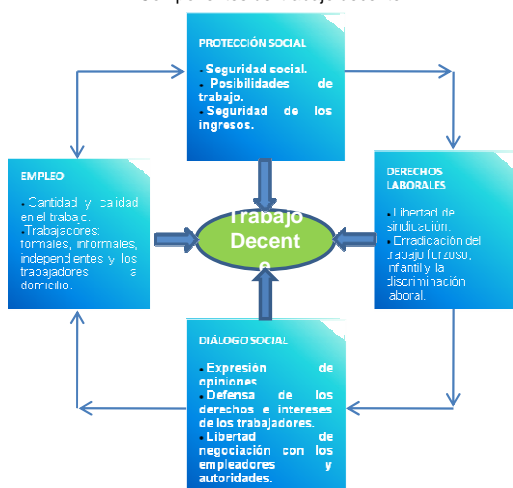


La noción de trabajo decente fue acuñada en 1999 por el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Juan Somavía, quien lo definió como “trabajo productivo en el cual los derechos son respetados, con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores”. Esta definición comprende cuatro componentes: empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social. Cada componente está relacionado con una serie de indicadores que miden el grado de alcance del trabajo decente.<sup>2</sup>

Figura N° 1  
Componentes del trabajo decente



## Indicadores del trabajo decente

De acuerdo a la información disponible se analizará algunos indicadores del trabajo decente, tomando en cuenta los inconvenientes que se presentan al aplicar a un ámbito particular como es el caso de la región Callao. Estos indicadores se agrupan en las siguientes categorías:

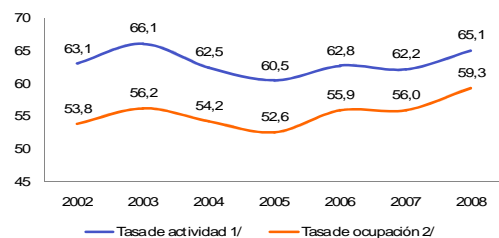
- Oportunidades de empleo.
- Remuneración suficiente y trabajo productivo.
- Jornada laboral decente.
- Estabilidad y seguridad en el empleo.
- Protección social.
- Entorno socioeconómico.
- Trato justo en el trabajo.

## Oportunidades de empleo

Se refiere a la posibilidad de las personas de participar ofreciendo su fuerza de trabajo. Los indicadores que permiten medir las oportunidades de empleo son las tasas de actividad y ocupación; en tanto, aquellos que reflejan su ausencia son las tasas de desempleo y subempleo.

En la región Callao, las tasas de actividad y ocupación no han variado significativamente entre los años 2002 y 2008, mostrando valores promedios de 63,2% y 55,4% respectivamente. Según sexo, los hombres participan más que las mujeres en el mercado de trabajo, debido a que estas últimas están muy ligadas a los quehaceres del hogar.

Gráfico N° 1  
Región Callao: Tasa de actividad y ocupación, 2002-2008  
(En porcentajes)



1/ La tasa de actividad es el ratio entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET). Mide la participación de la PET sea trabajando o buscando trabajo.  
2/ La tasa de ocupación es el ratio entre la PEA ocupada y la PET. Mide el porcentaje de las personas de la PET que se encuentran trabajando.  
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-2008.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

Por otro lado, se observa una tendencia decreciente en las tasas de desempleo y subempleo reduciéndose ambos en 6 puntos porcentuales entre el 2002 y 2008, lo cual significa que tanto la cantidad como la calidad en el empleo han mejorado en estos últimos años. Hay que resaltar, que los jóvenes (15 y 29 años) y las mujeres han presentado las mayores tasas de desempleo de la Región, aunque la brecha viene reduciéndose tanto entre hombres y mujeres así como entre jóvenes y adultos.

Cuadro N° 1  
Región Callao: Tasa de desempleo y subempleo, 2002-2008  
(En porcentajes)

Tasas	Años							
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Tasa de desempleo <sup>1/</sup>	14,7	15,0	13,2	13,1	10,9	10,1	8,9	
Tasa de subempleo <sup>2/</sup>	42,0	47,3	44,7	39,4	42,0	37,0	35,9	

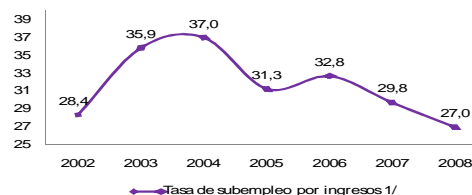
1/ La tasa de desempleo es el ratio entre la PEA desocupada y la PEA. Mide el porcentaje de la fuerza de trabajo que está desempleada.  
2/ La tasa de subempleo es el ratio entre la PEA subempleada entre la PEA. Mide la proporción de la oferta laboral que está subempleada.  
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-2008.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

## Remuneración suficiente

El indicador considerado para medir la remuneración suficiente es la tasa de subempleo por ingresos, porque permite ver si el ingreso percibido por un determinado número de horas de trabajo a la semana<sup>3</sup> es suficiente o no para adquirir una canasta mínima de consumo.

