



– Homenaje a Joan Noguera Tur –

TERRA. Revista de Desarrollo Local

e-ISSN: 2386-9968

Número 8 (2021), 558-578

DOI 10.7203/terra.8.21306

IIDL – Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local

Un sistema de indicadores para medir el trabajo decente. Aplicación al caso piloto de la comarca del Montsià (Tarragona, Cataluña)

Indira Betancourt López

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

inbelo@uv.es

<https://orcid.org/0000-0002-0640-5338>

Mar Riera Spiegelhalder

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

mar.riera@uv.es

Adrián Ferrandis Martínez

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

adrian.ferrandis@uv.es

<https://orcid.org/0000-0001-9478-603X>

Mar Violeta Ortega-Reig

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

m.violeta.ortega@uv.es

<https://orcid.org/0000-0001-6798-7119>

Héctor del Alcázar Indarte

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

hector.alcazar@uv.es

<https://orcid.org/0000-0001-6580-7102>

Giuseppe Escardaccione

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

giuseppe.scardiccione@uv.es

José Vicente Sánchez Cabrera

Dpto. Geografía. Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

jose.vicente.sanchez@uv.es

<https://orcid.org/0000-0001-8834-610X>

Itziar Vañó de Urquijo

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

itziar.vano@uv.es

<https://orcid.org/0000-0003-4208-3716>

Álvaro Torres Puche

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

alvaro.torres@uv.es

<https://orcid.org/0000-0002-7292-3619>

Joan del Alcázar Garrido

Institut Interuniversitari de Desenvolupament Local, Universitat de València (España)

joan.m.alcazar@uv.es

<https://orcid.org/0000-0001-6584-689X>



Esta obra se distribuye con la licencia Creative Commons
Reconocimiento-No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional

SECCIÓN ARTÍCULOS

Un sistema de indicadores para medir el trabajo decente. Aplicación al caso piloto de la comarca del Montsià (Tarragona, Cataluña)

Resumen: La inseguridad y la vulnerabilidad laboral del siglo XXI son asignaturas pendientes de resolver. Es por ello que, el acceso al Trabajo Decente, se ha convertido en una necesidad de las sociedades modernas, abocadas a un ritmo de productividad que no sólo deja poco margen a la vida personal y familiar, sino que, además, ha convertido la precariedad en un problema de grandes dimensiones. Los actores locales que forman parte importante en la toma de decisiones necesitan herramientas para medir e implementar políticas conducentes a alcanzar la dignidad en el trabajo, tal y como estipulan grandes organismos internacionales como la OIT y la OMS. Este artículo presenta un sistema de indicadores que permiten medir el impacto y la calidad de las políticas en materia de empleo. Un sistema de indicadores que ya fue aplicado con éxito en la comarca catalana del Montsià.

Palabras clave: Trabajo Decente, indicadores de trabajo decente, conciliación, empleabilidad, productividad

A system of indicators to measure decent work. Application to the pilot case of the Montsià region (Tarragona, Catalonia)

Abstract: The insecurity and job vulnerability of the 21st century are pending issues. That is why access to Decent Work has become a necessity in modern societies, engaged in a rate of productivity that not only leaves little room for personal and family life, but has also made precariousness in a large problem. Local actors that are an important part in decision-making need tools to measure and implement policies that lead to achieving dignity at work, as stipulated by large international organizations such as the ILO and the WHO. This article presents a system of indicators that make it possible to measure the impact and quality of employment policies. A system of indicators that has already been successfully applied in the Catalan region of Montsià.

Key words: Decent Work, decent work indicators, work-life balance, employability, productivity.

Recibido: 07 de junio de 2021

Devuelto para revisión: 21 de junio de 2021

Aceptado: 07 de julio de 2021

Referencia / Citation:

Betancourt, I., Riera, M., Ferrandis, A., Ortega-Reig, M., del Alcázar, H., Escardaccione, G., Sánchez, J., Vañó, I., Torres, A., y del Alcázar, J. (2021). Un sistema de indicadores para medir el trabajo decente. Aplicación al caso piloto de la comarca del Montsià (Tarragona, Cataluña). *TERRA. Revista de Desarrollo Local*, (8), 558-578. DOI 10.7203/terra.8.21306

IDEAS CLAVE / HIGHLIGHTS / IDEES CLAU

- | | | |
|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. El Trabajo Decente se ha convertido en una necesidad de las sociedades modernas.2. La calidad del empleo medida a partir de cinco variables3. Seis dimensiones para valorar e implementar el grado de alcance de los acuerdos internacionales vigentes.4. Un sistema de indicadores que constituya un marco institucional fuerte de evaluación.5. Definición de Trabajo Decente adaptada al territorio para ofrecer soluciones óptimas adaptadas a la realidad local. | <ol style="list-style-type: none">1. Decent Work has become a need for modern societies.2. Labour quality measured by five variables.3. Six dimensions to assess and implement the implementation of existing international agreements.4. An indicator system to provide a strong institutional framework for evaluation5. Land based Decent Work definition to offer optimal solutions adapted to the local reality. | <ol style="list-style-type: none">1. El Treball Decent s'ha convertit en una necessitat de les societats modernes.2. Definir la qualitat del treball mesurada a partir de cinc variables.3. Sis dimensions per avaluar i implementar el grau de consecució dels acords internacionals existents.4. Un sistema d'indicadors que constitueixi un marc institucional fort d'avaluació.5. Definició de Treball Decent adaptada al territori per oferir solucions òptimes adaptades a la realitat local. |
|--|---|---|

1. INTRODUCCIÓN

En el texto que se presenta a continuación se ofrece un análisis acerca de la importancia que adquiere, cada vez de forma más clara, el acceso al Trabajo Decente por parte de la población económicamente activa, así como del diseño de un sistema de indicadores generales que permita a los actores locales involucrados en la toma de decisiones, tanto de impacto local como a niveles superiores, tener un punto de referencia acorde a la normativa pautada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (OIT, 2016).

