alta tasa de población con contrato definido. Para 2020, la ciudad de Medellín se sitúa en el primer lugar de este eje, gracias a que cuenta con el índice más alto de contrato definido y una baja diferencia en la relación de desempleo por género en comparación con Bogotá.

Tabla 5. Comportamiento del Eje 3 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

Eje 3. Derechos laborales						
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación
Bucaramanga	5,34	5	0,34 ↓	5	2,5	2,5 ↓
Bogotá	6,48	8,01	1,53 ↑	8,01	2,19	5,82 ↓
Medellín	2,97	4,16	1,19 ↑	4,16	4,375	0,215 ↑

Fuente: basado en Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2018-2020.

Dentro de los indicadores del eje 4, Medellín presentó una variación negativa en términos de afiliación sindical y gremial durante el periodo 2019, en contraste con el crecimiento de esta variable para Bucaramanga y Bogotá.

Para 2020, Medellín repunta en este indicador que presenta la tasa más alta de afiliación sindical o gremial con un 3,3% representado en un crecimiento de 0,8%, al igual que Bucaramanga que lo preside en posición y se ubica en 3,2% con un aumento del 1%. Esto representa un retroceso en comparación con las cifras de Medellín.

De esta manera puede llegarse a inferir —de acuerdo con los datos recopilados, los cálculos y el análisis posterior— que Bogotá puede considerarse como la ciudad con el mejor comportamiento durante 2018 y 2019 a nivel de ejes, de acuerdo con la actuación en cada uno de los indicadores que componen cada división. Para 2020, esta apreciación se inclina por la ciudad de Medellín.

Los peores indicadores en el período 2018 los arroja la ciudad de Bucaramanga, durante 2019 se ubica Medellín. En 2020, mientras Bucaramanga y Medellín presentaban avances que buscaban la reducción de la repercusión de la crisis, Bogotá retrocedía a un nivel considerable su incidencia en los ejes.

Tabla 6. Comportamiento del Eje 4 con base en los coeficientes durante el período de estudio.

Eje 4. Diálogo social						
	2018	2019	Variación	2019	2020	Variación
Bucaramanga	0	10	10 ↑	10	9,33	0,67 ↓
Bogotá	3	10	7 ↑	10	0	10 ↓
Medellín	10	0	10 ↓	0	10	10 ↑

Fuente: basado en Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE 2018-2020.

Conclusiones

El concepto de ‘trabajo decente’ implica tener oportunidades de trabajo productivo con un salario digno, garantizar la seguridad social y la protección de los trabajadores y sus familias, ser inclusivo en las estructuras organizativas y en los procesos de toma de decisiones que afectan a los trabajadores, y ofrecer igualdad de oportunidades y trato digno a hombres y mujeres.

No obstante, esto no se ve reflejado en las ciudades estudiadas, pues la flexibilización laboral resulta en la precariedad del empleo. Esta precarización se evidencia en las altas tasas de indicadores como la informalidad y el subempleo por insuficiencia de horas. Lo que se traduce en un limitante del crecimiento económico, pues se genera una negativa distribución del ingreso, salarios por debajo del mínimo vital y la pérdida de beneficios laborales como las vacaciones y el aseguramiento que el mercado laboral formal provee.

Otra variable significativa es la tasa de desocupación, la cual mantuvo un comportamiento constante de dos dígitos a excepción del año 2018 en la ciudad de Bucaramanga que presentó un 8,8%. Este fenómeno dado por una falta evidente de oferta laboral es un claro limitante del «trabajo decente», pues disminuye la

demanda de bienes y servicios de los hogares y con esto se afecta directamente la oferta; lo que desencadena bajos niveles de producción.

La brecha salarial por género presenta de igual manera cifras muy amplias, lo que puede ser explicado por múltiples razones. Una de ellas podría ser la disminución salarial en un puesto laboral al ser ocupado por una mujer, comportamiento que va en contraposición al principio del «trabajo decente» sobre la igualdad de oportunidad y trato entre hombres y mujeres. Este se ha constituido como derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género y es reconocido desde 1919 por la OIT.

En términos de afiliación sindical, se percibe de manera particular cómo la tasa varía entre el 2% y 3%, siendo este el porcentaje de afiliados a algún sindicato o gremio del total de ocupados. Lo que se presenta como una cifra irrisoria que evidencia la falta de diálogo social en pro de la construcción de mejoras, puesto que los trabajadores debieran gozar de protección adecuada en relación con su empleo ante situaciones que pretendan perjudicar su libertad sindical. No obstante, a causa de la precarización laboral en términos de contratación temporal —que no favorece la afiliación y a su vez afecta la integridad laboral del trabajador—, en realidad se evidencia un rechazo general a la participación; el cual está arraigado por la flexibilización laboral que conlleva a la persecución y estigmatización social. Esto mina los procesos de negociación que estos pretenden llevar a cabo y afecta de manera directa sus derechos como empleados.

