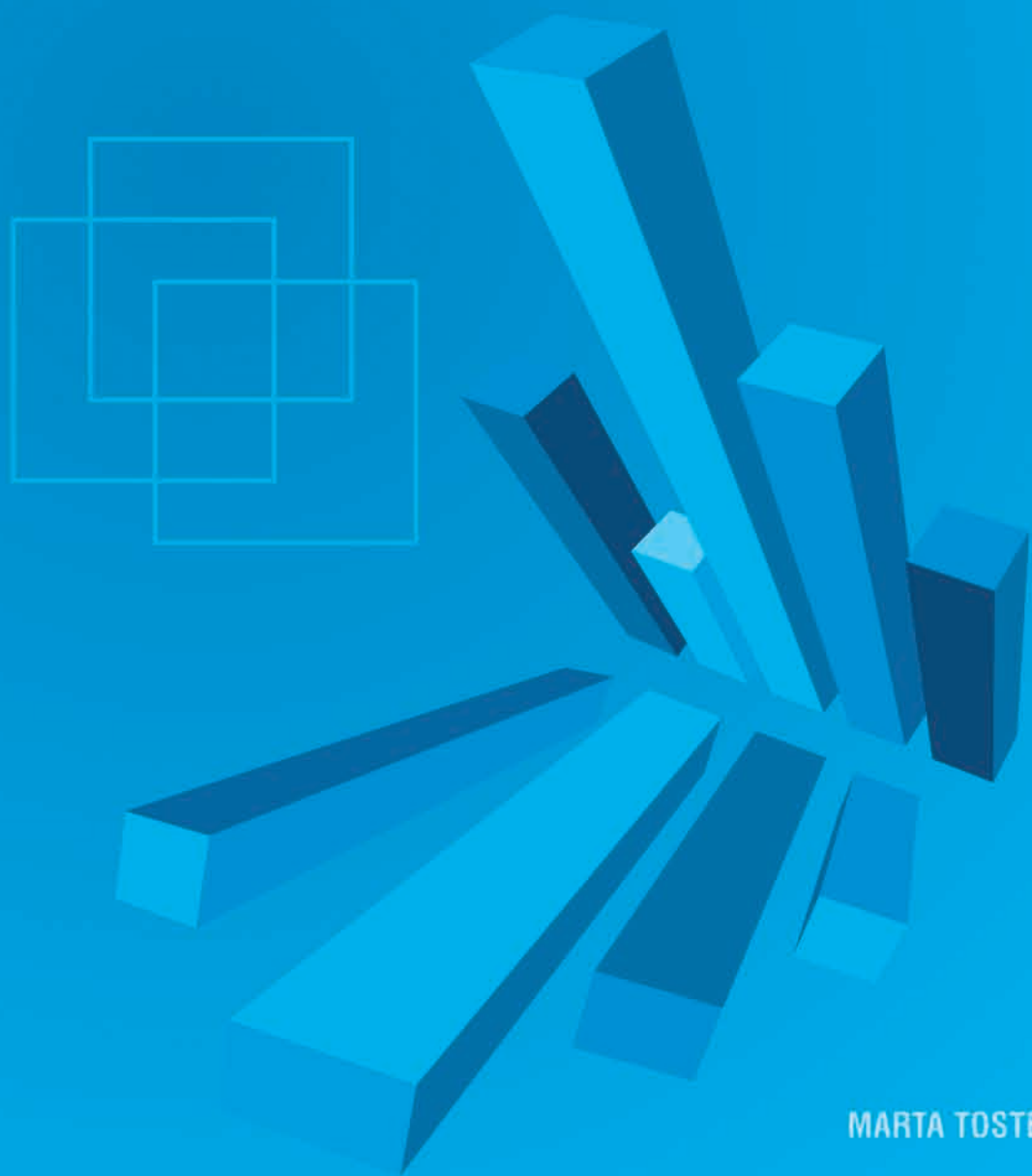


Manual de Uso e Interpretación de las **ESTADÍSTICAS LABORALES**

Oficina Internacional del Trabajo para los Países Andinos



Oficina
Internacional
del Trabajo



MARTA TOSTES

Manual de Uso e Interpretación de las
ESTADÍSTICAS LABORALES

Oficina Internacional del Trabajo para los Países Andinos

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013
Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

TOSTES, Marta

Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales. Lima, OIT / Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2012. 334h p.

Estadísticas del trabajo, trabajo decente, fuentes estadísticas, medición, método estadístico, manual de educación obrera. 13.01.1

ISBN: 978-92-2-326919-7 (impreso)

ISBN: 978-92-2-326920-3 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, ó al Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: biblioteca@oit.org.pe

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.org.pe

Impreso en Perú

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo y de su Oficina. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas sobre las que los lingüistas aún no han conseguido un acuerdo.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobre carga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que, todas las menciones en tal genérico representan siempre a todas las personas, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.



PRÓLOGO

La Organización Internacional del Trabajo desde su constitución en 1919, puso especial atención en obtener de los Estados Miembros información estadística sobre los fenómenos que integran el mundo del trabajo, como una fuente importante de conocimiento necesaria para la elaboración de las normas internacionales del trabajo, así como, para saber sobre su aplicación y cumplimiento, pero también, para desarrollar estudios y análisis globales. La OIT estableció que debieran realizarse Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo, de esta forma, de 1923 a la fecha se han realizado dieciocho, de las cuales han surgido resoluciones y directrices internacionales que buscan la armonización del proceso de la información estadística del trabajo. De la misma manera, la OIT ha adoptado normas internacionales del trabajo, como el Convenio 63 sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, de 1938, revisado por el Convenio 160 sobre estadísticas del trabajo, adoptado en la Conferencia Internacional número 71, del año de 1985.

El estudio, análisis, uso e interpretación de las estadísticas laborales, constituyen un componente fundamental de la formación para el desarrollo de las capacidades de las organizaciones e instituciones del mundo del trabajo, así como, para la promoción del trabajo decente.

En particular, el presente *Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales*, está dirigido a representantes sindicales hombres y mujeres, con el propósito de apoyar el desarrollo de sus funciones de representación, reivindicación y defensa de sus derechos



en el ámbito de las relaciones laborales, pero también, para contribuir a cualificar su participación en los escenarios de diálogo social y elaboración de propuestas sociopolíticas atinentes al trabajo decente. Un referente en la elaboración de este material ha sido el *Manual guía sobre uso e interpretación de estadísticas laborales*, elaborado en forma conjunta por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo INET, el Instituto de Educación Obrera IEO de la Confederación de Trabajadores de México y la OIT, editado en 1978.

El documento que Ud. tiene en su poder, está compuesto por cuatro partes en las que se incorpora la dimensión de género en forma transversal. En la primera, encontrará la orientación básica sobre las fuentes de información y el uso que podría hacerse, en diversos ámbitos de la acción sindical, de las estadísticas laborales; la segunda parte, brinda indicaciones sobre las formas de representación y medición de datos estadísticos, que son los aspectos marco que primero se presentan al usuario de ese tipo de información; la tercera parte, da cuenta del marco conceptual para el análisis del mercado de trabajo y el trabajo decente, ahí se abordan diez aspectos básicos de ese universo estadístico; y finalmente, en la cuarta parte se brindan orientaciones para pasar de la construcción del diagnóstico a una perspectiva propositiva. El manual podrá usarse en forma secuencial o selectiva, según sea el interés y la necesidad del usuario.

Esperamos que el presente Manual, sea un referente para los programas de formación, comunicación y organización de las trabajadoras y trabajadores, y contribuya al desarrollo y fortalecimiento de la promoción del trabajo decente, por parte de las organizaciones sindicales.

Abril de 2013.

Carmen Moreno
*Directora de la Oficina de la
OIT para los países andinos*

Dan Cunniah
*Director de la Oficina de Actividades
para los Trabajadores de la OIT*



AGRADECIMIENTOS

El presente *Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales*, ha sido elaborado bajo la coordinación y dirección del Especialista en Actividades para los Trabajadores de la Oficina para los Países Andinos y la autoría es de la Dra. Marta Tostes, profesora de la Maestría de Relaciones Laborales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Se realizó a través de un proceso de consulta y validación con las organizaciones sindicales nacionales de Colombia y Perú, de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas; así como, con la valiosa contribución de Miguel del Cid, Mónica Castillo, Werner Gárate, Hilda Sánchez, Francisco Verdera y de todos los participantes de las actividades de validación, cuyos aportes permitieron enriquecer el presente documento. A todos ellos, expresamos nuestro reconocimiento.



PRESENTACIÓN

En el marco del fortalecimiento del diálogo social, componente esencial del trabajo decente y parte fundamental de las relaciones laborales, resulta necesario fortalecer las capacidades de los líderes sindicales que sirvan tanto a los procesos de concertación social a nivel nacional como a los referidos a cada negociación colectiva. Y en este proceso se vuelve imprescindible el conocimiento de la realidad nacional y de la específica de cada gremio, para lo cual es fundamental un acercamiento riguroso al tema de las estadísticas laborales.

Bajo esta premisa, la Maestría en Relaciones Laborales, que tiene como finalidad contribuir a la resolución de los problemas laborales y a la promoción del trabajo decente, ha compartido esta iniciativa de la OIT en la medida en que se ajusta plenamente a sus finalidades de capacitación para la investigación y generación de propuestas innovadoras respecto al mercado de trabajo, la formación profesional, la negociación colectiva, el diálogo social y los regímenes previsionales. De igual forma, la OIT tiene entre sus objetivos apoyar al fortalecimiento de las capacidades de los actores sociales que intervienen en los distintos procesos de diálogo y considera necesaria la difusión de material didáctico que coadyuve a desarrollar la capacidad propositiva de los actores sociales.

Desde esta perspectiva, confiamos plenamente que este Manual contribuirá de manera significativa en la formación de expertos en la gestión de personal en empresas y entidades privadas y públicas, así como en el diseño y la evaluación de políticas de empleo y con

ello afianzará el camino de la búsqueda de soluciones creativas a los problemas que la globalización y la estructura productiva nacional afrontan en la actualidad.

Dr. Alfredo Villavicencio Ríos
*Director de la Maestría en
Relaciones Laborales Pontificia
Universidad Católica del Perú*



ÍNDICE

Introducción: ¿Por qué este Manual?	17
¿Cómo surgió la idea del Manual?	17
¿Qué busca el presente Manual?	18
Utilidad de las estadísticas laborales para la acción sindical	19
Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales	20
1. PRIMERA PARTE: Usos y fuentes	23
1.1. Necesidad de las estadísticas laborales en la acción sindical	26
1.2. Fuentes de información de estadística laboral	31
A. Asimetría de información	32
B. Sistema de información	34
C. Tipos de información	36
D. Disponibilidad de información internacional y nacional	46
E. Programas y principales publicaciones	52
F. Organizaciones sindicales	55
1.3. Uso de las estadísticas laborales en la acción sindical	58
A. Negociación colectiva	59
B. Medios de comunicación	60
C. Redacción de informes	62
2. SEGUNDA PARTE: Representación y medición de datos estadísticos	71



2.1. Títulos, fuentes y notas de cuadros y gráficos	72
A. Uso e interpretación	73
B. Títulos de cuadros y gráficos	73
C. Fuentes	76
D. Notas de cuadros estadísticos o gráficos	78
2.2. Formas de presentación de cuadros	82
A. Columnas y filas en los cuadros	82
B. Componentes de los cuadros estadísticos	83
2.3. Formas de representación en gráficos	89
A. Uso e interpretación	90
B. Coordenadas	90
C. Componentes de un gráfico	92
D. Tipos de gráficos	94
3. TERCERA PARTE: Marco conceptual para el análisis del mercado laboral y el Trabajo Decente	101
3.1. Marco conceptual del Trabajo Decente	103
A. Programas	
3.2. La medición del Trabajo Decente	107
A. Uso de las estadísticas laborales y Trabajo Decente	112
B. Medición del Trabajo Decente según la OIT	112
C. Diferentes tipos de indicadores utilizados	113
3.3. Relación de la población con la actividad económica (actividad, desempleo y ocupación)	115
A. Introducción a las estadísticas laborales	123
B. Usos e interpretación de las estadísticas laborales	124
C. Estadísticas laborales	124
D. Edad mínima para trabajar	125
E. Indicadores laborales	127



3.4. Subempleo y las situaciones de empleo inadecuado	141
A. Introducción	141
B. Uso e interpretación	142
C. Las situaciones de empleo inadecuado y subempleo	143
D. Adecuación ocupacional	151
3.5. Salarios y productividad	156
A. Producto bruto interno (PBI)	157
B. Distribución funcional de la renta	161
C. Pobreza multimodal y exclusión	164
D. Precios nominales y reales	170
E. Índice de precios al consumidor (IPC)	171
F. Canasta básica de consumo	175
G. Costo laboral y no laboral	176
H. Salarios	180
I. Productividad	188
3.6. Sexo, edad, ramas de actividad y grupos ocupacionales	198
A. Sexo y género	198
B. Edad	203
C. Rama de actividad económica	205
D. Grupos ocupacionales	208
3.7. Categoría ocupacional	217
A. Definiciones	217
B. Uso e interpretación	221
3.8. Informalidad y protección social	225
A. Definiciones de informalidad	226
B. Economía informal	227
C. Empleo informal	231
D. Experiencia de Colombia sobre la medición de la informalidad	233
E. Uso e interpretación de los indicadores de la Informalidad	236
F. Protección social	239
G. Iniciativa del piso de protección social	242
H. Flexibilización, precariedad y tercerización	



3.9. Relaciones laborales: sindicación, negociación colectiva y huelga	248
A. Diálogo social	248
B. Sindicatos	251
C. Negociación colectiva	264
D. Huelga y cierres patronales	275
3.10. Negociación colectiva	290
A. Uso e interpretación	291
B. Negociación colectiva y género	291
C. Estructura de la negociación colectiva	292
D. Etapas de solución	296
E. Prácticas existentes fuera de la negociación colectiva de trabajo	297
F. Principales tópicos de la negociación colectiva	298
4. CUARTA PARTE: Del diagnóstico a la perspectiva propositiva	303
4.1. Desde la problemática a los objetivos: el uso de indicadores laborales en las propuestas sindicales de Trabajo Decente	304
A. Definición de la problemática	305
4.2. El uso de las estadísticas laborales en el desarrollo de mecanismos de comunicación	314
A. Diagnóstico	315
B. Propuesta integral para la mejoría del uso de las estadísticas laborales	316
C. Propuesta de comunicaciones	317
Epílogo	320
Referencias bibliográficas	321



LISTADO DE ACRÓNIMOS

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores.
AFP	Administradora de Fondo de Pensiones.
BID	Banco Interamericano de Desarrollo.
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú.
CCLA	Consejo Consultivo Laboral Andino.
CCOO	Comisiones Obreras.
CCSA	Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas.
CEACR	Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
CEPAL	Comisión Económica para América Latina.
CGT	Confederación General del Trabajo.
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú.
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT.
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.
CIT	Convenios Internacionales del Trabajo.
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones.
CLS	Comité de Libertad Sindical.
CNO	Código Nacional de Ocupaciones (Perú).
CNT	Confederación Nacional de Trabajadores.
CMT	Confederación Mundial del Trabajo.
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.
CSI	Confederación Sindical Internacional.
CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia.



CTP	Confederación de Trabajadores del Perú.
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia.
CUT'	Central Unitaria de Trabajadores del Perú.
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.
DS	Desocupados.
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares.
ENIVE	Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Niveles de Empleo.
ENS	Escuela Nacional Sindical.
ENVME	Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo.
FFAA	Fuerzas Armadas.
FSAL:	Proyecto de ACTRAV de Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina.
FSM	Federación Sindical Mundial.
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares.
GTAS	Grupo de Trabajo de Autoreforma Sindical.
ILA	Instituto Laboral Andino.
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática.
IPC	Índice de Precios al Consumidor.
ISCOD	Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo
IVA	Impuesto al Valor Agregado.
JJE	Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación.
Laborsta	Base de datos internacional de estadísticas laborales de la OIT mantenido por el Departamento de Estadística.
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
OA	Oficina para los Países Andinos.
OC	Ocupados.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONG	Organizaciones No Gubernamentales.
ONP	Oficina Nacional de Pensiones.
PBI o PIB	Producto Bruto Interno o Producto Interno Bruto.
PEA	Población Económicamente Activa.
PEI	Población Económicamente Inactiva.



PET	Población en Edad a Trabajar.
PLADES	Programa Laboral de Desarrollo.
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.
PREALC	Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe.
PTC	Programa de Transferencia Condicionada.
PTD	Programa de Trabajo Decente
PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú.
RMV	Remuneración Mínima Vital.
SIAL	Sistema de Información y Análisis Laboral.
TGP	Tasa global de participación.
TBP	Tasa bruta de participación.
TDA	Tasa de desempleo abierto.
TDO	Tasa de desempleo oculto.
TO	Tasa de ocupación.
TS	Tasa de subempleo.
TSIH	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas.
TSC	Tasa de subempleo competencias.



INTRODUCCIÓN

¿Por qué este Manual?

En la búsqueda de promoción de Trabajo Decente es fundamental mejorar la incidencia sindical en los espacios de diálogo social y negociación colectiva a través del fortalecimiento de las organizaciones sindicales, aumentando sus capacidades de utilizar indicadores laborales para elaborar propuestas, participar en procesos de planificación, coordinación, comunicación, gestión, representación y participación.

En este contexto, son necesarias iniciativas para contribuir a mejorar el diálogo social nacional y los procesos de integración, a través del fortalecimiento institucional de las organizaciones sindicales, sobre la base del respeto a las libertades sindicales, las cuales son pilares básicos para el diálogo y la concertación social. Ello implica la consolidación de equipos técnicos de asesoramiento sindical para incrementar y mejorar sus servicios a los afiliados y a los trabajadores en diversas áreas de acción institucional.

¿Cómo surgió la idea del Manual?

Para lograr el desarrollo de estas capacidades la **Oficina para los Países Andinos (OA)** de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** se contactó con los especialistas vinculados a la Maestría en Relaciones Laborales de la PUCP para el desarrollo de un



módulo sobre el tema que incluyera la elaboración de un Manual y capacitaciones especializadas sobre la materia.

La OA identificó la necesidad de fortalecimiento sindical interno y de desarrollar capacidades de diálogo social entre los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones sindicales más representativas en lo referido al uso e interpretación de las estadísticas laborales², dirigidas a consolidar su capacidad de elaboración de estrategias y propuestas consensuadas y unitarias de promoción de Trabajo Decente en los diferentes ámbitos. Para ello, convocó a expertos de la Maestría en Relaciones Laborales de la PUCP para –entre otras acciones– elaborar este Manual.

¿Qué busca el presente Manual?

El objetivo de este Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales es contribuir al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sindicales, prioritariamente en la elaboración de estrategias y propuestas consensuadas y unitarias de promoción de Trabajo Decente en los diferentes ámbitos, con un módulo de herramientas de apoyo sobre uso e interpretación de la información estadística laboral.

Este Manual puede ser utilizado para la formación sindical en diversos aspectos como en el marco de la modernización organizativa y en el ámbito del diálogo social, para mejorar la comunicación frente a la sociedad como un todo y los demás actores sociales; en particular, para reducir desigualdades de género y demás grupos desfavorecidos, entre otros. Se busca mejorar la capacidad de orientación para la lectura crítica, construyendo el material de enseñanza con el lector al incorporar su experiencia previa (aprendizaje significativo), alejándose de una lectura pasiva donde solo se recibe información.

1 Un ejemplo y antecedente de ello se puede encontrar en: INET, IEO y OIT (1978).



Utilidad de las estadísticas laborales para la acción sindical

Se refuerza así la capacidad democrática de consulta y participación calificada en el marco de los diversos aspectos de la acción sindical. Al tener argumentaciones más sustentadas, se fortalece la democracia con el uso de la estadística como legitimación del discurso y de las posiciones como grupo de interés frente a otros colectivos.

La relevancia de las estadísticas laborales debe ser entendida en diversos niveles, tales como el micro económico referido al comportamiento de la unidad productiva; a nivel meso, es decir, de rama de actividad económica o de región; y a nivel macro, sea nacional o internacional. Es importante definir el alcance de la temática tratada porque no se analizará información interna del propio quehacer institucional de las organizaciones sindicales, ni en la administración de justicia; aunque muchas de las herramientas analizadas pueden ser utilizadas para aplicaciones en estas materias. Se busca dar algunos ejemplos en el ámbito micro económico y en el ámbito meso, pero hay una predominancia del análisis a nivel nacional de este Manual.