Para entender la relevancia de las distintas variables a tomar en consideración cuando se habla del Trabajo Decente se debe pensar en cómo se comporta actualmente el mercado laboral, y en cómo se prevé que funcione en los próximos años. La sociedad y el mercado funcionan a una velocidad de vértigo; en la que cada vez más se observan la fragilidad y la vulnerabilidad de la oferta laboral, en la que, además, existe cada vez menos la tan anhelada conciliación del tiempo laboral con el tiempo que se debe dedicar al descanso y a la familia.

En la actualidad se ha abierto un nuevo escenario como consecuencia de la pandemia derivada del COVID-19. Una emergencia sanitaria global que ha puesto de manifiesto la debilidad del modelo económico imperante y que, sobre todo, plantea un nuevo reto: el de repensar qué tipo de trabajo y qué garantías se necesitan para impedir el colapso económico y, en consecuencia, se evite la extrema vulnerabilidad a la que se ve abocada gran parte de la sociedad.

En el marco del desarrollo local desde una perspectiva de carácter integral, la investigación que se presenta en este artículo parte de un estudio piloto aplicado en la comarca catalana del Montsià, en el que, tras un exhaustivo análisis de las políticas y programas de ocupación, así como de las potencialidades del territorio en materia económica, se desarrolló un sistema de indicadores para medir el Trabajo Decente. Las conclusiones de la investigación han servido para que las autoridades competentes las usen como referente a la hora de definir y trazar las políticas de empleo en dicho territorio. Exponer cómo se diseñaron metodológicamente estos indicadores y cómo pueden ser aplicados en diversos territorios es el objetivo que persigue éste artículo.

2. EL TRABAJO DECENTE

En la década de los años 90, frente a las nuevas tendencias sociales del mercado de trabajo y ante la incertidumbre a la que los trabajadores tuvieron que hacer frente, sumado al deterioro de sus derechos, surgió el concepto de *Decent Work*¹ [*Trabajo Decente* o

¹ En la década de los noventa se asistió a profundos cambios del modelo económico de Europa. Estos nuevos elementos crearon una novedosa forma de trabajo, junto a la desaparición –casi totalitaria– de la industria pesada y de una parte significativa de la industria manufacturera. Entre las consecuencias que se evidenciaron destacan la reasignación de recursos económicos y un auge exponencial y sin precedentes del desempleo. La era industrial propició un auge masivo de empleo en el que todos trabajaban al unísono, y en el que la cantidad de horas dedicadas al trabajo era la variable fundamental de la efectividad laboral y la productividad. Según Beck (2006), los noventa son años en los que el trabajador se vuelve móvil, se comienza a desconectar de su entorno geográfico y de las experiencias de generaciones anteriores para entrar a un mercado de trabajo cada vez más individual y más competitivo. Se pasó así, durante esta época, de una *sociedad del trabajo* a una *sociedad del riesgo*.

Trabajo Digno]. Su creador, Juan Somavía², era el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1999.

Desde entonces, el concepto de Trabajo Decente ha ido modificándose y se le han incorporado nuevos elementos a tener en consideración como indicadores indispensables para medir la calidad del empleo. En este sentido se puede apuntar que, en la actualidad, la OIT define el *Trabajo Decente* como:

Las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias. Mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, igualdad de oportunidades para todos, mujeres y hombres (OIT, 2021)³.

A partir de este concepto, la OIT ha definido los cuatro objetivos estratégicos a alcanzar: pleno empleo, derechos laborales, protección social y diálogo social. Una de las conclusiones más relevantes que se alcanzan ha sido la constatación de que el concepto de *Trabajo Decente* no es algo rígido y cerrado, sino que dependerá, en cierta medida, de cómo lo definan las personas involucradas. Manteniendo un esquema genérico, que respeta las grandes líneas que conforman la definición hecha por la OIT, las versiones concretas en cada contexto pueden ser, lógicamente, muy variadas y dependerán de diversos factores. Pueden ir desde la pregunta de por qué es importante el trabajo y para qué me sirve, hasta cómo el entorno social percibe el progreso. Por lo tanto, el concepto, aunque está presente en todos los entornos, no necesariamente responderá a idénticos parámetros. En algunos lugares, por ejemplo, puede que se haga más hincapié en temas de seguridad contra los accidentes de trabajo, mientras que en otros la problemática fundamental pueden ser variables relacionadas con la salud, o a la realidad salarial.

Especialistas en la temática consideran que el paradigma del Trabajo Decente⁴ promueve la justicia social, la igualdad social, el trabajo productivo y seguro, la dignidad del trabajador y sus derechos, la libertad de asociación, así como la negociación colectiva con la participación efectiva de los trabajadores. De hecho, hay una política imperativa que explica que, al generar más calidad en las oportunidades de empleo productivo, debe garantizarse que las mujeres no sean víctimas de una política empresarial que se vertebré a partir de una sobreexplotación –más horas y peores condiciones de trabajo–, acompañada de bajos salarios (Nizami, 2017).

Ha de tenerse en cuenta, además, que, en la nueva era post industrial, en el contexto actual de la economía del conocimiento, la productividad ya no se mide por el número de horas

² Abogado y diplomático chileno, nacido el 21 de abril de 1941. Representante Permanente de Chile ante las Naciones Unidas, entre otros altos cargos. Director de la OIT entre el 4 de marzo de 1999 y el 30 de noviembre de 2012.

³ Tomado de <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

⁴ Existe cierta confusión acerca de la terminología, puesto a que en diversas fuentes se habla de *Trabajo Digno* y en otras se habla de *Trabajo Decente*. Si nos remitimos a la traducción del inglés al español nos daremos cuenta de que en ambos casos el resultado es el mismo. Es decir, tanto si se escribe *Trabajo Decente* como si se escribe *Trabajo Digno* la traducción al inglés es *Decent work*. Es por ello que encontramos abundante bibliografía con ambas denominaciones. Dicho esto, debemos aclarar que en los documentos oficiales de organismos internacionales como la OIT o la OMS la terminología que se emplea en español es *Trabajo Decente*, por lo que será ésta la adoptada en nuestro estudio acerca del mismo.

