

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA EL SALVADOR

PROPUESTA METODOLÓGICA

Investigadora
María José Erazo
Técnico Analista del Mercado Laboral

Coordinadora de la investigación
Diana Contreras
Jefa de la Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral

RESUMEN

El trabajo es un factor clave para la generación de desarrollo económico y social, y es fuente de subsistencia, identidad y autorrealización para la población. A pesar de esto, no todo el trabajo generado es de calidad, ni garantiza la satisfacción de necesidades de las personas trabajadoras y sus familias. En el marco de un mundo globalizado, con cambios cada vez más acelerados en el mundo del trabajo, es necesario establecer una vigilancia continua a la calidad de los empleos generados, para asegurar que los beneficios del crecimiento económico se repartan entre toda la población y que las condiciones de vida estén mejorando a medida que la economía prospera.

En un mercado laboral como el salvadoreño, donde existen múltiples brechas entre personas trabajadoras y una amplia economía informal, resulta importante establecer indicadores para el monitoreo de la calidad de los empleos que se generan. En línea con este objetivo, se propone la estimación de un Índice de Calidad del Empleo (ICE) a partir de experiencias internacionales. Los resultados para El Salvador, entre 2015-2019, evidencian que en promedio la calidad de los empleos es deficiente, y está afectada por diferencias de sexo, edad, área de residencia, nivel educativo, sector de actividad económica y categoría ocupacional. Las personas trabajadoras agrícolas, de servicio doméstico y quienes no poseen ningún nivel educativo acceden a los empleos más precarios.

Palabras clave: Índice de Calidad del Empleo, calidad, precarización laboral.

INTRODUCCIÓN

La generación de empleos se considera un aspecto clave para garantizar el crecimiento económico de un país, y frecuentemente es un objetivo principal en el diseño e implementación de políticas públicas pues está asociado con el progreso y desarrollo de la población. Por otro lado, la calidad de los empleos no se sitúa en el eje central de la discusión, dando por hecho que los empleos creados serán positivos para el desarrollo económico y de las condiciones de vida de las personas.

Esta asociación automática entre cantidad y calidad de empleos comenzó a ser cuestionada con el concepto de “trabajo decente” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), introducido por primera vez en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo en 1999, donde se establece al trabajo decente como un *“punto de convergencia de [los] cuatro objetivos estratégicos [de la OIT]: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social”* (OIT, 1999).

De acuerdo a Weller y Roethlisberger (2011), no todo el trabajo es de calidad ni garantiza la satisfacción de necesidades de la persona trabajadora y su familia, por lo que es necesario monitorear las condiciones de los empleos generados si se quieren establecer metas de reducción de pobreza y crecimiento económico. De hecho, de acuerdo a los autores, en 2008 se adicionó como una de las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) la Meta 1.B “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”, definiendo como dos cosas distintas la generación de empleos y su estándar de calidad para la consecución del Objetivo 1 “Erradicar la pobreza y el hambre”.

En un mundo globalizado, con cambios cada vez más acelerados en el mundo del trabajo, es necesario establecer un monitoreo continuo a la calidad de los empleos generados, para asegurar que los beneficios del crecimiento económico se están repartiendo entre toda la población y que sus condiciones de vida están mejorando a medida que la economía prospera.

Las tendencias en este sentido no son alentadoras: las políticas neoliberales han socavado en los últimos treinta años, los mecanismos de protección para la clase trabajadora, y la precarización laboral es cada vez una amenaza más evidente en los mercados laborales debido a la poca regulación y vigilancia de los Estados, y al debilitamiento de los sistemas de protección social. Evidencia de esto es la respuesta limitada que dieron los Gobiernos ante la pandemia por COVID-19, poniendo en riesgo a proporciones importantes de la población trabajadora en la región latinoamericana.

En un intento por contribuir a un mayor monitoreo de las condiciones de trabajo, en este documento, se propone la medición de un Índice de Calidad del Empleo (ICE) a partir de la información de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) y tomando como referencia la propuesta metodológica desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

El documento se estructura en seis apartados; en el primero, se expone brevemente el contexto del mercado laboral en El Salvador; en el segundo se define lo que se entenderá por calidad del empleo; en el tercero, se muestran algunas experiencias internacionales en la medición del índice; en el cuarto, se detalla la propuesta metodológica; en el quinto se detallan sus resultados para El Salvador; y por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL EN EL SALVADOR

De acuerdo a información en las EHPM, El Salvador en 2019 tenía una población de 6,704,864 personas, de las cuales el 74.5 % se encontraba en edad de trabajar, donde el 66.3 % tenía una edad entre 15 y 64 años; además, se identificó que el 51.4 % de las personas era menor de 30 años; de modo que, la población era mayoritariamente joven y en edad productiva. Por otro lado, el potencial productivo no aprovechado alcanza un poco más de un tercio de la población en edad de trabajar (37.9 %), de las cuales la mayoría eran mujeres (76.5 %).

La fuerza de trabajo estaba constituida por 3,104,867 personas, de las cuales el 59 % eran hombres y el 41 % mujeres. Del total de la fuerza de trabajo, el 93.7 % se encontraba ocupada y el 6.3 % en situación de desocupación, lo cual indica que la mayoría se encuentra realizando alguna actividad económica.

Entre 2009 y 2019, la brecha entre la participación económica femenina y masculina ascendió a más de 30 puntos porcentuales (47.3 % promedio anual para las mujeres, en contraste con 80.6 % promedio anual para los hombres). Además, las mujeres continúan estando subrepresentadas entre las personas ocupadas, ya que apenas cuatro de cada 10 eran mujeres en 2019; y reciben aproximadamente un 17 % menos de salario en relación a los hombres.

Por otro lado, en 2019, el 35.7 % de las personas ocupadas (43.4 % de mujeres y 29.9 % de los hombres) realizaban trabajos tipificados como vulnerables¹, y se observan patrones de sobrerrepresentación de las mujeres en este tipo de trabajos que por lo general carecen de protección social.

En cuanto a la juventud salvadoreña, durante el período 2009-2019, la tasa de participación de las personas jóvenes (entre 16 y 29 años) es hasta de ocho puntos porcentuales por debajo del promedio nacional. Además, alrededor de medio millón de jóvenes no estudian ni trabajan, quienes representan el 28.0 % (tres de cada 10) del total de este grupo poblacional, mientras que la tasa de desocupación juvenil (11.4 % en promedio) es aproximadamente equivalente al doble de la tasa nacional (6.3 %). Por otro lado, el área de residencia constituye un factor determinante y diferenciador del bienestar de las personas. En 2019, la diferencia entre la

¹ Se considera trabajo vulnerable a aquel que se ocupa específicamente como trabajador por cuenta propia o como familiar no remunerado.

incidencia de la pobreza multidimensional entre hogares rurales (46.0 %) y urbanos (17.5 %) fue de casi 30 puntos porcentuales.

Por último, en el mercado laboral salvadoreño existe una presencia importante de informalidad. Según diversas estimaciones (Argueta, 2020; Altamirano et al., 2020; Erazo, 2020), entre el 60 % y 75 % de las personas ocupadas se encuentra en la informalidad. Con base en las múltiples brechas y la participación de la economía informal, es importante contar con una propuesta metodológica y un monitoreo constante de la calidad del empleo en el país.

2. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

En una sociedad capitalista, el trabajo tiene un rol central para la continuidad del sistema económico y se ha convertido en un componente clave para la vida en sociedad, ya que es el medio para garantizar la sobrevivencia de la mayoría de la población, es un mecanismo de integración de las personas a vínculos y redes sociales, así como fuente de identidad y autorrealización (Weller y Roethlisberger, 2011).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2002) manifiesta que el trabajo es el vínculo fundamental entre desarrollo económico y desarrollo social, por ser la principal fuente de ingreso para los hogares; por otra parte, Shaikh (2003) indica que, sin el trabajo, la reproducción del sistema sería imposible, y enfatiza en su característica relacional, que implica relaciones entre personas, participación activa para la consecución de un fin y es una actividad humana básica en sociedad.