Entre el 2006 y 2008, se observa una situación favorable para la región Callao, ya que por 3 años consecutivos se muestran bajas tasas de subempleo por ingresos. Así, en el 2008 se ha registrado el menor porcentaje de ocupados con ingresos insuficientes para adquirir una canasta que permita cubrir sus necesidades básicas.

Gráfico N° 2  
Región Callao: Tasa de subempleo por ingresos, 2002 - 2008  
(En porcentajes)



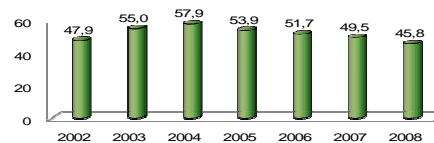
1/ La tasa de subempleo por ingresos es la razón entre la PEA subempleada por ingresos y el total de la PEA. Considera a todas aquellas personas que laboran 35 o más horas semanales y que tienen un ingreso mensual menor al mínimo de referencia.  
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-2008.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

## Jornada laboral decente

El convenio sobre las horas de trabajo de la OIT 1919 (núm. 1) estipula que el tiempo de trabajo semanal no debe superar las 48 horas, justificado en que las jornadas laborales intensas afectan la salud física y mental, además de distorsionar las relaciones del trabajo con la vida familiar. Por ello, se establece este límite como valor referencial de la jornada laboral decente, es decir el indicador es el porcentaje de ocupados que exceden este número de horas de trabajo.

Entre los años 2002 y 2008, cerca de la mitad de los asalariados privados en la Región han realizado largas jornadas de trabajo, registrando su máximo nivel en el año 2004 (57,9%), a partir del cual se observa una tendencia decreciente del indicador llegando a ser 45,8% en el 2008.

Gráfico N° 3  
Región Callao: Asalariados privados con más de 48 horas de trabajo semanales, 2002-2008  
(En porcentajes)



Nota: Los asalariados privados están conformados por obreros y empleados privados.  
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002-2008.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

La preocupación aumenta si mencionamos que en el 2008 cerca de la tercera parte (28,0%) de los asalariados privados trabajó de 60 horas a más por semana. Esta información está acorde con la situación del Perú en cuanto a la jornada laboral, y es que en el año 2007 ocupamos el primer lugar en el mundo en trabajar horas excesivas (50,9%) según un informe de la OIT<sup>4</sup> y la región Callao no ha sido la excepción en cuanto a este problema.

## Estabilidad y seguridad en el empleo

La culminación de una relación laboral genera pérdidas económicas y sociales que no solo afecta el aspecto remunerativo del trabajo sino también al proceso de acumulación de capital humano. En tal sentido, analizamos la situación del trabajador asalariado privado en cuanto a su antigüedad en el puesto de trabajo y su situación contractual.

En el 2008, el 30,8% de los asalariados privados de la Región tuvieron una antigüedad en el trabajo inferior a un año, siendo el grupo más vulnerable los trabajadores de 14 a 29 años de edad, ya que la cifra para este grupo ascendió a 44,5%.

Gráfico N° 4  
Región Callao: Asalariados privados según antigüedad en el puesto del trabajo, 2002 y 2008  
(En porcentajes)

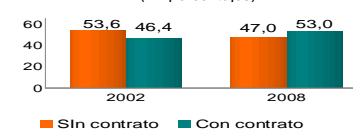


Nota: Los asalariados privados están conformados por obreros y empleados privados.  
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2008.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

En ese mismo año, el 47,0% de los asalariados privados trabajaron sin contrato, esto es 6,6 puntos porcentuales menor a lo registrado en el año 2002. Esta situación deja a estas personas fuera de la normativa de cotizaciones de salud y previsión, por tanto, en la desprotección.

Estos hechos dificultan que muchos de los trabajadores cuenten con la experiencia y seguridad necesaria para desempeñarse adecuadamente en sus labores.