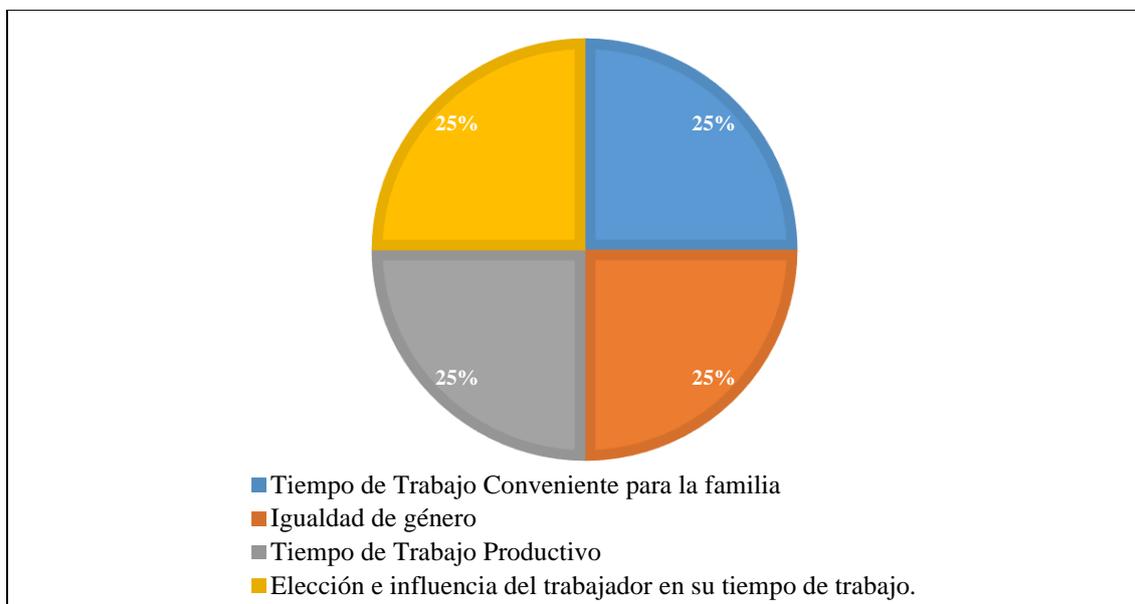
dedicadas al trabajo, sino por el resultado cualitativo de este. Por lo tanto, el llamado “tiempo de inactividad”, es decir las interrupciones para el descanso en la larga jornada laboral ayudan tanto a la mente como al cuerpo a recuperarse. Ello permite regresar con renovado vigor y vitalidad a la actividad, lo que claramente resulta beneficioso por lo que respecta a la productividad y a la eficiencia.

El trabajo precario, aunque no puede ser considerado como una variable dentro de la definición de lo que debe ser un Trabajo Decente, puede ser considerado como una constante que permite detectar cuándo se está en presencia de un empleo de baja calidad que vulnera los derechos de los trabajadores. La precariedad laboral constituye uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad en su conjunto frente a la incertidumbre que genera el nuevo modelo de producción económica.

Desde 1989, se identificaron algunas de las características que nos alertan de cuándo estamos en presencia de un trabajo precario: 1) Aquellos que presentan un horizonte corto, en el cual el riesgo de pérdida del empleo es muy alto; 2) Aquellos en los que el empleado no controla de forma individual ni de forma colectiva las condiciones de trabajo, ni los salarios, ni la intensidad de su esfuerzo; 3) Aquellos en los que los trabajadores no están protegidos contra la discriminación, ni cuentan con niveles adecuados de protección social (como salud, pensiones, accidentes, seguro de desempleo, entre otros); 4) Aquellos con bajos ingresos, tanto que pueden abocar a la pobreza, e incluso a la exclusión social.

La relevancia del Trabajo Decente ha propiciado que organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), incorporaran nuevas variables a tomar en consideración para medir y redefinir el mismo sobre la base de los derechos humanos. Es por ello por lo que se incorporó la variable del trabajo saludable como un indicador indispensable (Figura 1).

Figura 1. Variables que componen el Trabajo Decente



Fuente: Datos de la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra (TRAVAI), elaboración propia del grupo de investigación LOCSUS.

Variable 1. *El Tiempo de Trabajo Saludable*. El principio esencial de esta dimensión del “tiempo de trabajo saludable” es que las horas no saludables de trabajo no deben ser un medio para aumentar las ganancias de la empresa, principio básico de la Directiva de la UE sobre el Tiempo de Trabajo (93/104/CE). Se exhorta a concienciar a las empresas sobre los efectos negativos de las largas jornadas de trabajo. Se sostiene que las jornadas laborales excesivas no solamente afectan adversamente a la salud y a la seguridad de la plantilla laboral, sino que también afectan a la productividad individual de los trabajadores y a la de la empresa en su conjunto (Shepard y Clifton, 2000).

Variable 2. *El Tiempo de Trabajo Conveniente para la familia*⁵. El número de horas dedicadas al trabajo es uno de los principales indicadores que determinan si el empleo es compatible con las obligaciones familiares y con la vida personal. Por ello se considera que las horas de trabajo en las tardes, en las noches y durante los fines de semana son incompatibles con la vida familiar y social del trabajador, y tienden a reforzar roles machistas en los que la mujer se encarga de la crianza de los hijos y el hombre se encarga de llevar los ingresos al hogar (Fagan, 2004).