Si bien, en diferentes bibliografías “trabajo” y “empleo” se toman como términos intercambiables, o se hace alusión al empleo meramente como el empleo asalariado, para efectos de este documento, se retoma la distinción que hace Pérez (2014) a partir de Castel (1997), donde *trabajo* expresa la actividad humana de trabajar a cambio de un salario o compensación —pues se está ante un modo de producción capitalista y no feudal o de esclavitud—, y *empleo* expresa la situación donde el trabajo se ve acompañado por ciertas garantías no mercantiles que suponen una mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y una cierta estabilidad, como el contrato de trabajo, cotización a la seguridad social, una jornada laboral establecida, entre otras. Es decir, hablar de empleo conlleva una preocupación por la calidad del trabajo generado.

Esta diferencia también tiene una connotación importante, y es que la suficiencia del salario, si bien es fundamental para el desarrollo de las personas, es insuficiente para aseverar que un empleo es de calidad. La dimensión económica tiene un peso importante, pero también lo deben ser otros aspectos, debido a la incidencia transversal del trabajo en la vida de las personas. Es por esto que analizar los salarios promedio o el PIB per cápita no deben ser un indicador de calidad de los empleos (Jiménez y Páez, 2014; Sehnbruch, 2004; Weller y Roethlisberger, 2011).

Hasta este punto, garantizar empleos de calidad es una necesidad, y constituye un elemento importante para asegurar que el desarrollo económico se propague a toda la sociedad. Las personas trabajadoras, que pasan una importante parte de su vida trabajando, requieren y merecen condiciones laborales adecuadas para desarrollarse plenamente como ser humano y como parte fundamental de la producción económica capitalista.

Para Eurofound y la OIT (2019), existen beneficios para las persona trabajadoras, empresas y las sociedades en general contar con empleos de buena calidad, y a la vez se evidencian altos costos sociales asociados a los empleos de baja calidad. Weller y Roethlisberger (2011) argumentan que existe una correlación positiva entre una alta productividad y un ambiente físico de buena calidad y baja accidentalidad.

El trabajo tiene un rol central en la vida de las personas, por lo que pareciera que la preocupación por su calidad se tendría que haber desarrollado paralelamente a la generación de empleos; no obstante, este no ha sido el caso, sino hasta 1999 que la OIT introdujo el concepto de “trabajo decente” como *“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”* (OIT, 1999), enfatizando en la importancia de generar empleos de calidad para disminuir la pobreza y el hambre.

A partir de ello, instituciones como Banco Mundial, CEPAL, Fundación Europea y Unión Europea han manifestado su preocupación por la calidad del empleo, incorporando en sus agendas el concepto de trabajo decente y su respectivo seguimiento (Weller y Roethlisberger, 2011). Ahora bien, la definición de las dimensiones a considerar para definir la “calidad” es un reto importante, que sigue siendo objeto de debate.

El concepto de trabajo decente en sí no limita lo que implica un empleo de calidad, y aunque existe un consenso tácito de lo que este conlleva (Jiménez y Páez, 2014), en realidad no existe un conjunto homologado de aspectos a considerar para definirlo. Aunado a esto, no existe una teoría de calidad del empleo, por lo que la exploración de sus dimensiones incluye desde aspectos económicos —como la productividad, la segmentación del mercado de trabajo—, hasta otros más sociales y psicológicos que tienen componentes más subjetivos como la satisfacción laboral (Ibíd.); por lo tanto, se cuenta con el concepto de trabajo decente y ciertos lineamientos para evaluar su cumplimiento o no.

Según Jiménez y Páez (2014), las valoraciones sobre la calidad del empleo suelen involucrar dimensiones como el tipo de dependencia, condiciones físicas de trabajo, jornada laboral, y tipo de contrato. Weller y Roethlisberger (2011) consideran central una remuneración adecuada y la negociación colectiva; Eurofound y la OIT (2019) añaden a estos la intensidad y ambiente de trabajo, prospectos laborales, así como un balance entre la vida familiar y laboral, seguridad financiera y otros factores asociados a la salud y a bienestar. Pérez (2014) enlista la inclusión de las personas trabajadoras a los sistemas de protección social como un elemento característico de lo que denomina “empleo”.

Otros trabajos más ambiciosos han incorporado conceptos como empleos “deseables” y “no deseables”, en términos de actividades productivas donde existe la posibilidad de ver los resultados del trabajo, crear, obtener reconocimiento, utilizar nuevas habilidades y herramientas, entre otros (Rosenthal, 1989; Clark, 1998). De esta manera, han surgido diferentes estimaciones de la calidad del empleo tomando estas y algunas dimensiones adicionales, de acuerdo a la disponibilidad de información y a diferentes marcos conceptuales. A continuación, se exponen algunas experiencias en esta línea.

3. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

Eurofound y OIT (2019) hacen un análisis de comparación internacional de siete dimensiones de un empleo de calidad: ambiente físico, ambiente social, intensidad del trabajo, capacidades y discrecionalidad, calidad del tiempo de trabajo, prospectos y salario o ganancias. Para ello, se retoman datos de países de diferentes regiones del mundo (desarrollados, emergentes y en desarrollo), que permite identificar similitudes y patrones en común en diferentes dimensiones de la calidad del empleo. Debido a la disparidad de fuentes de información, los datos no están completamente homologados, y los indicadores de las siete dimensiones se toman de manera separada para obtener conclusiones generales.

A partir de la comparación entre los países de diferentes regiones, se identifica que no existe una *trade-off* entre horas de trabajo e intensidad del trabajo; sino que se genera una correlación positiva entre ambas; además, es importante considerar que en la mayoría de casos las jornadas laborales son decididas unilateralmente por los empleadores.

Por otro lado, el informe indica que existen otras situaciones relevantes como la proporción de personas trabajadoras pobres en todas las regiones; brecha salarial sistemática entre mujeres y hombres, siendo ellas las más afectadas; y la preocupante cantidad de quienes realizan actividades productivas en condiciones peligrosas o posiciones repetitivas que lastiman o dañan su condición física (Ibíd.).

De acuerdo a Weller y Roethlisberger (2011), varios estudios han propuesto la construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE) basado en diferentes indicadores que toman en cuenta las distintas dimensiones de la calidad de un empleo. Según los autores, para la construcción de un ICE se requieren tres elementos: (i) seleccionar los indicadores que servirán de insumo para el cálculo del ICE; (ii) transformarlos en datos que puedan servir para la construcción del índice; y (iii) ponderarlos o establecer su relevancia en la secuencia del ranking.

Debido a que no existe una teoría de calidad de empleo, la incorporación de variables está sujeta a discreción del investigador y la disponibilidad de datos, por lo que la bibliografía al respecto es variada, pero se resaltan tres casos particulares en la región latinoamericana.

La OIT ha recomendado la utilización de cuatro variables clave para el monitoreo de un Índice de Calidad del Empleo (ICE): modalidad contractual, el horario de trabajo, el ingreso laboral mensual y la afiliación a la seguridad social (Jiménez y Páez, 2014).

Para el caso de Colombia, Jiménez y Páez (2014) proponen un ICE compuesto que retoma las variable clave propuestas por la OIT (convirtiéndolas en variables categóricas) y el trabajo realizado por Farné (2003), analizando variables salariales y no salariales. Por ejemplo, la variable de ingresos laborales se transforma en una variable de cuatro categorías de acuerdo a su valor con respecto al salario mínimo colombiano vigente. Asimismo, la modalidad de contrato posee cuatro categorías dependiendo de la tenencia o no de un contrato y su duración; la jornada laboral que se desagrega en categorías “por encima de lo que mandata la ley”, “por debajo” y “de una duración como mandata la ley”; una clasificación similar ocurre con el acceso a la seguridad social.

Mediante la técnica de Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), se asignan los pesos o valoraciones de cada una de las cuatro dimensiones de acuerdo al total de la distribución, y la suma de cada dimensión se basa en la ponderación asignada que constituye el ICE para cada individuo.

Para el caso colombiano, se identifica que existe una asociación entre aquellos con mayores salarios y mejores prestaciones, mientras que las personas trabajadoras con salarios menores al salario mínimo vigente están también asociados a una baja cobertura de los sistemas de seguridad social y jornadas laborales excesivas. En ese sentido, encuentran una segmentación de “privilegiados” versus “no privilegiados” como la norma en el mercado laboral colombiano (Ibíd.).

