

# Boletín Informativo

Año: XII, N° 02 – 2020

Octubre 2020

# TRABAJO DECENTE Y CALIDAD DE EMPLEO EN LA REGIÓN ÁNCASH

## DIRECCIÓN REGIONAL

### **GOBERNADOR REGIONAL DE ÁNCASH**

Ing. Juan Carlos Morillo Ulloa

### **DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Abog. Christiam Estrada Velarde

### **DIRECTOR DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

C.P.C. Olga Anita Rojas Morales

## OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL (OSEL) ÁNCASH

### **COORDINADOR**

Ing. Juan José Mendoza Galarreta

Av. Bolognesi 183, 2do. piso, Chimbote.

Teléfono: 943378030

email: [osel.ancash2@gmail.com](mailto:osel.ancash2@gmail.com)

Blog: [osel-ancash.blogspot.com](http://osel-ancash.blogspot.com)



OSEL Áncash

## CONTENIDO

- Presentación (Pág. 1)
- Trabajo decente (Pág. 2)
  - ✓ Remuneraciones suficiente
  - ✓ Jornada laboral decente
  - ✓ Estabilidad en el empleo
  - ✓ Protección social
- Calidad de empleo (Pág. 3)
- Conclusiones (Pág. 4)

## PRESENTACIÓN E INTRODUCCIÓN

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Por ello, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Observatorio Socio Económico Laboral OSEL - Áncash, elaboró el presente Boletín Socio Económico Laboral, cuyo tema es el trabajo decente y calidad de empleo, documento que analiza los principales componentes que determinen la calidad del empleo en la región Áncash, con la finalidad de contribuir a la elaboración de políticas que fomenten el empleo decente.

Esta publicación contiene información referente al comportamiento en los últimos cinco años, de indicadores que influyen directamente para determinar si un trabajo es considerado decente. Dichos indicadores son remuneración, jornada laboral, estabilidad laboral y protección social.

Cabe señalar que se utilizó la metodología de Stefano Farné para el cálculo de la calidad del empleo, donde se analiza diversos componentes que determinarían si un empleo reúne las condiciones favorables para ser considerado de buena calidad.

Para la elaboración de este producto se recopiló información de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) continua 2015 – 2019, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).



**OSEL ÁNCASH**



## TRABAJO DECENTE

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al Trabajo Decente como “Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos y genera ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos”.

En este sentido, para el presente boletín se tomaron en cuenta los indicadores de trabajo decente más relevantes, calculados a partir de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), como son remuneración suficiente, jornada laboral adecuada, estabilidad laboral y protección social, y de esa forma analizar la situación del mercado laboral en la región Áncash.

### REMUNERACIÓN SUFICIENTE

Se define como una remuneración equitativa que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa y logre un bienestar material y espiritual. Sin embargo, no todos logran dicho nivel de ingreso.

En el Cuadro N° 01 se puede apreciar que durante los años 2015 al 2019, más de la mitad de las personas que trabajaron en la región Áncash se encontraron percibiendo un ingreso menor a S/. 930, cifra equivalente a una Remuneración Mínima Vital (RMV) al año 2019, excepto en el último año que registró una cifra ligeramente menor a la mitad de la PEA ocupada.

Se observa también que la proporción de personas que cuentan con una remuneración menor a S/. 930, presentaron una reducción continua en los últimos cinco años, excepto en el año 2017 donde se observa una ligera alza, sin embargo al año 2019, aun el 49,4% de trabajadores percibe un ingreso menor a una RMV. El grupo de trabajadores con ingresos entre S/. 930 y S/1 800 paso de un 26,5% el 2015 a un 28,9% en el 2019, del mismo modo los trabajadores con ingresos superiores a S/. 1 800 pasaron de un 14,5% a un 21,7% durante el mismo periodo, de esa forma se registró en este último grupo el mayor incremento de trabajadores.

**CUADRO N° 01**  
**REGIÓN ÁNCASH: PEA OCUPADA SEGÚN RANGO DE**  
**INGRESOS LABORALES, 2015 – 19**  
(Porcentaje)

Rango de ingresos laborales	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Menos de S/. 930	59,0	56,3	57,9	55,7	49,4
De S/. 930 a S/. 1 800	26,5	27,2	26,3	27,3	28,9
Más de S/. 1 800	14,5	16,5	15,7	17,0	21,7

**Nota:** Para el cálculo no se ha tomado en cuenta a los trabajadores familiares no remunerados.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO) continua, 2015 - 19.

