A. Algunos aspectos de la calidad del empleo en La Guajira

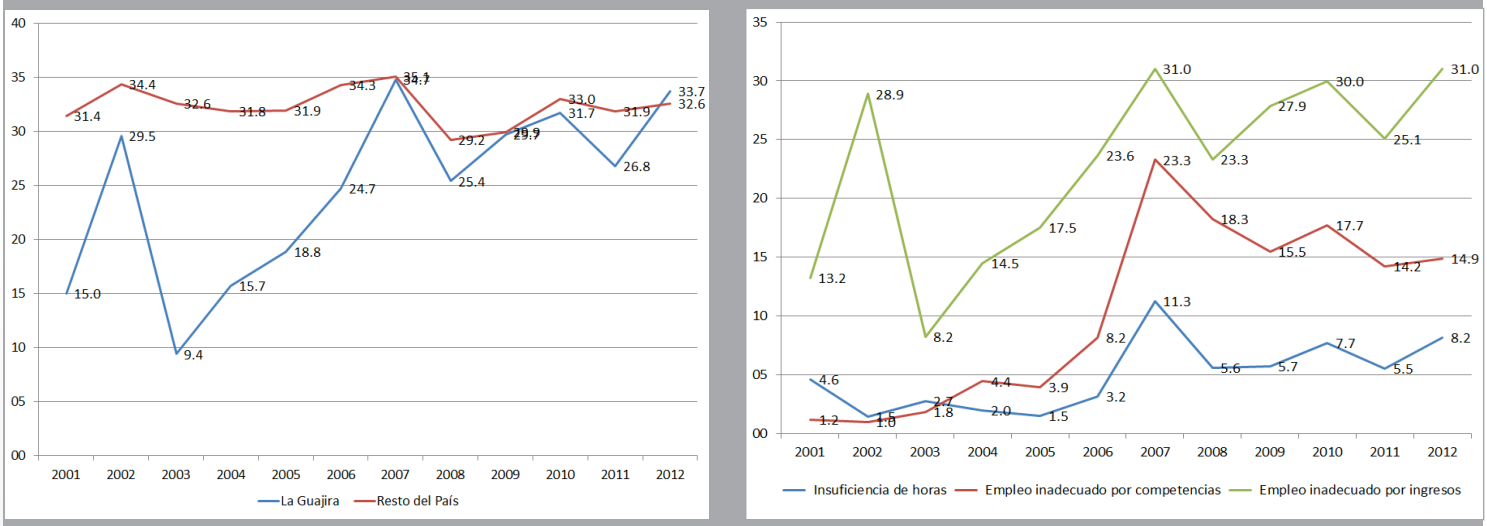
La calidad del empleo es un concepto que ha recibido un interés creciente en la literatura especializada sobre mercados de trabajo a nivel mundial. De acuerdo con Anker et, al (2002), el empleo de calidad reúne las siguientes características: "ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo".[1] En este boletín presentamos una aproximación sobre algunos indicadores de la calidad del empleo en el departamento de La Guajira, a partir de microdatos de encuestas de hogares del DANE para el período 2008-2012.

1 Referenciado en: Jürgen Weller & Claudia Roethlisberger (2011) La calidad del empleo en América Latina. Serie Macroeconomía del Desarrollo No. 110. Santiago de Chile, CEPAL –División de Desarrollo Económico, Naciones Unidas. Página 13.

Un concepto que puede estar asociado a la calidad del empleo es el subempleo. Este mide el nivel de satisfacción del ocupado con su trabajo actual. Aunque este indicador no está dentro de las dimensiones sugeridas por Anker(2002), se presume que un empleo de mala calidad generará con mayor probabilidad una inconformidad con el puesto de trabajo y el deseo de conseguir uno de mejores condiciones. Así las cosas el monitoreo de las variables asociadas a la calidad del empleo incluirá a este indicador que produce el DANE.