Durante su elaboración se ha llevado a cabo un amplio proceso de consulta sobre el alcance que debería considerarse, con especialistas y líderes de las organizaciones sindicales en el ámbito andino, particularmente en el Perú y Colombia. Después de la primera versión, se realizaron validaciones en Quito, Bogotá y Lima, lo cual sirvió para retroalimentar su proceso de elaboración.

Es importante recordar el mandato tripartito de la OIT, que se desarrolla en el marco del diálogo social y, por lo tanto, se requiere de organizaciones sindicales fortalecidas en su capacidad propositiva, motivo por el cual se vuelve relevante el acercamiento con la academia para formar especialistas y promover la investigación especializada en las universidades. En este sentido, la Oficina para los Países Andinos de la OIT conjuntamente con la Maestría en Relaciones

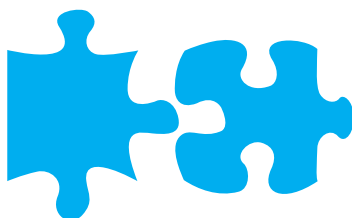


Laborales de la PUCP, emprendieron la elaboración de materiales educativos que buscan alentar el debate en torno a la preparación de los líderes sindicales en la comprensión de los fenómenos del mercado de trabajo, desde la perspectiva del uso e interpretación de las estadísticas laborales.

Con la publicación de este material de enseñanza se busca multiplicar el efecto de los aprendizajes desarrollados para, de esta forma, promover un impacto multiplicador en la mejoría de las propuestas discutidas en el ámbito del diálogo social. En este sentido, se pretende contribuir al logro de consensos que colaboren en el proceso de fortalecimiento de los actores sociales y de construcción de políticas públicas más transparentes y efectivas.

Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales

El Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales está dirigido a líderes sindicales con el objetivo de contribuir a mejorar su actividad, para lo cual se encuentra dividido en cuatro partes. La primera se vincula a los usos y fuentes de estadísticas de trabajo decente; la segunda señala las principales aplicaciones para la representación y medición de datos estadísticos; la tercera desarrolla aplicaciones en la medición del Trabajo Decente; y la cuarta parte se relaciona con el vínculo entre el diagnóstico y la perspectiva propositiva.

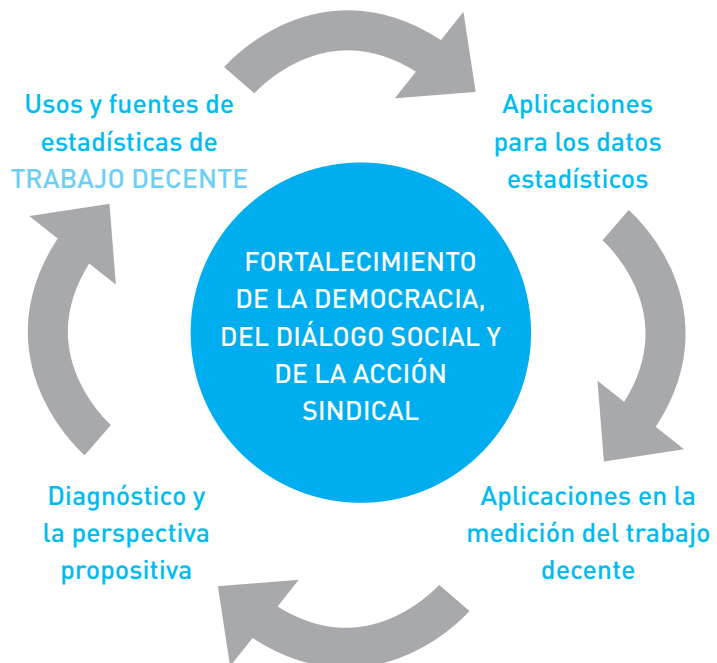


Pedro Martín y María del Sol son dirigentes sindicales que se enfrentan a un desafío: en el marco de actividades para el fortalecimiento de la acción sindical, deben realizar un informe sobre la situación de la afiliación de su organización y quieren empezar explicando el contexto sindical en el cual se encuentran. Sin embargo, tienen dificultad con el uso de las estadísticas y no saben dónde encontrar esa información actualizada



sobre estos temas. Ellos sienten la necesidad de formarse en el uso de las estadísticas laborales y un amigo les envía materiales de capacitación desarrollados por la OIT que les ayudan en este proceso.

En primer lugar, aprenden a identificar sus necesidades y buscar las fuentes adecuadas. A continuación, se dan cuenta que deben superar sus deficiencias en los cálculos, lecturas de cuadros y preparación de gráficos. Finalmente, logran desarrollar sus capacidades en cada uno de los aspectos relevantes para entender el Trabajo Decente, incluyendo el respeto a la libertad sindical. Ahora, ellos se sienten listos para que con su diagnóstico puedan emprender su tarea de proponer reformas que fortalezcan la acción sindical.





1

PRIMERA PARTE

Usos y fuentes

En la primera parte del material de enseñanza, se desarrollan dos temas importantes vinculados a las principales características del uso de las estadísticas de trabajo decente en la acción sindical y al análisis de las principales fuentes de información estadística que condicionan la toma de decisiones en el mercado de trabajo.

Recuadro 1.1

Resultados esperados del aprendizaje de la Unidad I, Usos y fuentes de las estadísticas laborales

¿Qué aprenderé? A precisar la necesidad de información estadística e identificar las fuentes que podría utilizar para lograr utilizarla adecuadamente en el análisis de la problemática laboral.

¿Cómo? Con ejemplos, revisando conceptos, realizando actividades y desarrollando los ejercicios propuestos.

¿Para qué? Para tener mayor facilidad en encontrar la información precisa para mis necesidades en la acción sindical.

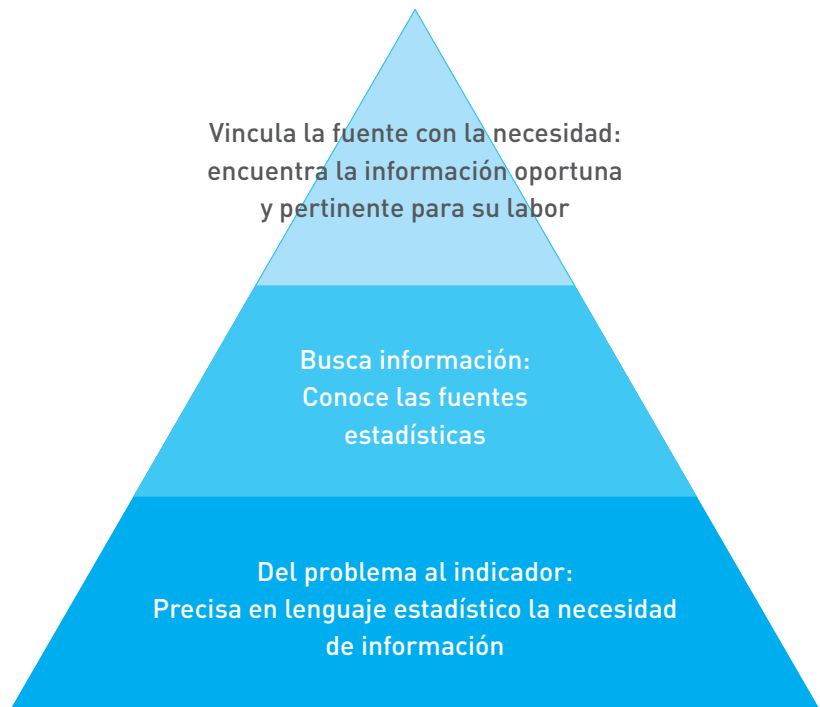


Las estadísticas de trabajo decente reflejan los cuatro pilares de la agenda de trabajo decente de la OIT: (1) Derechos en el trabajo (2) Oportunidades de empleo (3) Protección social (4) Diálogo social. El marco conceptual para la medición del trabajo decente abarca 11 elementos fundamentales, que a su vez están estrechamente vinculados a los cuatro pilares, a saber:

1. Oportunidades de empleo (pilares 1 + 2)
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo (pilares 1 + 3)
3. Horas de trabajo decentes (pilares 1 + 3)
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (pilares 1+3)
5. Trabajo que debería abolirse (pilares 1 + 3)
6. Estabilidad y seguridad del trabajo (pilares 1, 2 + 3)
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (pilares 1, 2 + 3)
8. Entorno de trabajo seguro (pilares 1 + 3)
9. Seguridad social (pilares 1 + 3)
10. Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (pilares 1 + 4)
11. Contexto económico y social del trabajo decente

Las estadísticas laborales, que forman un componente importante de las estadísticas de trabajo decente, caracterizan la dimensión, estructura y contribución del trabajo en el tiempo y en el espacio de los que actúan en el ámbito del mundo del trabajo, que al representar el intercambio de fuerzas en la gestión de personas, debe vincularse según una determinada institucionalidad relacionada con el trabajo, que garantice el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y su desarrollo.

Esquema 1.1
Esquema general de los contenidos de la
Unidad I: Necesidades, fuentes y usos de las estadísticas de trabajo
decente



Según el Departamento de Estadística de la OIT, las estadísticas del trabajo juegan un papel esencial en los esfuerzos que llevan a cabo los Estados miembros para lograr sus metas de Trabajo Decente para todos y en el apoyo que brinda la OIT a estos esfuerzos. Estas estadísticas son necesarias para desarrollar y evaluar políticas y para monitorear el progreso hacia el Trabajo Decente. También son un instrumento importante de información y análisis, ya que ayudan a comprender los problemas comunes, explicar acciones y movilizar el interés hacia prioridades concertadas y consensuadas.



1.1 NECESIDAD DE LAS ESTADÍSTICAS DE TRABAJO DECENTE EN LA ACCIÓN SINDICAL

Las estadísticas laborales sirven de apoyo a la acción sindical en sus distintos niveles, desde las confederaciones hasta las organizaciones de base, pasando por temas más macro o vinculados a las negociaciones colectivas en empresas, cuestiones de género, afiliación sindical, accidentes de trabajo, protección social, productividad, entre otros. Se observa que los sindicatos utilizan indicadores que buscan precisar el nivel salarial real, los tipos de contratación, la jornada laboral, accidentes de trabajo y la regulación del tiempo de trabajo para plantear sus propuestas respecto a la mejora de las condiciones de trabajo.

Asimismo, cuanto más amplio sea el nivel de la organización, más indicadores macroeconómicos se requieren; tales como niveles de empleo, inflación, nivel de producción, además de referencias sobre política salarial, de igualdad, salud en el trabajo y de libertad sindical. A continuación, algunos niveles de política que son importantes considerar respecto al uso de los indicadores laborales en la acción sindical.

Política salarial: en referencia al empleo y tipo de contratación. Para ello, se revisarían el nivel salarial por actividad económica, grupo ocupacional, jornada de trabajo y el tipo de contratación.

Política de igualdad: la que busca eliminar la discriminación en el trabajo y así también garantizar igualdad a todas las personas. En este contexto, se deberían tener en cuenta las estadísticas según sexo, edad, procedencia (nacional o extranjero), origen étnico, etc.

Política de salud en el trabajo: busca reducir las tasas de siniestralidad y otros riesgos laborales propios de la actividad económica, considerando el enfoque de género.



Política de libertad sindical: garantiza la libre afiliación sindical y la promoción y desarrollo de actividades de un colectivo de trabajadores organizados.

Recuadro 1.2 Colombia y Perú: Principales requerimientos identificados de información de estadísticas laborales en la acción sindical

Acción Sindical	Principales Requerimientos de Información	
Política Salarial	Costo a cargo del empleador	Costos cargo del trabajador
	Seguro de Salud	Impuesto a la Renta
	Seguro de accidentes de trabajo Contribución al SENATI Contribución al sistema de pensiones	Contribución al sistema de pensiones
	Otras formas de remuneración	
	Gratificaciones, descansos remunerados y asignación familiar.	
	Compensación por tiempos de servicios	
Política Salud en el trabajo	Información de enfermedades profesionales Accidentes de Trabajo Información de cobertura de seguros	
Política igualdad	Tasa de contratación, afiliación y otros según género	
Política de libertad sindical	Volumen y composición de afiliación sindical Variación del número de afiliados Volumen y tipos de convenios	

También se han encontrado necesidades vinculadas a:

1. Desarrollo de comunicaciones, informes, entrevistas y otros canales de difusión de propuestas sindicales.
2. Organización en el trabajo: referido a sistemas que permitan la valoración del trabajo, la existencia de planes de formación sectoriales orientados a la formación para el trabajo, de



acuerdo a las necesidades de la empresa, tanto en producción como tecnología.

3. Responsabilidad social en todas las relaciones laborales.
4. Formación profesional.
5. Permisos de maternidad y paternidad.

Sin embargo, los indicadores sólo procuran expresar una parte del fenómeno socioeconómico que se analiza en cada país, pues representan los conceptos a través de unidad de medida, que reflejan variables que sintetizan situaciones generalmente mucho más complejas. Por lo tanto, no se pretende describir de manera integral un fenómeno con la información cuantitativa, sino indicar y alertar sobre el sentido en el que evoluciona. En esa línea, los indicadores no postulan una estricta causalidad entre las medidas de política propuestas y los resultados alcanzados; es decir, no miden necesariamente las consecuencias de las políticas, sino la evolución de la situación. Para conocer dicha relación es necesario realizar estudios e investigaciones específicas.



ACTIVIDAD 1.1.1

Converse con un compañero y una compañera:

*¿En qué situaciones se utilizan estadísticas en la acción sindical?
Sugiera alguna que no está contemplada en el texto anterior.*

Ejemplos relevantes

Las estadísticas laborales que muestran el nivel de educación con referencia a la edad permiten a la organización sindical evaluar el nivel de capacitación a proponer o, en todo caso, evaluar el ciclo de carrera para el trabajador en la empresa o institución. Por otra parte, la relación entre ocupación en la empresa respecto a la edad, también se podría utilizar para plantear tipos de seguro necesarios.



Desde la identificación del problema acordado como relevante en la acción sindical, es importante encontrar las **variables** que son cuantitativas y que podrían presentar una fuente de estadísticas para tener una estimación sobre su dimensión y comportamiento. Las variables deben ser entendidas en el marco de las temáticas aquí tratadas como características cuantificables que pueden ser expresadas con unidades de medida y que presentan una fuente de información que pueda constituirse como medio de verificación de su veracidad.

En el análisis de las estadísticas, hay tres niveles de “variables” utilizados por los usuarios:

1. Variables (nivel más básico), con frecuencia son estimaciones con datos absolutos (p. ej. número de personas ocupadas)
2. Indicadores- construidos a partir de variables, a veces con más de una variable (p.ej. Tasa de desempleo)
3. Índices- como un indicador, los índices se construyen con variables pero a menudo son más complicados de construir, p.ej, el IPC que requiere ponderar diferentes variables.

Los **indicadores** son construidos a partir de las variables y facilitan el entendimiento de la magnitud de los fenómenos; y, en este caso, nos interesamos por el comportamiento del las estadísticas de trabajo decente, incluidas las del mercado de trabajo y de las organizaciones vinculadas. Los indicadores deben tener las cinco “C” características de la gestión:

- i. Calidad: variable cuantitativa vinculada de manera coherente al tema u objetivo propuesto para la medición.
- ii. Cobertura: la dimensión geográfica a que se refieren las variables.
- iii. Cantidad: número que expresa el alcance en términos cuantitativos de lo que se está midiendo.
- iv. Cronograma: el período al cual se refiere la información.



- v. Costo: los requerimientos o esfuerzo requerido para su obtención deben ser proporcionales a los objetivos de la medición.

Caso 1.1

Juan Antonio es un trabajador que maneja una maquinaria pesada y siente que está perdiendo la audición, al igual que otros trabajadores en el centro de trabajo. Busca al sindicato de su empresa y solicita que verifiquen si el tipo de ocupación está asociada a la incidencia de sordera, porque ha visto la posibilidad de que la seguridad social cubra ese riesgo y la empresa cubra una parte complementaria a través de un seguro que se pueda negociar.

En este contexto, se requieren estadísticas que relacionen la edad, el tiempo de trabajo, la ocupación y el tipo de enfermedad con mayor incidencia.



ACTIVIDAD 1.1.2

Cuenta una historia sobre un reclamo laboral en el ámbito de una empresa o en una central sindical.

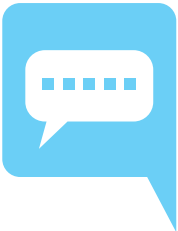
Identifique: ¿Qué indicadores podrían ayudar a entender el problema?



ACTIVIDAD 1.1.3

En el entorno de su organización identifique:

Áreas de la organización	Tipo de necesidad de información estadística



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre la identificación de indicadores necesarios para la acción sindical?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

COMPARTA ESTAS REFLEXIONES CON SUS COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS.

1.2. FUENTES DE INFORMACIÓN DE ESTADÍSTICA LABORAL

Después de revisar la identificación de las necesidades de determinados indicadores, a continuación se revisan las fuentes de información relevantes de la estadística laboral, para lo cual se desarrollan los siguientes temas:



- A. Asimetría de información.
- B. Sistema de información.
- C. Disponibilidad de información internacional, nacional y subnacional (por ejemplo, por región administrativa, área geográfica (rural-urbano), áreas metropolitanas, etc.).
- D. Programas y principales publicaciones.
- E. Organizaciones sindicales.

A. ASIMETRÍA DE INFORMACIÓN

Las fuentes de estadísticas laborales responden a la necesidad de facilitar información para la toma de decisiones de los actores vinculados a la política laboral. Por lo tanto, el tipo y el acceso a la información por parte de los actores sociales deben ser pertinentes y oportunos para su adecuada participación y gestión.

Es importante resaltar que por las fallas de funcionamiento del mercado, en diversas ocasiones se presenta una gran asimetría de información entre los actores sociales, motivo por el cual el Estado debe proveer información fidedigna, veraz y objetiva. Ello debido a que las estadísticas desempeñan un rol significativo en la gobernabilidad y el buen gobierno, ya que proveen a la sociedad de datos e información clave para evaluar la rendición de cuentas de los responsables políticos y promover la transparencia en la decisiones públicas.

Asimismo, constituyen una herramienta que contribuye a una participación informada de los ciudadanos en los asuntos públicos y en los temas de su interés inmediato, facilitando el debate nacional y regional sobre la base de evidencias sólidas acerca de la realidad económica y social.

De este modo, las estadísticas públicas de calidad, relevantes y oportunas, contribuyen al bienestar social a partir de su impacto en la eficacia y eficiencia de las políticas públicas en todos los ámbitos. Así, es importante recordar que para acceder a la información estadística sobre el mundo del

trabajo se requiere de tiempo, personal capacitado, recursos físicos, entre otros; lo cual representa una inversión para los agentes.

En América Latina existen cada vez más políticas vinculadas a la transparencia y al derecho a la información procesada en la administración pública. Sin embargo, la capacidad de las organizaciones sindicales y de las autoridades laborales de procesar de manera efectiva la información existente es muy limitada. En este sentido, las organizaciones sindicales generalmente no tienen recursos para estudios más detallados que faciliten su acción. Asimismo, la labor de los ministerios de trabajo en esta materia es muy débil por tener presupuesto insuficiente y personal sin carrera, con alta rotación, desempeñando muchas funciones y –en diversas ocasiones– poco capacitado.



ACTIVIDAD 1.2.1

Reflexione sobre el texto anterior:

- » *¿En qué situación usted sintió que había diferentes capacidades de argumentación que involucró un aspecto relativo a las estadísticas laborales?*
- » *¿Sabe cuál es la participación del Ministerio de Trabajo en el total del último presupuesto del sector público de su país?*
- » *¿Cuáles son las áreas del Ministerio de Trabajo que son responsables por el procesamiento de la información sobre estadísticas sindicales?*
- » *¿Cuál es la información estadística que el Ministerio de Trabajo brinda a los actores sociales?*

Investigue sobre el Instituto Nacional de Estadística de su país. Responda lo siguiente:

- » *¿Cuáles son las principales funciones del INE?*
- » *¿Qué tipo de información recoge?*
- » *¿Las (o la) encuestas de hogares recoge información sobre sindicalización?*



B. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Todo sistema de gestión del conocimiento vinculado a la información estadística presenta tres conjuntos de actividades: obtención, análisis y difusión.