**Elaboración:** DRTyPE – Observatorio Socio Económico Laboral de Áncash.

## JORNADA LABORAL ADECUADA

El tema de la jornada laboral decente fue tratado en el primer convenio de la OIT, adoptado en 1919, donde se limitan las horas de trabajo a 8 horas diarias y 48 semanales. Las jornadas excesivas e intensas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar<sup>1</sup>. El indicador más importantes de una jornada laboral decente es el porcentaje de ocupados que exceden el número de horas de trabajo permitidas a la semana.

En el cuadro N° 02 se observa que más de la tercera parte de asalariados de la región Áncash laboró más de 48 horas semanales, cifra que disminuyó en 0,6 puntos porcentuales (en adelante pp) al año 2019, respecto de 2015, mientras que el grupo de trabajadores con jornada adecuada de labores (48 horas), registro un incremento de 0,4 pp, en el mismo periodo.

Por otro lado, en los asalariados que laboraron menos de 48 horas, se registró al año 2019 un incremento de 3,0 pp respecto al 2018, y luego se observa un crecimiento de 0,2 pp respecto al 2015.

**CUADRO N° 02**  
**REGIÓN ÁNCASH: PEA OCUPADA ASALARIADA SEGÚN**  
**RANGO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO, 2015 – 19**  
(Porcentaje)

Rango de horas semanales de trabajo	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Menos de 48 horas	48,0	52,0	50,0	45,2	48,2
48 horas F/	14,3	14,5	17,7	17,5	14,7
Más de 48 horas	37,7	33,5	32,3	37,3	37,1

F/ Cifra referencial para el año 2015.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO) continua, 2015 - 19.

**Elaboración:** DRTyPE – Observatorio Socio Económico Laboral de Áncash.

Por ende, se confirma que en los últimos años gran parte de los asalariados que laboraban más de 48 horas semanales, han pasado a laborar con jornada normal (48 horas). Pese a ello, aun el 37,1% de los asalariados laboran más de 48 semanales.

### ESTABILIDAD LABORAL

La pérdida del empleo es un problema preocupante, ya que la estabilidad laboral es un indicador importante del trabajo decente, esta pérdida lleva consigo costos económicos mayores que la pérdida de la remuneración, aunque se encuentre rápidamente otro trabajo. Cambiar de empleo perturba el proceso de acumulación de capital humano y, a

1/ Gamero, Julio (2010). “A un año del TLC con EEUU: Elementos para una evaluación de los acuerdos de libre comercio bajo el enfoque de Trabajo Decente”.

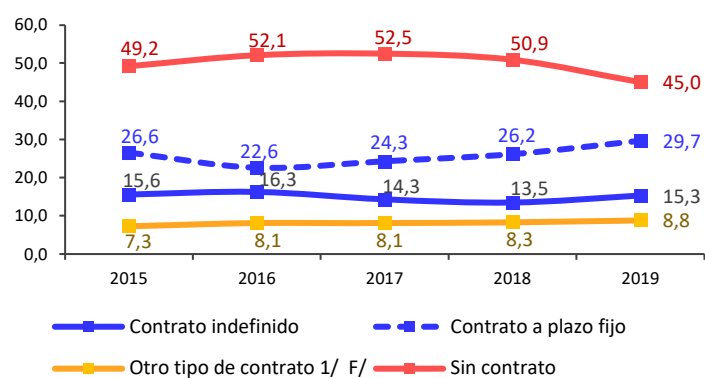
2/ Que trabaja contratado por una empresa a cambio de un salario o sueldo. Que está sometido en su comportamiento y en sus ideas a la persona de la cual percibe un salario.

veces, deja inservibles los conocimientos y experiencia adquiridos. Además, muchas veces va en detrimento de algunas prestaciones, como la pensión de jubilación.

La estabilidad laboral es un indicador que se analizará a través de la situación contractual de los asalariados, dado que una persona sin contrato es más vulnerable a la pérdida de estabilidad y seguridad en el empleo.

En el Gráfico N° 01 se observa que durante el periodo analizado (2015 – 19), la PEA ocupada asalariada en la región Áncash, mostró un gran porcentaje de asalariados que no cuentan con contrato laboral, es así que al año 2017 estos representaron el 52,5% del total de asalariados de la región, y llegó a reducirse a 45,0% en el 2019.