Para el caso chileno, Sehnbruch (2004) construye un ICE con cinco variables categóricas:

- La posición ocupacional, distinguiendo entre asalariados, trabajadores por cuenta propia y empleadores
- El ingreso laboral como múltiplos de salario mínimo.
- Afiliación a un seguro de salud.
- Permanencia en el empleo.
- Tipos de capacitación recibida.

Cada variable tiene el mismo peso en la construcción del ICE, similar al cálculo del Índice de Desarrollo Humano (IDH) para no incurrir en subjetividades y facilitar la comparabilidad internacional; además, cada variable posee categorías con pesos de 0, 1 y 2, que posteriormente fueron estandarizadas y aplicadas para que cada persona tenga un valor asignado del ICE, que se organizan en cuatro categorías: muy baja calidad, baja calidad, calidad media y calidad alta (Ibíd.).

Sus resultados muestran que aproximadamente la mitad de las personas trabajadoras chilenas tienen condiciones de trabajo por debajo de lo considerado “bueno o de calidad”. La autora

encuentra además diferencias importantes en la incidencia de la calidad del empleo entre grupos poblacionales, en particular referentes al sexo, educación y edad.

Por último, cabe resaltar la experiencia de Costa Rica, donde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, 2015; 2020) propone un ICE compuesto por nueve factores: protección social, ingreso, derechos laborales, estabilidad en el empleo, subempleo, flexibilidad laboral, intermediación laboral, externalización y empleo inadecuado. De estos, solo el último es un indicador de percepción reportado en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Cada factor puede tener más de una variable, las cuales han sido transformadas en variables categóricas, y por lo general, en dicotómicas (por ejemplo, la tenencia de aguinaldo, vacaciones pagadas, seguro de salud, seguro jubilatorio y reconocimiento de horas extra).

La ponderación de cada variable se asigna de acuerdo a la situación en la ocupación (trabajador asalariado, trabajador por cuenta propia y familiar no remunerado), y cada categoría tiene un peso de acuerdo a su proximidad con lo que se considera “adecuado” o “de calidad”. Para las variables que solo tienen respuesta para las personas asalariadas, se han reajustado los pesos de otras variables en el caso de quienes se categorizan como independientes y familiares no remunerados.

El índice oscila de 0 a 150 y se determinan rangos para considerar el ICE como precario, deficiente, bueno, muy bueno y excelente². Los puntajes para cada factor se suman para dar como resultado un ICE para cada individuo; posteriormente, se comparan los promedios de ICE por grupos poblacionales.

De acuerdo al MTSS (2020), los resultados para Costa Rica indican que existen diferencias notables en el nivel educativo, tipo de establecimiento y ramas de actividad económica. Si bien, el ICE nacional se ubica en la categoría de “bueno”, es necesario recalcar que en muy pocos grupos poblacionales la calidad del empleo era excelente.

A partir de estas experiencias internacionales, el presente documento retoma insumos de los casos latinoamericanos para construir un ICE adaptado las variables de acuerdo a la disponibilidad de los datos y a la realidad salvadoreña.

4. PROPUESTA METODOLÓGICA

Las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHMP) se utilizan como fuente de datos para el quinquenio 2015-2019 como primera exploración. El ICE propuesto retoma como insumos algunas variables incorporadas en otros trabajos latinoamericanos expuestos anteriormente, y de acuerdo a la información disponible, considera las siguientes dimensiones:

² Para más información, consultar MTSS (2015).

- Económica, referida al ingreso en términos del salario mínimo vigente³.
- Protección social, compuesta por dos variables: la cotización al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la cotización al Sistema de Ahorro para Pensiones (SAP), ambas categorizadas como dicotómicas.
- Derechos laborales, compuesta por dos variables: tenencia de aguinaldo y vacaciones pagadas, ambas categorizadas como dicotómicas.
- Estabilidad laboral, referente a la tenencia de un contrato, y ordenada en cinco subcategorías de acuerdo a la tenencia o no de un contrato y la duración de este.
- Jornada laboral, considera las horas semanales efectivas trabajadas y como puntos de comparación la jornada legalmente aceptable (48 horas a la semana, de acuerdo al Art. 161 del Código de Trabajo) y las horas debajo de las cuales se considera una persona en subempleo por insuficiencia de horas (menos de 40 horas a la semana). En este sentido, una jornada por encima o por debajo de este umbral se considera inadecuada.
- Empleo peligroso, considerando si una persona trabaja en cualquiera de las condiciones peligrosas declaradas en la EHPM, definida como variable dicotómica.

El detalle de las variables utilizadas y las categorías dentro de cada una, se encuentran en la Tabla 1. A partir de las valoraciones de cada categoría, y tomando como valores máximos del índice de 0 a 100, se realizó una ponderación⁴ de las variables, con base en la propuesta del MTSS (2015) de Costa Rica.

Al igual que en el caso costarricense, las ponderaciones son distintas según la situación en la ocupación, pues el ICE pretende capturar información de todos los ocupados y no solo de los asalariados como el caso colombiano (Jiménez y Páez, 2014), evidenciando las disparidades en cuestión de calidad del empleo entre estos.

En cuanto a las ponderaciones, es necesario apuntar que se le otorga un mayor peso a la variable de ingresos con respecto a otras dimensiones, en virtud de que el salario debe ser, en última instancia, la compensación por el desgaste y las energías utilizadas en el proceso de producción, y debe ser suficiente para garantizar la reposición de sus fuerzas a través de los medios necesarios de subsistencia (alimentación, vestuario, vivienda, entre otros) (Marx, 2008).

Además, esta dimensión tiene más peso para las personas trabajadoras por cuenta propia, pues el ICE para este grupo poblacional no incluye algunas dimensiones que son solo para quienes se encuentran asalariados (ver Tabla 1), y deben valerse en mayor medida de sus ingresos. Por otro lado, para el caso de los familiares no remunerados, el índice alcanza un valor máximo de 50, considerando que esta categoría se considera como parte del trabajo

³ Actualmente el salario mínimo vigente desde 2017 es de \$202.78 para el sector agropecuario y de \$304.17 para el sector industria, comercio y servicios. Se ha construido la variable comparando los ingresos de las personas de acuerdo al salario mínimo según estas residan en áreas urbanas o rurales, para efectos de simplificación.

⁴ Para conocer el detalle de los pesos y ponderaciones de las variables, consultar el Anexo 1. Las ponderaciones fueron evaluadas y determinadas a partir de múltiples discusiones técnicas y bibliografía consultada. Al ser una primera propuesta, está siempre sujeta a discusión y mejora.

vulnerable (Johnson, 2010) y, al no ser remunerado, no puede considerarse un empleo más que deficiente en calidad.

De esta manera, se hace una sumatoria de las ponderaciones de cada dimensión para cada individuo, que no puede ser superior a 1, y se tiene un ICE para cada persona. Posteriormente, se obtiene el ICE promedio por grupos poblacionales para identificar posibles brechas en la calidad del empleo entre ellos.

$$ICE_i = ingre_i + ISSS_i + SAP_i + aguinal_i + vacaciones_i + contrato_i + jornada_i + peligro_i$$

$$ICE = \sum_i^n \frac{ICE_i}{n}$$

Donde i representa a cada individuo y n es el total de personas incluidas en la estimación⁵. El ICE se presenta en porcentajes, y oscila entre el 0 al 100%, donde 0% indica que la persona tiene un empleo precario, de muy mala calidad, y 100% indica que la persona tiene un empleo de excelente calidad.

Tabla 1. Variables utilizadas para la construcción del ICE en El Salvador

Variables a considerar en ICE				
Dimensión	Variables	Categorías	Valor	Universo
Económica	Ingreso	3 SM o más	4	Ocupados. Se evalúa de acuerdo al área de residencia del encuestado
		1.5 SM o menor a 3 SM	3	
		1 SM o menor a 1.5 SM	2	
		Menor al SM	1	
Protección social	Seguro Social	Cotiza al ISSS	1	Ocupados
		No cotiza o solo es afiliado	0	
	Sistema de Pensiones	Cotiza a una AFP	1	Ocupados
		No cotiza o solo es afiliado	0	
Derechos laborales	Aguinaldo	Recibió aguinaldo	1	Solo para asalariados
		No recibió	0	
	Vacaciones	Tiene vacaciones pagadas	1	Solo para asalariados
		No tiene vacaciones pagadas	0	
Estabilidad laboral	Firma de un contrato	Tiene un contrato permanente	4	Solo para asalariados
		Tiene un contrato de duración larga	3	
		Tiene un contrato de duración media	2	
		Tiene un contrato de duración corta	1	
		No firma contrato	0	

⁵ Para todos los años, más del 90.0 % de los ocupados fue tomado en cuenta en la estimación del ICE.



