

## EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LIMA METROPOLITANA

TATIANA VELAZCO\*

### **Sumario:**

Introducción. I. La calidad del empleo: revisión de conceptos  
II. Indicadores de calidad del empleo 1. Indicadores de calidad del trabajo asalariado privado

### INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene por objetivo presentar el desempeño reciente del mercado de trabajo limeño en lo referente al empleo asalariado. El enfoque propuesto enfatiza el análisis de la calidad del empleo, por lo que se discute inicialmente los conceptos asociados a este término.

El empleo asalariado ha crecido en las modalidades flexibles, y la permanencia promedio de los trabajadores en las empresas ha decrecido sostenidamente, pasando de 8 años en 1986, a 6 años en 1991 y a 4 años en el 2003. La rotación laboral de los trabajadores que tienen contratos flexibles es casi cuatro veces la de los trabajadores con contrato indefinido. Esta intermitencia en los empleos afecta negativamente el acceso a la seguridad social, en particular al sistema de pensiones. Sólo 4 de cada 10 asalariados está afiliado, lo cual supone un problema potencial para el país en el futuro.

El análisis de la calidad del empleo asalariado se basa en el estudio de las variables: modalidad de contrato laboral, duración de los empleos, seguridad social, salarios, sindicalización y horas de trabajo, entre las más importantes y pasibles de ser estimadas con las fuentes estadísticas disponibles.

---

(\*) Magíster en Economía por la Pontificia Universidad Católica de Río de Janeiro.

La conclusión principal es que existe una gran deficiencia en la calidad del empleo asalariado, independientemente de la definición que se adopte, y los indicadores han mejorado muy poco en la última década.

## I. LA CALIDAD DEL EMPLEO: REVISIÓN DE CONCEPTOS

El nuevo orden económico mundial que se sintetiza en el término globalización, ha producido transformaciones en el mundo del trabajo<sup>1</sup> destacando la flexibilización del mercado, la reestructuración de los sistemas de seguridad social, el debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas entre otros temas. La dinámica de las empresas ha cambiado en las últimas décadas, deben enfrentar los cambios tecnológicos, la apertura de los mercados y prepararse para enfrentar competitivamente los nuevos retos. Para los trabajadores es cada vez más difícil pensar en la estabilidad en la empresa y hacer una carrera ascendente, deben preocuparse en mantener la estabilidad de sus ingresos en un contexto de alta rotación laboral, lo que plantea la exigencia de mantenerse empleables a través de la capacitación permanente.

El nuevo contexto plantea la necesidad de combinar flexibilización, competitividad internacional y protección social, de tal manera que se reduzca la dificultad de la inserción en el mercado de trabajo, la precariedad de los empleos y las inseguridades del paso por la cesantía.

El tipo de inserción en el mercado de trabajo tiene implicancias sobre las condiciones en las que se desarrollan los empleos y los beneficios derivados de estos. En la literatura especializada el centro de la discusión se ha puesto en el concepto de empleo precario como sinónimo de empleo de baja calidad. Se considera precario a todo trabajo que tiene carácter provisorio o incierto cuya duración depende de la voluntad de alguno de los contratantes. Así, es posible contraponer el concepto de trabajo precario al de trabajo estable que es una característica del contrato de trabajo típico.

Córdova (1985)<sup>2</sup> señala que el derecho laboral consideró como típico el trabajo asalariado prestado en relación de dependencia o subordinación y alrededor de esa situación fue construyendo el sistema de protecciones, prohibiciones y regulaciones que integran la disciplina. La tutela laboral fue privilegiando una forma de trabajo asalariado y dependiente que se caracterizaba por tres presupuestos adicionales:

- a) un empleo a tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima;
- b) un contrato de trabajo de duración indefinida;
- c) un trabajo prestado para un solo empleador en el centro de trabajo de este;

1) Espinoza Malva, "Trabajo decente y protección social". Oficina Internacional del Trabajo (Santiago de Chile, 2003).

2) Córdova Efrén, "Nuevas formas y aspectos de las relaciones de trabajo atípicas", relato general al X Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Caracas, setiembre 1985), publicado en revista de Derecho Laboral, N° 142, p.247.