Gráfico N° 5  
Región Callao: Asalariados privados según tipo de contrato laboral, 2002 y 2008  
(En porcentajes)



Nota: Los asalariados privados están conformados por obreros y empleados privados.  
Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2008.  
Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

3 Se considera todas aquellas personas que laboran 35 horas o más a la semana.  
4 Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective por Shangene Lee, Deirdre McCann y Jon C. Messenger, 240 págs., ISBN 978-92-2-119311-1, OIT, Ginebra.

1 www.OIT.org: SOMAVIA, Juan, Introduction, en "Globalizing Europe, Decent work in the information economy. Report of the Director General", Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva 2000, vol. I, pág. X

2 Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad, y Ritter, Joseph A. 2002. La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Departamento de Integración de Políticas de la OIT. Documento de trabajo N° 2. Ginebra.

## Protección social

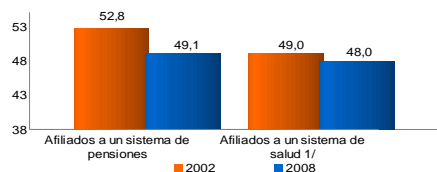
Un tema importante considerado en el trabajo decente es la protección social que involucra la afiliación de los trabajadores a un acceso de salud y pensión. Para medir la protección social analizaremos dos indicadores: el porcentaje de asalariados privados que está afiliada a un sistema de pensión y el porcentaje de afiliados a un sistema de salud.

Ambos indicadores muestran una situación desfavorable para los años 2002 y 2008. Así, la afiliación a cada uno de los servicios sólo alcanza a cerca de la mitad de los asalariados privados, mostrando además menores porcentajes de afiliación para el 2008.

Gráfico N° 6

Región Callao: Protección social de los asalariados privados, 2002 y 2008

(En porcentajes)



Nota: Los asalariados privados están conformados por obreros y empleados privados.

1/ La afiliación al sistema de salud es pagado por el empleador.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2002 y 2008.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

## Entorno socioeconómico

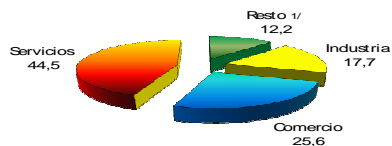
En esta sección tratamos de ubicar en qué contexto económico y social se desarrolla el trabajo decente, para ello tendremos en cuenta dos aspectos: el primero describe la composición del empleo por sector económico y el segundo evalúa el tema de la informalidad en el empleo.

En cuanto al primer aspecto, tenemos que el 70,0% de los ocupados de la Región se concentran en actividades terciarias (servicio y comercio), los cuales generan poco valor agregado. De otro lado, el sector informal, caracterizado por presentar condiciones laborales precarias, absorbe a más de la mitad (56,9%) de los trabajadores, destacando las personas de bajo nivel educativo.

Gráfico N° 7

Región Callao: PEA ocupada según rama de actividad económica, 2008

(En porcentajes)



1/ Comprende a las actividades extractivas, hogares y construcción.

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2008.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

## Trato justo en el trabajo

El trato justo hace alusión a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, género, religión, edad, entre otros que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Para nuestro caso nos centraremos básicamente en las diferencias por sexo existentes en los indicadores analizados.

De acuerdo a las características señaladas, las desigualdades de género evidencian una situación desfavorable para las mujeres, pues estas tienen una menor participación laboral y soportan además mayores tasas de desempleo y subempleo; asimismo, hay un mayor número de mujeres con remuneración insuficiente y con una menor protección social. Por otro lado, se encuentra un mayor índice de informalidad en las mujeres (cuadro N° 2).

Solamente en el indicador de jornadas excesivas es donde encontramos una menor proporción de mujeres. Esto sucede porque a su jornada de trabajo se suma su jornada de vida, al afrontar las responsabilidades familiares antes y luego del trabajo, siendo más el varón quien sale a buscar el sustento económico.

Por ello, es importante y urgente promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la región Callao.

Cuadro N° 2

Región Callao: Indicadores de trabajo decente por sexo, 2008

(En porcentajes)

Indicadores	Total	Hombre	Mujer
<b>Oportunidades de empleo</b>			
Tasa de participación	65,1	79,2	52,0
Tasa de ocupación	59,3	73,1	46,5
Tasa de desempleo	8,9	7,7	10,6
Tasa de subempleo	35,9	28,9	45,7
<b>Remuneración suficiente</b>			
Tasa de subempleo por ingresos	27,0	22,8	33,0
<b>Jornada laboral decente</b>			
Jornada laboral mayor de 48 horas	45,8	49,7	37,5
<b>Protección social</b>			
Afiliados a un sistema de salud	48,0	48,6	30,7
Afiliados a un sistema de pensiones	49,1	50,3	46,7
<b>Entorno socioeconómico</b>			
Trabajadores en el sector informal	56,9	50,6	66,1

Fuente: MTPE - Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, 2008.