Variable 3. *Igualdad de género a través del tiempo de trabajo*. Es necesario que se implementen medidas de apoyo a la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres. Esta es una de las mayores aspiraciones y retos de nuestra sociedad, también en materia de discriminación laboral y de ocupación.

Variable 4. *Tiempo de Trabajo Productivo*. Esta dimensión promueve el equilibrio entre la vida laboral de los trabajadores y su vida personal. Estudios realizados por la OIT demuestran que aquellas empresas que han promovido como estrategia la aplicación de políticas que favorecen “el tiempo de trabajo productivo o tiempo decente”, aumentan la productividad, reducen los índices de absentismo y rotación del personal y, además, motivan positivamente a los trabajadores.

Variable 5. *Elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo*. El aumento de las exigencias del trabajo durante todas las horas del día, todos los días de la semana, es una realidad emergente en la tendencia hacia una “economía de 24 horas”. Estas exigencias de tan extensa disponibilidad son parte de las más desfavorables condiciones modernas del trabajo, debido a las disrupciones substanciales que generan en la vida de los individuos (Gadrey et al., 2006).

Cada una de estas variables definen un empleo de calidad. Tanto la Comisión Europea como la OIT y la OMS apuestan por la puesta en marcha de políticas de empleo encaminadas a alcanzar el Trabajo Decente. Cada vez más las empresas tanto públicas como privadas se verán más abocadas a regular sus ofertas de empleo para cumplir con la normativa internacional (Figura 2).

Desde estos parámetros se pudo establecer las bases para la creación de un sistema de indicadores adaptados a las condiciones específicas del caso piloto de estudio la comarca del Montsià. Indicadores que han permitido medir no sólo las políticas de empleo, sino, además, determinar cuándo un empleo puede ser considerado como decente.

⁵ Es importante señalar, en este sentido, que cuando se habla de medidas compatibles con la atención a la familia, no se hace alusión en exclusiva a la modificación de la jornada laboral de las mujeres. Si así fuera, se estaría profundizando en los roles socialmente establecidos. Es por ello que la OIT plantea que deben ser medidas que promuevan y propicien la igualdad entre hombres y mujeres.

Figura 2. Componentes de la Calidad del Empleo



Fuente: Fundación Europea para la Promoción de las Condiciones de Vida y Trabajo. Elaboración propia

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para definir el sistema de indicadores que permite medir el Trabajo Decente en la comarca del Montsià se analizaron las políticas públicas de empleo del territorio objeto de estudio. Luego se llevó a cabo la revisión de toda la información disponible (estudios y análisis existentes, y datos estadísticos procedentes del Instituto de Estadística de Cataluña (IDESCAT). Además, con el fin de conocer las opiniones y percepciones de los actores locales y de la ciudadanía implicada, se recopiló toda la información mediante técnicas participativas. Las principales técnicas participativas utilizadas fueron los grupos de discusión: uno con los agentes locales que trabajaban directamente en la implementación de las políticas públicas de ocupación y otro grupo con personas que se encontraban en situación de desempleo (tanto de corta como de larga duración, prestando especial atención a la presencia de menores de 35 y mayores de 45 años, ya que al contrastar datos estadísticos estos eran el segmento más vulnerable). Estas dinámicas permitieron realizar un análisis profundo de los temas propuestos con los actores directamente implicados. Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad con agentes clave del territorio en relación con problemáticas determinadas, así como las posibles vías de mejora sugeridas. Se entrevistaron desde concejales responsables de desarrollo económico local a personal técnico específico, pasando por alcaldes, representantes empresariales y representantes del sector educativo.

El Sistema de Indicadores (SI) se elaboró siguiendo el “Método CAO” (Conceptualización, Análisis y Operativización) (Noguera, 2017), siglas que refieren a cada fase del proceso seguido, en orden cronológico. Una que se caracteriza por ser estrictamente analítica y empírica. En la fase de Conceptualización se crearon los conceptos de cada indicador, definiéndolos y estableciendo su tipología, para seguir con la fase de Análisis en la que desarrollaron cada uno de los indicadores, añadiéndoles

significado y sentido. En la fase de operativización se definieron las variables para así, desarrollar cada una de las fórmulas de cálculo de los distintos indicadores.

Con la información recogida se procedió al análisis, interpretación y elaboración de los indicadores de medición y de impacto, así como a la redacción de propuestas de mejora, y se redefinieron los conceptos relacionados con el Trabajo Decente. Estos resultados fueron integrados en el Estudio de Políticas Públicas de Empleo del Montsià 2017.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA COMARCA DEL MONTSIÀ, ESTUDIO PILOTO

El Montsià es una comarca situada más al Sur de Cataluña, es un territorio fronterizo con otras dos comunidades autónomas, lo que se traduce en las problemáticas propias de convivir entre diversas administraciones con modelos de gestión y competencias diferentes. Además, está situada lejos de los centros de toma de decisiones y, a pesar de encontrarse en medio del corredor Mediterráneo, su conectividad interior presenta serias deficiencias. Aspectos estos a los que hay que añadir la gran heterogeneidad, resultado de la convivencia de economías propias del litoral y las propias del interior; así como de una economía local basada principalmente en actividades tradicionales, en la que predominan las empresas familiares. La crisis de 2008 tuvo un fuerte impacto en la comarca, sobre todo en los sectores de la construcción y del mueble, con un aumento considerable de sus tasas de desempleo y un fuerte descenso en el dinamismo productivo de la zona. Estos factores, junto con el abandono de la población joven más formada (tendencia últimamente en retroceso) y al envejecimiento de la población (superior a la media catalana), así como la cronificación de los desempleados de larga duración, constituyen el principal reto a la hora de plantear las políticas públicas de empleo en dicha comarca.