En una primera aproximación se identifica el empleo precario con el empleo atípico, es decir, aquel que no cumple con alguno de los elementos del empleo típico. Por lo tanto, se define en forma residual respecto al tipo de trabajo que se considera apropiado. La noción de empleo precario también incluye las relaciones laborales previstas en la legislación o aceptadas por la doctrina y la jurisprudencia. Sobre este punto se ha planteado que la predominancia en la legislación laboral de contratos a plazo fijo, a tiempo parcial y otros, hacen que la noción de típico se empiece a asociar a este tipo de relaciones laborales<sup>3</sup>. Otros autores van aun más lejos y plantean que “la precariedad se transformará en la forma normal del empleo en el futuro” .

La mayoría de los autores, coinciden en que el empleo es precario, cuando existen tres elementos: inestabilidad, es decir, carencia de contrato permanente e inseguridad, no existe el cumplimiento de las normas relativas al derecho laboral y la protección social, y los ingresos son muy bajos.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado su preocupación por la expansión de la precariedad y de la inseguridad en América Latina y el Caribe, los beneficios del desarrollo económico no se han transformado en progreso social y laboral. Señala que el empleo que “dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo” y presenta el concepto de *trabajo decente* como el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores<sup>4</sup>. Se ha establecido seis facetas del trabajo decente<sup>5</sup>, las oportunidades de trabajar y la libertad de escoger empleo, se refieren al objetivo de que haya empleos suficientes y de que estos reúnan las condiciones mínimas aceptables. Las otras cuatro; trabajo productivo, equidad, seguridad y dignidad, indican hasta que punto el trabajo existente es “decente” y ha sido aceptado libremente. Adicionalmente, importa considerar el entorno socioeconómico que determina parcialmente lo que una sociedad específica considera “decente” y hasta que punto el logro del trabajo decente afecta positivamente el desempeño socioeconómico y del mercado de trabajo de un país.

Las consecuencias de la precariedad o poca calidad del empleo son:

- Se ha quitado homogeneidad al sistema de relaciones laborales. Más que un sistema se debe hablar de subsistemas cada uno con reglas y criterios propios<sup>6</sup>.
- Intermittencia ente la situación del empleo/desempleo,
- La diferenciación de condiciones de trabajo entre los trabajadores estables y propios y los trabajadores temporales y/o externos<sup>7</sup>.

3) Vieira Marta; Villavicencio Alfredo, “La protección de los trabajadores en el Perú” Informe realizado para la OIT, 2000.

4) “Globalización y trabajo decente en las Américas” Informe del Director General-OIT, Diciembre 2002. Lima.

5) OIT. Revista Internacional del Trabajo, Volumen 22, N° 2 p. 167. Ginebra 2003.

6) Rasso Juan; Fernández Hugo, “Formas de protección de os trabajadores precarios” en XI Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, libro de ponencias, junio 2000. Fundación de Cultura Universitaria, Colonia del Sacramento.

7) Espinoza Malva(2003). Ibid.

- Acceso limitado de los trabajadores a la seguridad social.
- Alta rotación laboral, esto trae como consecuencia periodos de permanencia cortos en las empresas afectando las posibilidades de inversión en capacitación del personal y de mejoras de la productividad de la empresa.

## II. INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO

Los puestos de trabajo de buena calidad deberían tener atributos tales como<sup>8</sup>:

a) la existencia de un contrato de trabajo, b) la provisión de beneficios en materia de seguridad social (salud y pensiones), c) la regulación de las horas de trabajo, d) la minimización del factor riesgo, e) el ejercicio de los derechos colectivos, f) condiciones de trabajo aceptables. Otros factores que también se consideran son las características técnicas del puesto, el margen de decisión del trabajador, el esquema de supervisión y la ubicación del mismo en la estructura de la empresa.

Los atributos de los empleos que se plantean son aplicables a las relaciones laborales dependientes y parcialmente al otro segmento de trabajadores constituido fundamentalmente por los independientes. En el Cuadro N°1 se presenta la evolución de la distribución de los ocupados en Lima Metropolitana en el periodo 1990 - 2003. Se destaca la concentración de los ocupados en el empleo asalariado privado, 48%; los independientes concentran el 44% de la mano de obra y el sector público absorbe el 8%. En el lapso de 13 años el empleo público se ha contraído y en compensación ha

Cuadro N°1

Lima Metropolitana: Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional, (en porcentajes)

Estructura de mercado	1990	1995	2000	2003
Asalariados públicos	11.3	8.0	8.6	7.8
Asalariados privados	47.6	50.5	45.6	48.2
Microempresa	17.8	22.0	20.7	20.0
Pequeña empresa	11.8	12.4	10.0	12.8
Mediana y grande	18.0	16.2	14.9	15.4
Independientes 1/.	41.0	41.4	45.8	44.0
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	2,334,477	2,846,029	3,264,790	3,361,308

Fuente: MTPE, Encuesta de Niveles de Empleo 1990 - 1995;

Convenio MTPE-NEI, Encuesta Nacional de Hogares III Trim 1996-2001;

MTPE, Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2002 y 2003.