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Variables a considerar en ICE				
Dimensión	Variables	Categorías	Valor	Universo
Jornada laboral	Jornada laboral	Tiene una jornada laboral adecuada	1	Ocupados
		Tiene una jornada laboral inadecuada	0	
Empleo peligroso	Empleo peligroso	No es peligroso	1	Ocupados
		Sí es peligroso	0	

Fuente: elaboración propia.

Para facilitar la lectura de los resultados, también se ha diseñado una clasificación de acuerdo a los valores del ICE, que va desde el empleo precario al excelente, en cinco rangos distintos, y una paleta de colores para visualizar mejor la información obtenida.

Tabla 2. Clasificación de los valores del ICE

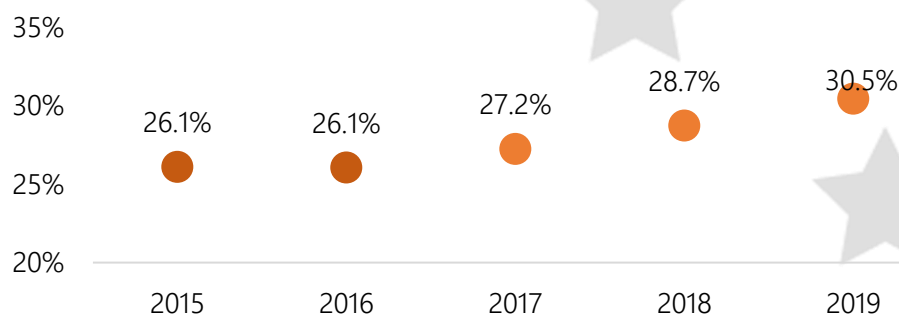
Valores ICE	Clasificación	
0-0.25	Precario	
0.25-0.50	Deficiente	
0.50-0.70	Bueno	
0.70-0.90	Muy bueno	
0.90-1.0	Excelente	

Fuente: elaboración propia.

5. RESULTADOS

En general, el ICE en El Salvador ha mostrado valores deficientes, con un promedio de 27.7 %, entre 2015 y 2019. En 2019 este valor llegó a 30.5 %, pero continúa en el rango de calidad deficiente del empleo. Este ICE ha mostrado leves mejoras en el período analizado; no obstante, las variaciones son insuficientes para mostrar un cambio de nivel de calidad en promedio.

Gráfico 1. ICE promedio a nivel nacional, 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en las EHPM, varios años.

Pérez (2020) identifica en Latinoamérica una tendencia de precarización del mundo asalariado acentuado por las políticas neoliberales, que han desregulado los mercados laborales, aunado al hecho de que las normas laborales tienden a no cumplirse *de facto*. El autor expone que existe un desempoderamiento de la clase trabajadora mediante esta dinámica de desregulación, así como mediante una externalización de tareas y funciones, y el auge de la subcontratación (que confiere menos derechos laborales a aquellos “fuera” de la empresa).

A esto se adiciona una crisis de acción colectiva expresada en la poca afiliación sindical. En febrero de 2020, en El Salvador existía un total de 174 sindicatos privados activos y 81 sindicatos públicos activos, con 96,749 y 33,255 personas afiliadas, respectivamente. El total representa un 4.5 % de la ocupación en 2019 (MTPS, 2020).

Además, el autor afirma que esta precarización se ha reforzado por el desempoderamiento que conlleva la amenaza del desempleo. Al respecto, apunta lo siguiente:

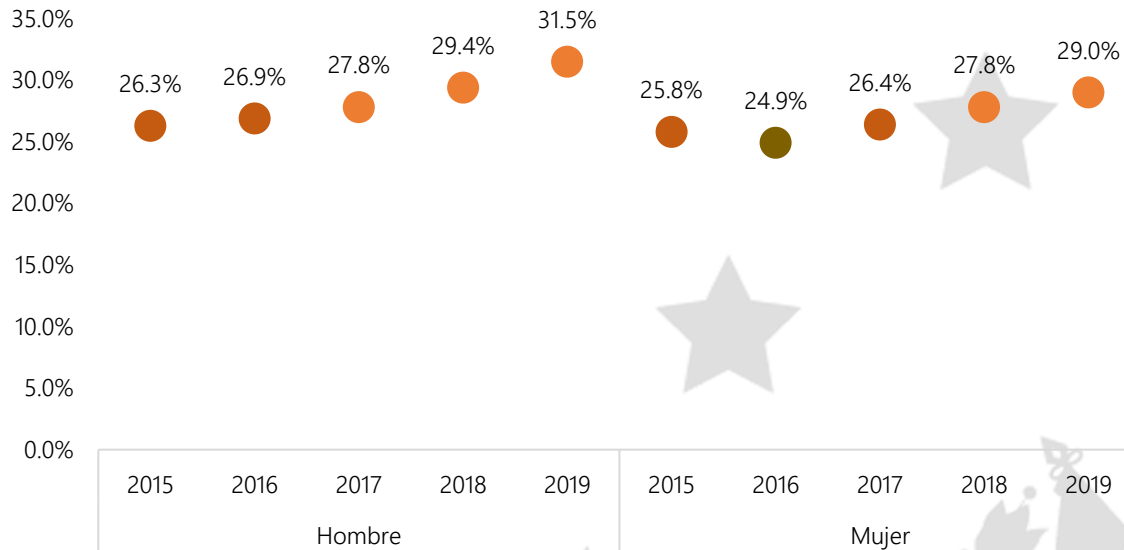
“No es tanto la función de presionar a la baja el salario por el exceso de oferta de mano de obra, sino que representa una amenaza de sustitución de trabajadores, lo que implica disciplinamiento para los amenazados. De esta manera, se acaba confiriendo al tener trabajo un estatuto de privilegio a defender a cualquier precio y que genera un sentimiento profundo de miedo a perderlo, por lo que se acepta la asimetría que lo sustenta” (Pérez, 2020, p. 7).

Si bien, en 2019, El Salvador mantuvo tasas de desempleo en niveles bajos (en 2019, la tasa de desempleo fue del 6.3 %), durante 2019, el 32.2 % de la población ocupada se encuentra en situación de subempleo (Digestyc, 2020), y la informalidad tiene un peso importante en la economía nacional, por lo que sí existe una amenaza ante la escasez de empleos de calidad, como se evidencia en el ICE.

Así, el ICE muestra los resultados de estas dinámicas como una persistencia de empleos de deficiente calidad para la mayoría de las persona trabajadoras. Esta precarización viene a acoplarse con otras asimetrías, como las relativas al género, territorialidad y educación. En todo el período analizado, los hombres trabajadores muestran, en promedio, un ICE levemente mayor al de las mujeres trabajadoras, aunque en ambos casos se observan empleos de calidad deficiente.



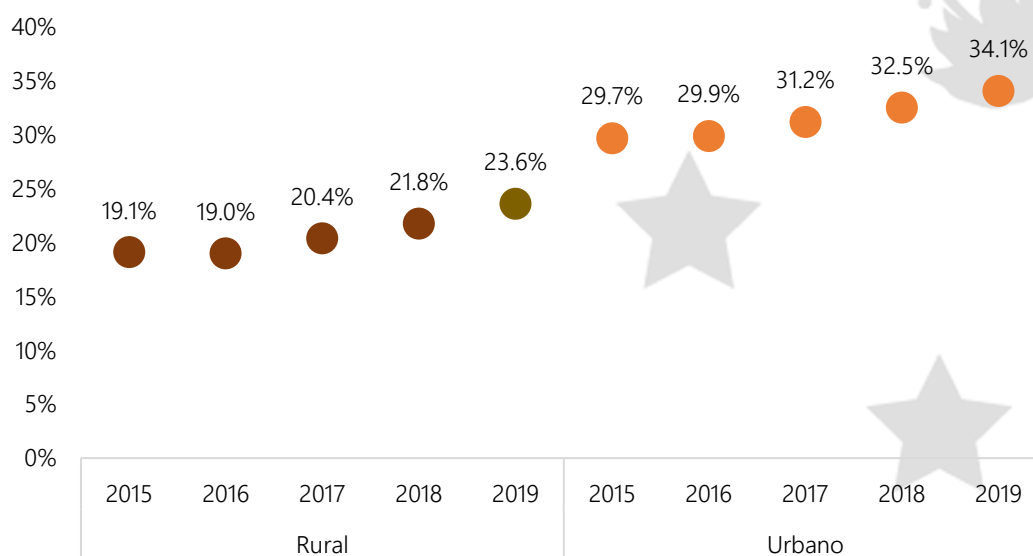
Gráfico 2. ICE según sexo, 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en las EHPM, varios años.