Las cifras departamentales publicadas anualmente por el DANE indican que el subempleo dentro de la población ocupada en La Guajira ha cambiado sustancialmente durante los últimos 12 años y tiende a parecerse cada vez más al promedio para el total nacional en la GEIH (Ver gráfico 2, panel a). En efecto, el subempleo subjetivo, que es una medida del porcentaje de ocupados que desean cambiar su ocupación actual, pasó de 15.0% en 2001 a 33.7% en 2012 en el departamento de La Guajira, con lo cual para este último año se ubica ligeramente por arriba del promedio del total del País (32.6%). Al examinar las razones que explican el subempleo en el Departamento, se observa que la insuficiencia de ingresos es la razón con más prevalencia durante todos los años analizados y que, a 2012, se ubica en el 31%. Le sigue en importancia el subempleo por competencias, el cual mide el porcentaje de ocupados que consideran que su nivel de calificación está subutilizado en su ocupación actual; para 2012, el 31% de los ocupados indicaron estar en tal condición. Finalmente, la razón menos citada por los ocupados de La Guajira como causa de subempleo es la insuficiencia de horas, la cual para el último año se ubicaba en 8.2% (Ver gráfico 2, panel b).

Gráfico 2: Subempleo subjetivo en el departamento de La Guajira y el resto del País



Fuente: elaboración propia con base en boletines de prensa de encuestas de DANE (2013)

Uno de los hechos más destacables de la evolución del empleo en el departamento de La Guajira entre 2008 y 2012 es el incremento en el número de ocupados. En efecto, la población ocupada departamental pasó de 224 mil personas en 2008 a 411 mil en 2012, lo cual representa un crecimiento del 84% para este periodo, muy por encima del 18% reportado en el resto del país en igual lapso. En términos absolutos, ello representó un aumento de 187 mil empleos adicionales para el período. La gran paradoja de este aumento es que de ese total de puestos de trabajo adicionales, el 70% (es decir, 131 mil) se originaron en trabajos por cuenta propia, mientras que un 29% (equivalentes a 53 mil) se generaron como trabajadores familiares sin remuneración. Por su parte, los empleos asalariados en empresas particulares tan solo contribuyeron con 9 mil nuevas plazas de trabajo, al tiempo que otras categorías como 'jornalero' o 'peón' y empleados del gobierno perdieron participación dentro de la estructura del empleo departamental. En síntesis, el grueso del crecimiento en la ocupación departamental tuvo lugar en categorías ocupacionales que tienden a ofrecer condiciones laborales precarias, debido a su ausencia de contratos y garantías laborales, tal y como ocurre con los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares sin remuneración (ver Cuadro 1).

Cuadro 1: Población ocupada por categorías ocupacionales en el departamento de La Guajira, 2008-2012 (miles de personas)

Categorías ocupacionales	2008	2009	2010	2011	2012
Obrero o empleado particular	43	44	42	49	52
Obrero o empleado del gobierno	19	15	14	12	16
Empleado doméstico	10	10	8	9	9
Trabajador cuenta propia	129	196	232	233	260
Patrón o empleador	5	5	7	9	6
Trabajador familiar sin remuneración	5	19	37	28	58
Trabajador sin remuneración en empresas	1	1	2	1	4
Jornalero o peón	11	5	5	7	5
Otro	0	0	0	0	0
Total	223	295	348	348	411

Elaboración propia a partir de microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

El análisis de la distribución de la población ocupada por categorías ocupacionales lleva implícito una dimensión importante en términos de la calidad del empleo. Tal y como se puede apreciar a continuación, el acceso a la seguridad social así como las remuneraciones se encuentran altamente diferenciadas por categorías ocupacionales. En cuanto al acceso completo a seguridad social, esto es a salud y pensiones de forma simultánea, se tiene que del total de la población ocupada en el departamento tan solo un 11,9% contaba con ambas afiliaciones a 2012, cifra que es incluso más baja que el 13,8% reportado en 2008. Al examinar por categorías ocupacionales, se tiene que el acceso completo a seguridad social reporta sus niveles más altos entre los obreros o empleados del gobierno, quienes a 2012 reportaban niveles de afiliación de 91.7%, seguidos de los obreros o empleados particulares con un 48.8% y los patronos o empleadores con 7.1%. En esto cabe destacar que tales niveles de afiliación completa a la seguridad social han mostrado una mejoría sustancial para el conjunto de asalariados desde el año 2008, al tiempo que han mostrado cierto deterioro entre los patronos o empleadores. Para el resto de categorías ocupacionales, se pueden constatar niveles de afiliación completa a la seguridad sustancialmente más bajos y que en promedio no superan el 2%. Tales cifras dan cuenta de una situación bastante precaria de la calidad del empleo para el departamento de La Guajira, en dónde más del 88% de su población ocupada no cuenta con acceso a pensiones ni sistemas de previsión para la vejez o la discapacidad permanente.