1/ Incluye trabajadores familiares no remunerados, trabajadores del hogar y practicantes, que suman el 10% de la ocupación.

8) Infante Ricardo (editor). "La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos". OIT Chile, 1999.

crecido el empleo independiente; la participación de los asalariados privados en el empleo total se ha mantenido, destacando la microempresa por su capacidad de absorción de mano de obra.

La revisión de los indicadores de calidad del empleo se hará exclusivamente para los asalariados privados. En el grupo de los asalariados, suele considerarse a los que cuentan con contrato indefinido como trabajadores con empleos de calidad o no precarios. Los que tienen modalidades de contratación flexible y los sin contrato son considerados trabajadores precarios.

El grupo de los trabajadores independientes (44%), que en su gran mayoría se ubican en el denominado sector informal, son considerados trabajadores precarios por la inestabilidad de sus trabajos, la carencia de protección social y los reducidos ingresos que los sitúan, en muchos casos, en condición de pobreza.

### ***1. Indicadores de calidad del trabajo asalariado privado***

En esta sección nos concentraremos en un conjunto de indicadores asociados al trabajo asalariado privado; su selección se ha realizado tomando en cuenta su relevancia y la posibilidad de su construcción con las fuentes estadísticas disponibles en el país. Los indicadores que se presentan son: antigüedad en el empleo, formalidad de las relaciones laborales, afiliación al seguro de salud y sistemas de pensiones, sindicalización y jornada laboral. Las fuentes estadísticas son las del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En la última década hubo un cambio en la estructura del empleo si tomamos en cuenta el grado de estabilidad laboral. Así, en 1990 el 61% de los asalariados privados declaraba tener una relación laboral estable y en el 2003 el 23% se declaraba en similar situación<sup>9</sup>. La reforma laboral de la década del noventa estableció diversas modalidades contractuales que se pueden clasificar en dos grupos: el de duración indeterminada, que es percibido como “estable” y los contratos “eventuales” donde se conoce la fecha de inicio y fin de la relación laboral. En esta categoría se incluyen las otras modalidades que se utilizaron intensivamente en la última década. A modo de ejemplo se puede mencionar que en 1995 se registraron 378 mil contratos modales en el país, cerrándose el 2003 con 826 mil contratos dentro de una tendencia creciente que se acelera en el 2001.

La permanencia de los trabajadores en los empleos es un tema asociado a la estabilidad laboral y un indicador de la misma es la antigüedad en los empleos, entendida como el tiempo laborado con el mismo empleador, independientemente de los cambios en la ocupación desempeñada al interior de la empresa. La antigüedad en el empleo está determinada por el desempeño económico de la empresa, la legislación

9) MTPE. Boletín de Economía Laboral N° 21, setiembre 2002. Lima.

laboral, la productividad del trabajador, entre otros factores. La duración media de los empleos privados ha disminuido, pasando de ocho años en 1986 a cuatro después de la reforma y se ha mantenido estable en este nivel, lo que indicaría que el efecto de la legislación sobre la movilidad laboral llegó a su límite (Ver Cuadro N° 2). Adicionalmente, con información proveniente de las encuestas de establecimientos se conoce que la rotación laboral<sup>10</sup> de los trabajadores con contrato indefinido es la más baja, llegando a ser  $\frac{1}{4}$  de la experimentada por los que tienen contrato a plazo fijo<sup>11</sup>.

En el Cuadro N° 3 se explora la formalidad de las relaciones laborales a través de la distribución de los asalariados privados según el tipo de contrato que mantienen con la empresa. Más de la mitad de los asalariados no cuenta con contrato de trabajo, 52%, y ésta situación es más apremiante en la microempresa, 87%; en la pequeña empresa asciende al 47% y en las empresas más grandes el 20% de los asalariados no está registrado. El 23% de los asalariados tiene contrato indefinido, predominando esta modalidad en las empresas de mayor tamaño, y el 19% contrato a plazo fijo, siendo esta modalidad muy poco utilizada en las microempresas.