Elaboración: DRTPE - Observatorio Socio Económico Laboral (OSEL) Callao.

## Conclusiones finales

□ Las oportunidades de empleo han mejorado producto de las menores tasas de desempleo y subempleo registrado en los últimos años.

□ Los asalariados tienen intensas jornadas de trabajo. Por otro lado, en los últimos años se viene reduciendo el grupo de trabajadores con ingresos insuficientes.

□ La cantidad de asalariados privados con una antigüedad menor a un año en la ocupación ha aumentado, lo que significa menor estabilidad en el trabajo. Por otro lado, el porcentaje de ocupados con contratos laborales aumentó, evidenciándose una mayor seguridad en el trabajo.

□ Los trabajadores desarrollan sus actividades en un contexto donde se genera poco valor agregado. Además, la informalidad es característica notoria en el empleo.

□ Las mujeres son un grupo vulnerable en el tema de trabajo decente.

El trabajo decente constituye un enfoque conjunto del trabajo, el empleo y el progreso social. Al respecto, dada la importancia de la Región en la economía nacional y de acuerdo a la evidencia presentada, es importante que las autoridades se involucren continuamente en este tema, formulando políticas que puedan afrontar con mayor propiedad los problemas actuales y los retos futuros en el mercado laboral, motivados por la idea de que el trabajo decente significa cambiar la forma en que funciona la economía, para que así sus beneficios lleguen cada vez a más personas, en especial a los grupos más afectados.



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



## Boletín Socio Económico Laboral

Año I – N° 01

Noviembre 2009

## Contenido

Editorial (Pág.1)

Artículo:

El trabajo decente en la región Callao (Pág. 2, 3 y 4)

## Dirección

Av. Juan Pablo II N° 306, Universidad Nacional del Callao - Facultad de Ciencias Económicas 2do Piso - Bellavista

## Correo electrónico

Email:

[oselcallao@mintra.gob.pe](mailto:oselcallao@mintra.gob.pe)

[oselcallao@gmail.com](mailto:oselcallao@gmail.com)

## Teléfono

511 - 4531096

## EQUIPO OSEL

Coordinador:

Angel R. Meneses Crispín

Analista:

David Huari Leasaski  
Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2009-08072



## El Observatorio Socio Económico Laboral Callao presentó cifras estadísticas oficiales sobre el trabajo decente.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao (DRTPE) y la Universidad Nacional del Callao (UNAC) hacen un esfuerzo denodado para impulsar el Observatorio Socio Económico Laboral del Callao (OSEL Callao), creado con la finalidad de producir, analizar y difundir información estadística relevante sobre el mercado laboral y formativo de la Región.

Un importante resultado de dicho esfuerzo lo constituye el presente boletín, el cual aborda como tema principal el trabajo decente, y es puesto a disposición de todos los actores sociales involucrados e interesados en conocer más la dinámica del mercado laboral.

Actualmente, la generación de trabajo es una preocupación latente en los gobiernos de turno, tal es así que se vienen creando diversas políticas y proyectos de promoción del empleo. Sin embargo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) hace hincapié en que el trabajo a generarse debería ser decente, es decir, un trabajo con dignidad donde no exista trabajo infantil, desigualdad, trabajo forzoso e inadecuadas condiciones laborales, y que permita en conjunto mejorar la calidad de vida de las personas, sus perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad.

Este nuevo concepto de trabajo decente viene siendo promovido por la OIT desde 1999 en la 87.ª Conferencia Internacional de Trabajo, y reflejada en sus políticas sectoriales y centros de formación.

El trabajo decente se sintetiza en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo.

En el contexto descrito, este primer número del boletín del OSEL Callao es una iniciativa para generar conciencia institucional y empresarial a fin de promover el trabajo decente en el primer puerto del Perú.

Cabe agregar que la información mostrada en este producto va de la mano con los esfuerzos institucionales que conllevan al cumplimiento de los Objetivos del Milenio.

Ángel R. Meneses Crispín  
Coordinador OSEL Callao

"Información Oportuna para el Desarrollo del Callao"