Cuadro 2: Porcentaje de población ocupada por categorías ocupacionales en el departamento de La Guajira con acceso a salud y pensiones, 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Obrero o empleado de empresa particular	31,7%	44,8%	53,6%	47,3%	48,8%
Obrero o empleado del gobierno	71,3%	79,2%	83,7%	86,4%	91,7%
Empleado doméstico	0,1%	0,2%	0,4%	0,3%	0,4%
Trabajador por cuenta propia	2,3%	2,5%	2,0%	3,0%	3,0%
Patrón o empleador	11,3%	12,9%	9,5%	16,6%	7,1%
Trabajador familiar sin remuneración	5,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,6%
Trabajador sin remuneración en empresas	0,0%	0,5%	0,0%	0,2%	0,0%
Jornalero o peón	0,1%	0,1%	0,0%	2,8%	0,0%
Otro	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Elaboración propia a partir de microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE

Los ingresos laborales promedio de la población ocupada de La Guajira alcanzaron los 500 mil pesos mensuales, frente a 742 mil pesos mensuales para el total nacional. Ello significa que los ocupados en este Departamento devengan ingresos que equivalen al 67.5% del promedio País. Tal desventaja se ve reflejada en prácticamente todas las categorías ocupacionales, aunque en menor proporción para los obreros y empleados de empresas particulares (95.4%), los obreros y empleados del gobierno (83.4%) y los patronos o empleadores (97.4%) (Ver cuadro 3).

Cuadro 3: Población ocupada por categorías ocupacionales e ingresos laborales mensuales promedio, La Guajira y Colombia, 2012

Categoría ocupacional	Población Ocupada en miles de personas		Ingreso Laboral Mensual (miles de pesos)	
	La Guajira	Colombia	La Guajira	Colombia
Obrero o empleado de empresa particular	52	7,266	$889.62	$932.56
Obrero o empleado del gobierno	16	787	$1,708.06	$2,047.46
Empleado doméstico	9	719	$230.71	$324.88
Trabajador por cuenta propia	260	8,676	$337.92	$457.86
Patrón o empleador	6	1,019	$1,320.90	$1,355.57
Trabajador familiar sin remuneración	58	987	-	
Trabajador sin remuneración en empresas	4	122		
Jornalero o peón	5	754	$394.98	$404.32
Otro	0	0	$236.69	$173.97
Total	411	20,355	$500.60	$742.14

Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la GEIH, 2012

En esto cabe observar que buena parte de la brecha de ingresos entre los ocupados de La Guajira y el promedio del país se debe a la mayor proporción de empleos originados en categorías ocupacionales de baja o nula remuneración. Al observar las diferencias por categorías al interior de la misma, se tiene que los empleados del gobierno son los que devengan los ingresos laborales promedio más altos y que para el año 2012 alcanzaban los 1.7 millones de pesos mensuales, cifra que representa 3.4 veces el promedio departamental. Le siguen los patronos o empleadores con 1.32 millones de pesos y los obreros o empleados de empresas particulares con 889.6 mil pesos. Los promedios de ingresos laborales mensuales para el resto de categorías ocupacionales se ubican, sin excepción, muy por debajo del salario mínimo legal mensual para Colombia y que al año 2012 se cotizaba en 589.5 mil pesos, situación que indica el carácter precario de tales ocupaciones, tal como se anotó arriba. En términos más generales, las anteriores cifras apuntan a que el promedio de las remuneraciones laborales del departamento de La Guajira para el año 2012 no solo se encuentran por debajo de la media para el resto del país, sino que también es 15.1% inferior al salario mínimo legal vigente en Colombia.

C. Lecciones Aprendidas: Hotel Waya Guajira - "un ejemplo de generación de empleo inclusivo para el departamento de La Guajira"

Tomando como referencia el estudio de "Megaproyectos: Oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad de La Guajira" realizado por el PNUD; se vislumbró una oportunidad de inserción en el mercado laboral para beneficiar a población en situación de vulnerabilidad y pobreza.