Esta situación de no registro de los asalariados así como la alta movilidad de la mano de obra ocasiona una gran restricción al acceso a los servicios de salud y al

Cuadro N° 2  
Lima Metropolitana: Duración media de los empleos privados  
1986, 1991, 1996, 2000 - 2003

Años	Duración media de los empleos (en años)
1986	8
1991	6
1996	4
2000	4
2001	4
2002	4
2003	4

Fuente: MTPE, Encuesta de Niveles de Empleo 1986 y 1991.

Convenio MTPE - NEI, Encuesta Nacional de Hogares III Trimestre, 1996 - 2001

MTPE, Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2003

Nota: Se consideraron a los asalariados privados que laboran en empresas de 2 a más trabajadores.

10) La rotación laboral se calculó como el promedio de las tasas de entrada y salida de las empresas de cada tipo de contrato.

11) MTPE. Boletín de Economía Laboral N° 21, setiembre 2002. Lima

EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LIMA METROPOLITANA

Cuadro N° 3

Lima Metropolitana: Asalarados del sector privado según tipo de contrato y tamaño de empresa, 2000, 2003 (en porcentajes)

Tipo de contrato	Microempresa	Pequeña empresa	Mediana y grande	Total
2000				
Indefinido	7.75	18.77	40.11	22.17
Plazo fijo (1) (2)	1.36	19.62	35.97	18.3
Honorarios Profesionales	3.17	6.05	6.64	5.12
Sin contrato (3)	87.72	55.57	17.28	54.41
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	531,341	314,290	486,318	1,331,949
2003				
Indefinido	5.59	19.82	43.4	23.07
Plazo fijo (1) (2)	4.18	21.12	33.24	19.34
Honorarios Profesionales	2.85	11.83	3.23	5.57
Sin contrato (3)	87.38	47.23	20.13	52.01
Total relativo	100.0	100.0	100.0	100.0
Total absoluto	520,894	418,491	514,905	1,454,290

Fuente: Convenio MTPE-NEI, Encuesta Nacional de Hogares 2000 III trim. .  
MTPE, Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2003 III trim. .

Nota técnica:

(1) Contratos sujetos a modalidad

(2) Aquellos que se encontraban en período de prueba (un porcentaje que no alcanza el uno por ciento de la PEA asalariada) se les consideró poseer un contrato a plazo fijo

(3) Los trabajadores sin contrato son aquellos que además de no poseer un contrato no están registrados en planilla

sistema de pensiones, lo cual tiene implicancias para el bienestar de los trabajadores tanto durante su vida laboral activa como en el momento del retiro al no contar con un sistema de pensiones que los ampare. En el Cuadro N° 4 se aprecia la reducción de la afiliación tanto al sistema de salud como al de pensiones en el período 1990-2003, pasando de una proporción de asalariados afiliados de 35% a 25% en el caso del seguro de salud y a 30% en el de pensiones.

En cuanto al ejercicio de los derechos colectivos se conoce que en la década del noventa se debilitaron las organizaciones sindicales lo cual trajo como consecuencia la disminución del número de afiliados a los sindicatos y el uso restringido de la negociación colectiva para resolver los pliegos de reclamos. En la Gráfico N° 1 se observa que la tasa de sindicalización pasó de 3.9% en el año 2001 a 6% en el 2003; similar situación se presentó con el número de trabajadores que resolvían sus pliegos a través de la negociación colectiva, en el 2001 eran 29 mil y en el 2003 se pasó a 44 mil.

Cuadro N° 4

Lima Metropolitana: Proporción de asalariados afiliados al sistema de salud y pensiones (en porcentajes).