Para alcanzar este objetivo, el estudio tuvo como finalidad: 1) abordar la necesidad de evaluar las políticas de empleo que se estaban implementando en la comarca; 2) Elaborar propuestas de mejora y definir indicadores que permitieran evaluar su impacto en el territorio; 3) Consensuar una definición de Trabajo Decente que se adaptase a dicha realidad territorial; y 4) Proponer un conjunto de indicadores que permitieran medir el Trabajo Decente.

En este escenario y frente a la necesidad de implementar medidas que permitieran superar la realidad actual en materia de empleo y productividad, el Acuerdo Territorial para la reactivación económica y el empleo supuso un cambio en la manera de trabajar y un aporte de cohesión, en una apuesta por trabajar de manera conjunta y con una visión de territorio. Fruto del Acuerdo, la Estrategia Territorial Montsià 2026 recoge entre sus objetivos generales: “aumentar la empleabilidad, facilitar la transición al trabajo y promover la ocupación decente en la comarca del Montsià”.

5. SISTEMA DE INDICADORES PARA MEDIR EL TRABAJO DECENTE Y EVALUAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO

Analizar y evaluar el impacto de la puesta en marcha de una medida, política o programa, requiere de un proceso de sistematización y organización de los indicadores seleccionados para tal fin. Es por ello que se diseña un sistema de indicadores en el que cada elemento aporte información específica y que permita, a su vez, relacionarla con la

información que aportan el resto de indicadores, para constituir un sistema orgánico con una capacidad explicativa del conjunto de indicadores superior a la capacidad de la suma de los indicadores individuales.

El sistema de indicadores se constituye en torno a seis dimensiones (Tabla 1): igualdad de trato y acceso; salario mínimo; tiempo de trabajo saludable; entorno de trabajo seguro; calidad en el empleo; protección y diálogo social. Cada dimensión viene motivada por una descripción y un objetivo de lo que se mide, así como las fuentes de información para obtener las variables y los indicadores que lo componen.

Tabla 1. Tabla resumen sistema indicadores

Dimensión	Indicadores
1. Igualdad de trato y acceso	1.1 Salario medio por tipo de empleo / categoría profesional y sexo
	1.2 Remuneración ajustada a la categoría profesional de hombres y mujeres
	1.3 Remuneración de horas extra a hombres y a mujeres
	1.4 Igualdad de acceso a los puestos de Trabajo
2. Salario mínimo	2.1 Ingreso medio per cápita del territorio
	2.2 Tasa de personas que llegan al salario mínimo de consenso
3. Tiempo de trabajo saludable	3.1 Tiempo medio de trabajo semanal
	3.2 Media de horas extra a la semana
	3.3 Contabilidad de los días festivos trabajados
	3.4 Equilibrio entre trabajo y vida privada
4. Entorno de trabajo seguro	4.1 Que la empresa disponga de un departamento propio de prevención de riesgos laborales
	4.2 Que el puesto de trabajo se adapte a la normativa de trabajo y de salud de la empresa
	4.3 Incidencia y reconocimiento de los accidentes de Trabajo
	4.4 Incidencia y reconocimiento de baja por enfermedad
5. Calidad del empleo	5.1 Acceso y permanencia en el mercado de Trabajo
	5.2 Adecuación entre la definición del puesto de trabajo y las capacidades de la persona trabajadora
	5.3 Características del puesto de Trabajo
	5.4 Tasa de remuneración inadecuada
	5.5 Traslados en el Trabajo
6. Protección y dialogo social	6.1 Cumplimiento del derecho de sindicación
	6.2 Protección social
	6.3 Diálogo social y relaciones en el Trabajo

Fuente: elaboración propia del grupo de investigación LOCSUS.

Cada indicador se acompaña de una ficha técnica (Tabla 2) que contempla toda la información relevante para cada indicador: una descripción de lo que mide el indicador, así como su objetivo, categorización del mismo según su tipología, variables, datos, a recabar para el cálculo del indicador, escala temporal (corto, medio o largo plazo) y

territorial (municipal o comarcal) de medida, junto con las fuentes de información para la obtención de las variables.

Tabla 2. Ficha técnica indicador

Dimensión 1	Igualdad de trato y acceso
Objetivo	Conocer en qué medida existe igualdad de género en el acceso y remuneración a puestos de trabajo de las mismas condiciones y características. Es decir, igualdad de trato para personas trabajadoras según el mismo tipo de contrato y condiciones.
Indicadores	<p>1. Diferencia salarial de género en cada empresa según tipo de empleo / categoría profesional. En cada empresa o centro de trabajo que sea objeto de estudio es necesario, para cada categoría laboral, aplicar la siguiente fórmula: a) SUMA (sueldo medio de todas las mujeres en una misma categoría laboral / sueldo medio de todos los hombres en una misma categoría laboral); y b) valores más cercanos a 1 indicarán mayor igualdad de remuneración entre género y valores más cercanos a 0, mayor divergencia.</p> <p>2. Remuneración ajustada a la categoría profesional de hombres y mujeres: a) Hay que comparar todos los sueldos de cada categoría profesional con lo que marca el convenio, diferenciando por género; y b) Calcular el porcentaje de sueldos de mujeres y hombres por debajo de lo que marca el convenio y comparar la diferencia entre ambos géneros.</p> <p>3. Remuneración horas extra de hombres y mujeres: Hay que comparar las remuneraciones de las horas extra de hombres y mujeres. Para cada categoría profesional: a) Calcular la media aritmética de la remuneración de horas extra de las mujeres y los hombres; y b) comparar remuneración media de las mujeres y los hombres.</p> <p>4. Igualdad de acceso a los puestos de trabajo: número de mujeres y hombres entrevistadas para un mismo puesto de trabajo, que cumplen con los requisitos de la oferta de trabajo.</p>

Fuente: elaboración propia del grupo de investigación LOCSUS.