1. **Obtención:** el registro y la producción de la información se da cuando los datos se recolectan y son sistematizados a partir de una serie de criterios, que se encuentran estructurados en códigos y caracterizados en glosarios o diccionarios. Es necesario definir las necesidades de las personas que usarán la información para su toma de decisión.
2. **Análisis:** la información que se registra y se produce requiere de un procesamiento con cortes analíticos, que posteriormente son sistematizados y sintetizados para retener aquella que sea más relevante para la toma de decisiones. Se debe señalar la importancia de que el análisis se concentre en información precisa, procesada de tal forma que sirva para atender la necesidad específica de uno o más actores en el mercado de trabajo, para su toma de decisión. En el marco de este Manual, se requiere de un análisis preciso que relacione las variables relevantes con los indicadores pertinentes para la acción sindical.
3. **Difusión:** para que el registro y el análisis de información pueda ser incorporados en la gestión del conocimiento es necesario garantizar el acceso de aquellos que los necesiten para su toma de decisiones. En este sentido, se requiere difundir no solo la base de datos obtenida, sino la información precisa para la toma de decisiones. En la actualidad, los gestores disponen de poco tiempo



por lo que se necesita de informes cortos, boletines que puedan remitirse a anexos, donde se encuentren indicadores más detallados. Además, se requiere que la información esté disponible en línea, en boletines electrónicos breves que faciliten información ágil, actual, pertinente y oportuna para el dirigente sindical.

En este punto habría que hacer una mención especial al papel de los medios de comunicación, que proveen en la mayoría de los casos información sobre el mercado laboral y el comportamiento de los agentes, para lo cual es su validez y congruencia. ¿El problema es del registro de la información o de quienes la analizan de manera sesgada o de la forma de presentarla? ¿Tiene usted capacidad para contra argumentar el sesgo de información desde una perspectiva de los grupos de interés, recomponiendo la presentación de la información y sacando sus propias conclusiones?

Para profundizar en este aspecto podrían visualizarse las recomendaciones planteadas en la sección 4.2.



ACTIVIDAD 1.2.2

Converse con su compañero:

¿Recuerda algún ejemplo de levantamiento de información primaria en cuya producción usted participó? ¿Qué fuentes de información secundaria utiliza más?

Busque en la prensa de la última semana una nota sobre el comportamiento del mercado de trabajo y las relaciones laborales. ¿Qué tipo de indicadores se utilizan? ¿Hay sesgo en el análisis y/o en su presentación? ¿Qué información estadística se necesitaría para contrarrestar esta argumentación?



C. TIPOS DE INFORMACIÓN

En primer lugar veamos el tipo de clasificación clásica de las estadísticas laborales. Éstas pueden provenir de las siguientes fuentes.

- Censo de población (o de establecimientos): es el procedimiento oficial de obtener y registrar información sobre los miembros de la población (o de establecimientos) de forma sistemática, normalmente a intervalos regulares en un periodo largo (por ejemplo, en el caso del censo de población a intervalos de 10 años)
- Encuesta: un instrumento estadístico levantado sobre la base de una muestra de población objetivo que permite realizar estimaciones de variables con un alto nivel de confianza estadístico a intervalos cortos (mensual, trimestral, semi-anual o anual).
- Registros administrativos del Estado: todo registro sistemático de la actuación administrativos de los organismos del Estado durante el ejercicio de las funciones que le son propias, creado con la finalidad de viabilizar la administración u operacionalización de programas de Gobierno o, incluso, para fiscalizar, comprobar y dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones legales y/o administrativas. Asimismo, los registros administrativos de los constituyentes de la OIT (incluyendo las organizaciones de trabajadores y de empleadores) pertenecen a esta categoría si los métodos de recopilación y diseminación de la información cumplen con las buenas prácticas metodológicas.

Por su parte, las encuestas pueden clasificarse según el rol que presentan los entrevistados en el mercado de trabajo.



- Fuentes de oferta laboral: vinculadas a las características de la oferta laboral de las personas, organizadas por hogares (ejemplos: GEIH, ENAHO).
- Fuentes de demanda laboral: relacionadas con las características de la demanda de trabajo en el mercado laboral por parte de las empresas (ejemplos: Establecimientos).

Cuadro 1.2.1

Principales reflexiones sobre las ventajas de cada uno de los tipos de registro y producción de información estadística laboral

Tipo	Encuestados	Ventajas	Desventajas	*Reflexiones para la acción sindical
Censos	Hogares	Gran nivel de detalle geográfico. Se recoge la perspectiva de las personas que viven en hogares.	Muy costosas. Proceso muy largo de procesamiento de la información la vuelve desactualizada. Periodicidad discontinua. Dificultad para solicitar muchos detalles con muchas variables por el gran esfuerzo que representa.	Es fundamental garantizar que se encuentre el universo de los trabajadores que faciliten muestras posteriores para la aplicación de encuestas con temas relevantes para las organizaciones sindicales.
	Establecimientos	Gran nivel de detalle geográfico. Muy buena calidad de la información estadística productiva. Se recoge información sobre los asalariados en los establecimientos.	Es necesario garantizar la capacitación de una gran cantidad de encuestadores y lograr criterios uniformes.	Es muy importante que las empresas provean información sobre su nivel de ventas, para que se pueda analizar y comparar la productividad a nivel micro.



Tipo	Encuestados	Ventajas	Desventajas	*Reflexiones para la acción sindical
Encuestas	Hogares	Proporcionan información sobre tendencias. Mayor nivel de detalle sobre las variables laborales vinculadas a la oferta de trabajo. Permiten medir el error de muestreo y así determinar el nivel de confianza estadístico de las estimaciones.	Costosas. Generalmente en el ámbito urbano. Proceso muy largo de procesamiento de la información la vuelve desactualizada.	Deben incluir las preguntas relativas a la cobertura sindical y de la negociación colectiva, así como la participación en organizaciones sociales, especialmente los sindicatos.
	Establecimientos	Facilitan información sobre tendencias. Mayor nivel de detalle sobre las variables laborales vinculadas a la demanda de trabajo.	Costosas. Cambios de metodología dificultan el análisis de las tendencias. Solo recogen las características del sector formal.	Deben ser cruzadas con los datos registrados para identificar los riesgos y sugerir inspecciones.
Registro	Autoridad Laboral Empresas Sindicatos	Después de su implementación no representan costos significativos. Disponibilidad en tiempo real, especialmente si están digitalizadas.	Solo recogen las características del sector formal. En general, se estructuran para fines administrativos, más que con fines estadísticos. Muchas veces el acceso a la información depende de decisiones políticas. En algunos casos, la autoridad laboral no cuenta con recursos para procesarla.	Es necesario ampliar la información disponible, especialmente la sindical, y que esté en Excel. Fundamental el acceso a la información sobre las planillas electrónicas y su cruce con otros tipos de información para estimar riesgos para la inspección.

Cuadro 1.2.2
Diferencias metodológicas de los censos y encuestas de hogares

Diferencias Metodológicas	Censos – Hogares	Encuestas - Hogares
Encuestas	Diferencias en cuanto a la aplicación del número de preguntas.	
	Abarca un universo de casos.	Análisis muestral: Se pondera las cifras a través de un factor de expansión, que toma en consideración la tasa de no respuesta.
Visitas al campo	Un solo día en una sola visita.	Se puede realizar en varios días y a lo largo de varias visitas.
Residencia	Se considera a un residente del hogar si es que ha dormido la noche anterior.	En el Perú, se considera que la residencia mínima es de 30 días, mientras en otros países puede considerarse de 2 a 3 meses. Se refieren a los residentes habituales en viviendas particulares y no a los residentes en locales especiales de alojamiento (hoteles, hostales, etc.).

Veamos las ventajas de las encuestas de hogares respecto a las encuestas de establecimientos y los registros administrativos.

- Las encuestas de hogares son encuestas representativas de toda la población, lo que permite realizar inferencias poblacionales sobre una gran variedad de fenómenos, constituyéndose en la principal fuente de información sobre las características económicas y sociales de un país.

Las encuestas de establecimiento y los registros administrativos, si bien son valiosas para muchos propósitos, tienen dos debilidades:

- La primera es que suelen no representar a todo el universo relevante para analizar cuestiones laborales. Por ejemplo, varias encuestas de establecimiento cubren sólo a los trabajadores asalariados o sólo a los formales. Aun las de mayor cobertura suelen dejar de lado a los desempleados, lo que limita el análisis



en muchos aspectos. En cambio, las encuestas de hogares cubren a toda la población, incluyendo a trabajadores autoempleados, cooperativos, desocupados e inactivos.

- La segunda falencia de las encuestas de establecimiento y los registros administrativos es su estructura personal y no hogar. Se trata en general de encuestas que reportan características del trabajador, pero no de su hogar o familia, lo cual limita un conjunto de estudios; para los cuales resulta fundamental conocer el tamaño del hogar, el ingreso del hogar familiar, las actividades de los demás miembros del hogar y las características de la vivienda, entre otros. Las encuestas de hogares suelen reportar abundante información sobre los miembros del hogar, la familia del trabajador, su vivienda y demás características sociodemográficas del hogar.

Veamos ahora las ventajas de las encuestas de empleo (o a empresas) y los registros administrativos con respecto a las encuestas de hogares.

- Las encuestas de establecimiento y los registros administrativos tienen algunas ventajas sobre las encuestas de hogares. Al ser más específicos suelen incluir un conjunto mayor de preguntas relevantes sobre la condición laboral (por ejemplo, grado de sindicalización, entrenamiento en el trabajo, aportes al sistema de seguridad social, etc.).

Según la información obtenida de Laborsta², de 19 países de América Latina³ considerados, sólo 17 tienen encuestas de hogares a nivel nacional⁴. Sin embargo, del total de países que cuentan con encuestas a nivel nacional, solo seis países publican datos mensuales: Colombia, México, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela; así como Chile, pero en promedios móviles de tres meses consecutivos y, a

2 Laborsta: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSM3/E/SSM3.html>. Consulta: 22 de agosto de 2011.

3 Se consideran: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

4 Salvo Argentina y Bolivia.

partir de 2009, Nicaragua. El resto de países con cobertura nacional tienen una periodicidad anual, semestral o trimestral⁵.

Cuadro 1.2.3
Colombia y Perú: Encuestas de hogares utilizadas para medir el empleo

Países	Nombre de la encuesta	Organismo responsable	Tipo de encuesta	Cobertura geográfica	Periodicidad	
					Recolección de datos	Publicación de datos
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).	Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).	Propósitos múltiples.	Nacional, además se publican datos para 13 ciudades y áreas metropolitanas, cabeceras y zonas rurales.	Continua. Semanal para las 24 ciudades con sus áreas metropolitanas y mensuales para cabecera y resto. Semanal y mensual para la rural.	Mensual, trimestral, semestral y anual.
Perú	Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).	Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).	Propósitos múltiples.	Nacional.	Continua.	Trimestral.
	Encuesta Permanente de Empleo (EPE).	Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).	Empleo.	Áreas metropolitanas de Lima y El Callao.	Continua.	Mensual, los resultados se presentan en promedios móviles de tres meses consecutivos.
	Encuesta de Hogares Especializada de Niveles de Empleo (ENIVE).	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Empleo.	27 ciudades.	Anual (agosto y septiembre).	Anual.

Fuente: Encuestas de hogares de los países.

⁵ Se debe mencionar que algunos países presentan datos de coyuntura mensuales o trimestrales pero no con cobertura nacional como: Argentina (31 aglomerados urbanos), Brasil (seis regiones metropolitanas), Ecuador (urbano, con cobertura nacional, solo se realiza en diciembre) y Perú (Lima Metropolitana, en base a la encuesta EPE, pues los datos trimestrales en base a la encuesta ENAHO suelen publicarse tres meses después de acabado el trimestre). Por esto, y por otros motivos, tanto en los boletines de coyuntura laboral CEPAL/OIT, como en el Observatorio de coyuntura de QUIPUSTAT (ver enlace: <http://white.oit.org.pe/estad/lacispub/menu.php>) se presentan por lo general indicadores laborales trimestrales urbanos de nueve países de la región.



ACTIVIDAD 1.2.3

Lea el cuadro anterior.

Seleccione y tipifique dos fuentes de información distintas que utiliza o convendría aprovechar en su acción sindical.

¿Qué alcance tiene la fuente utilizada? Explique el alcance en términos de lo que se dice y defina lo que está fuera de sus límites.

EJEMPLOS

Ejemplo 1.2.1.

Perú: Encuestas laborales a establecimientos del MTPE

ENCUESTAS	OBJETIVO
Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo	Conocer el comportamiento del empleo en todos los sectores económicos (excepto construcción) y determinar las causas que inciden en su aumento - disminución.
Encuesta Mensual de Empleo del Sector Construcción	Conocer el comportamiento del empleo en el sector de la construcción y sus principales características.
Encuesta de Remuneraciones por Ocupaciones Específicas	Conocer las remuneraciones mensuales y el nivel de empleo generado en las ocupaciones específicas inherentes a la actividad económica de la empresa.
Encuesta de Sueldos y Salarios	Conocer el nivel, la estructura y la evolución de las remuneraciones nominales y reales, en todas las ramas de actividad económica
Encuesta sobre Calificación de Trabajadores y sus Competencias	Obtener información referida a los requerimientos de calificación de los trabajadores, así como a las demandas futuras de las empresas y a las competencias necesarias para realizar su labor en el puesto de trabajo.
Encuesta sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos	Generar indicadores que permitan conocer los desajustes entre la oferta formativa y la demanda laboral y su evolución a futuro.

Fuente: MTPE

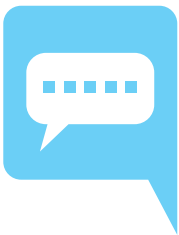
Ejemplo 1.2.2. Perú: planilla electrónica

Se constituye como un nuevo soporte tecnológico para el registro de información de los pagos que realiza el empleador a los trabajadores, prestadores de servicios y pensionistas. Su base de datos contiene la información estandarizada del personal de las empresas y representa el registro de los asalariados, además del registro tradicional de los asalariados en el sector formal.

Es importante reflexionar haciendo una comparación entre la información que facilita la planilla electrónica y la Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo (ENVME).

PLANILLA ELECTRÓNICA	ENVME
Mejorar el control laboral y tributario	Conocer el comportamiento de la demanda de mano de obra en empresas de 10 y más trabajadores del sector privado.
Optimizar la administración de la información para mejorar la fiscalización: medios informáticos	Determinar las causas que inciden en el aumento o disminución de trabajadores por ramas de actividad y categoría ocupacional.
Mejorar el acceso a información sobre el mercado de trabajo para el Estado, los trabajadores y los empleadores	Proporcionar información estadística confiable y oportuna.
Reducir costos	

Elaboración: DISEL - MTPE



Reflexión para la acción sindical

El uso de la planilla electrónica a la par que la Encuesta Mensual de Niveles de Empleo en el Perú implica estadísticamente el encuentro de algunas diferencias entre lo registrado y la estimación de variables realizada a partir de la respuesta a la pregunta de la encuesta de establecimientos de 10 y más trabajadores. Lo que estadísticamente puede ser negativo, en el marco de la inspección laboral, puede ser un excelente instrumento para la identificación de situaciones de riesgo que ameriten una acción de inspección para verificar si no hay alguna situación irregular.



Ejemplo 1.2.3.

Colombia: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la GEIH representa una encuesta de propósitos múltiples mediante la cual se recoge información sobre las condiciones de empleo de las personas (si trabajan, en qué trabajan, cuánto ganan, si tienen seguridad social en salud o si están buscando empleo); además de las características generales de la población, como sexo, edad, estado civil y nivel educativo. Asimismo, se tiene información sobre fuentes de ingreso y gastos (qué compran, cada cuánto lo compran y en dónde lo compran). La GEIH proporciona información a nivel nacional, urbano-rural, regional, departamental y para cada una de las capitales de los departamentos.

El objetivo general de la GEIH es proporcionar información básica acerca del tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad), así como de la estructura de ingresos y gastos de los hogares. Asimismo, busca calcular los principales indicadores del mercado laboral y su variación en el tiempo con los siguientes niveles de desagregación geográfica:

- **Mensual** para el total de las 13 ciudades (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena, Villavicencio) y para el total nacional.
- **Trimestral** para total nacional, cabecera-resto⁶ y cada una de las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas.
- **Semestral** por regiones y cada una de las 24 ciudades, a partir de enero de 2008.
- **Anual** para las cinco regiones, cabecera-resto, las 13 ciudades y departamentos.

⁶ El DANE utiliza el concepto de cabecera y resto, teniendo en cuenta que la definición de urbano y rural tiene otras connotaciones de tipo económico. La Cabecera es el área geográfica que está definida por un perímetro cuyos límites se establecen mediante un Acuerdo del Concejo Municipal; es donde se localiza la sede de la Alcaldía. El Resto es el área geográfica por fuera del límite de la cabecera y contiene los centros poblados, corregimientos y áreas dispersas. Consulta: 07-05-2012. Extraído de: http://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r4/articulo2_r4.htm



Otros objetivos específicos se vinculan a:

- Obtener información sobre variables socio demográficas de la población, como: sexo, edad, estado civil, educación, entre otros.
- Medir características generales de la población, vivienda, acceso a servicios públicos, acceso a los programas públicos o privados, sistema de protección social.
- Estimar indicadores de magnitud para una tasa de desempleo y los demás indicadores del mercado laboral.
- Clasificar la población de cada uno de los dominios de estudio, según los conceptos y definiciones de la fuerza de trabajo establecidos por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de la OIT.
- Medir las características del empleo: temporalidad, subempleo, rama de actividad, ocupación u oficio, posición ocupacional, sueldo, salario o ingreso, afiliación a la seguridad social, etc.
- Medir las características del desempleo: tiempo de búsqueda de empleo, rama de actividad, posición ocupacional⁷, ocupación u oficio anterior y rama de actividad, ocupación u oficio en el cual la persona está buscando trabajo.
- Medir las características de la inactividad y las razones por las que la población se ha retirado o no participa en el mercado laboral.
- Obtener indicadores sobre informalidad, teniendo como referencia los nuevos conceptos basados en seguridad social y estabilidad laboral.
- Caracterizar los tipos de trabajo independiente y sus condiciones laborales.
- Obtener indicadores sobre la calidad del empleo.
- Medir los ingresos de los hogares tanto en dinero como en especie.

⁷ Es la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo, ya sea como asalariado, empleado doméstico, trabajador por cuenta propia, empleador o trabajador familiar sin remuneración. Consulta: 07-05-2012. Extraído de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-136511.html>



D. DISPONIBILIDAD DE INFORMACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONAL

MUNDIAL

A nivel mundial, se pueden realizar comparaciones internacionales, teniendo en cuenta la información que proporciona la OIT a través de la aplicación LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>), actualizada por el Departamento de Estadística de la OIT-Ginebra.

Como punto focal dentro del sistema de las Naciones Unidas para las estadísticas del trabajo, el Departamento de Estadística tiene la responsabilidad de proporcionar una información amplia relacionada a las estadísticas laborales, incluyendo las recomendaciones internacionales adoptadas por las Conferencias Internacionales de los Estadísticos del Trabajo y datos fiables y actualizados para diversos usuarios a nivel mundial. Entre los usuarios de la información cabe destacar los constituyentes de la OIT (es decir, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y gobiernos), investigadores y tomadores de decisiones a nivel nacional, otras organizaciones internacionales y el público en general.

LABORSTA

Contiene datos del mercado laboral de corto plazo (http://laborsta.ilo.org/sti/sti_S.html) para un centenar de países (por ejemplo, datos mensuales y trimestrales) incluyendo algunos datos desestacionalizados, así como estimaciones anuales y de recolecciones especiales, como por ejemplo, sobre la tasa de sindicalización, la cobertura de la negociación colectiva y el empleo en la economía informal. La aplicación también tiene proyecciones sobre la Población Económicamente Activa (actualmente hasta 2020), estadísticas del área rural, lesiones profesionales, entre otros temas.

En diciembre 2011, el Departamento de Estadística levantó una nueva encuesta anual diseñada para recopilar información



sobre un conjunto más amplio de indicadores de trabajo decente de todos los países con información disponible. En 2012, esta información estará disponible en una nueva aplicación que el Departamento está diseñando llamada ILOSTAT que va a reemplazar LABORSTA.