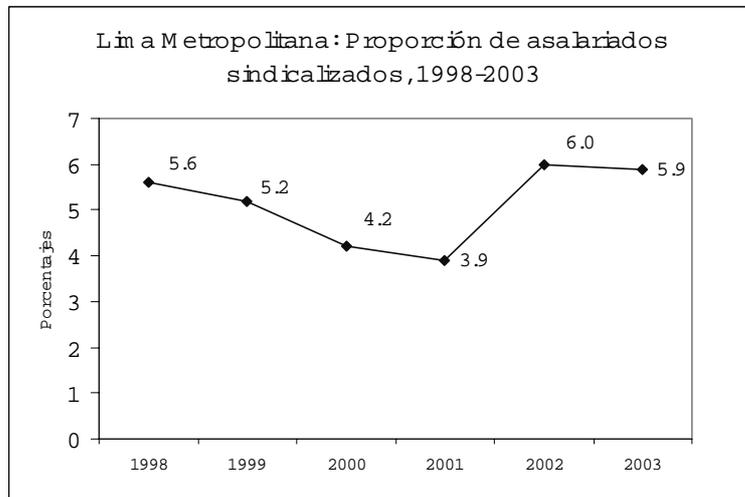
Tipo de Afiliación	1990	1995 2/.	2003 3/
Afiliados a un seguro de salud	-	34.8	25.1
Afiliados a un sistema de pensiones	-	31.0	30.1
Afiliados al IPSS 1/.	35.0		

1/. MYPE-Encuesta de Niveles de Empleo. Para el año 1990 sólo se puede determinar si estaban afiliados al IPSS. Sólo se ha tomado en cuenta a los asalariados.

2/. MYPE-Encuesta de Niveles de Empleo, 1995. Para este año no es posible saber quien aporta o paga las cuotas por afiliación. Sólo se ha tomado en cuenta a los asalariados

3/. MYPE-Encuesta Nacional de Hogares 2003 - Encuesta de Hogares Especializada en Empleo 2003. Considera a los trabajadores afiliados al sistema de salud (que su cuota de afiliación es pagada por el empleador) y a pensiones.

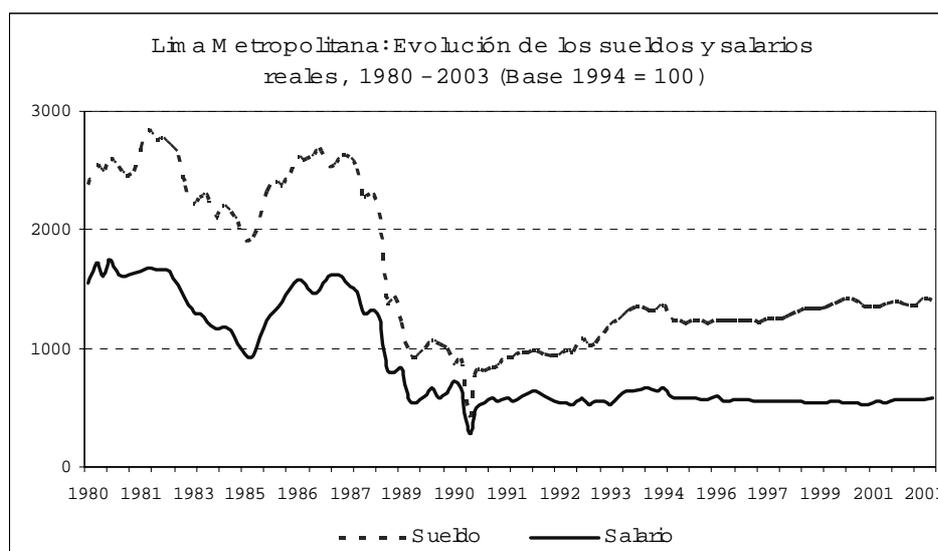
Gráfico 1



Fuente : MYPE -Hoja de Resumen de Planillas 1998 a 2003

#### EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LIMA METROPOLITANA

Una variable estrechamente ligada a la calidad de los empleos es la remuneración percibida. Esta es determinada por las características tecnológicas de la empresa, el sector donde desarrolla su actividad económica y las calificaciones del trabajador. En los últimos años los trabajadores más calificados son los que han percibido los mayores incrementos de remuneración aumentando de esta forma la brecha con aquellos de menores ingresos. En el ámbito del empleo asalariado formal, los salarios de los obreros se han mantenido prácticamente constantes, en cuanto a su poder de compra, en la última década y los sueldos de los empleados han tenido pequeños incrementos (Ver Gráfico N° 2). Si comparamos con los inicios de los ochenta veremos que el poder de compra se redujo fuertemente, casi en 60%, a inicios de los años noventa y casi no ha experimentado variaciones desde esa fecha.



Fuente: MITE. Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios, 1980-2003.

Nota: se refiere a las remuneraciones promedio por categoría ocupacional en empresas de 10 y más trabajadores.