**GRÁFICO N° 01**  
**REGIÓN ÁNCASH: PEA OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN TIPO DE CONTRATO, 2015 – 19**  
(Porcentaje)



**Nota:** No se consideran los contratos no especificados.

1/ Comprende aquellos asalariados en periodo de prueba, por modalidad formativa laboral, por locación de servicios, por contratos administrativo de servicios y/u otros.

F/ Cifras referenciales en los años 2015, 2016 y 2017.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO) continua, 2015 - 19.

**Elaboración:** DRTyPE – Observatorio Socio Económico Laboral de Áncash.

El 29,7% de asalariados presentó contratos a plazo fijo, y tan solo un 15,3% de asalariados presentó una estabilidad laboral (contrato indefinido). Se precisa también que al 2019, la proporción de asalariados con contrato indefinido decreció ligeramente en 0,3 pp, respecto al 2015.

## PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social es un indicador muy importante del trabajo decente, que involucra la afiliación de los trabajadores a un sistema de pensión y a un seguro de salud, ya que los aportes al sistema de pensiones asegurarían a las personas contar con un ingreso que les permita vivir dignamente hasta el final de sus vidas, mientras que el acceso a un seguro de salud protege la integridad y salud de los trabajadores mediante prestaciones sociales y económicas.

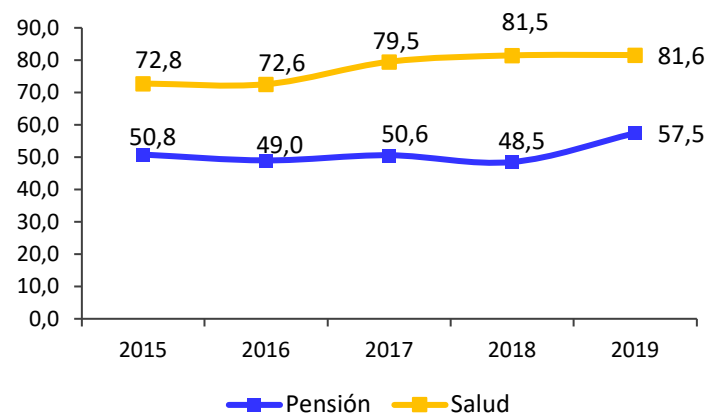
Es así, que analizaremos dos indicadores de protección social que son, los asalariados afiliados a un sistema de pensiones y

los asalariados que cuentan con algún tipo de seguro de salud.

El Gráfico N° 02 nos muestra que en los últimos cinco años en la región Áncash, el número de trabajadores asalariados con tenencia de seguro de salud, superó al número de trabajadores afiliados a un sistema de pensiones, como es el caso del año 2019 donde el 81,6% de asalariados en la región contaba con seguro de salud, frente a un 57,5% que estaba afiliada a un sistema de pensiones. La proporción de afiliados a un seguro de salud presentó un crecimiento continuo a partir del año 2016, llegando a incrementarse en 9,0 pp al 2019.

Asimismo, la proporción de afiliados a un sistema de pensiones presentó un comportamiento oscilante durante el periodo analizado, y se observa un aumento considerable en el año 2019, respecto al año anterior de 9,0 pp.

**GRÁFICO N° 02**  
**REGIÓN ÁNCASH: PEA OCUPADA ASALARIADA, SEGÚN AFILIACIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES Y SEGURO DE SALUD, 2015 - 19**  
(Porcentaje)



**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAHO) continua, 2015 - 19.

**Elaboración:** DRTyPE – Observatorio Socio Económico Laboral de Áncash.

## CALIDAD DE EMPLEO

Según la publicación elaborada por Stefano Farné titulada “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia” (2003) encontramos definiciones similares sobre calidad de empleo proporcionadas por Van Bastelaer y Hussmann (2000) y Reinecke y Valenzuela (2000). Para los primeros, “la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas”; y según los segundos “la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores”.

Bajo ese contexto, según la metodología de Farné, la calidad de los empleos se determina a través de un índice sintético que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso

remunerativo, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo.

El ingreso esta estratificado según el número de veces que el monto de dicho ingreso contiene el valor de la Remuneración Mínima Vital (RMV) legal vigente. De esa manera, existen tres estratos: menos de 1,5 veces la RMV, entre 1,5 y 3 RMV y más de 3 veces la RMV.

La modalidad contractual incluye tres alternativas: la existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido o a plazo fijo, la existencia de otro tipo de contrato laboral escrito<sup>3</sup>, y la ausencia de contrato escrito.