La frecuencia con la que se generan los datos y la continuidad de la generación de estos permite hacer comparaciones inter temporales para seguir la evolución del indicador en el tiempo. Es decir, para conocer el comportamiento del indicador en un año se habla del corto plazo, el medio plazo se refiere a la variación en un periodo inferior a tres años, mientras que el largo plazo designa periodos mayores a tres años. Así, por ejemplo, se puede analizar si la tasa de inserción de parados de larga duración en el medio plazo evoluciona favorablemente como resultado de la puesta en marcha de un programa determinado.

La dimensión *igualdad de trato y acceso* al mercado de trabajo aborda elementos como la remuneración del propio trabajo y la característica más importante en lo que a la equidad de género se refiere, igual salario a igual trabajo entre hombres y mujeres. Los cuatro indicadores propuestos quieren conocer en qué medida existe igualdad de género en el acceso y remuneración de trabajos con mismas condiciones y características.

La dimensión *salario mínimo* pretende proporcionar información a las administraciones públicas y a los tomadores de decisiones para que puedan establecer un mínimo salarial justo y aceptado socialmente, al tiempo que se pone de manifiesto cuántas personas trabajadoras llegan a él.

El *tiempo de trabajo saludable* se relaciona con la no explotación laboral y la posibilidad de conciliar vida laboral, familiar y social. Busca conocer la distribución de la jornada laboral y en qué medida facilita la conciliación de la vida profesional y familiar.

Para saber del cumplimiento de los derechos laborales, la promoción de un entorno de trabajo con medidas de protección físicas y que promuevan el bienestar en el entorno psicosocial, se define el *entorno de trabajo seguro*.

La dimensión *calidad del empleo* busca garantizar un acceso al trabajo sin distinción en materia de género, etnia o edad, con una remuneración que corresponda al tipo de responsabilidad. Que los trabajos ofrecidos cumplan con los parámetros de trabajo decente, estables y que permitan el crecimiento profesional.

Por último, *protección y diálogo social* busca promover las sinergias entre los distintos actores públicos y privados y personas trabajadoras para proporcionar protección y asegurar las necesidades mínimas de subsistencia, al tiempo que se vela por el cumplimiento de los derechos y libertades de las personas, se les permite negociar un horario de Trabajo Decente y se mide la capacidad de las personas trabajadoras de incidir y defender sus derechos ante las personas empleadoras.

5.1. Manual de implementación de los indicadores que miden el Trabajo Decente en el territorio

Para poder llevar a cabo la implementación del sistema de indicadores de Trabajo Decente hay que tener en cuenta, como posición inicial, que es necesario establecer unos valores objetivos, partiendo del consenso de los diversos agentes presentes en el territorio. Se trata de definir el nivel de exigencia del Trabajo Decente tomando como punto de partida el consenso habitual en el territorio. En sintonía con este planteamiento, las grandes líneas de carácter estratégico establecidas por los representantes políticos deben ser también un referente. Por lo tanto, lo más recomendable es generar un organismo de participación vinculado a la estrategia de desarrollo territorial, definido por las autoridades competentes, con el fin de fijar estos valores objetivos.

La información obtenida en las encuestas habrá de ser clasificada y agrupada para obtener las variables que permitirán construir los indicadores:

- a. Referidas al territorio en cuestión: cuando agregamos toda la información general obtenida para cada variable.
- b. Relativas al sector privado / sector público: cuando disgregan la información obtenida de empresas privadas y públicas (administraciones públicas en su mayoría) para construir cada variable.
- c. Definidas por el tamaño de la empresa: cuando la información se agrupe según venga de microempresas, empresas pequeñas, medianas o grandes antes de obtener las variables.

5.2. Periodicidad de recogida de la información y recursos necesarios

Por el tipo de concepto medido, menos dinámico que la evolución del empleo en términos de personas paradas, por ejemplo, y frente a la necesidad de obtener gran parte de la información a analizar mediante fuentes primarias (encuestas), se propone medir el grado de existencia de Trabajo Decente con una periodicidad anual.

La obtención de los datos necesarios para un posterior tratamiento y análisis implica, al menos, las siguientes tareas:

- a) Calendarización: determinar el período de recogida de datos y el de análisis.
- b) Elaboración de los cuestionarios dirigidos a las empresas y a las personas a las que dan empleo.
- c) Envío de los cuestionarios, recogida y tratamiento de la información obtenida a través de estos.
- d) Revisión de las bases de datos estadísticos oficiales y selección de la información necesaria.
- e) Obtención de las variables a partir de la información recogida.
- f) Cálculo de los indicadores.
- g) Análisis e interpretación de los resultados interanuales, a partir del segundo año con los datos disponibles.

Estas tareas deberán realizarse con una periodicidad anual y de manera repetitiva. Antes, con el fin de procesar la información que se deriva de los indicadores, queda pendiente de determinar para el conjunto del sistema:

- a) La definición de los valores de corte de cada indicador y su valor óptimo.
- b) La ponderación del peso de cada indicador en la definición del Trabajo Decente.
- c) El determinar el medio de representación del concepto (mapa visual SIG; roseta; gráfica, etc.).

Son tres aspectos claves sin los cuales no es posible poner en funcionamiento el sistema de medida de la existencia de Trabajo Decente en un territorio. Es por ello que resulta imprescindible establecer una adecuada sinergia entre los distintos actores locales.

6. REFLEXIONES FINALES

Trabajo Decente es un concepto transversal que afecta tanto a toda la población económicamente activa como a las empresas. Es por ello que se hace imperativo avanzar, progresivamente, en la toma de conciencia acerca de la importancia y el alcance negativo que -en términos económicos y sociales- provoca el mantenimiento de ofertas de trabajo que no alcanzan los parámetros mínimos de un Trabajo Decente.