QUIPUSTAT

<http://white.oit.org.pe/estad/laclispub/menu.php>.- Es una aplicación bilingüe (español e inglés) de acceso público destinado a los usuarios y productores de las estadísticas laborales de América Latina y el Caribe, desarrollado con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad y disponibilidad de la información estadística y de análisis laboral. Contiene estadísticas para un grupo de indicadores laborales, accesibles a través de consultas amigables que permiten imprimir o guardar el resultado en una hoja de cálculo. Además de la información estadística, QUIPUSTAT contiene enlaces a documentos de análisis laboral, recomendaciones internacionales sobre la medición del empleo, notas destacadas, actividades de asistencia técnica, un glosario y anuncios diversos, entre otros.

NORMLEX

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>.- Ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (los convenios, su ratificación, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control ,etc.) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social de los Estados Miembros de la OIT. Esta base de datos integra las anteriores NATLEX, APPLIS, ILOLEX, y LIBSYND haciendo más fácil la búsqueda de información.

QVILIS

www.oit.org.pe/qvilis.- Es una base de datos sobre las quejas por violación a la libertad sindical, en la cual se procesan los informes del Comité de Libertad Sindical para crear estadísticas.



CISDOC

[\[http://www.ilo.org/dyn/cisdoc/index_html?p_lang=s\]](http://www.ilo.org/dyn/cisdoc/index_html?p_lang=s).- Se constituye como una base de datos de seguridad y salud en el trabajo. Contiene alrededor de 50,000 análisis de documentos sobre los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las medidas para prevenirlos, herramientas de formación, artículos, libros, convenios de la OIT.

Informe Mundial Sobre Salarios 2010/2011

[\[http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_146710/lang--es/index.htm\]](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_146710/lang--es/index.htm)- El segundo en una serie de informes de la OIT sobre la evolución de los salarios, este "Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis" revisa las tendencias salariales a nivel mundial y regional durante los años de la crisis económica y financiera de 2008 y 2009.

Indicadores clave del mercado de trabajo (ICMT)

[\[http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114060/lang--es/index.htm\]](http://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114060/lang--es/index.htm).- El ICMT (en inglés KILM), que se publica cada dos años, es una colección de 20 indicadores clave del mercado de trabajo, desde empleo y las variables relacionadas con el empleo (estatus, sectores, horas, etc.) hasta la falta de trabajo, las características de quienes buscan trabajo, educación, salarios, costos de indemnización, productividad y pobreza laboral. Vistos en su totalidad, estos indicadores presentan una importante base a partir de la cual abordar cuestiones cruciales sobre el trabajo productivo y el Trabajo Decente⁸.

8 Esta aplicación va a ser discontinuada una vez que salga ILOSTAT.



Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL)

(<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/>).-Fundado por la OIT en 1960 como centro de estudios especializados en los ámbitos social y laboral. Publica el Informe sobre el trabajo en el mundo, con periodicidad anual, así como la Revista Internacional del Trabajo, que analiza con vocación pluridisciplinaria las políticas laborales y sociales de todo el mundo.

Convenios y recomendaciones de la OIT sobre las estadísticas de trabajo y temas afines

A continuación, tenemos el listado de convenios y recomendaciones de la OIT sobre la materia:

1. Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63).
2. Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160).
3. Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19).
4. Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170).

El Convenio 160 de la OIT fue ratificado por 48 países, entre los cuales está Bolivia y Colombia, pero no Perú; lo cual representa un tema relevante para la acción sindical peruana. En este documento se afirma que:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:

- a) población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible;
- b) estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia;



- c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo;
- d) estructura y distribución de los salarios;
- e) costo de la mano de obra;
- f) índices de precios del consumo;
- g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias;
- h) lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales;
- i) conflictos del trabajo.

Las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET):

- Desde 1923 la OIT organiza las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET) a las que los gobiernos, empleadores y trabajadores envían sus especialistas; a la fecha se han realizado 18 CIET. La organización de la CIET está actualmente a cargo del Departamento de Estadística de la OIT. Su misión es servir de guía a los países para el desarrollo de sus programas estadísticos nacionales y, en la medida de lo posible, facilitar las comparaciones internacionales. Las conferencias adoptan resoluciones en las que se recogen recomendaciones sobre la definición de los conceptos y los métodos empleados para reunir estadísticas del trabajo. Estas recomendaciones tienen un amplio reconocimiento y aceptación a nivel internacional.
- Las resoluciones no son objeto de ratificación ni son vinculantes para los Estados miembros. Sin embargo, existe una interacción permanente entre la OIT, los estadísticos que participan en las conferencias y los institutos de estadística de los países. La reunión y la publicación de los datos y las directrices establecidas son objeto de evaluación permanente por los mismos que producen y utilizan las estadísticas del trabajo. Esto explica por qué no hace



falta que las resoluciones adoptadas sean vinculantes, ya que son resultado de un trabajo en común efectuado en interés de todos los participantes. Por lo tanto, en las CIET se establecen acuerdos sobre la forma de tratamiento de estas estadísticas, que pasa a formar parte del proceso de homogenización de la información sobre el mercado de trabajo a nivel internacional.

Centrales sindicales

Emiten comunicados donde, en algunas ocasiones, utilizan información sobre estadísticas laborales.

- **CSI: Confederación Sindical Internacional**

<http://www.ituc-csi.org/about-us.html>

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la principal organización sindical internacional que representa los intereses de los trabajadores y trabajadoras del mundo. La CSI fue fundada en el Congreso que se llevó a cabo en Viena, Austria, del 1 al 3 de noviembre de 2006. Reúne a las antiguas afiliadas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT); además de otras organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a ninguna internacional. El 31 de octubre de 2006, la CIOSL y la CMT procedieron a su propia disolución, con el fin de posibilitar la creación de la CSI.

- **FSM: Federación Sindical Mundial**

<http://www.wftucentral.org/?language=es>

La Federación Sindical Mundial (FSM) fue fundada en París el 3 de octubre de 1945. De acuerdo con sus estatutos, la FSM es una organización sindical internacional democrática, clasista, de lucha de todos los asalariados, que apoya y estimula la acción de los sindicatos de todos los países por el logro de derechos y

reivindicaciones independientes de los trabajadores; para defender sus intereses, combatir toda forma de dominación y servilismo, explotación y opresión, por el desarrollo socioeconómico, que desarrolla y coordina la cooperación y la solidaridad.



ACTIVIDAD 1.2.4

*Visite la página web del Departamento de Estadística de la OIT:
<http://www.ilo.org/stat/lang--es/index.htm>*

Conéctate:

Laborsta Internet: http://laborsta.ilo.org/default_S.html

*Encuentra las estadísticas de tu país y la serie de publicaciones titulada
Fuentes y métodos: Estadísticas del trabajo.*

América Latina

En la región se presenta una larga trayectoria de recolección y análisis de datos de mercado de trabajo. Se pueden encontrar grandes bloques de información vinculadas a la OIT, los cuales se revisan a continuación.

E. PROGRAMAS Y PRINCIPALES PUBLICACIONES

Programas

- PREALC (Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe): programa especializado en materia de análisis y políticas de empleo de OIT que operó hasta 1994 y desarrolló un sistema de almacenamiento de información socio-laboral, incluyendo microdatos de las encuestas de hogares de algunos países.



- Programa SIALC (Sistema de Información Laboral Para América Latina y el Caribe): <http://oitsial.org.pa/>. Fue creado en 1994 para recopilar y procesar información socio-laboral (microdata de las encuestas de hogares, registros administrativos, etc.) de los países de América Latina (actualmente cubre 18 países), brindar apoyo a las investigaciones de OIT y proporcionar asistencia técnica a los países.
- Programa de ACTRAV, FSAL (Programa de Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina): <http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/>. Busca responder a la necesidad de apoyar a las organizaciones sindicales en cuanto son actores imprescindibles de los espacios de negociación y diálogo social. El proyecto busca contribuir a mejorar las capacidades técnicas de las organizaciones sindicales, tanto en la elaboración de propuestas de desarrollo de la libertad sindical y la negociación colectiva, como en la modernización y adecuación de las estructuras sindicales ante los nuevos retos de los procesos de integración económica; con especial atención a la concreción de agendas sindicales comunes para la promoción del Trabajo Decente que impulsen los programas nacionales de Trabajo Decente y el desarrollo de la Agenda hemisférica 2006 - 2015. Es importante ver el Boletín electrónico 13, donde se hizo referencia a los esfuerzos para avanzar hacia indicadores de sindicalización.

Principales publicaciones

- *Panorama laboral de la OIT*: http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=40&Itemid=1155. Fue lanzado en 1994 para proporcionar datos estadísticos actualizados de los países de América Latina y el Caribe (ALC) y analizar las tendencias de los mercados de trabajo. Los cuadros publicados en el Anexo estadístico del Panorama Laboral de la OIT constituyen una de las principales



fuentes en que se basa el análisis que contiene el informe de coyuntura de Panorama Laboral. Estos son elaborados por la OIT a partir de los datos provenientes de distintas fuentes oficiales de estadística de los países de ALC.

- A estas fuentes se suma, el *Panorama social* de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/dds/agrupadores_xml/aes31.xml&xsl=/agrupadores_xml/agrupa_listado.xsl, que se constituye como una publicación periódica que informa anualmente sobre temas de carácter social, entre los cuales se puede encontrar una amplia base de datos.
- Además, entre la OIT y la CEPAL, se publica el *Boletín de coyuntura laboral* con información relevante sobre la evolución del mercado de trabajo de la región.
http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=477&Itemid=1371
- Informe Tendencias del empleo mundial (<http://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/lang-es/index.htm>)- en este informe anual se analiza cómo los mercados de trabajo del mundo se han estado comportando durante el período analizado y se presentan proyecciones sobre los niveles de empleo y desempleo a nivel mundial y regional.
- Adicionalmente, se encuentra el *Compás laboral* del Departamento de Investigación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el cual se facilita de manera gráfica la evolución reciente del mercado laboral de países seleccionados en el mundo, siendo para la región latinoamericana: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú y Venezuela. El panorama del mercado de trabajo de cada país es presentado por medio de tres grandes grupos de información.



ACTIVIDAD 1.2.5

Conéctate:

Es importante saber que todas publicaciones como Panorama Laboral (OIT) y Panorama Social (CEPAL) ya proveen sus bases de datos en formato Excel.

Búsquelas en internet. ¿Qué información interesante puede obtener sobre su país y que sea útil para la acción sociopolítica de su organización? Mire las notas de los cuadros. ¿Qué restricción debemos tener en consideración cuando realizamos la comparación del desempleo entre Colombia y Perú?

F. ORGANIZACIONES SINDICALES

A continuación, se señala dónde se puede conseguir información directamente sobre las organizaciones sindicales, separándolas por centrales sindicales y otros organismos de asesoría o apoyo.

Centrales Sindicales:

- **CSA:** Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, <http://www.csa-csi.org/>.
La CSA es la expresión sindical regional más importante del continente americano. Fundada el 27 de marzo de 2008 en la ciudad de Panamá, afilia a 59 organizaciones nacionales de 27 países, que representan a más de 50 millones de trabajadores/as. La CSA es la organización regional de la Confederación Sindical Internacional (CSI).
- **CCSA:** Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, <http://www.ccsa.org.pe/>.
La CCSA es la instancia de coordinación sindical subregional más reciente de América y probablemente del mundo. Surgió por decisión autónoma de 10 confederaciones y centrales sindicales nacionales del área andina que, en atención a la promoción y

defensa de los derechos e intereses de los trabajadoras y las trabajadoras de la subregión, consideraron conveniente crear una instancia de unidad en la acción independiente de cualquier estructura jurídico institucional oficial; que bajo un enfoque plural fuese capaz de albergar en su seno a las organizaciones sindicales de la subregión, indistintamente de su pertenencia o no a las corrientes sindicales internacionales. La Comisión de comunicación viene desarrollando un intenso trabajo vinculado a la mejoría de la imagen sindical frente a la sociedad con herramientas modernas que incluyen las estadísticas laborales.

Muy relevantes también:

- CAN: Comunidad Andina, <http://www.comunidadandina.org/>
- CCLA: Consejo Consultivo Laboral Andino, www.ccla.org.pe
- ILA: Instituto Laboral Andino, www.ila.org.pe
- ISCOD: Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, www.iscod.org
- Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga, www.pazysolidaridad.ccoo.es

Por países



ACTIVIDAD 1.2.6

Conéctese y encuentre información de estadísticas laborales relevantes:

Fuentes oficiales de estadísticas

COLOMBIA:

Ministerio del Trabajo

(www.mintrabajo.gov.co).

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE)

(www.gov.dane.co).

Banco de la República de Colombia

(www.banrep.gov.co).

**PERÚ:**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

(www.mintra.gob.pe).

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI)

(www.inei.gob.pe).

Banco Central de Reserva del Perú

(www.bcrp.gob.pe).

Centrales Sindicales

COLOMBIA:

- *Confederación de Trabajadores de Colombia*
(www.ctc-colombia.com.co).
- *Central Unitaria de Trabajadores*
(www.cut.org.co).
- *Confederación General del Trabajo*
(www.cgtcolombia.org).

PERÚ:

- *CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú*
(www.cgtp.org.pe).
- *CUT: Central Unitaria de Trabajadores del Perú*
(www.cutperu.org.pe).
- *CTP: Confederación de Trabajadores del Perú.*
- *CATP: Central Autónoma de Trabajadores del Perú.*

Otras organizaciones dedicadas al tema laboral

COLOMBIA:

Escuela Nacional Sindical (www.ens.org.co).

PERÚ:

PLADES (<http://www.plades.org.pe/>).

CEDAL (<http://www.cedal.org.pe/>).



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre las fuentes de las estadísticas sindicales?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

1.3. USO DE LAS ESTADÍSTICAS LABORALES EN LA ACCIÓN SINDICAL

Exploración de los conocimientos previos

Antes de entrar en el análisis de la sección 1.3, entre en el siguiente enlace y mire la entrevista con el director de la Escuela Nacional Sindical, compañero Luciano Sanín.

En ella, el compañero afirma –en diálogo con Darío Fernando Patiño– que el actual presidente colombiano, Juan Manuel Santos, ha puesto en marcha la reforma laboral más ambiciosa de las últimas décadas.

<http://caracoltv.com/producciones/informativos/elradar/video-215336-revolucion-laboral-de-santos-consiste>

¿Qué indicadores le impactaron más sobre la realidad laboral de Colombia? ¿Tiene claro de qué fuentes vienen?

Examine el tipo de pregunta del entrevistador y analice el sesgo político e ideológico de su argumentación.

¿Qué respuestas podrían ser mejor respondidas si se contaran con indicadores laborales? ¿Separe los indicadores más macro y aquellos vinculados al entorno sindical específico?



Para analizar el uso de las estadísticas laborales, a continuación se revisarán los siguientes aspectos:

- A. Negociación colectiva.
- B. Medios de comunicación.
- C. Redacción de informes.

A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GLOSARIO

Negociación colectiva: En el Convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva (1981), se afirma que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, de un lado, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otro, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Negociación Colectiva: actores con intereses y objetivos diferentes que deben actuar/trabajar juntos para alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones entre las partes.

Para un análisis más desarrollado, buscar la sección 3.10 de este Manual.



ACTIVIDAD 1.3.1

Busque un Pliego de peticiones (conjunto de reivindicaciones que le plantea la organización sindical al empleador): ¿qué tipo de cifras se utilizan en la documentación presentada?

¿Qué tipo de argumentos utilizan las partes para sostener las cifras que están en el centro de la negociación, tales como incrementos salariales?

Mire la forma de presentación de los indicadores en la argumentación sindical y compare con la del representante de la empresa.

¿Qué conclusiones obtiene?

B. MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Examinemos a continuación el **papel de los medios de comunicación en el ámbito sindical**. La imagen de la acción sindical se construye en muchos aspectos por los principales medios de comunicación escritos, en la radio, en la televisión y en internet. Se nota que en algunos medios de comunicación con mayor audiencia, los entrevistadores son hostiles con los dirigentes sindicales, que en diversas ocasiones estos no se encuentran preparados con respuestas clave y con argumentos cortos y precisos para neutralizar las críticas y ganar más adeptos.

Las áreas de comunicación de las organizaciones sindicales cuentan con personal muy comprometido, pero son pocos los profesionales de esta área, y hay una carencia efectiva de planes de comunicación que identifiquen los grupos de interés, el tipo de información que debe contener, forma de presentación, una determinada periodicidad, entre otros (véase sección IV.4). Es importante tener en cuenta que algunas notas de prensa tardan a salir y tienen escasa proyección en los medios.



Caso 1.3.2

Recuerde el papel de las redes sociales:

La compañera Rosario Pérez es una joven sindicalista que acaba de afiliarse y le pide al dirigente Genaro Vidal que le dé su cuenta de Facebook para comunicarse más fácilmente. Genaro afirma que no tiene tiempo para tener este tipo de cuentas y que su fortaleza es el contacto personal que tiene con los compañeros.

Juan Pérez le comenta: "Lo que no está disponible en internet no existe, y menos para los jóvenes que son más 'pilas'. Si no estás en una red social, eres invisible para el público joven".

¿Estás de acuerdo con esta afirmación?

¿Cuántas organizaciones sindicales que usted conoce tienen cuenta de Facebook, Twitter o cuenta con un blog interactivo?

¿Cuánto cuesta abrir una cuenta de Facebook y mantenerla activa invitando a nuevos compañeros, difundiendo los eventos y analizando los eventos políticos de su entorno?

Pregunte a los compañeros de su entorno cuántos tienen cuenta en Facebook y cuántos de sus hijos lo tienen.

Reflexiona: ¿El lenguaje sindical es accesible a los jóvenes?

Algunos proyectos y algunas organizaciones facilitan boletines electrónicos que buscan mantener informados a los medios de comunicación, utilizando aquellos más cercanos para difundir algunos temas de interés para la acción sindical. Además, ya se pueden encontrar algunas iniciativas de aparición de blogs especiales que

buscan mantener al público vinculado al ámbito sindical informado. Por ejemplo, véase:

Bajada a bases del compañero Carlos Mejía: <http://www.sindicalistas.net/>



ACTIVIDAD 1.3.2

Entre a la web de su organización y analice el tipo de información encontrada. Entre a las notas de prensa y abra una de ellas. ¿Qué información estadística reforzaría el mensaje que se busca transmitir? ¿Qué otros medios, canales y formatos de comunicación se utilizan para difundir información?

C. REDACCIÓN DE INFORMES

Después de revisar el uso de las estadísticas laborales en la acción sindical en el marco de la negociación colectiva y en los medios de comunicación, a continuación se examina su rol en los informes más frecuentes en la acción sindical, vinculados a:

- Los informes sustentatorios de los pliegos de reclamos para la negociación colectiva.
- Los informes de las reuniones de trabajo, capacitaciones o eventos llevados a cabo.
- Notas de prensa.
- Otros.

Pasemos a entender el proceso de elaboración de un informe.

Según MAGIS-PUCP (2011), cualquier tipo de comunicación escrita tiene la siguiente estructura general:

- I. Introducción.
- II. Desarrollo o cuerpo.
- III. Cierre o conclusión.



Estas tres partes nos ayudan a organizar la información y a transmitirla al receptor de manera clara y ordenada. Se debe señalar que cada una de estas partes tiene una función específica, así como un conjunto de características que debe cumplir.

La **introducción** representa la primera parte del documento y puede estar compuesta por uno o más párrafos dependiendo de la extensión del mismo. La introducción tiene como función presentar el tema que se desarrollará a lo largo del documento. Por ello, debe dar una idea, aunque general todavía, del contenido del texto.

Además, se puede incluir en esta parte una anticipación de los puntos o subtemas que abordaremos en el texto. De esta manera, el lector, desde un inicio, sabe si encontrará en el texto lo que necesita o lo que busca. Es muy importante que la introducción presente lo que realmente contiene el texto, pues, de lo contrario, el lector se creará una falsa expectativa respecto del contenido del documento y, por lo tanto, su evaluación del mismo no será favorable: lo considerará incompleto o pensará que se le ofrece información que después no se le brinda.

En el **desarrollo o cuerpo**, se debe presentar la información propiamente dicha. Es aquí donde se desarrolla cada uno de los puntos o subtemas ofrecidos en la introducción. En ese sentido, se debe tener muy claro cuáles son las ideas principales que se quiere transmitir para poder ampliar o desarrollar de manera adecuada cada una de ellas.