En lo concerniente a la seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud, afiliado a solo uno de ellos o que no cuente con ninguno de los dos.

Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales se considera como la jornada laboral legal máxima.

Cada una de estas variables recibe una valoración horizontal y otra vertical. La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas en cada característica principal. Este puntaje refleja el nivel cualitativo de la alternativa.

Según Farné (2003), la valoración vertical corresponde a la ponderación que recibe cada variable principal según su importancia relativa. Se separan los asalariados del sector privado y público y el servicio doméstico de los trabajadores independientes que, además de los que trabajan por cuenta propia y los empleadores, incluyen a la categoría residual de "otros". Estos son los respectivos Porcentajes de ponderación:

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

La aplicación de los criterios de valoración horizontal y vertical permite atribuir a cada individuo un puntaje de índice de calidad de empleo (ICE). El que percibe menos de 1.5 RMV, no tiene contrato (si es asalariado), no está afiliado a la seguridad social pero trabaja más de 48 horas semanales termina con un puntaje de 0, siendo su empleo definitivamente muy precario. En el polo opuesto, el trabajador que gana más de 3 RMV, tiene contrato (si es asalariado), está afiliado a la seguridad social y labora a lo sumo 48 horas semanales, recibe un puntaje de 100 puntos y su empleo se clasifica como bueno. De esa forma, a valores más altos del índice indican una mayor calidad del empleo.

El Índice de Calidad del Empleo (ICE) propuesto por Farné oscila entre los valores de 0 a 100. Es posible agrupar este índice en cuatro categorías dependiendo del valor que alcance.

3/ Abarca contratos por periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil, contratos por locación de servicios, Régimen Especial de Contratación Administrativa y otros.

Si el ICE es menor a 25 se considerada como muy mala calidad, si se encuentra entre 25 y 50 se considera como mala calidad, si se encuentra entre 50 y 75 se considera de buena calidad, y si es mayor a 75 es de muy buena calidad

En el Cuadro N° 03, se observa los valores del ICE de la PEA ocupada, según diversas variables. Entre los resultados más importantes, encontramos que el ICE en la región Áncash creció 3,0 pp entre los años 2015 y 2019.

Se observa también que la calidad del empleo en los hombres es superior a la de las mujeres, además se registró un alza del ICE para ambos sexos entre los años de referencia.

Según grupos de edad se observa un mayor ICE en el rango de 30 a 59 años, sin embargo este no es suficiente para ser considerado como un empleo de buena calidad.

Por último, el índice de empleo, según nivel educativo alcanzado, nos muestra que a mayor nivel educativo mayor es el ICE, siendo los que cuentan con nivel educativo universitario los que registraron una mejor calidad de empleo. También se precisa que en todos los niveles educativos se generó un alza del ICE en el año 2019 respecto al 2015.

**CUADRO N° 03**  
**REGIÓN ÁNCASH: ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO, SEGÚN**  
**DIVERSAS VARIABLES, 2015 Y 2019**  
**(Porcentaje)**

Características	2015	2019
<b>Total</b>	<b>36,1</b>	<b>39,1</b>
<b>Sexo</b>		
Hombre	37,7	41,0
Mujer	33,6	36,3
<b>Rangos de edad</b>		
Jóvenes 14 - 29 años	29,6	33,8
Adultos 30 - 59 años	39,4	41,8
Adulto mayor 60 - a más años	34,5	36,0
<b>Nivel educativo alcanzado</b>		
Sin nivel	25,3	27,8
Primaria	28,6	31,7
Secundaria	32,4	34,0
Superior no universitaria	44,2	49,1
Superior universitaria	55,6	56,4

**Nota:** Se excluye del cálculo del índice a los que no perciben ingresos por sus servicios.

**Fuente:** INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre condiciones de vida y pobreza (ENAH) continua, 2015 y 2019.

**Elaboración:** DRTyPE – Observatorio Socio Económico Laboral de Áncash.

## CONCLUSIONES

- En los últimos años viene disminuyendo el grupo de trabajadores con ingresos insuficientes. Asimismo, la proporción de trabajadores que laboró mas de 48 horas se redujo ligeramente en el mismo periodo (2015-19).
- El índice de Calidad del empleo en la región Áncash, se incremento entre los años 2015 al 2019, justificado por una mejora en las remuneraciones, mayor protección social y jornadas laborales apropiadas.
- Existe una compensación a los estudios realizados, es decir, a mayor nivel educativo, se podrá alcanzar una mejor calidad de empleo.