A partir de un marco teórico de referencia y con la participación de varios actores locales que hicieron sus aportaciones mediante entrevistas y dinámicas de grupo, tuvimos la oportunidad de establecer las variables que permitieron crear un sistema de indicadores adaptado a las condiciones específicas de la comarca del Montsià. Estos, permitieron a los actores locales valorar e implementar un conjunto de medidas que respondieran a sus necesidades, de tal manera que se posibilitara un marco institucional fuerte en el que se les exija a las empresas cumplir con los acuerdos y convenios internacionales establecidos en favor de la dignidad en la oferta laboral. Es por todo ello que, finalmente, la definición de Trabajo Decente para la comarca del Montsià quedó como sigue:

Trabajo Decente es aquel al que se accede en igualdad de condiciones y es realizado por una persona cualificada para desarrollarlo mediante un contrato de trabajo, bajo unas condiciones saludables de jornada, de descanso y de vacaciones que permita la conciliación familiar. Ha de ser garante del crecimiento profesional, de la seguridad laboral, de la salud y del diálogo social. Se trata de un trabajo remunerado de forma justa y de acuerdo con el coste de la vida en el territorio.

Para concluir, debemos señalar que la gestión de este tipo de indicadores a escala territorial supone un paso más allá hacia la descentralización administrativa que permite ofrecer soluciones óptimas, próximas y más ajustadas a la realidad local de cada territorio, partiendo de un reconocimiento detallado y profundo que permitirá identificar y rediseñar un nuevo modelo de sociedad para el futuro. La coordinación entre las diferentes instituciones públicas y sus actores locales deben establecer sinergias y ser garantes de una gestión más eficiente de los recursos y de las necesidades de su territorio, al tiempo que deben proporcionar una visión estrategia de conjunto capaz de abordar las particularidades locales, superando posibles carencias y dificultades existentes en la actualidad.

7. REFERENCIAS

- Aznar-Márquez, J., y Azorín, E. (2010). Características del mercado de trabajo español actual y sus consecuencias sobre el riesgo de exclusión social. *Documentación Social*, (158), 63-80.
- Beck, U. (2006). *La Sociedad del Riesgo*. Paidós.
- Beck, U. (2007). *Un Nuevo Mundo Feliz, la Precariedad del Mercado de Trabajo en la Era de la Globalización*. Paidós.
- Comisión Europea (2013a). *Europa 2020: La estrategia europea de crecimiento. Por un futuro sostenible y generador de empleo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de: http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm
- Comisión Europea (2013b). *Nuevo programa marco de la UE para el empleo y la política social*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de: http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm
- Dharam, G. (1999). Trabajo Decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 2(122).
- Estratègia d'emprenedoria i Ocupació Jove en Espanya 2013-2016. Recuperado de: http://www.ub.edu/monub/fitxers/noticies/pdf/decret_emprenedoria.pdf
- Estratègia Territorial Montsià 2026.
- Fagan, C. (2004). Gender and working time in industrialized countries, on Messenger. En J. C. Messenger (ed.), *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (pp. 64-83). Routledge.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, F., y Pernod-Lemattre, M. (2006). The working conditions of blue-collar and white-colour workers in France compared: A question of time. En J.-Y. Boulin, M. Lallement, J. C. Messenger, y F. Michon (eds.), *Decent working time: new trends, new issues* (pp. 265-288). Ginebra: OIT.

- Instituto de Estadística de Cataluña (IDESCAT, 2014) Recuperado de <https://www.idescat.cat/Classif/?TC=4&V0=3&V1=117>
- Instituto de Estadística de Cataluña (IDESCAT, 2017) Recuperado de <https://www.idescat.cat/?lang=es>
- Instituto Nacional de Estadística (INE), Recuperado de <https://www.ine.es/>
- Marcos, J. R., y Goni, E. (2003). *Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo: El caso de la C.A. de Euskadi*. Ponencia presentada en la Feria de Empleo celebrada en Bilbao del 13 al 15 de noviembre.
- Nieto Rojas, P. (2012). *La dimensión local de las políticas activas de empleo. Una revisión competencial tras la aprobación de la estrategia española de empleo 2012-2014*. Universidad Carlos III. Recuperado de: https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/24508/dimension_nieto_TL_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nizami, N., y Prasad, N. (2017). *Decent Work: Concept, Theory and Measurement*. Library of Congress Control Number.
- Noguera, J. (2017). *Anàlisi i Operativització d'Indicadors del Pla d'Ocupació i Emprenedoria de l'Ajuntament de València*. IIDL – Ajuntament de València.
- Observatori del Treball i Model Productiu (2017). Recuperado de: <http://observatorit treball.gencat.cat/ca/inici/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). *Tiempo de Trabajo Decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016a). *Informe de Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias*. Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016b): *Jornada mundial del Trabajo Decente*. Oficina de la OIT en España. Recuperado de: <https://fe.ccoo.es/c25ed0f2e16d173d2b1c3604e50762ee000063.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016c). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias de Empleo Juvenil*. Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra). Recuperado de: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_538064.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016d). *Transformar el Empleo para erradicar la pobreza*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_480923.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010): *Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Organización Panamericana para la Salud. Recuperado de: https://www.academia.edu/33005924/Ambientes_de_Trabajo_Saludables_un_modelo_para_la_acci%C3%B3n

- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2017). *Cinco Claves para lugares de Trabajo Saludables*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces
- Parlamento Europeo (2017a). *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*. Parlamento Europeo. Recuperado de: <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=index.html>
- Parlamento Europeo (2017b). *Las políticas sociales y de empleo: principios generales*. Parlamento Europeo. Recuperado de: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/52/las-politicas-sociales-y-de-empleo-principios-generales>
- Rodgers, G., y Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Rodríguez, V., y Asián, R. (2006). *Indicadores y fuentes estadísticas para el análisis de los mercados de trabajo*. Servicio Andaluz de Empleo.
- Shepard, E., y Clifton, T. (2000). Are long hours reducing productivity in manufacturing? *International Journal of Manpower*, 7(21), 540-552.
- Somavía, J. (2014). *El Trabajo Decente. Una lucha por la dignidad humana*. Santiago de Chile. Organización Internacional del Trabajo.
- UGT (2013). *Por un Trabajo Digno*. Comisión Ejecutiva Confederada de UGT, Madrid. Recuperado de: https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/cuaderno-por-un-trabajo-digno-hogar.pdf