En el Gráfico 2, se observa una diferencia incluso de nivel del ICE entre áreas urbanas y rurales. Entre 2015 y 2019, el área rural se ha mantenido con empleos de calidad precaria, mientras que en el área urbana se ubican en una clasificación deficiente; ambas situaciones son deplorables para la clase trabajadora, pero es evidente la diferenciación en la calidad de empleo entre áreas geográficas. Además, en 2019, a nivel urbano se presenta un mayor ICE (34.1 %) en comparación con el ICE nacional (30.5 %), mostrando una posición de relativa ventaja para los residentes urbanos.

Gráfico 3. ICE según área de residencia, 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en las EHPM, varios años.



La segmentación más evidente en términos de calidad de empleo, se observa entre niveles educativos, y muestra una correlación positiva entre el valor promedio del ICE y el nivel educativo, donde mayores niveles educativos permiten una mejor calidad de empleos. Esta tendencia se mantiene relativamente constante entre 2015 y 2019.

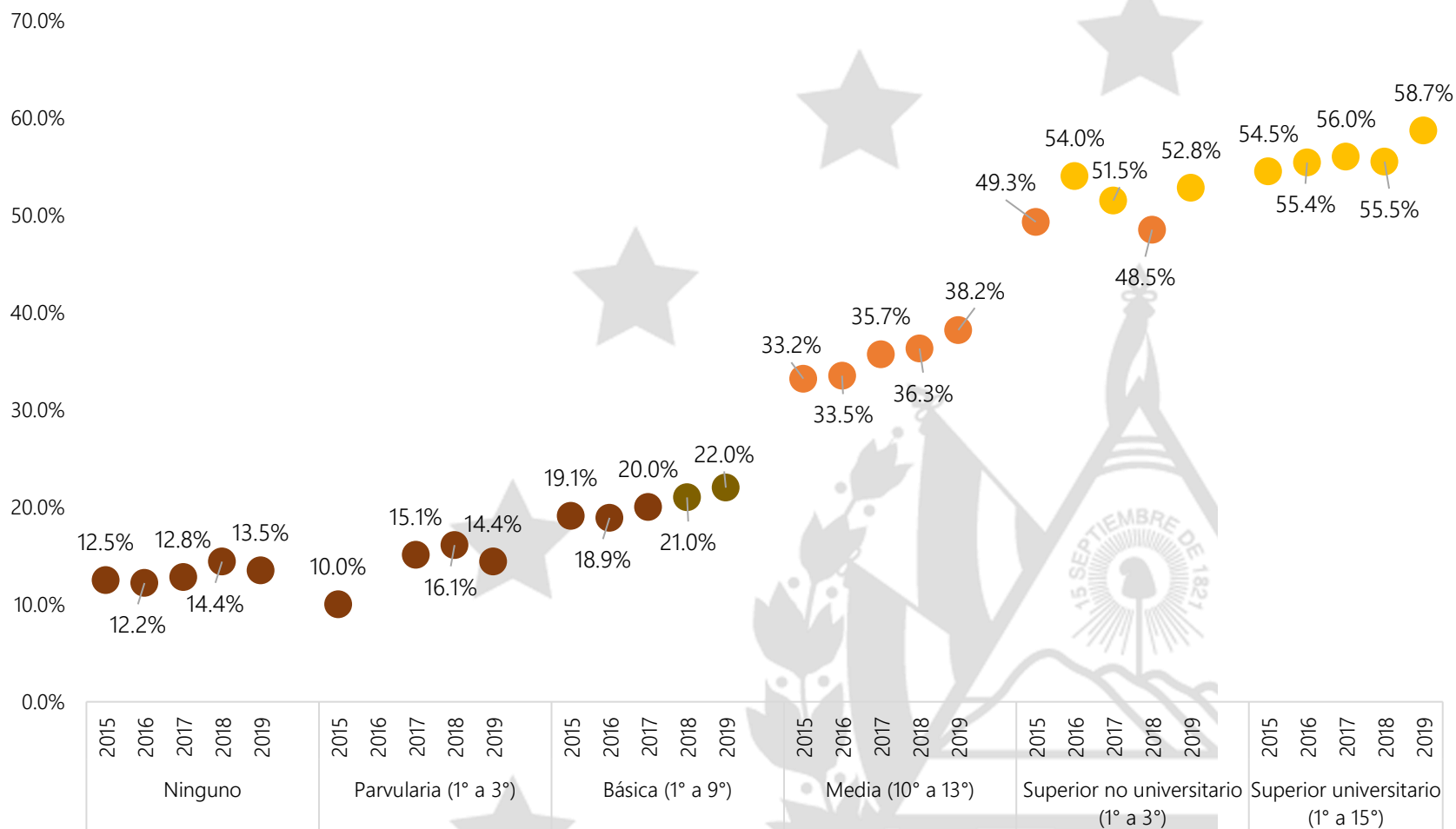
Sin embargo, es importante resaltar, que incluso las personas con un nivel de educación superior universitaria poseen en promedio empleos de buena calidad (ver Gráfico 4). Esta relación positiva, se reitera al visualizar la relación entre los valores promedio de ICE y el número de años de estudio aprobados (ver Gráfico 8).

Como se puede observar, en todo el quinquenio la calidad del empleo promedio, medida con el ICE, se mantiene en niveles similares, mostrando una deficiencia en su calidad para la mayoría de la población ocupada salvadoreña. Para enriquecer el análisis, también se identificaron algunas diferencias entre grupos poblacionales para 2019.





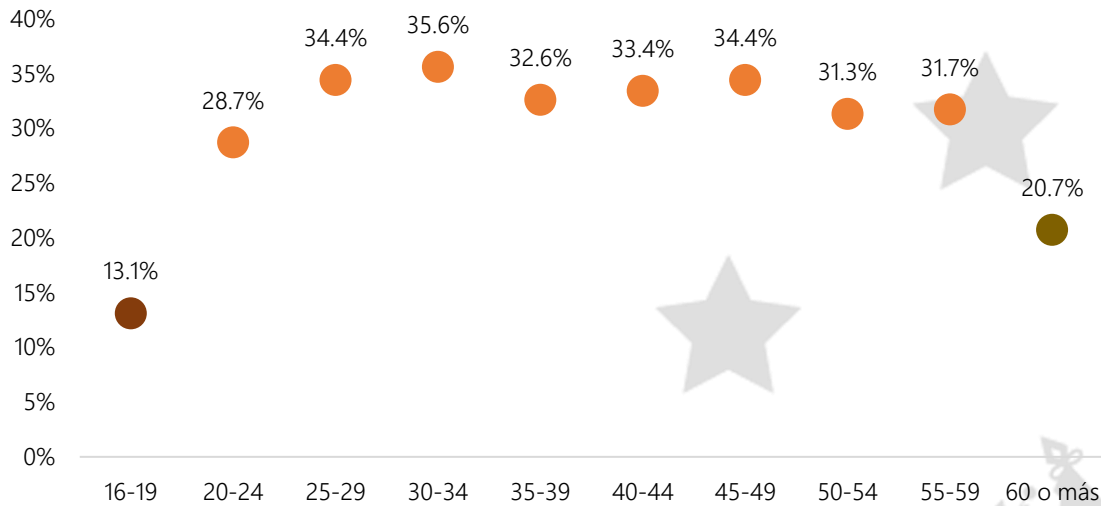
Gráfico 4. ICE según nivel educativo, 2015-2019



Fuente: elaboración propia con base en las EHPM, varios años.