Estos factores son los que ocasionan en mayor proporción que las principales ciudades del país no cuenten con un nivel óptimo, o al menos mínimo, de «trabajo decente». Se hace necesario que los derechos del trabajador se encuentren establecidos y cumplidos a cabalidad, los cuales partan desde contratación y salarios dignos que garanticen igualdad y un marco jurídico de protección laboral. Las condiciones laborales cada vez son más precarias, no solo en Colombia sino alrededor del mundo; las estadísticas y estudios lo confirman. El acceso al empleo se convierte en una odisea, la seguridad en el empleo se hace cada vez más volátil dadas las crisis y las condiciones propias de la economía. Así mismo, los derechos laborales son transgredidos por la falta de políticas y control que intensifiquen su calidad, dado que al revisar estatutos que cobijen el trabajador o proyectos que incentiven desde el congreso, la mejora de condiciones es prácticamente nula; sin olvidar la afiliación sindical, cuyo fin es construir mejoras sustanciales pero que no logran llevarse en la mayoría de las ocasiones a buen término.

Ahora bien, se debe destacar el efecto que ocasionó en el año 2020 la pandemia. El gobierno colombiano puso en marcha una serie de medidas para contener la propagación de la enfermedad, donde se establece el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes del territorio nacional. Dentro de estas medidas se excluyen algunos sectores económicos, considerados

esenciales, tales como: la asistencia y prestación de servicios de salud, la producción de bienes de primera necesidad, los servicios bancarios y financieros, la asistencia y cuidado de niños, la producción de productos farmacéuticos y aseo, la prestación de servicios de comunicaciones y de servicios públicos, entre otros. Las consecuencias de estas políticas de mitigación afectaron negativamente los indicadores del mercado laboral y deterioraron las condiciones de «trabajo decente» para la ciudad de Bucaramanga. Caso contrario sucedió en las ciudades de Bogotá y Medellín, donde al parecer el aislamiento selectivo decretado por el gobierno a partir del tercer trimestre de ese año logró revertir esta situación.

Como recomendación se propone el incentivo del impulso de políticas públicas desde los gobiernos centrales, donde se visibilice y aborde la problemática social que enfrenta el mercado laboral desde su precarización, que es cada vez más aguda. Además de la creación de políticas fiscales que permitan aliviar la carga impositiva de la pequeñas y medianas empresas, con el fin de posibilitar la creación de empleos formales en el marco del «trabajo decente»; cuya repercusión se vea reflejada en una reducción de tasa de informalidad, un aumento en la tasa de ocupación, entre otras variables que propician una mejora en el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sus hogares.

Referencias

- Ballestero, C. (2016). *El Trabajo Decente: ¿La aspiración del siglo XXI?* (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18147/TFGN.439.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Botello, H. A., y López, A. (2015). Efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Ecuador. *Tendencia*, 16(1), 77-98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5111540>
- Calle, Y. (2013). Polarización en el mercado laboral y ausencia de Trabajo Decente para jóvenes en Colombia. *Revista Ciencias Económicas*, 31(1), 67-89. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/10619>
- Castro, O. (2014) Informalidad y Trabajo Decente en Colombia: Análisis desde la perspectiva de género. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2(3), 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5385721>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013). *Comercio internacional y desarrollo inclusivo: construyendo sinergias*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/27975-comercio-internacional-desarrollo-inclusivo-construyendo-sinergias>
- Decreto 2663 de 1950 [con fuerza de ley]. Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 9 de 1950. Congreso de la República de Colombia. DO: 27407. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2019). *Boletín técnico GEIH. Mercado laboral según sexo*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_jun19_ago19.pdf
- Gómez, M. y Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del Trabajo Decente. *Revista Katharsis*, 15, 173-194. <https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/244>
- López, S. (2020). Caracterización del Trabajo Decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010 – 2018). *Apuntes del CENES*, 39(69), 169-217. <https://doi.org/10.19053/01203053.v39.n69.2020.9915>
- Millones, M. (2012). Límites del Trabajo Decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Revista Gaceta Laboral*, 18(1), 87-106 <https://www.redalyc.org/pdf/336/33622312004.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Situación del Trabajo Decente en México. *Boletín Semestral*, 1(1). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Políticas de formalización en América Latina, avances y desafíos*. OIT. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

Rodríguez, A. (2019). *Trabajo Decente: Futuro del trabajo en la era de automatización y desarrollo sostenible*. SAIJ.

Sánchez, Y. (2014) Trabajo Decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. Cayapa. *Revista Venezolana de Economía Social*, 14(28), 65-81. <https://www.redalyc.org/pdf/622/62242950005.pdf>