El cuerpo de un texto, por lo general, está dividido en párrafos o bloques temáticos. Cada párrafo o bloque debe desarrollar una idea principal, que debe llevarse a cabo a través de un conjunto de oraciones debidamente relacionadas. Esto garantizará el adecuado desarrollo de la información que se presenta, ámbito en el cual resulta importante señalar que una sola oración no constituye un párrafo.



El **cierre o conclusión** es el último párrafo del texto, marco en el cual deben retomarse los puntos principales desarrollados en el cuerpo del texto. En esta parte no debe consignarse información nueva. Se sugiere presentar alguna reflexión final, una opinión o alguna recomendación; dependiendo, en cada caso, del tipo de información que se está presentando o del tipo de texto del que se trate. Para ello, se puede iniciar el cierre o conclusión de nuestro texto con alguna frase o conector que indique este cambio de parte.

ACTIVIDAD 1.3.3

Busque una publicación de la Escuela Nacional Sindical de Colombia sobre las tendencias del mercado laboral. Identifique las tres partes del texto y analice la forma de redacción del diagnóstico. ¿Qué conectores fueron los más frecuentes y qué indicadores han utilizado? Ejemplos de conectores: De este modo, en este sentido, por otro lado, entre otros.

TÍTULO DE LIBROS O INFORMES

Según Moura Castro,

El título demarca una división lógica de la materia tratada. Una clasificación incorrecta o deficiente será revelada por los títulos (...) la función principal de los títulos no es la de llevar en sí el mensaje de estudio –aunque puedan sugerirlo en ciertos casos. Los títulos solamente separan categorías de información (Moura Castro 1975: 36).

Ejemplo 1.3.1:

Algunos títulos de trabajos de informes relacionados con la sindicalización:

Determinantes de la estructura de la sindicalización en Colombia.
(http://www.urosario.edu.co/urosario_files/76/7692c2f4-e5dd-46bd-aafa-2f505d6dcff2.pdf).



La sindicalización en el Perú (<http://www.jstor.org/pss/40419919>). La sindicalización hasta los años 70. (<http://www.cverdad.org.pe/ifinal/pdf/TOMO%20III/CAPITULO%203%20-%20Org%20Sociales%20frente%20al%20conflicto/3.2.%20LOS%20SINDICATOS%20LOS%20GREMIOS.pdf>).

La extensión del título depende de lo que se busca exponer, en la medida que puede ser una palabra o varias que resumen lo que el autor quiere exponer en un informe, documento, cuadro, gráfico, entre otros. Como menciona Moura Castro:

lo primero que hay que tener en cuenta con respecto a títulos de publicaciones, capítulos o secciones, es que éstos deben ser informativos. Siempre que sea posible, el título debe dar al lector una idea de lo que se está tratando en el texto. De esta forma, por ejemplo, el título del ensayo: "Técnicas Cuantitativas para el análisis de la Difusión de Información y Tecnología", nos informa suficientemente con respecto a lo que el autor tiene para informar. Si el título fuese 'Información y Tecnología', en general nos quedaríamos sin saber de qué podría tratarse. Los libros, en general poseen títulos más cortos (y menos informativos) que los capítulos que contienen. Sin embargo, los títulos de ensayos y artículos suelen ser más largos e informativos (Moura Castro 1975: 30).

Ejemplo 1.3.2:

De acuerdo con el siguiente texto, cuál considera que sería el título más adecuado para este párrafo: "El derecho de trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta. En muchos casos estas organizaciones han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países" (En: <http://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association-and-the-right-to-collective-bargaining/lang--es/index.htm>). Consulta realizada en marzo de 2011.



De acuerdo con el extracto arriba mencionado, el tema en referencia es la sindicación. Específicamente, se puede observar que en este fragmento se define lo que es la libertad sindical. Por ello, el título de este artículo podría ser “El rol de la libertad sindical en la democracia”.

Ejemplo 1.3.3:

De acuerdo con el siguiente texto, diga cuál sería el título más adecuado para este párrafo: “La reducción de la tasa de fecundación, el incremento del nivel educativo, y la inserción en el mercado laboral ha permitido a la mujer incrementar su participación en la sindicalización. Las mujeres sindicalizadas se encuentran en todas las categorías ocupacionales, e incluso algunas logran acceder a puestos de dirigentes...”.

Por otro lado, el ejemplo 1.3.3 hace referencia a la mujer y su paso por el mercado laboral, deteniéndose más en el papel de la mujer en el proceso de sindicalización. Por ello, el título de este párrafo podría ser: “El proceso de incorporación de la mujer en el movimiento sindical”.

NOTAS A PIE DE PÁGINA

Cuando no se justifica romper la continuidad del texto, las notas a pie de página desempeñan el papel de elemento de vínculo entre la contribución del autor y de aquello que está siendo desarrollado por sus colegas. A través de la citación en las notas al pie de la página, el autor demarca los puntos en que se vale del conocimiento de contribuciones ajenas, o cuando sus afirmaciones se apoyan en la autoridad de otros.

Es necesario, sin embargo, no aplicar reglas ciegamente, pues se cita sólo la fuente de los datos, eventos o afirmaciones que no son de conocimiento evidente (no se cita como fuente de información el dato de que Colón descubrió América, ni tampoco es necesario explicar a economistas que *La riqueza de las naciones* fue una obra escrita por



Adam Smith). Se cita aquello que podría despertar la curiosidad del lector alerta e inteligente.

Si se parte de la hipótesis de que el lector dudará de cada una de nuestras palabras, se produce un texto intolerable. Por lo tanto, se cita solamente la fuente de lo que no es obvio. Las citas de obras, cuando son hechas por el propio texto, tienen que ser incompletas y resumidas, pues de otra forma habría una quiebra de continuidad (Moura Castro 1975: 38).

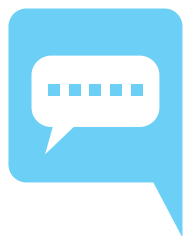
Las notas a pie de la página se emplean también para comentarios incidentales, interesantes, pero que escapan a la línea de reflexión que se está desarrollando. Apéndices y notas al pie de la página tienen de cierta forma una función semejante. En tal sentido, líneas de reflexión divergente y paralela deben evitarse en el texto principal. Si se trata de una observación corta o sumaria, las notas son el vehículo indicado; si, por otro lado, el asunto no puede resumirse en algunos párrafos, éste deberá ir para el apéndice. Frecuentemente, en las notas al pie de la página se citan textualmente algunos fragmentos que por razones de economía de expresión fueron desarrollados o resumidos en el texto principal.

Ejemplo 1.3.4:

En el *Panorama laboral 2010 de la OIT*, se pueden observar varios ejemplos de notas a pie de página. Uno de ellos se encuentra en la página 83, donde se argumenta que en Brasil:

“En 2001 se creó el programa Bolsa Escolar a nivel federal, administrado por el Ministerio de Educación y focalizado en condicionalidades escolares. Después se añadieron otros programas federales para familias de bajos ingresos, con condicionalidades en el área de salud para mujeres embarazadas y niños de hasta 6 años de edad, así como en el área de alimentación y energía. La fusión de estos programas a fines de 2003 dio lugar al “Programa Bolsa Familia”, numéricamente el mayor PTC de América Latina, que hoy cubre a casi 13 millones de familias”. Se sugiere que más

información sobre este programa puede leer a los autores que se encuentran como nota a pie de página. Sobre el programa Bolsa Familia, véanse Soares y Sátyro (2009) y Paes e Souza et al. (2010).



Reflexión para la acción sindical

Muchas veces en las letras pequeñas (nota de pie de página o nota de un cuadro) están las definiciones más importantes sobre el alcance de la información estadística tratada en el texto y puede ser una forma de entender los límites del análisis realizado y las posibilidades efectivas de comparaciones en ámbitos distintos de análisis.

EJERCICIOS RESUELTOS

EJERCICIOS	SOLUCIONES																																				
<p>1.3.1. Señale las partes de un informe.</p>	<p>Según lo aprendido, las partes de un informe serían:</p> <p>I. Introducción. II. Desarrollo o cuerpo. III. Cierre o conclusión.</p> <p>Sin embargo, depende mucho del investigador o de la persona que realiza un informe. Aunque, se deberían respetar por lo menos estos tres puntos básicos.</p>																																				
<p>1.3.2. El siguiente gráfico muestra las tasas de participación (1) de Perú y Colombia. Se le pide que halle el título más apropiado.</p> <table border="1"> <caption>Tasas de participación (1) de Perú y Colombia (2000-2010)</caption> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>COLOMBIA (%)</th> <th>PERÚ (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2000</td><td>9.5</td><td>14.5</td></tr> <tr><td>2001</td><td>11.0</td><td>14.5</td></tr> <tr><td>2002</td><td>12.5</td><td>15.0</td></tr> <tr><td>2003</td><td>10.0</td><td>13.0</td></tr> <tr><td>2004</td><td>10.5</td><td>12.0</td></tr> <tr><td>2005</td><td>8.5</td><td>11.5</td></tr> <tr><td>2006</td><td>8.5</td><td>10.5</td></tr> <tr><td>2007</td><td>7.5</td><td>11.0</td></tr> <tr><td>2008</td><td>6.0</td><td>11.0</td></tr> <tr><td>2009</td><td>6.5</td><td>11.5</td></tr> <tr><td>2010</td><td>-</td><td>8.0</td></tr> </tbody> </table> <p>Nota [1]: Para el concepto de Tasa de participación ver el apartado IV.3.3</p>	Año	COLOMBIA (%)	PERÚ (%)	2000	9.5	14.5	2001	11.0	14.5	2002	12.5	15.0	2003	10.0	13.0	2004	10.5	12.0	2005	8.5	11.5	2006	8.5	10.5	2007	7.5	11.0	2008	6.0	11.0	2009	6.5	11.5	2010	-	8.0	<p>El título sería: "Perú y Colombia: Tasa de Participación, 2000-2009. [Porcentajes]".</p>
Año	COLOMBIA (%)	PERÚ (%)																																			
2000	9.5	14.5																																			
2001	11.0	14.5																																			
2002	12.5	15.0																																			
2003	10.0	13.0																																			
2004	10.5	12.0																																			
2005	8.5	11.5																																			
2006	8.5	10.5																																			
2007	7.5	11.0																																			
2008	6.0	11.0																																			
2009	6.5	11.5																																			
2010	-	8.0																																			

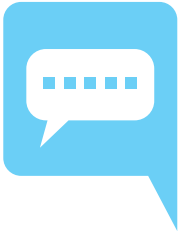


EJERCICIOS PROPUESTOS

1.3.1 ¿Cómo diferencia las notas al pie de página de la información que debe ir en el texto?

1.3.2 Intente dar una respuesta del por qué se afirma que debemos utilizar las notas del pie de página. Cuando se trata de una observación corta o sumaria, las notas son el vehículo indicado.

1.3.2 Revise la siguiente página de QUIPUSTAT: http://white.oit.org.pe/estad/laclispub/cuadros_pais.php. Diga si los cuadros procesados en QUIPUSTAT tienen notas al pie de página. Y diga si estas se relacionan con el cuadro presentado.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre el uso de las estadísticas laborales en el ámbito sindical?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*



ACTIVIDAD FINAL DE LA UNIDAD

Propuesta para utilizar y socializar lo aprendido

Haga una propuesta sobre mejoras concretas en las fuentes de información en su organización que tenga los siguientes elementos:

1. **Identificación** de necesidades de estadísticas laborales.
Encuestas y registros administrativos.
2. Nuevas **fuentes** de información que se utilizarán.
*Revisión de fuentes disponibles en red y con otro tipo de acceso.
Necesidades no cubiertas: ¿algunas pueden ser cubiertas con fuentes primarias?
Plan para el desarrollo del acceso y definición de principales fuentes, primarias y secundarias.*
3. Nueva propuesta de **Difusión** de información.
Proponga su Plan de comunicaciones utilizando estadísticas sindicales.
4. **Recursos** con los cuales cuenta la organización
Elaboración de Proyecto de uso de estadísticas laborales.



2

SEGUNDA PARTE

Representación y medición de datos estadísticos

Una vez analizados los principios fundamentales vinculados al uso de las estadísticas laborales en el ámbito sindical, así como sus principales fuentes de información, a continuación se desarrolla la temática de la representación y medición de datos estadísticos.

Se señala la relevancia del desarrollo de las capacidades básicas en las principales operaciones aritméticas y se especifican las orientaciones más relevantes en materia de la formulación de títulos, fuentes y notas de cuadros y gráficos; luego de lo cual se explican las formas más utilizadas para la representación de los cuadros y gráficos.

Recuadro 2

Resultados esperados del aprendizaje de la Unidad II, Representación y medición de datos estadísticos

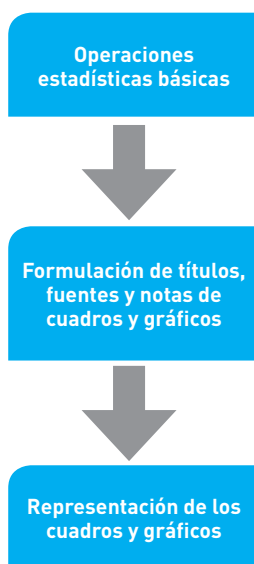
¿Qué aprenderé? A desarrollar operaciones estadísticas básicas; formular títulos y notas de cuadros y gráficos; y presentarlos de manera adecuada.

¿Cómo? Entendiendo procedimientos como el de la regla de tres simple y los porcentajes.

¿Para qué? Para poder procesar adecuadamente la información de las estadísticas laborales que sean pertinentes para la acción sindical.



Esquema 2 Esquema general de los contenidos de la Unidad II, Representación y medición de datos estadísticos



2.1. TÍTULOS, FUENTES Y NOTAS DE CUADROS Y GRÁFICOS

Exploración de los conocimientos previos

- » ¿Sabe usted qué ideas debe expresar el título de un cuadro, gráfico o esquema? ¿Por qué son importantes los títulos en los trabajos?
- » ¿Las revistas de investigación o los libros escolares son fuentes primarias o secundarias?
- » ¿Ha utilizado alguna vez una nota al pie de página en un informe? ¿Por qué?



Se presentan a continuación las temáticas que serán examinadas en esta sección:

- A. Uso e interpretación.
- B. Títulos de cuadros y gráficos.
- C. Fuentes.
- D. Notas en cuadros y gráficos.

A. USO E INTERPRETACIÓN

Las estadísticas son fundamentales en el proceso de análisis y utilización de la información para los objetivos estratégicos de cada agente socioeconómico. En este sentido, inciden sobre la capacidad de acción y de elaboración de propuestas constructivas y sustentadas para la mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores.

B. TÍTULOS DE CUADROS Y GRÁFICOS

En el caso del título de los cuadros, este debe ser el más breve posible, correspondiendo claramente con el contenido del cuadro, en la medida que expresa el hecho observado, el lugar y la fecha del mismo (Escobar 1998).

Asimismo, se deberá considerar que el título:

- Debe ir antes o después del número de cuadro.
- Se deben evitar las abreviaturas.
- Debe iniciar con el lugar, organización donde está focalizado seguido por dos puntos.
- Solo la primera letra irá en mayúscula.
- El período de información del cuadro se escribirá al final o debajo del título, y la unidad de medida entre paréntesis.
- Puede ser centrado o justificado a la izquierda (dependiendo del tipo de informe).



Ejemplo 2.1.1

En el Perú, los que se encuentran en edad de trabajar son los que tienen de 14 años a más. Con esta perspectiva, se le pide que halle el título del siguiente cuadro con información de la ENAHO de 2009.

Cuadro N° 2.1.1
(Porcentaje)

Indicador INEI	Rural	Urbana	Total
Ocupado	81.1	67.2	71.9
Desocupado Oculto	0.5	3.7	2.6
Desocupado Abierto	1.4	2.1	1.8
No PEA	17.0	27.1	23.7
Total	100.0	100.0	100.0

*Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.*

Solución

De acuerdo con el cuadro anterior, se observa que hay dos variables importantes a analizar: la condición de actividad y el área geográfica, subdividida en el ejemplo entre rural y urbana. En este caso, el título debe considerar que se está trabajando con la información del Perú Total. De este modo, el título del cuadro sería:

“Perú: Población de 14 años a más, según condición de actividad por área geográfica, 2009”.



Ejemplo 2.1.2.

En Colombia, la tasa de participación de los que se encuentran en edad de trabajar son los que tienen de 12 años y más en las áreas urbanas y de 10 años y más en las áreas rurales. Con esta información, se le pide que halle el título del siguiente cuadro.

Cuadro N° 2.1.2
(Tasas)

Sexo	Promedio anual				
	2006	2007	2008	2009	2010
Total	59.1	58.3	58.5	61.3	62.7
Hombre	72.0	71.1	71.1	73.3	74.2
Mujer	46.9	46.1	46.5	49.8	51.8

Fuente: OIT-Laborsta.

Nota: Información obtenida de la Encuesta de empleo.

Fuente: OIT-Laborsta.

Nota: Información obtenida de la Encuesta de empleo.

Solución

En el apartado 3.3, se define *la tasa de actividad o tasa de participación* como el cociente que resulta de la división de la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar multiplicado por 100 y representa la proporción de la población cuyas edades se encuentran dentro de los límites para trabajar y participan activamente en el mercado de trabajo. Es por tal motivo, que la suma de las tasas de participaciones de los hombres y las mujeres no suman 100%.

Se observa que la variable principal es la Tasa de participación. Otra variable importante es la variable sexo. Asimismo, el período de análisis es más amplio 2006 hasta 2010. De este modo, el título del cuadro sería:

“Colombia: Tasa de participación según sexo, 2006-2010”.



C. FUENTES

Por otro lado, la fuente indica el nombre de la(s) entidad(es) responsable(s) de los datos. Las fuentes representan todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, orales o multimedia. Conforme ya habíamos adelantado en el apartado 1.2, estas se dividen en tres tipos:

1. **Primarias:** contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa. Componen la colección básica de una biblioteca, y pueden encontrarse en formato tradicional impreso como los libros y las publicaciones seriadas; o en formatos especiales como las microformas, los videocasetes y los discos compactos.
2. **Secundarias:** contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias. Se debe hacer referencia a ellas cuando no se puede utilizar una fuente primaria por una razón específica, cuando los recursos son limitados y cuando la fuente es confiable. Las utilizamos para confirmar nuestros hallazgos, ampliar el contenido de la información de una fuente primaria y para planificar nuestros estudios.
3. **Terciarias:** son guías físicas o virtuales que contienen información sobre las fuentes secundarias. Forman parte de la colección de referencia de la biblioteca. Facilitan el control y el acceso a toda gama de repertorios de referencia, como las guías de obras de referencia o a un solo tipo, como las bibliografías.

**Ejemplo 2.1.3:**

La información del siguiente cuadro ha sido tomada del módulo de empleo de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI para el año 2009. Se le pide que ubique adecuadamente el título y la fuente.

Cuadro N° 2.1.3
(Porcentaje)

Estado Civil	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total
Conviviente	23.1	24.4	23.8
Casado(a)	29.9	29.4	29.6
Viudo(a)	2.5	7.5	5.1
Divorciado(a)	0.2	0.4	0.3
Separado(a)	3.9	8.7	6.4
Soltero(a)	40.3	29.7	34.8
Total	100.0	100.0	100.0

Solución

Siguiendo con lo aprendido en párrafos arriba, el título del cuadro debe ser breve y tomar en cuenta las variables que se encuentran en el cuadro. Tenemos que esta es información del Perú, ya que no nos dicen que exista ninguna desagregación, como en el caso anterior. Por ello, el título del cuadro sería: "Perú: Estado civil según sexo, 2009". Asimismo, la fuente de donde se ha obtenido la información para la realización de este cuadro es: INEI. Encuesta Nacional de Hogares de 2009.



Ejemplo 2.1. 4:

En el siguiente cuadro se brinda información sobre los salarios por sexo. Esta información ha sido obtenida de la Encuesta Continua de Hogares de Colombia, implementada por el DANE, la cual es procesada por las oficinas de estadística de la OIT, y la información es colocada en la página web de Laborsta (<http://laborsta.ilo.org/STP/guest>).

Cuadro N° 2.1.4
(Pesos corrientes - Nominales)

Sexo	2006	2007
Total	681,543	657,756
Hombres	777,056	899,250
Mujeres	610,361	608,984

Nota: Excluidas las fuerzas armadas. Trabajadores asalariados de 10 años y más. Cuarto trimestre.