Finalmente, el último indicador que abordaremos es el de las horas semanales trabajadas. Según la legislación la jornada laboral semanal es de 48 horas y las horas extras se pagan con una sobretasa que la ley determina. En los últimos años se ha observado una extensión de la jornada laboral en los diversos estamentos del mercado de trabajo, el promedio general pasó de 49.9 horas en el 2000 a 51.6 horas en el 2003. Existen pequeñas diferencias en el promedio de horas trabajadas entre las categorías de trabajadores. Así, en el 2003 los asalariados laboraron 52.4 horas semanales en promedio, destacando los de las microempresas con 54.6 horas semanales; los independientes no calificados 52.9 horas semanales y los asalariados del sector público trabajaron 47.6 horas semanales en promedio (Ver Cuadro N° 5).

La información de las encuestas de establecimientos<sup>12</sup> muestran un crecimiento sostenido del volumen de horas extras trabajadas en los últimos tres años, siendo éste más pronunciado en el caso de los empleados respecto a los obreros. Así, en el mes de septiembre del 2000 se trabajaron 1.73 millones de horas extras en las empresas de 10 y más trabajadores de Lima Metropolitana, para similar periodo del año 2002 esta cifra ascendió a 3.6 millones. Este tema de la extensión de la jornada laboral se entrecruza con el cumplimiento del pago de las horas extras. Estimaciones preliminares han mostrado que hay una fracción importante de horas extras que no son pagadas, lo cual tiene un efecto negativo sobre el bienestar de los trabajadores y también se constituye en una forma de reducción de los costos laborales.

---

12) MTPE. Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios en empresas de 10 y más trabajadores.

Cuadro N° 5

Lima Metropolitana: Ocupados por horas semanales de trabajo según estructura de mercado, 2000 y 2003

Año	Distribución de las horas semanales de trabajo (%)						Total	Horas de trabajo Promedio
	Hasta 14	15 a 34	35 a 47	48	49 a 59	60 a más		
2000	6.5	15.2	20.2	8.4	15.5	34.2	100.0	49.9
Sector público	-	15.9	28.3	6.9	20.7	28.2	100.0	50.5
Sector privado (1)	3.5	10.5	22.6	12.9	16.5	34.0	100.0	51.2
Microempresa	5.2	13.9	20.7	9.0	13.5	37.6	100.0	51.0
Pequeña empresa	5.0	12.0	24.5	13.9	17.8	26.8	100.0	48.0
Mediana y grande	0.2	4.7	24.0	17.7	19.8	33.6	100.0	53.7
Independiente	12.8	18.1	16.6	3.4	13.5	35.6	100.0	48.3
Profesional, técnico o afín	17.5	22.8	22.0	2.6	11.0	24.0	100.0	43.2
No profesional, no técnico	12.2	17.5	15.9	3.5	13.8	37.1	100.0	49.0
Trab. familiar no remunerado	1.6	37.1	18.6	3.7	19.6	19.3	100.0	43.7
Resto (2)	6.1	13.6	12.6	8.4	7.8	51.6	100.0	54.0
2003	3.7	14.9	18.9	11.3	14.7	36.5	100.0	51.6
Sector público	-	23.4	31.5	15.7	9.4	20.0	100.0	47.6
Sector privado (1)	2.5	9.1	20.3	15.8	17.0	35.3	100.0	52.4
Microempresa	3.9	7.8	15.7	12.4	15.1	45.1	100.0	54.6
Pequeña empresa	2.0	15.0	19.8	13.7	18.3	31.3	100.0	50.3
Mediana y grande	1.1	5.8	26.6	22.0	18.5	26.0	100.0	51.2
Independiente	7.0	19.4	15.4	4.4	13.0	40.8	100.0	51.3
Profesional, técnico o afín	13.1	36.2	15.2	4.8	17.1	13.6	100.0	36.6
No profesional, no técnico	6.3	17.4	15.4	4.4	12.5	43.9	100.0	52.9
Trab. familiar no remunerado	-	36.5	18.3	4.2	14.3	26.7	100.0	45.1
Resto (2)	1.8	11.0	12.0	13.6	12.5	49.1	100.0	55.9

Fuente: Convenio MYPE - INEI, Encuesta Nacional de Hogares, III Trimestre 2000.

MYPE. Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, III Trimestre 2003.

Notas:

(1) Incluye a los empleadores. Microempresa comprende de 2 a 9 trabajadores, pequeña de 10 a 49 trabajadores y mediana y grande de 50 a más trabajadores.u

(2) Incluye trabajadores del hogar, practicantes y FLJ.