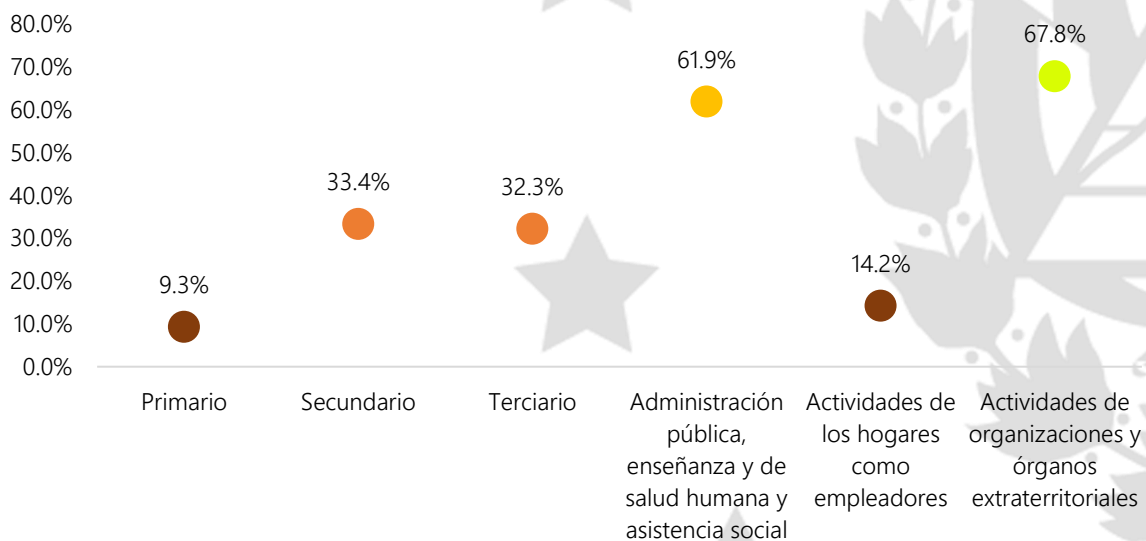


Gráfico 5. ICE según rangos etarios, 2019.



Fuente: elaboración propia con base en la EHPM de 2019.

Gráfico 6. ICE según sectores de actividad económica, 2019.



Fuente: elaboración propia con base en la EHPM de 2019.

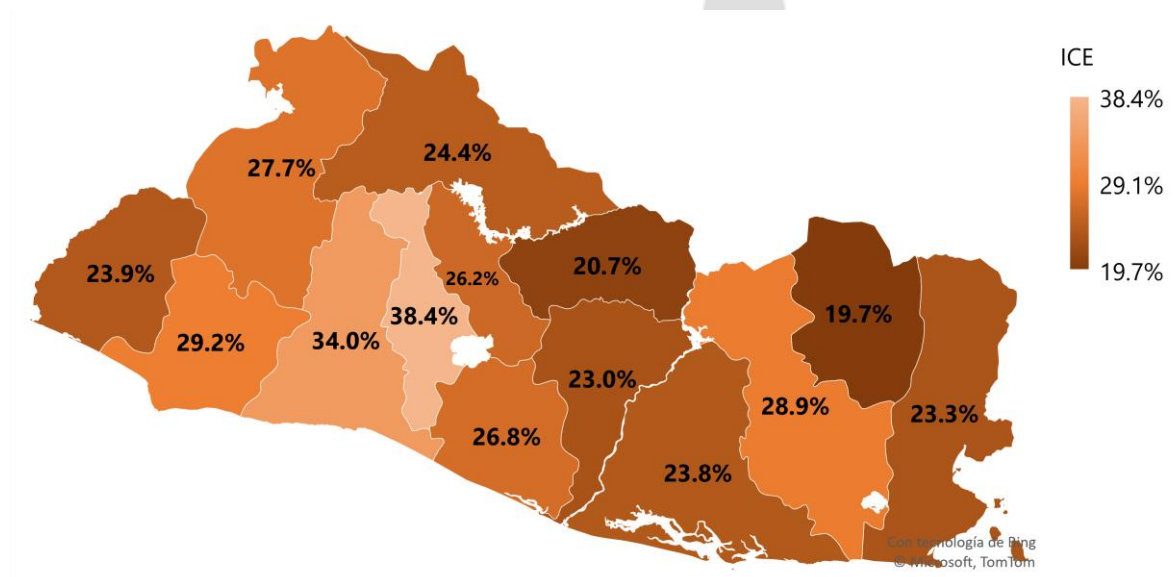
En el Gráfico 5, se muestran los ICE promedio de acuerdo a rangos etarios, y observa una relación en forma de parábola, donde quienes se ubican en los extremos (personas trabajadoras jóvenes y adultas mayores) poseen empleos de menor calidad (precarios) en relación al resto. Sin embargo, entre los 20 y 59 años las personas poseen empleos de calidad deficiente, con leves diferencias entre sí.

En el Gráfico 6, se detallan los ICE promedio por grandes sectores de actividad económica, y se evidencia que en el sector primario y de trabajo doméstico tienen empleos precarios en

comparación al resto. Solamente las actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales poseen empleos de muy buena calidad, en promedio.

En el Mapa 1, se observa que en general el ICE promedio por departamento es deficiente y precario. San Salvador se muestra como el departamento con el ICE mayor, con un 38.4 %, aunque se mantiene en niveles deficientes de calidad; seguido por La Libertad, con un ICE promedio de 34.0 %. En Morazán, Cabañas, San Vicente, La Unión, Usulután, Ahuachapán y Chalatenango la calidad del empleo es predominantemente precaria. Esto indica que a medida que se alejan de la capital, los empleos se precarizan.

Mapa 1. ICE por departamento, 2019



Fuente: elaboración propia con base en la EHPM de 2019.

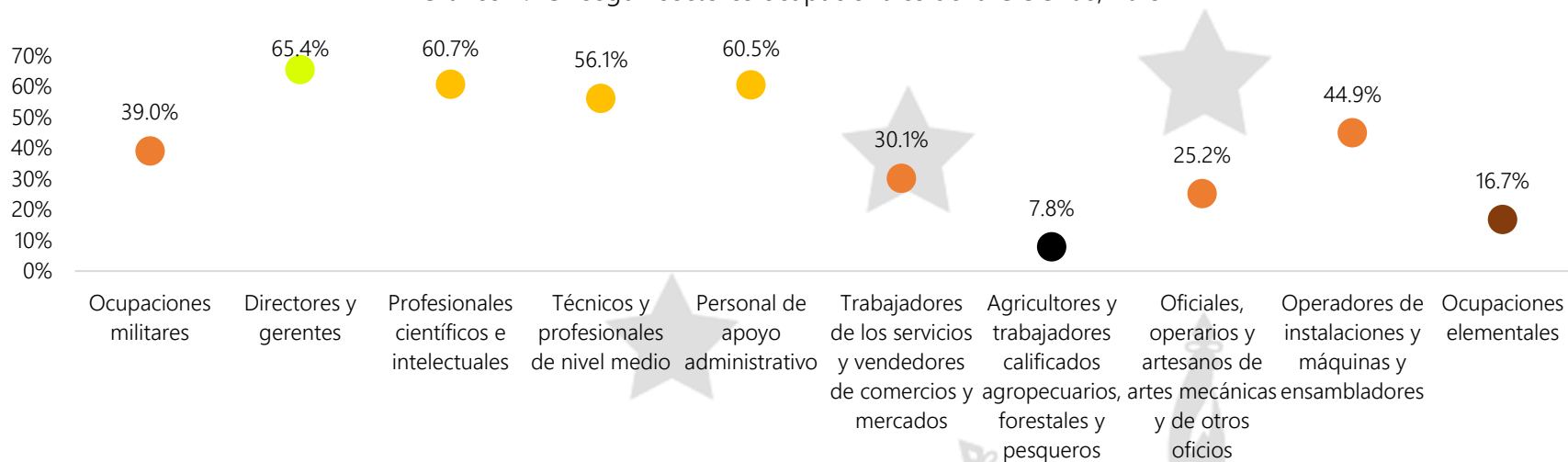
En relación con lo anterior, se obtuvo el ICE promedio para 2019 de acuerdo a los grandes sectores ocupacionales, según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) a dos dígitos, y se muestra que los directores y gerentes tienen en promedio empleos de muy buena calidad; mientras que, los profesionales científicos e intelectuales, técnicos y profesionales de nivel medio y el personal de apoyo administrativo tienen empleos de buena calidad, en promedio. En contraste, los agricultores y trabajadores agropecuarios tienen en promedio empleos precarios, donde el valor del ICE es de 7.8% (ver Gráfico 7).