Solución

El título del cuadro sería: "Colombia: Salario de los trabajadores asalariados por sexo, 2006-2007". Asimismo, la fuente de donde se ha obtenido la información para la realización de este cuadro es: OIT - LABORSTA en base a DANE, Encuesta Continua de Hogares de Colombia.

D. NOTAS DE CUADROS ESTADÍSTICOS O GRÁFICOS

En el caso de los cuadros estadísticos (o gráficos), las notas son información aclaratoria al contenido del cuadro. Puede indicar la metodología adoptada en el levantamiento o elaboración de los datos. Asimismo, la palabra "Nota" debe ir escrita debajo del cuadro y luego de la fuente, en mayúscula seguida de dos puntos (al respecto, ver el ejemplo II.1.5).

**Ejemplo 2.1. 5:**

En el siguiente cuadro se observa la información sobre los ocupados sindicalizados y no sindicalizados según área geográfica. Asimismo, al finalizar este cuadro se observa la nota al pie del cuadro, la cual brinda información sobre la población ocupada.

Cuadro N° 2.1.5
Perú: Ocupados según sindicalización y área geográfica, 2009
(Porcentaje)

SINDICALIZADO	RURAL	URBANO	TOTAL
No sindicalizado	96.6	93.5	94.5
Sindicalizado	3.4	6.5	5.5
Total	100.0	100.0	100.0
Población ocupada	4,882,054	9,986,054	14,868,108

Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0).

*Nota: Sólo se considera a los miembros del hogar que hayan respondido la condición de empleo.
Elaboración Propia.*



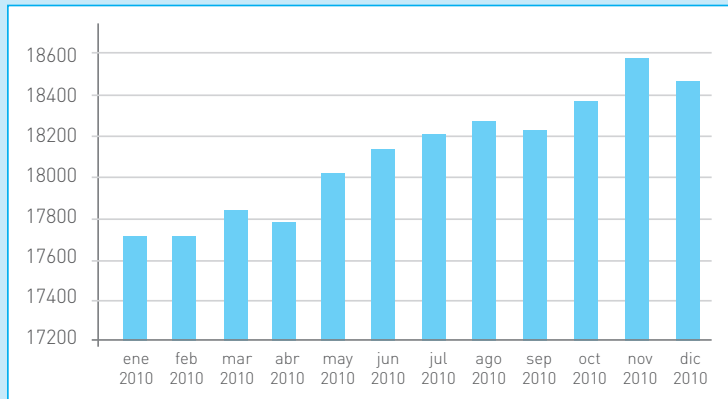
EJERCICIOS RESUELTOS

EJERCICIO	SOLUCIÓN																
<p>2.1.1 ¿Cuál es importancia de formular adecuadamente el título de un cuadro, gráfico o esquema?</p>	<p>En el caso de un título, nos acota el tema a tratar. El cuadro resume información estadística importante, mientras que con el gráfico visualizamos la información de algunas variables importantes, y con el esquema se sintetiza la información de manera concisa.</p>																
<p>2.1.2 Dada la información en porcentaje de los ocupados del Perú Urbano, se le pide lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título. • Señale si la fuente es primaria o secundaria. <p>(Composición Porcentual)</p> <table border="1" data-bbox="369 1066 860 1248"> <thead> <tr> <th>SINDICALIZADO</th> <th>HOMBRE</th> <th>MUJER</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No sindicalizado</td> <td>55.0</td> <td>45.0</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>Sindicalizado</td> <td>53.4</td> <td>46.6</td> <td>100.0</td> </tr> <tr> <td>Total de ocupados</td> <td>54.9</td> <td>45.1</td> <td>100.0</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: INEI, ENAHO. Elaboración Propia</p> <p><i>Nota: Sólo se considera a los miembros del hogar que hayan respondido la condición de empleo</i></p>	SINDICALIZADO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	No sindicalizado	55.0	45.0	100.0	Sindicalizado	53.4	46.6	100.0	Total de ocupados	54.9	45.1	100.0	<p>Observar que en este ejemplo, la suma horizontal nos brinda el 100%. Este tipo de suma recalca la importancia de los sindicalizados y no sindicalizados. Es decir, del total de sindicalizados el 53.4% son hombres y el 46.6% mujeres, la suma es 100%.</p> <p>El título es: "Perú urbano: Sindicalización según sexo, 2009". Es fuente primaria ya que se han obtenidos los datos de la misma encuesta.</p>
SINDICALIZADO	HOMBRE	MUJER	TOTAL														
No sindicalizado	55.0	45.0	100.0														
Sindicalizado	53.4	46.6	100.0														
Total de ocupados	54.9	45.1	100.0														

EJERCICIOS PROPUESTOS

2.1.1 Dado el siguiente gráfico con información de Colombia sobre la afiliación sindical según la Base de datos única de afiliados (BDUA) del régimen contributivo, se le pide:

- El título.
- ¿Se encuentra en porcentajes o a nivel poblacional?
- Señale si la fuente es primaria o secundaria.
- ¿Cuál sería la tendencia?
- ¿Si este cuadro ha sido creado por el Ministerio de Protección Social de Colombia (MPS), se puede decir que es elaboración propia?



Fuente: Ministerio de Protección Social de Colombia, 2011.

2.1.2 Las encuestas que se realizan en su país, ¿qué tipo de fuentes son? Si usted toma información de terceros que han trabajado esta encuesta, ¿qué tipo de fuente sería?



Reflexione con su compañera y compañero:

- » ¿Qué aprendió sobre cómo formular un título, nota y fuente de un cuadro, gráfico o esquema? ¿Cómo aprendió?
- » ¿Cómo aprendió?
- » ¿Qué dificultades encontró en el proceso?
- » ¿Cómo superó esas dificultades?



2.2. FORMAS DE PRESENTACIÓN DE CUADROS

Exploración de los conocimientos previos

- » ¿Cuándo utiliza usted gráficos o cuadros?
- » Cuando realiza usted una presentación, ¿qué tipo de cuadros utiliza?
- » ¿En qué medida los cuadros de doble entrada son importantes en una presentación?

Se analiza a lo largo de esta sección la siguiente información relacionada con la elaboración de los cuadros estadísticos:

- A. Columnas y filas.
- B. Componentes de los cuadros estadísticos.

A. COLUMNAS Y FILAS EN LOS CUADROS

En este trabajo se utilizan los términos columnas y filas. Las columnas son “subdivisiones verticales de las casillas cabecera. Se incluyen tantas columnas en una casilla cabecera como subclases le corresponden a la característica o variable” (Moura Castro 1975: 176). Por otro lado, las filas son las subdivisiones horizontales, las cuales incluyen a variables o valores de las variables a analizar.

	COLUMNA 1	COLUMNA 2	COLUMNA 3
Fila 1			
Fila 2			
Fila 3			



Ejemplo 2.2. 1

Dado el siguiente cuadro, se le pide que lo titule, halle las variables de las columnas y las filas, así como sus porcentajes. ¿Sugiere alguna nota?

Cuadro N° 2.2.1
(Porcentajes)

SEXO	RURAL	URBANA	PERÚ
Hombre	48.0	47.7	47.8
Mujer	52.0	52.3	52.2
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.

Solución

Estamos trabajando con información del Perú, así como con las variables sexo y área geográfica, para el 2009, como lo indica la fuente. Por tanto, el título sería: "Perú: Población según sexo y área geográfica, 2009", seguida de la unidad de medida (Porcentajes). Asimismo, se observa que la lectura de este cuadro será de forma vertical, puesto que estamos tomando el 100% de esta forma, es decir: del 100% de peruanos que viven en el área rural, el 48% son hombres y el 52% mujeres. Esta diferencia en porcentajes es similar a la hallada en los peruanos que viven en el área urbana; mientras que la diferencia entre mujeres del área urbana y rural es menor a un punto porcentual.

B. COMPONENTES DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS

Un cuadro estadístico también puede ser denominado tabla, tabulación o tabulado, en la medida que este representa un conjunto u ordenamiento matricial de valores o datos cuantitativas; ya sea en una, dos o más columnas con una, dos o más filas. Los cuadros

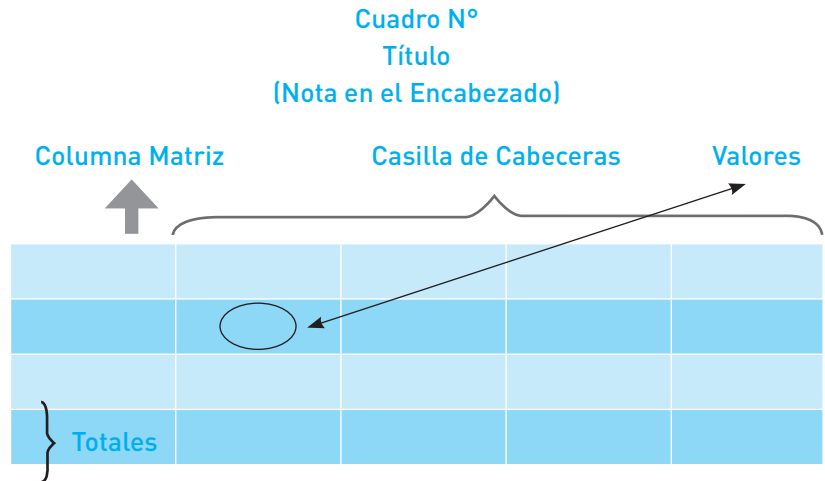


estadísticos sirven para ordenar información de fuentes estadísticas. Asimismo, este tipo de cuadros tiene una serie de ventajas, puesto que facilitan:

- Un ordenamiento sencillo de la información, siempre y cuando no existan demasiadas columnas o filas.
- Identificar las variables de las que se obtiene información.
- Resumir información mediante un título, variables importantes, unidades de medidas de las variables, fuente de información, notas explicativas, entre otros.

Entre los principales componentes de los cuadros estadísticos se destacan:

- Número de cuadro: indica cuántos cuadros hay en la investigación o en el documento en que se trabaja.
- Título: informa cuál es el tema a tratar.
- Nota en el encabezado: indica las unidades de las variables. porcentajes, entre otros.
- Casilla de cabeceras: son variables en filas que nos indican cómo afectan estas variables a la variable principal.
- Columna matriz: en esta se muestra la principal variable que va a ser analizada de acuerdo a las variables de casilla de cabecera.
- Valores: informa si son porcentajes, números enteros u otros.
- Totales: está indicando el total en columna. También existen totales en filas, lo cual se tendrá en cuenta cuando se analicen porcentajes.
- Fuente: indica de dónde se ha tomado la información presentada.
- Nota: informa algunas anotaciones adicionales relacionadas con el cuadro estadístico.



Fundamentalmente se distinguen dos tipos de cuadros estadísticos: los cuadros de distribución de frecuencias, en los cuales se estudia una sola variable y los cuadros de asociación de variables, que como su nombre indica, presentan los resultados de la investigación asociando dos o más variables cuantitativas.

Asimismo, considerar que cuando se trabaja con porcentajes, las variables pueden encontrarse al 100% de manera vertical u horizontal. Esto permite una lectura diferente, ya que cuando el 100% es de forma vertical, se está considerando a la variable como un todo en el sentido de la variable que está representada en la columna.



Ejemplo 2.2.2

Dada la información para el Perú, se le pide que halle el título del cuadro, número de cuadro, nota en el encabezado, la de la columna matriz, la casilla de cabecera y el total.

Cuadro N° 2.2.2
(Población)

PET ^{a/}	POBLACIÓN
Ocupado	16,244,478
Desocupado oculto	661,553
Desocupado abierto	408,664
No PEA	5,677,944
Total	22,992,638

Fuente: INEI. ENAHO, 2009.

Nota: a/ Población en edad de trabajar.

Solución

Primero hallamos el título que podría ser expresado como "Perú: Distribución de la Población en edad de trabajar (PET)", seguido por la unidad de medida (personas). El número del cuadro sería el 1. La nota en el encabezado hace referencia a la unidad de medida, que es la población en edad de trabajar. La columna matriz es el indicador INEI y sub-categorías: ocupado, desocupado oculto, desocupado abierto, no PEA. La casilla de cabecera hace referencia a la población. El total es de 22,992,638 personas. No olvidarse de explicar la sigla si no la pone en el título, considerando una Nota: a/ Población en edad de trabajar.

Ejemplo 2.2.3

Dado el siguiente cuadro sobre la situación de la afiliación sindical de los asalariados en el Perú, se le pide que halle el título del cuadro, nota en el encabezado, las variables de la columna matriz, los períodos que conforman la casilla de cabecera, y el total. Asimismo, se requiere identificar la fuente, y la nota del cuadro.

Cuadro N° 2.2.3
(Porcentaje)

ÁREA GEOGRÁFICA	SECTORES	2002		
		NO SINDICALIZADO	SINDICALIZADO	TOTAL
Rural	Sector público	15.2	53.5	16.0
	Sector privado	84.9	46.5	84.0
	Total ocupados (100%)	650,921	15,154	666,075
Urbano	Sector público	21.6	52.8	23.1
	Sector privado	78.4	47.2	76.9
	Total ocupados (100%)	3,739,635	192,013	3,931,649

Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2002.
Elaboración propia.

Nota: Se ha filtrado la encuesta a sólo miembros del hogar que hayan respondido la condición de empleo.

Se ha utilizado el factor de ponderación del módulo 500.



EJERCICIOS RESUELTOS

2.2.1 Dada la información de los asalariados sindicalizados en el Perú, se le pide que halle lo siguiente:

- Título.
- Nota en el encabezado.
- Si es información obtenida de la ENAHO, señale la fuente.
- ¿Habría nota al pie de página? ¿Cómo sería esta?
- Halle la Población ocupada.
- ¿El 100% es horizontal o vertical?

SECTOR	2002	
	HOMBRE	MUJER
Sector Público	54.8	45.2
Sector Privado	79.9	20.1
Total (%)	66.6	33.4
Población	138,013	69,154

Perú: Total de Asalariados según Tasa de sindicalización según sexo y sector de la economía, 2002.

(Porcentajes).

Fuente: INEI. ENAHO, 2002.

Sí, nota: Sólo personas sindicalizadas que hayan respondido a la encuesta.

Población es la suma de 138,013 y 69,154: es 207,167.

Es horizontal.

2.2.2 Dada la información de los asalariados sindicalizados en el Perú, se le pide que halle lo siguiente:

- Título.
- Nota en el encabezado.
- Si es información obtenida de la ENAHO, señale la fuente.
- ¿Habría nota al pie de página? ¿Cómo sería esta?
- Halle la Población ocupada del área rural y urbana.
- ¿El 100% es horizontal o vertical?

Área Geográfica	2002			
	Sexo	No Sindicalizado	Sindicalizado	Total
Rural	Hombre	53.7	59.3	53.8
	Mujer	46.3	40.7	46.2
	Total (100%)	4313363	40548	4353911
Urbano	Hombre	55.8	58.7	55.9
	Mujer	44.2	41.4	44.1
	Total (100%)	7901436	323747	8225183

Perú: Total de Asalariados según Tasa de sindicalización por sexo y área geográfica, 2002.

(Porcentajes).

Fuente: INEI. ENAHO, 2002.

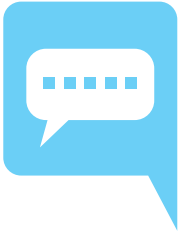
Sí, Nota: Sólo personas sindicalizadas que hayan respondido a la encuesta.

Población ocupada del área rural es 4353911, y urbana es 8225183

Es vertical.

EJERCICIOS PROPUESTOS

2.2.1 ¿Cuál es la diferencia entre cuadros estadísticos y los cuadros de distribución de frecuencia? ¿Cuáles son los principales componentes de los cuadros estadísticos?



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió respecto a la forma de presentación de cuadros estadísticos?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

2.3. Formas de representación en gráficos

Exploración de los conocimientos previos

¿Cuándo es que prefiere utilizar gráficos en vez de cuadros estadísticos?

¿Qué tipo de gráfico utiliza usted más? ¿Le es útil usar gráficos en productos para la acción sindical?

A continuación, se analiza información sobre:

- A. Uso e interpretación.
- B. Coordenadas.
- C. Componentes de un gráfico.
- D. Tipos de gráficos:
 - i. Lineal (es).
 - ii. Barra (s).
 - iii. Columnas apiladas.
 - iv. Circular.

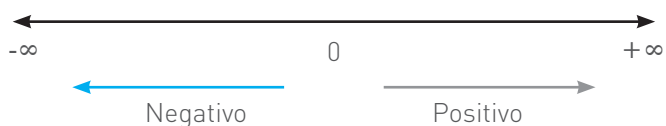


A. USO E INTERPRETACIÓN

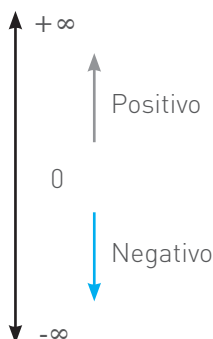
Las implicancias para la acción sindical de la representación gráfica de la información estadística resultan muy relevantes, pues la capacidad de argumentación, desde la perspectiva que le interesa a un determinado grupo de interés, depende del período de análisis, de los parámetros seleccionados, de los ámbitos con los cuales se comparan, entre otros. En este sentido, los gráficos facilitan la comprensión del mensaje que se quiere difundir, centrando la atención en los aspectos que interesan a quienes lo han elaborado. Para ello, es fundamental conocer la mejor forma de presentación de la información relevante para la toma de decisiones, para contribuir a fortalecer la idea que se quiere comunicar.

B. COORDENADAS

Eje X: este se encuentra en el eje horizontal y va desde negativo hasta positivo.



Eje Y: este se encuentra en el eje vertical; al igual que el eje X, este va desde positivo hasta negativo.



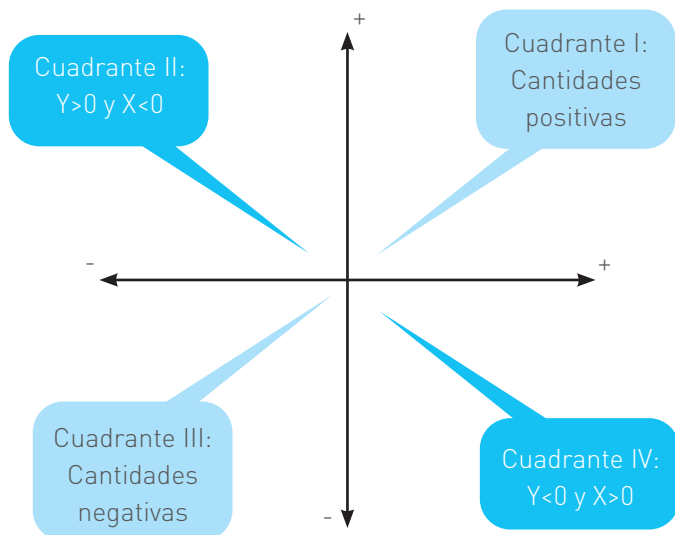
Cuando se juntan ambos ejes se obtienen cuatro cuadrantes.

En el cuadrante I se observan valores positivos para X y para Y.

En el cuadrante II se observan los valores negativos para X pero positivos para Y.

En el cuadrante III se obtienen valores negativos tanto para X como para Y.

En el cuadrante IV se obtienen valores positivos para X y negativos para Y.



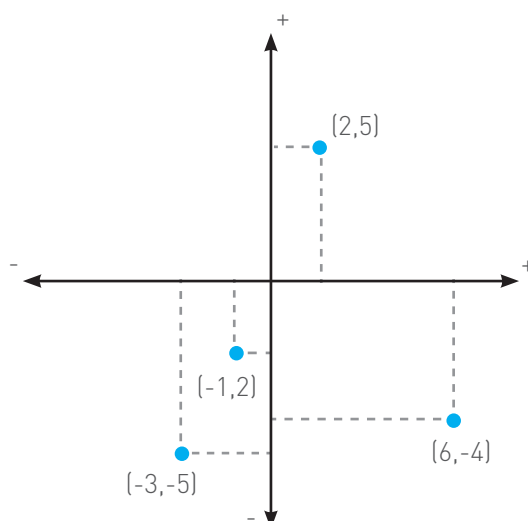
Es importante notar que cuando analizamos con valores poblacionales, estaremos trabajando en el primer cuadrante, en la medida que no existe población negativa.