EXTENDED ABSTRACT⁶

The uncertainty and job vulnerability of the 21st century are pending issues. That is why access to Decent Work has become a need in modern societies, engaged in a rate of productivity that not only tightens time for personal and family life, but also makes precariousness a large problem. Different authors agree on Decent Work to promote social justice, social equity, safe and productive labour, worker honor and rights, association freedom, as well as collective bargaining with effective participation of workers. Under this postindustrial era, within knowledge economy context, labour productivity is no longer measured by hours devoted to labour but its qualitative outcome. Therefore, so called “inactive time” or labour interruptions for mind and body to recover become central for the worker retake work with renewed energy and vitality, which ultimately benefit in terms of productivity and efficiency. Labour precariousness helps to identify low quality employments, violating workers’ rights. Labour precariousness turns to be one of the main problems, society faces towards uncertainty generated by the new economic production model. Under this scenario, the discussion presented shows the increasing relevance of the access of active population to Decent Work, as a reference measure, following International Labour Organization standards.

To understand the relevance of the different variables to consider when discussing about Decent Work, it needs to be considered the current performance of labour market and its forecasts, characterized by rapid changes and fragile and vulnerable labour offer. These, combined by sudden global emergencies, such as the recent COVID-19 pandemic, reveal weaknesses of the current economic system and the challenge of thinking about different labour types and measurement standards to avoid the extreme vulnerability faced by an important share of the society. Local actors, who are an important part in decision-making process, need tools to measure and implement policies that lead to achieve dignity at work, as stipulated by large international organizations, such as ILO (International Labour Organization) and WHO (World Health Organization). Come up with a land-based definition of Decent Work allows to identify and redesign a new society model for the future. It contributes to the territorial strategy vision, to the coordination of different public institutions and local actors creating synergies and guaranteeing a more efficient management of territorial resources and needs.

Based on a case study, this article presents an indicator system that makes it possible to measure the impact and quality of the implementation of employment policies within the region of Montsià, Catalonia. This area is characterized by problems related to a border area: service provision duality from different public administrations, lack of coordination of public authorities belonging to different administrative units, lack of SGI (Services of General Interest) provision in certain locations, but also suffering of long-term unemployment, derived from a structural transition, not yet finished and resulting on a number of workers who lost their employment and has no longer room in the resulting economic structure. Unemployment problems combined with duality of public policies competences, turned up Montsià to be a proper pilot study area to define a land-based Decent Work definition and design an indicator system to measure the extent to which Decent Work standards are met in the employment offers in the area.

Literature review of existing regional labour policies, combined with in-depth interviews and focus groups to local stakeholders helped to identify key territorial aspects in terms

⁶ Traducción exclusiva de los autores / Authors’ exclusive translation.

of labour precariousness in the territory, to first define Decent Work in the region of Montsià based on a common consensus, followed by the development of an indicator system to measure Decent Work in the region. Actor mapping included representatives of local and regional policy makers, most relevant firms in the region, labour unions and a wide range of unemployed population. All them were invited to take part in the different participative dynamics, including focus group and interviews. Their involvement in the design of the indicators system allowed to evaluate and implement a set of measures responding to their specific needs.

The set of 22 indicators is classified under six different dimensions. These dimensions allow to classify the different indicators based on a common description and measurement objective. The six dimensions identified intend to cover the different aspects considered when defining a quality employment, as agreed by the European Commission, ILO and WHO: access and treatment equality, minimum wage, healthy working time, safe working environment, labour quality, social protection and dialogue. Each indicator has been land-based designed to offer optimal solutions adapted to local reality, offering measurable data from reliable sources of information. The Indicator system is accompanied by a handbook where it's detailed the definition, objective and typology, the data sources and frequency to collect them, how to calculate the indicator, as well as optimal values and timeframe (short, medium, or long run) so they meet the intended standards. The two main sources of information to build up the indicators, regional and local statistical data mainly from Statistical Bureau of Catalonia (IDESCAT) and data to be collected by the agents in charge of implementing the indicators system. All the information described comes detailed for every indicator in an individual technical card.

This pilot study aims to bring a land-based perspective to a transversal concept which involves not only active population but also economic agents, such as firms' representatives, labour unions and policy makers. It aims to contribute to the progress and evolution in the understanding of the importance and negative implications, either in social and economic aspects, of labour offers which do not meet with the minimum standards of Decent Work and need to be overcome. The local vision of the concept makes it possible to establish a solid institutional framework to demand companies to meet with international labour agreements for dignity within employment offers, at the time it guarantees better working conditions for the workers. It constitutes a step forward towards administrative decentralization, to offer optimal and closer solutions adjusted to local needs designed from a thorough knowledge and in-depth analysis of the territory, to contribute to the redesign and development of a new society model for the future.

CONTRIBUCIÓN SEGÚN AUTORES

	ITEM	Indira Betancourt	Mar Riera	Adrián Ferrandis	Mar Violeta Ortega Reig	Héctor del Alcázar	Giuseppe Escardaccionw	José Vicente Sánchez Cabrera	Itziar Vaño de Urquijo	Álvaro Torres Puche	Joan del Alcázar Garrido
1	Conceptualization	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
2	Data curation	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
3	Formal analysis	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
4	Funding acquisition	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
5	Investigation	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
6	Methodology	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
7	Project administration	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
8	Resources	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
9	Software	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
10	Supervision	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
11	Validation	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
12	Visualization	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
13	Writing – original draft	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%
14	Writing – review & editing	18%	17%	17%	10%	10%	10%	5%	5%	5%	3%

Para más información, visitar CRediT: <https://casrai.org/credit/>