En el Gráfico 8, se muestra la relación positiva entre los valores promedio del ICE y el número de grados educativos aprobados en 2019. Mientras más grados aprobados se tenga, mayor es el ICE promedio para ese grupo de personas trabajadoras. Sin embargo, la población con más años de estudio aprobados es muy reducida (7.5 % del total para 2019), por lo que, los empleos de calidad se reservan para una minoría.



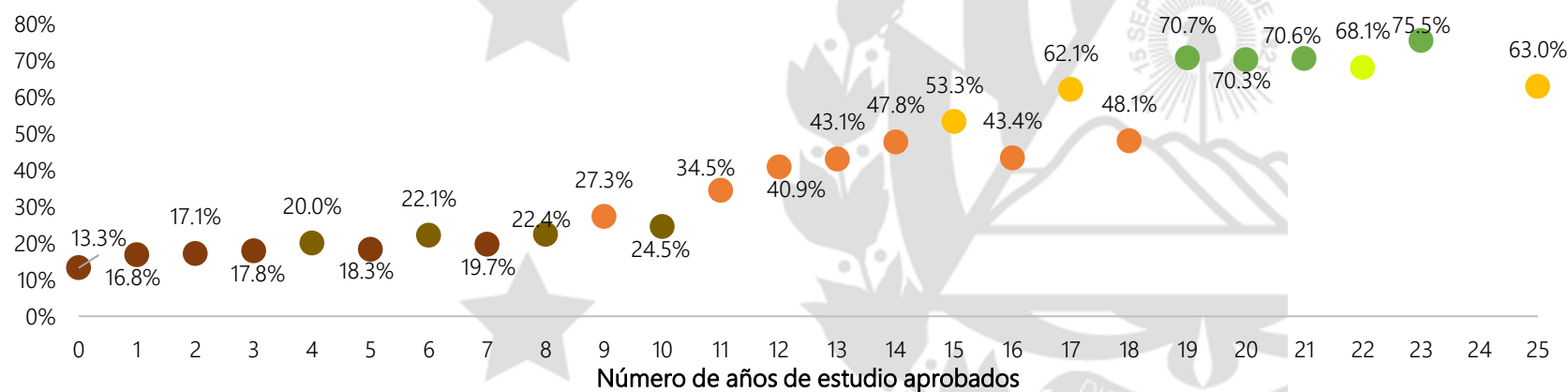
MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Gráfico 7. ICE según sectores ocupacionales de la CIUO-08, 2019



Fuente: elaboración propia con base en la EHPM de 2019.

Gráfico 8. ICE según años de estudio aprobados, 2019



Fuente: elaboración propia con base en la EHPM de 2019.

Por tanto, se deduce que la calidad del empleo varía ante factores como la educación y el sector de actividad económica, pero además, influyen la edad, el sexo, el área y departamento de residencia, lo que indica que existen desigualdades y asimetrías entre grupos y pares categóricos, que se han acoplado a las dinámicas de desempoderamiento que se llevan a cabo en el mercado laboral. En general, las personas trabajadoras ocupadas salvadoreñas tienen empleos de calidad deficiente, y esto no ha cambiado en un quinquenio.

Esto invita a reflexionar sobre el hecho de que en el mercado laboral salvadoreño la generalidad es que los empleos no sean de buena calidad, incluso para aquellos en posiciones más privilegiadas. Cabe atribuir esto a las políticas neoliberales que han acelerado las tendencias de desregulación del mercado de trabajo (Pérez, 2020), y que al mismo tiempo han debilitado la capacidad del Estado para asignar recursos a las inspecciones y monitoreo al cumplimiento de los derechos laborales; por lo que, priorizar la calidad del empleo al igual que la generación de empleos parece imperativo en este punto.

CONCLUSIONES

En primer lugar, se invita a reflexionar respecto a que no es suficiente hablar de generación de empleos para garantizar que exista un crecimiento económico inclusivo con beneficios para la población trabajadora. La complejidad del concepto de “calidad” de empleos invita a explorar nuevas concepciones de bienestar en el empleo y a cuestionar hasta dónde deben llegar las metas de políticas públicas en materia de inversión y empleo. ¿Es suficiente preocuparse por la generación de empleos? Los datos apuntan a que este descuido por la calidad ha perpetuado las condiciones laborales precarias de la mayor proporción de personas trabajadoras.

En segundo lugar, es necesario comprender el rol integrador que tiene el trabajo en la sociedad y la transversalidad de sus efectos en la vida de las personas, ya que representa un espacio relacional, generador de identidad, en el que las personas se desenvuelven la mayor parte de sus vidas y una fuente de autorrealización. Además, es crucial para el sistema económico, el medio de subsistencia de la mayoría de la población, y por tanto, la forma en que se trabaja debe de ser una preocupación central.

El ICE propuesto en este documento trata de incorporar estos aspectos en la medida que la información esté disponible, explorando indicadores como el trabajo peligroso, la jornada laboral y la estabilidad del empleo, que estimaciones como la del empleo informal no considera, ampliando el análisis a nuevas dimensiones del empleo.

En cuanto a los resultados, en el período 2015-2019, se evidencia que el empleo en El Salvador es de una calidad deficiente y precaria en muchos casos, con diferencias de sexo, edad, área geográfica y nivel educativo. Generalmente, las mujeres, personas trabajadoras rurales, jóvenes o adultas mayores y con menores niveles educativos muestran índices más bajos, por lo que la

precarización laboral los perjudica en mayor medida. Esto indica que el mercado laboral penaliza por sexo, edad, territorialidad y nivel educativo no solo en acceso al empleo sino en la calidad de los mismos.

Los sectores que requieren mano de obra menos calificada y que están a menor alcance de inspecciones, como el sector agropecuario y el servicio doméstico remunerado, muestran una generación de empleos más precarios en comparación con otros sectores; por lo que, es necesario redoblar esfuerzos para el seguimiento de las condiciones de trabajo de estas actividades económicas. De modo que, el monitoreo debe articularse en los departamentos más alejados de la capital, pues se generan empleos más precarios en los departamentos al occidente y oriente del país.

Después de tres décadas de políticas neoliberales, las tendencias del mercado laboral evidencian que no se existen mejoras sustanciales en los niveles de calidad de los empleos generados. En ese sentido, la falacia de que la desregulación de los mercados (incluido el de trabajo) favorecería el desarrollo e inclusión democrática a los beneficios del capitalismo, no se ha cumplido, y más bien, se puede observar que los grupos poblacionales menos amparados por sistemas de protección social e inspecciones de trabajo, no han podido constatar mejoras considerables en sus condiciones laborales y calidad de los empleos a los que acceden.

En ese sentido, se extrae el aprendizaje de que es necesaria una intervención activa del Estado para garantizar los derechos laborales, utilizando tanto el marco legal disponible como los recursos para la verificación y monitoreo, a través de inspecciones directamente en las empresas y seguimiento de denuncias. Aunado a esto, la movilización colectiva, tan deteriorada actualmente, debe fortalecerse para que las personas trabajadoras puedan entrar en procesos de negociación colectiva beneficiosos y en la búsqueda de la mejora en la calidad de los empleos.

RECOMENDACIONES

Como primera recomendación, se menciona la necesidad de contar con instrumentos que recolecten información respecto a la calidad de los empleos, entendida en un sentido amplio y que obtenga datos medibles y objetivos, así como valoraciones subjetivas, pues ambas dan cuenta de las diferentes dimensiones que comprende un empleo de calidad.

Como un primer esfuerzo, el ICE se realiza con la finalidad de poder ser replicable y monitoreado por las instituciones pertinentes, a partir de la información que actualmente se recolecta en las EHPM, sujeto siempre a mejora y discusión respecto a sus aspectos metodológicos definidos en esta primera exploración.