Sin embargo, cuando se trabaje con tasas se estará trabajando en cualquiera de ambos cuadrantes, lo cual dependerá de qué variable tome X o Y. Las tasas pueden ser decrecientes por lo que pueden tomar valores negativos.

Ejemplo 2.3.1.

A través de un gráfico de coordenadas, se le pide que señale los siguientes puntos:

- $(2,5)$
- $(-1,2)$
- $(-3,-5)$
- $(6,-4)$

Solución**C. COMPONENTES DE UN GRÁFICO**

Los gráficos, al igual que los cuadros, deben llevar la identificación, el título, notas explicativas y fuente. Entre los principales componentes de los cuadros estadísticos se destacan:

- Número de gráfico: indica cuántos gráficos hay en la investigación o en el documento en que se trabaja, y los ordena para facilitar el proceso de búsqueda.
- Título: informa cuál es el tema a tratar.
- Nota en el encabezado: indica las unidades de las variables, porcentajes, entre otros.

- Nombre de la serie: señala qué variable o variables se están utilizando.
- Valores en el eje Y: muestran el valor que puede tomar la variable (o indicador o índice) que se encuentra en el eje vertical; los cuales pueden estar medidos en cientos, miles, porcentajes, entre otros.
- Valores en el eje X: indican el valor que puede tomar la variable (o indicador o índice) que se encuentra en el eje horizontal.

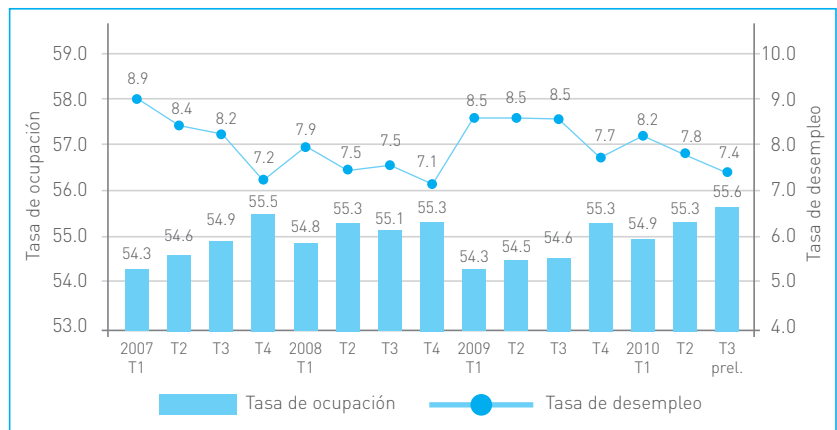
Ejemplo 2.3.2

Del siguiente cuadro, indique:

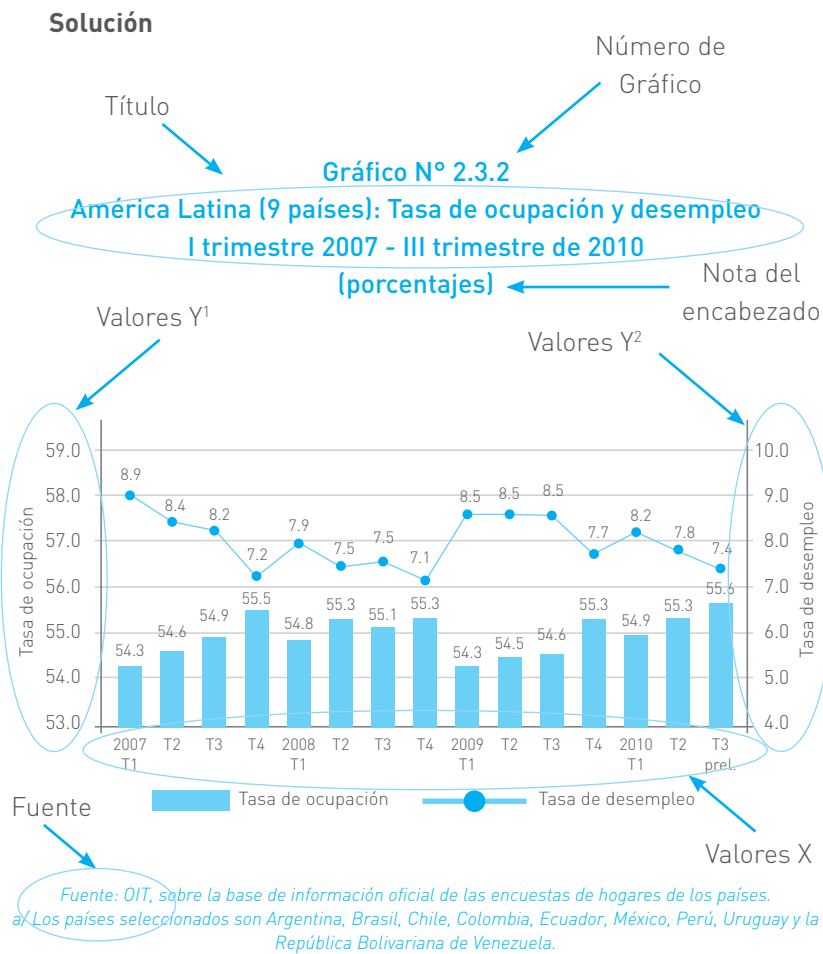
- Número del gráfico.
- Título.
- Nota del encabezado.
- Nombre de la serie.
- Valores del eje Y y del eje X.
- Fuente.

Gráfico N° 2.3.1

América Latina (9 países): Tasa de ocupación y desempleo I trimestre 2007 - III trimestre de 2010 (porcentajes)



Fuente: OIT, sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.
a/ Los países seleccionados son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela.



D. TIPOS DE GRÁFICOS

Los gráficos estadísticos son muy útiles para destacar cierto tipo de información. Asimismo, son un medio para que se recuerde la información. Dependiendo del tipo de variable con la que se trabaja se va a utilizar un modelo de gráfico. Por ejemplo, para ilustrar variables cuantitativas discretas, con más de una categoría, se utiliza la distribución de frecuencias, ya sea con barras simples, lineales, o diagramas de sectores.

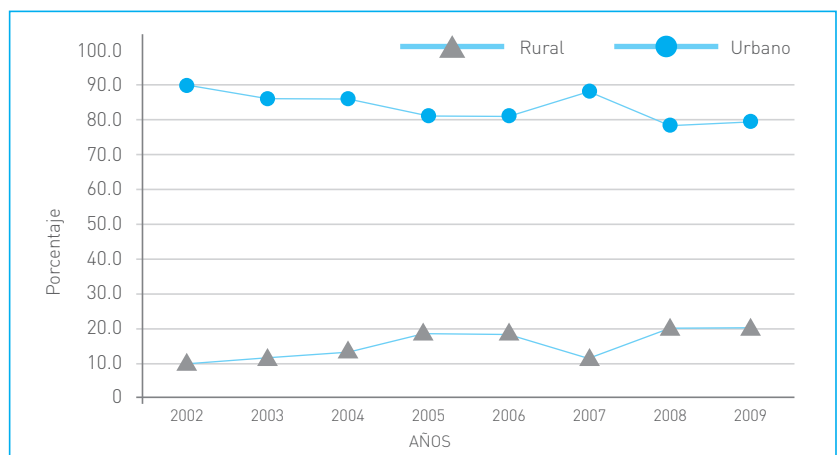
i. Gráficos lineales

Se pueden trazar datos que se organizan en columnas o filas de una hoja de cálculo en un gráfico de líneas. Los gráficos de línea pueden mostrar datos continuos en el tiempo, establecidos frente a una escala común y, por tanto, son ideales para mostrar tendencias en datos a intervalos iguales. En un gráfico de líneas, los datos de categoría se distribuyen uniformemente en el eje horizontal y todos los datos de valor van en el eje vertical.

Ejemplo 2.3.3.

Del Total de ocupados asalariados, se ha obtenido la tasa de sindicalización, la cual se explica en los próximos capítulos. Con este tipo de gráficos, se puede observar la evolución de la tasa de sindicalización según el área urbana y rural entre 2002 y 2009. Se buscan diferentes colores y tipos de viñetas para diferenciar las áreas geográficas. Asimismo, se puede observar el decrecimiento de la tasa de sindicalización en el área urbana, contrario a lo que ocurre en el área rural.

Gráfico N° 2.3.3
Perú: Tasa de sindicalización por área geográfica, 2002-2009
(Porcentajes)



Fuente: INEI, ENAHO (Encuesta Nacional de Hogares), varios años.

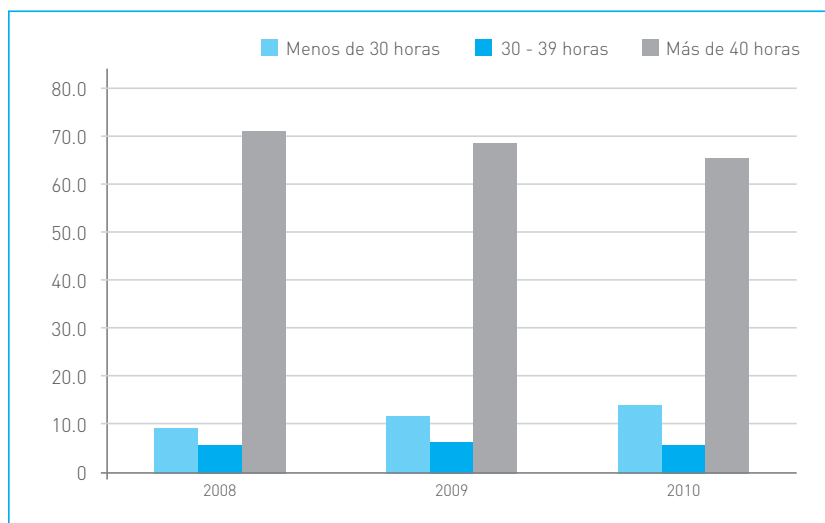
ii. Gráfico de barras

Los gráficos de barras son aquellos que muestran la distribución de la variable o variables. Estos se pueden dar en varias formas. En el primer ejemplo se observa un gráfico con una sola barra; es decir, estamos trabajando con una sola variable.

Ejemplo 2.3.4

Los gráficos en barras ayudan a comparar las diferentes categorías de una variable. Por ejemplo, en este caso, el rango de horas semanales trabajadas tiene tres categorías: menos de 30 horas, de 30 a 39, y más de 40 horas. Al comparar las tres categorías de una misma variable, se puede observar la distribución de los rangos de horas semanales.

Gráfico N° 2.3.4
Colombia: Ocupados por rango de horas semanales trabajadas
2008-2010
(Porcentajes)



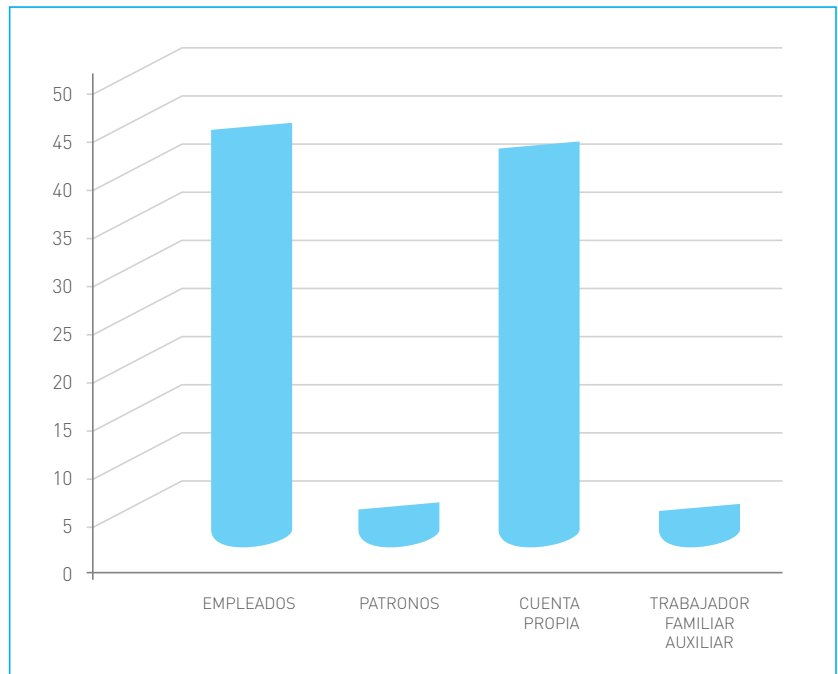
Fuente: OIT. QUIPUSTAT.
 Elaboración propia.

En el segundo caso, lo que se busca es comparar los valores de varias variables; es decir, en este ejemplo buscamos comparar cómo se ha distribuido la estructura ocupacional para cada año.

Ejemplo 2.3.5

En el siguiente gráfico se pueden observar diferentes categorías ocupacionales presentadas por QUIPUSTAT para Colombia. El gráfico es uno en 3D que es de barras. Con este tipo de gráfico se pueden resaltar más las diferencias entre las categorías, y la profundidad del gráfico.

Gráfico N° 2.3.5
Colombia: Ocupados por categoría ocupacional (CISE), 2010
(Porcentajes)



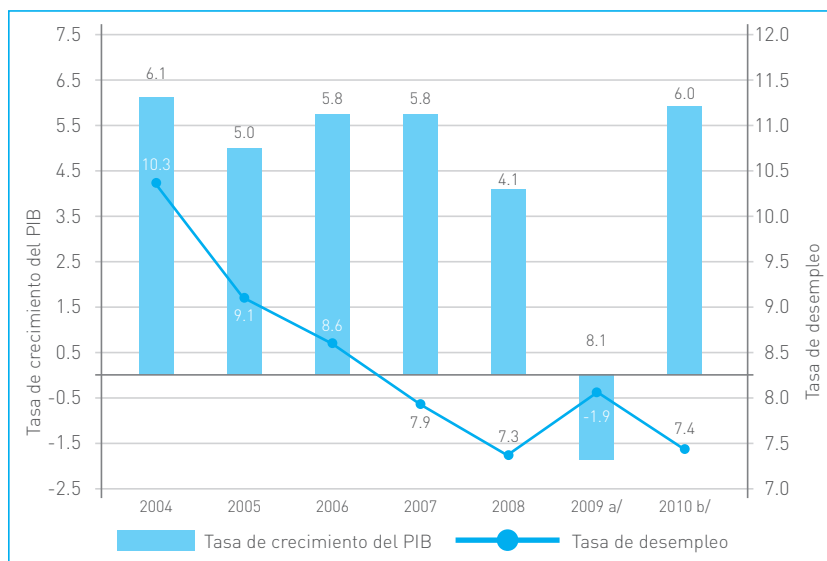
*Fuente: OIT. QUIPUSTAT.
Elaboración propia.*

En los siguientes gráficos, se puede observar que existen tres variables. En el eje X se encuentra el período de estudio, es decir, los años; y, en el eje Y, se encuentran las variables que se van a analizar. En el primer caso se tiene la tasa de crecimiento del PBI y la tasa de desempleo. Debido a que tienen diferentes unidades de medida, se ha considerado dos ejes Y, uno para cada variable.

Ejemplo 2.3.6

Con este tipo de gráfico se pueden comparar más de dos variables. Observamos que en el eje Y existen dos variables: tasa de crecimiento del PBI y la tasa de desempleo, las cuales no necesariamente tienen la misma unidad. De otro lado, en el eje X se puede observar el período de análisis.

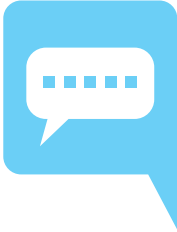
Gráfico N° 2.3.6
América Latina y el Caribe: Crecimiento del PBI y la Tasa de desempleo, 2004 – 2010
(Porcentajes)



Fuente: OIT – SIAL con base a la información oficial de los países.

a/Estimado.

b/Proyección.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre la forma de presentación gráfica de estadísticas?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

Actividad final de la Unidad II - Propuesta para utilizar y socializar lo aprendido

Muchas compañeras y compañeros no están entrenados en estas herramientas básicas y, por ello, muchas veces no logran incorporar estadísticas laborales en su argumentación.

¿Cree que estos conocimientos desarrollados en la Unidad II serían útiles para otros compañeros sindicales?

Considere la posibilidad de proponerse enseñar a otra compañera u otro compañero algunas de sus reflexiones, aprendizajes y conclusiones de este proceso de capacitación.

¿Qué tiempo le tomaría y cuáles beneficios podrían traer para su organización?



3

TERCERA PARTE

Marco conceptual para el análisis del mercado laboral y el Trabajo Decente

Después de uniformizar las competencias básicas en materia de uso, fuentes y representación de las estadísticas laborales, la tercera parte de este Manual se dedica a las aplicaciones en el análisis macroeconómico vinculado a la medición del Trabajo Decente, siguiendo las discusiones realizadas por los especialistas de la OIT sobre la materia y aplicando los conocimientos a los casos de América Latina. En este sentido, se analiza el concepto de Trabajo Decente y cómo este debe canalizarse hacia herramientas para su seguimiento y vigilancia social a través de los indicadores.

A continuación, se examinan los principios básicos para el entendimiento de las estadísticas laborales que caracterizan la relación con la actividad económica. Se revisan las estadísticas que facilitan el análisis de la productividad, para posteriormente explicar los alcances de los indicadores de subempleo y las situaciones de empleo inadecuado. La oferta y la demanda del mercado de trabajo también son caracterizadas en términos de desagregaciones por sexo, edad, rama de actividad y grupo ocupacional. Se analizan aparte la informalidad, la protección social y las relaciones colectivas con tópicos especiales en negociación colectiva. Finalmente, se concluye con los intentos de sistematizar el marco conceptual del Trabajo Decente sintetizando los indicadores analizados para realizar el seguimiento de las condiciones del mercado de trabajo.



Recuadro 3.1

Resultados esperados del aprendizaje de la Unidad III, Aplicaciones en la medición del Trabajo Decente

¿Qué aprenderé? Las estadísticas laborales que caracterizan la relación con la actividad económica.

¿Cómo? Revisando los conceptos básicos y ejercitándolos con casos y con prácticas específicas en cada caso (actividades y ejercicios).

¿Para qué? Para utilizar adecuadamente los indicadores laborales para enriquecer y reforzar la acción sindical.

Esquema 3.1

Esquema general de los contenidos de la Unidad III, Aplicaciones en la medición del Trabajo Decente



3.1. MARCO CONCEPTUAL DEL TRABAJO DECENTE

Exploración de los conocimientos previos

¿Qué objetivos se encuentran vinculados al Trabajo Decente? Cite algunos que puedan ser cuantificados.

¿Conoce alguna fuente de información para estos indicadores? ¿Cuál es la situación actual y qué metas podríamos proponernos para mejorar en los próximos años?

La medición del Trabajo Decente según la OIT

Glosario de términos

Trabajo Decente: El término de Trabajo Decente fue propuesto por Juan Somavia, Director General de la OIT, en 1999. En su primera definición, “Trabajo Decente” fue visto como el *“trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”*.

En su reunión de marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la celebración de una Conferencia tripartita de expertos sobre la medición del Trabajo Decente. El objetivo principal de la reunión fue obtener orientaciones respecto de las opciones existentes en cuanto a la medición de las distintas dimensiones del Trabajo Decente, en la perspectiva de preparar recomendaciones detalladas y someterlas a la consideración del Consejo de Administración.

La reunión de expertos se celebró en Ginebra del 8 al 10 de septiembre de 2008 y en ella participaron cinco expertos gubernamentales, cinco expertos designados previa consulta con el Grupo de los empleadores, cinco expertos designados previa consulta con el Grupo



de los trabajadores, cinco expertos independientes seleccionados directamente por la OIT, además de algunos expertos designados en calidad de observadores. Los grupos de los empleadores y de los trabajadores también designaron asesores para que participaran en la reunión (OIT 2008: 2).

En la reunión tripartita se acordó una propuesta de un marco conceptual e indicadores de trabajo decente que abarca 11 dimensiones, 66 indicadores estadísticos y 20 indicadores cualitativos (estos últimos sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente). Esta propuesta fue posteriormente presentada en el Consejo de Administración de la OIT de noviembre 2008 y también en la 18ª Conferencia Internacional de los Estadísticos de Trabajo.

El Departamento de Estadística está coordinando con otras unidades técnicas de la OIT para desarrollar un manual sobre la medición del trabajo decente que ayudará a los países para elaborar los indicadores, utilizar conceptos y definiciones adecuados, proporcionar sugerencias sobre desgloses de los datos así como la interpretación de los indicadores. Se espera contar con una versión abreviada del manual en inglés en junio de 2012.