En el municipio de Albania, La Guajira, muy cerca de la mina del Cerrejón y a 45 minutos del Municipio de Riohacha, se construyó el hotel más grande y moderno del departamento de La Guajira. La realización de este proyecto se está convirtiendo en una excelente oportunidad de "empleo inclusivo" para beneficiar a la población local en situación de pobreza y vulnerabilidad.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo "PNUD", fomentó la creación de una alianza estratégica con el SENA, la Secretaría de Educación Municipal de Albania, el Departamento de la Prosperidad Social "DPS" y Oxo Hotel (empresa operadora del Hotel e inversionista), que permitió:

- Capacitar a través del SENA a 98 personas en situación de vulnerabilidad en las áreas de alojamiento y servicio al cliente.
- Otorgar a las 98 personas el Incentivo de Capacitación al Empleo (ICE) por parte del DPS, equivalente a 200.000 mil pesos por persona, durante los tres meses que duró la capacitación.
- Vinculación efectiva de 13 personas en la primera fase del Hotel, 7 personas están en proceso de selección y se espera que en el mes de noviembre vincular más personal, en la medida que va aumentando la prestación de servicios en el Hotel.

Se considera una experiencia exitosa en La Guajira, dado los siguientes beneficios:

- Trabajo digno y decente para familias en situación de pobreza y vulnerabilidad.
- Mejora en la calidad de vida del trabajador y su familia.
- Formación personal y profesional: han mejorado su léxico, escritura y ortografía.
- Tienen un proyecto de vida iniciado que con el acompañamiento adecuado, debe redundar en beneficio para las familias y la comunidad en general.
- Demuestra que a través de alianzas como la realizada, es posible lograr resultados beneficiosos para la población en situación de vulnerabilidad y pobreza.
- Evidencia el compromiso del sector privado en programas de mejoramiento de la calidad de vida de la gente, en línea con los principios de responsabilidad social empresarial.

D. Actualidad regional: Cartilla sobre Trabajo Digno y Decente y el Dialogo Social de la Subcomisión de Políticas Laborales y Salariales del Departamento de La Guajira en convenio con la OIT

La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales es el principal escenario para fomentar el diálogo social en material laboral y salarial del país. Fue creada mediante el Art. 56 de la Constitución Política de Colombia y por medio de la Ley 278 de 1996 se creó la Secretaría Técnica Nacional y las secretarías departamentales[2]. Sus principales funciones son promover la articulación de las agendas entre la Comisión y las subcomisiones departamentales de concertación de políticas laborales y salariales; también propiciar la articulación entre la Comisión y las instancias internacionales de concertación (como la CAN y OIT); compilar las propuestas de política en materia laboral, y acompañar técnicamente a cada uno de los miembros del tripartismo (empleadores, empleados y gobierno).

Es por esto que toma relevancia a nivel del departamento la elaboración de la Cartilla sobre trabajo Digno y Decente y el Dialogo Social por parte de la Subcomisión y la OIT, la cual busca informar a la sociedad sobre temas importantes en el mundo laboral como son las oportunidades de empleo e ingresos, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social[3].

Específicamente en la ciudad de Riohacha, el Ministerio del Trabajo, con el apoyo Fundación Panamericana para el Desarrollo (FUPAD), y a través de la Subcomisión departamental, han contribuido con la elaboración del plan local de empleo implementado por la administración municipal. Dicha iniciativa ha contribuido a fortalecer la dinámica productiva para mejorar la oferta territorial, la capacidad empresarial y la gestión regional, para garantizar más y mejores empleos de calidad[4].

2 Ver Ministerio de Trabajo. Comisión Permanente. Link: http://www.mintrabajo.gov.co/comision-permanente.html

3 Procuraduría General de la Nación. Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Rasgo y Color Ltda.

4 Ministerio del Trabajo. "Plan Local de Empleo: Guía para su elaboración". Primera edición. Bogotá D. C., junio de 2012.

E. Presentación del ORMET y de sus aliados

El Ministerio de Trabajo, el Departamento para la Prosperidad Social -DPS y PNUD Colombia vienen impulsando el fortalecimiento de las capacidades locales para la consolidación de una Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (ORMET)-"PROYECTO RED ORMET", implementado a solicitud del Gobierno de Colombia.

Los aliados que integran hoy la estructura organizativa del Observatorio del Mercado Laboral del departamento de La Guajira "OMLG" son: Ministerio de Trabajo, Universidad de La Guajira, Gobernación del Departamento de La Guajira, Cámara de Comercio de La Guajira y Servicio Nacional de Aprendizaje Regional Guajira "SENA".