Un segundo punto, es el fortalecimiento de las herramientas del Estado para procurar el cumplimiento de los derechos laborales, las cuales deben ser tanto legales como en términos



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

de recursos para inspecciones y seguimiento de denuncias por violaciones a los derechos laborales. El Estado debe asumir como un compromiso central la mejora de la calidad de los empleos generados, y debe procurar que las políticas de atracción de inversión productiva tengan en consideración no solo la generación de empleos, sino la generación de empleos decentes, de buena calidad.

Una tercera recomendación está orientada al empoderamiento de las personas trabajadoras para exigir sus derechos en un mundo cada vez más globalizado, cuyas tendencias capitalistas entran en mayor conflicto con la sostenibilidad de la vida. Los esfuerzos dirigidos al fomento y fortalecimiento de la movilización colectiva son clave para que las y los trabajadores ejerzan un monitoreo de la calidad del empleo, y sean capaces de entrar en procesos de negociación colectiva, para frenar cualquier intento de deteriorar y precarizar las condiciones laborales.

Por último, se recomienda reflexionar alrededor de las condiciones de vida a las que se somete a la población trabajadora, en el marco de una comprensión del bienestar más allá del rédito económico. Por lo tanto, siempre debe primar el aseguramiento de la vida, y más aún, se debe garantizar que la población trabajadora salvadoreña y sus familias viva en condiciones dignas y que potencien su desarrollo.



BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, Á.; Azuara, O. y S. González (2020) *¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? Posibles escenarios para América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Washington, D. C.; Estados Unidos. [En línea] Disponible en: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/C%C3%B3mo_impactar%C3%A1_la_COVID-19_al_empleo_Posibles_escenarios_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe.pdf
- Argueta, N. (2020). *Diagnóstico sobre el empleo en El Salvador*. Consultoría OIT. Organización Internacional del Trabajo. San Salvador, El Salvador. [Inédito].
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós Estado y Sociedad. Buenos Aires, Argentina.
- Clark, A. (1998). *Measures of Job Satisfaction. What Makes a Good Job? Evidence from OECD countries*. En OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 34, Agosto 1998. París, Francia. [En línea] Disponible en: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/670570634774.pdf?expires=1627676933&id=id&accname=guest&checksum=47BA9F543D41C893062FE41512BAFF63>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2002). *Globalización y desarrollo social*. En Vigésimo noveno Período de Sesiones del 6 al 10 de mayo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Brasilia, Brasil. [En línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2724/2/S2002024_es.pdf
- Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC) (2020). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2019*. Ministerio de Economía. Ciudad Delgado, El Salvador. [En línea] Disponible en: <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>
- Erazo, M. (2020). *Medición y análisis del empleo informal en El Salvador: retos en el contexto del COVID-19*. En Revista Estudios de Políticas Públicas, 6(2), julio-noviembre de 2020. Universidad de Chile. Santiago, Chile. [En línea] Disponible en: <https://revistaestudiospoliticaspublicas.uchile.cl/index.php/REPP/article/view/58399/67060>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Working conditions in a global perspective*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo. Luxemburgo, Luxemburgo y Ginebra, Suiza. [En línea] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf

- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la Organización Internacional del Trabajo. Lima, Perú. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/461671.pdf>
- Jiménez, D. y J. Páez (2014). *Una metodología alternativa para medir la calidad del empleo en Colombia (2008 -2012)*. En Revista Sociedad y Economía, No. 27, julio-diciembre, pp. 129-154. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Universidad del Valle. Cali, Colombia. [En línea] Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/cidse-univalle/20140924124457/SyE27Final.pdf>
- Johnson, L. (2010). *Aumento del empleo vulnerable y la pobreza: Entrevista con el jefe de la unidad de las tendencias mundiales del empleo de la OIT*. En Historias de Impacto. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza [En línea] disponible en: <https://cutt.ly/fm0esGF>
- Marx, K. (2008). *El Capital. Crítica de la economía política. Tomo I*. El proceso de producción del capital. Siglo XXI editores, 28° reimpresión. México.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) (2020). *Afiliados sindicales a febrero de 2020*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. San Salvador, El Salvador.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2015). *Índice de Calidad del Empleo para Costa Rica. Una aproximación a su medición, 2010-2014*. Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2020). *Índice de Calidad del Empleo para Costa Rica. Una aproximación a su medición, 2015-2019*. Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. San José, Costa Rica. [En línea] Disponible en: <https://barometrolaboralcr.com/repositorio-oml/indice-de-calidad-del-empleo-para-costa-rica-una-aproximacion-su-medicion-2015-2019>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999). *Memoria del Director General. Trabajo Decente*. En la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, Suiza. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Pérez, J. (2014). *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). San José, Costa Rica. [En línea] Disponible en: <https://flacso.or.cr/wp-content/uploads/2014/11/mercados-barbaros.pdf>



- Pérez, J. (2020). *Las desigualdades y la re-politización de lo social en América Latina*. En Encartes, volumen 2, número 4, septiembre 2019-marzo 2020 pp.1-47. México. [En línea] Disponible en: <https://encartes.mx/las-desigualdades-y-la-re-politizacion-de-lo-social-en-america-latina/>
- Rosenthal, N. (1989). *More than Wages at Issue in Job Quality Debate*. En Monthly Labor Review, volume 112, número 12, diciembre 1989, pp. 4-8. Bureau of Labor Statistics. Washington, D. C., Estados Unidos. [En línea] Disponible en: <https://www.bls.gov/opub/mlr/1989/12/art1full.pdf>
- Sehnbruch, K. (2004). *From the Quantity to the Quality of Employment: An application of the capability approach to the Chilean Labor Market*. Paper No. 9, Mayo 2004. Centro de Estudios para Latinoamérica, Universidad de California. Berkeley, Estados Unidos. [En línea] Disponible en: <https://escholarship.org/uc/item/1ff3s1c6>
- Shaikh, A. (2003). *Valor, acumulación y crisis. Ensayos de economía política*. Tercer mundo editores. Colombia. [En línea] Disponible en: <http://gesd.free.fr/shaikh90.pdf>
- Weller J. y C. Roethlisberger (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Serie macroeconomía del desarrollo, No. 110. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago, Chile. [En línea] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Ponderaciones de las variables incluidas en el ICE

Dimensión	Puntos			Ponderación		
	Asalariado	Empleador y cuenta propia	No remunerado	Asalariado	Empleador y cuenta propia	No remunerado
1. Ingreso	40	50		0.4	0.5	
3 SM o más	40	50		0.4	0.5	
1.5 SM o menor a 3 SM	30	35		0.3	0.35	
1 SM o menor a 1.5 SM	20	25		0.2	0.25	
Menor al SM	0	0		0	0	
2. Protección social	25	35	35	0.25	0.35	0.35
<u>2.1. Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS)</u>	12.5	20	20	0.125	0.2	0.2
Sí cotiza al ISSS	12.5	20	20	0.125	0.2	0.2
No cotiza al ISSS	0	0	0	0	0	0
<u>2.2. Sistema de Ahorro Para Pensiones (SAP)</u>	12.5	15	15	0.125	0.15	0.15
Sí cotiza a una AFP	12.5	15	15	0.125	0.15	0.15
No cotiza a una AFP	0	0	0	0	0	0
3. Derechos laborales	20			0.2		
<u>3.1. Aguinaldo</u>	10			0.1		
Sí recibe aguinaldo	10			0.1		
No recibe aguinaldo	0			0		
<u>3.2. Vacaciones pagadas</u>	10			0.1		
Sí recibe vacaciones pagadas	10			0.1		
No recibe vacaciones pagadas	0			0		
4. Estabilidad laboral	4			0.04		
Empleo permanente	4			0.04		
Empleo no permanente de duración larga	3			0.03		
Empleo no permanente de duración media	2			0.02		
Empleo no permanente de duración corta	1			0.01		
Empleo esporádico o eventual	0			0		
5. Jornada adecuada	5	5	5	0.05	0.05	0.05
Tiene una jornada laboral adecuada	5	5	5	0.05	0.05	0.05
Tiene una jornada laboral inadecuada	0	0	0	0	0	0
6. Empleo peligroso	6	10	10	0.06	0.1	0.1
No tiene un empleo peligroso	6	10	10	0.06	0.1	0.1
Tiene un empleo peligroso	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	50	1	1	0.5

Fuente: elaboración propia.