Con motivo de probar la propuesta de la reunión de expertos sobre la medición del trabajo decente en distintos países piloto, la OIT en 2009 lanzó el proyecto "Monitoreo y evaluación de los progresos sobre el Trabajo Decente (MAP)", un proyecto de cuatro años (2009-2013) financiado por la Unión Europea (<http://www.ilo.org/map>). El objetivo es de ayudar a fortalecer la capacidad de nueve países piloto a nivel mundial (incluye Brasil y Perú en América Latina) para realizar este seguimiento. El proyecto facilita la identificación de indicadores de trabajo decente que son relevantes a nivel nacional (en base a los resultados de la Reunión tripartita de expertos), el apoyo a la recopilación de datos, y utilizará los datos recogidos para realizar un análisis integrado de las políticas de trabajo decente.



Otro proyecto de cooperación técnica gestionado por la OIT y financiado por la Unión Europea (lanzado en junio 2010 con una duración de tres años) se titula “Reforzar las capacidades para la elaboración y el análisis de los indicadores de trabajo decente” (RECAP) (http://recap.itcilo.org/es/presentacion?set_language=es). El principal objetivo del proyecto es fortalecer la capacidad de recoger y analizar indicadores de trabajo decente para mejorar la adopción de decisiones. Ello debería repercutir en los organismos responsables de la recopilación de la información sobre las estadísticas del trabajo y de su análisis, así como en los que se encargan de alimentar las políticas públicas. Los países beneficiarios en América Latina son Costa Rica, El Salvador, Nicaragua y Panamá, y Perú sirve de un país de referencia para buenas prácticas en el proyecto.

Los programas de Trabajo Decente

A nivel internacional, la OIT busca implementar los programas de Trabajo Decente⁹ (<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>). La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

- i. Crear trabajo: una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- ii. Garantizar los derechos de los trabajadores: para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

⁹ Los programas de Trabajo Decente adoptados por los países se pueden encontrar en: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/index.htm>. Consulta: 18 de julio de 2011.



- iii. Extender la protección social: para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que garanticen la corresponsabilidades familiares, y contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- iv. Promover el diálogo social: la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, resolver y prever los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

La agenda hemisférica de Trabajo Decente en las Américas

La agenda hemisférica de Trabajo Decente en las Américas para el período 2006-2015 (<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/resenas/2006/dwork.pdf>) establece las bases de un marco más justo y sostenible para el desarrollo global. La OIT trabaja para desarrollar políticas económicas y sociales con un enfoque orientado hacia el Trabajo Decente en colaboración con las principales instituciones y actores del sistema multilateral y de la economía mundial. Por este motivo plantea cinco desafíos:

- Lograr un crecimiento económico que promueva el Trabajo Decente.
- Asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales del trabajo.
- Generar confianza en la democracia y el diálogo social.
- Lograr la aplicación y el fortalecimiento de los programas de prevención y protección social de los trabajadores.
- Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.



En la agenda hemisférica se plantean como objetivos transversales:

- Globalización justa.
- Superar la pobreza y la exclusión social.
- Impulsar la igualdad, en especial la de género.
- Lograr mayor influencia de las normas internacionales del trabajo.
- Impulsar el diálogo entre los distintos sectores de la sociedad.

Entre los objetivos estratégicos, se encuentran:

- Cumplimiento efectivo de los principios y derechos laborales.
- Generación de mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres.
- Ampliación y fortalecimiento de los sistemas de protección social de los trabajadores.
- Promoción del diálogo social y fortalecimiento institucional de los distintos actores sociales.

Dicha agenda plantea como herramienta la elaboración tripartita de programas de Trabajo Decente, que conforme a las necesidades nacionales, avancen en elevar las oportunidades de todas las personas para acceder a un trabajo digno y reducir o eliminar el déficit de trabajo decente. A nivel global, esta agenda se ve fortalecida con la adopción del Pacto Mundial por el Empleo, en junio del 2009¹⁰.

A. PROGRAMAS

Programa ACTRAV

El ya mencionado Programa de ACTRAV, FSAL (Programa de Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina): <http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/>, desarrollado en su primera fase entre el 2005 y el 2010, buscó

¹⁰ Para referirse al Pacto Mundial para el Empleo, ir a: OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/eurpro/madrid/download/pactomundial.pdf>. Consulta: 18 de julio de 2011.



responder a la necesidad de apoyar a las organizaciones sindicales para la concreción de agendas sindicales comunes para la promoción del trabajo decente que impulsen los programas nacionales de Trabajo Decente y el desarrollo de la Agenda hemisférica 2006 - 2015.

Su objetivo fue: *“Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones sindicales, prioritariamente en la elaboración de estrategias y propuestas consensuadas y unitarias de promoción de trabajo decente en los diferentes ámbitos (sectorial, nacional, subregional y regional)”*.

Según el informe final de evaluación de esta primera parte del programa (http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/evaluaciones/eval_final.html) se han logrado 13 propuestas sindicales para la promoción del Trabajo Decente, diseñadas por las organizaciones sindicales. En el Cono Sur (Argentina, Brasil y Uruguay), las organizaciones sindicales han podido consensuar en el ámbito nacional, subregional y regional, tres propuestas sindicales para la promoción del Trabajo Decente, las cuales fueron presentadas a las instancias de diálogo social tripartito en el ámbito nacional y subregional. Como efectos directos más relevantes, se puede afirmar que se ha logrado que seis iniciativas formuladas por las organizaciones sindicales hayan sido recogidas en los planes nacionales de Trabajo Decente (Argentina, Estado de Bahía en Brasil, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y Uruguay).

En este sentido, hay programas de Trabajo Decente (PTD) firmados y en proceso de implementación, con desiguales resultados, en Argentina, en el Estado de Bahía (Brasil), Nicaragua y Paraguay. Asimismo, hay PTD elaborados en Costa Rica y Guatemala, sin que se estén implementando. En Brasil, el PTD nacional se encuentra en proceso de elaboración. Sin embargo, en el caso de Colombia, Perú y Venezuela las iniciativas son incipientes todavía.



Glosario

Autoreforma sindical: el Grupo de Trabajo de Autoreforma Sindical (GTAS) (1) de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA 2010) define la autoreforma sindical como:

El proceso de Autoreforma pretende generar una mayor fortaleza organizacional, representación y representatividad, legitimidad e influencia a todos los niveles donde se definen y deciden aspectos que involucran derechos y condiciones de trabajo, empleo y vida, particularmente en los ámbitos de la contratación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de cualquier condición y relación laboral. El proceso de Autoreforma considera el contexto de cada realidad y las decisiones autónomas de cada organización sindical.

En sentido estricto, la autoreforma sindical es un proceso de cambio institucional que comprende tres ámbitos específicos de la estructura sindical:

1. Los mecanismos de afiliación.
2. Los mecanismos de gestión interna.
3. Los procedimientos de representación y defensa de intereses.

Nota (1): Ver la página web: <http://www.csa-csi.org/>



ACTIVIDAD 3.1.1

Revise la participación de las organizaciones sindicales en la implementación de políticas sobre Trabajo Decente en América Latina en la web del programa de ACTRAV y analice el papel de su organización en este proceso.

¿Se utilizaron indicadores en la argumentación sobre necesidades y metas para mejorar las condiciones laborales?

Examine el tipo de indicadores utilizados en los estudios sobre autoreforma sindical: http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_ria_06_m03_spa/publicaciones/documentos/gtas_libro2010.pdf

Sugerencia: haga una búsqueda del símbolo % en el texto (comando de búsqueda en textos pdf es pulsar a la vez “control y F”).

LISTADO DE ALGUNOS DOCUMENTOS VINCULADOS A PLANES NACIONALES DE TRABAJO DECENTE POR PAÍSES

Argentina (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/argentina.pdf)
Bolivia (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/bolivia.pdf)
Chile (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/chile.pdf)
El Salvador (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/elsalvador.pdf)
Honduras (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/honduras.pdf)
Nicaragua (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/nicaragua.pdf)
Panamá (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/panama.pdf)
Paraguay (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/paraguay.pdf)
Perú (http://www.mintra.gob.pe/contenidos/institucional/consejo_nacional_del_trabajo/logros/inf_trab_dec.pdf)
República Dominicana (http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/dominicana.pdf)



Caso 3.1

En el caso del Perú, en el año 2003 la OA presenta en el Consejo Nacional del Trabajo el Informe preliminar de la Propuesta de programa nacional de Trabajo Decente, 2004-2006. Es especialmente relevante la identificación de medidas de corto y mediano plazo para la promoción del Trabajo Decente por áreas de aplicación.

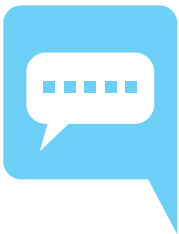
Para más detalle véase:

http://www.mintra.gob.pe/contenidos/institucional/consejo_nacional_del_trabajo/logros/inf_trab_dec.pdf

EJERCICIOS PROPUESTOS

3.1.1 Examine la evolución de la expresión vinculada al Trabajo Decente. ¿Qué términos serían importantes precisar si se quiere medir su evolución en su país?

3.1.2 Analice los conceptos involucrados en la definición de Autoreforma sindical. ¿Qué términos serían importantes precisar si se quiere evaluar los avances a nivel de la organización donde usted desarrolla su acción sindical?



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre el concepto del Trabajo Decente y el papel de los sindicatos en su promoción?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*



3.2. LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE

Exploración de los conocimientos previos

¿Sabe cuáles son los principales indicadores laborales que se utiliza para la medición del trabajo decente?

¿En qué contexto lee o escucha el término de trabajo decente?

¿Existe información de trabajo decente en su país?

¿Qué otros tipos de indicadores considera que deben ser tomados en cuenta?

A continuación, se puede encontrar la siguiente información:

- A. Uso e interpretación de las estadísticas laborales y Trabajo Decente.
- B. Medición del Trabajo Decente según la OIT.
- C. Diferentes tipos de indicadores utilizados.

A. USO DE LAS ESTADÍSTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE ¹¹

- Seguimiento de la agenda mundial de trabajo decente [orientaciones de la Reunión tripartita de expertos, septiembre, 2008 y de la XVIII CIET/2008]
- Seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo
- Seguimiento de los Objetivos del Milenio (ODM).
- Agenda Hemisférica del trabajo decente [2006-2015] de la Oficina Regional de OIT para ALC.
- Seguimiento de los programas nacionales de trabajo decente.
- Seguimiento de los marcos nacionales de desarrollo
- Seguimiento de las estrategias de reducción de la pobreza
- Uso con fines de diagnóstico y políticas en general.

¹¹ Díez de Medina, Rafael. Director del Departamento de Estadística, OIT-Ginebra Tercer Foro Mundial de la OCDE sobre Estadística, Conocimiento y Políticas "Monitoreo del Trabajo Decente en tiempos de crisis de empleo" Octubre 2009. Ver también Del Cid (2010).



B. MEDICIÓN DEL TRABAJO DECENTE SEGÚN LA OIT

En años recientes, se ha podido establecer un marco conceptual que agrupa los indicadores según los 10 elementos fundamentales de la agenda de Trabajo Decente, lo cual se suma a un área de contexto económico y social. Ello estaría agrupado en cuatro ejes: (1) derechos en el trabajo; (2) oportunidades de empleo; (3) protección social; y (4) diálogo social. A continuación mostramos los 10 puntos de agenda del Trabajo Decente y los ejes que los comprenden:

Oportunidades de empleo (1 + 2).

Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 + 3).

Horas de Trabajo Decente (1 + 3).

Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1+3).

Trabajo que debería abolirse (1 + 3).

Estabilidad y seguridad del trabajo (1, 2 + 3).

Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 + 3).

Entorno de trabajo seguro (1 + 3).

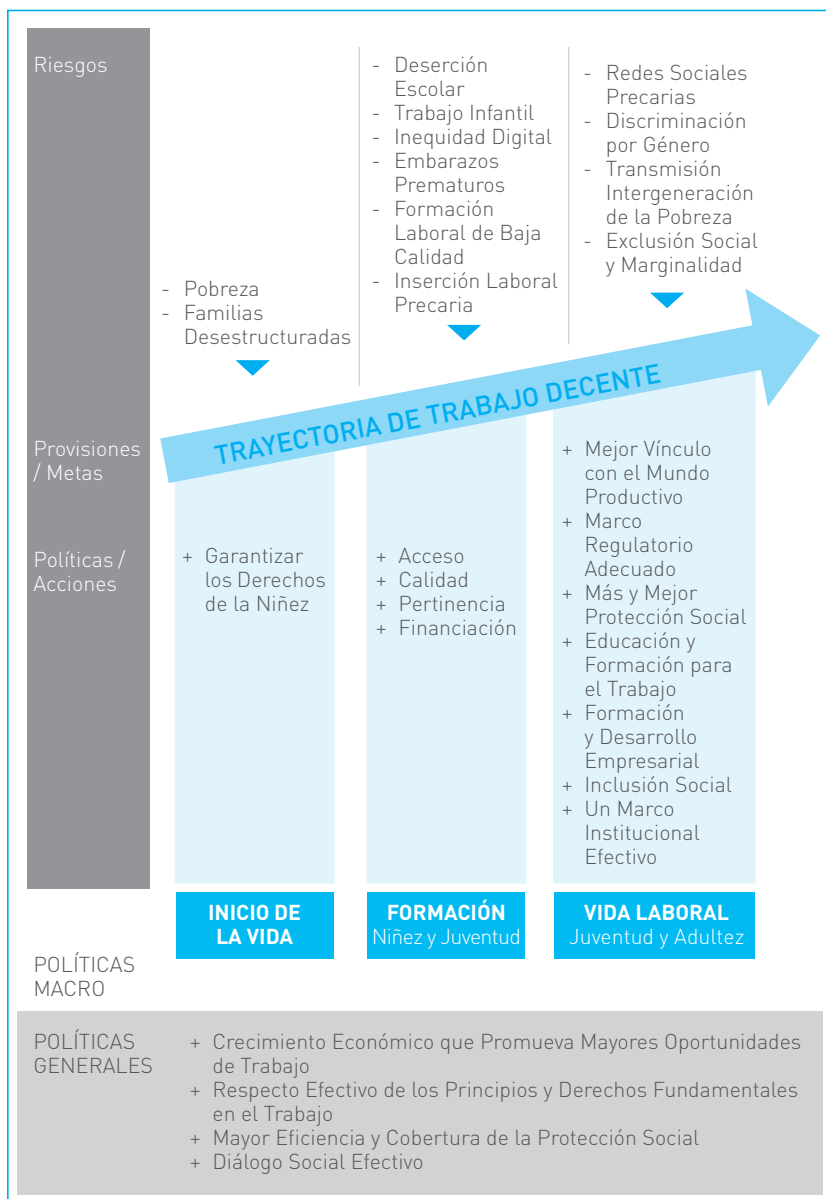
Seguridad social (1 + 3).

Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 + 4).

Contexto económico y social del Trabajo Decente

En este marco, la OIT ha permitido agregar indicadores nacionales, los cuales reflejarán las circunstancias de su registro en cada país.

Gráfico N°1: Trayectorias del Trabajo Decente



Fuente: OIT. Trabajo Decente y juventud en América Latina, 2010.

C. DIFERENTES TIPOS DE INDICADORES UTILIZADOS

Los especialistas vienen trabajando con un enfoque diferenciado de los indicadores:

1. **Indicadores principales (M):** conjunto de indicadores básicos para medir el avance en el progreso hacia el Trabajo Decente (18 actualmente).
2. **Indicadores adicionales (A):** para ser utilizados cuando sea apropiado, y donde haya datos disponibles (25 actualmente).
3. **Indicadores de contexto (C):** proporcionan información sobre el contexto económico y social del Trabajo Decente (11 actualmente).
4. **Indicadores que podrían ser incluidos a futuro (F):** indicadores relevantes pero actualmente no viables, a ser incluidos cuando los datos se encuentren disponibles (12 actualmente).
5. **Información sobre el marco legal (L):** tema abarcado por la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el Trabajo Decente (19 actualmente).

<p>Los números entre paréntesis se refieren a los objetivos estratégicos de la OIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Empleo 3. Protección Social 4. Diálogo Social 	<p>Selección de los indicadores estadísticos pertinentes que permiten evaluar los progresos realizados en relación con los elementos fundamentales.</p> <p>M- Principales indicadores de trabajo decente</p> <p>A- Indicadores adicionales de trabajo decente</p> <p>F- Podría incluirse en el futuro / La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto</p> <p>C- Contexto económico y social de trabajo decente</p> <p>(S) Significa que ese indicador debería presentarse por separado para las mujeres y los hombres además del valor total</p> <p>Véase en el anexo cuadro 2 del documento de debate una presentación detallada de los indicadores estadísticos [números de referencia entre paréntesis; n.d. cuando no hay número de referencia disponible]</p>	<p>Descripción de la legislación nacional pertinente en relación con los elementos fundamentales del Programa del Trabajo decente, cuando proceda, información sobre las prestaciones otorgadas; pruebas de la aplicación efectiva y de la cobertura de los trabajadores por la legislación y la práctica; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso; información sobre la ratificación de los convenios de la OIT pertinentes (1,2,3 +4)</p> <p>L- Tema abarcado por la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente</p> <p>Véase en el anexo cuadro 4 del documento se debate una presentación detallada de la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente</p>
--	---	---



<p>Oportunidades de empleo (1 +2)</p>	<p>M-Relación empleo-población, edades comprendidas entre 15 y 64 años (S) (2) M-Tasa de desempleo (S) (3) M-Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, edades comprendidas entre 15 y 24 años (S) (4b) M-Empleo informal (S) (6)</p> <p>A-Tasa de actividad, edades comprendidas entre 15 y 64 años (1) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre la relación empleo-población y/o la tasa de desempleo (total)] A-Tasa de desempleo juvenil, edades comprendidas entre 15 y 64 años (1) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre la relación empleo-población y/o la tasa de desempleo (total)] A-Tasa de desempleo juvenil, edades comprendidas entre 15 y 24 años (S) (4) A-Desempleo según el nivel de educación (S) (3a) A-Empleo según la situación en el empleo (S) (5) A-Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S) (5b) [se utilizará especialmente en los casos en que no se disponga de estadísticas sobre el empleo informal] A-Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S) (5a) F-Subutilización de la mano de obra (S) Recordatorio: La tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S) (15) figura como A bajo el subtítulo "Horas de trabajo decentes"</p>	<p>L-Compromiso del gobierno con el pleno empleo L-Seguro de desempleo</p>
<p>Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 +3)</p>	<p>M-Trabajadores pobres (S) (9) M-Tasa de remuneración baja (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora) (S) (10) A-Ganancias medias por hora en determinadas ocupaciones (S) (12a) A-Salarios reales medios (S) (12) A-Salario mínimo como porcentaje del salario mediano (n.d.) A-Índice salarial de las industrias manufactureras (12c) A-Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (el año pasado / durante las últimas 4 semanas) (s) (13)</p>	<p>L-Salario mínimo legal</p>

<p>Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1 +3)</p>	<p>F-Horas socialmente desfavorables / no habituales (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)</p> <p>F-Protección de la maternidad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador principal)</p>	<p>L-Licencia de maternidad (incluidas las semanas de licencia, la tasa de sustitución y la cobertura)</p> <p>L-(adicional) - Licencia de paternidad y licencia parental</p>
<p>Trabajo que debería abolirse (1 +3)</p>	<p>M-Trabajo infantil (según la definición que figura en el proyecto de resolución de la CIET) (S) (8)</p> <p>A-Trabajo infantil peligroso (S) (n.d.)</p> <p>F-Otras peores formas de trabajo infantil (S) (n.d.)</p> <p>F-Trabajo forzoso (S) (n.d.)</p>	<p>L-Trabajo infantil (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo)</p> <p>L-Trabajo forzoso (incluidas las políticas públicas para luchar contra el mismo)</p>
<p>Estabilidad y seguridad del trabajo (1,2 +3)</p>	<p>M-Estabilidad y seguridad del trabajo (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)</p> <p>A-Número de trabajadores ocasionales / jornaleros y salarios correspondientes (S) (12b)</p> <p>Recordatorio: El empleo informal figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo</p>	<p>L-Legislación sobre la protección del empleo (incluido el preaviso de terminación de la relación de trabajo, en semanas)</p> <p>Recordatorio: El seguro de desempleo figura bajo el subtítulo de oportunidades de empleo; debe interpretarse en conjunción con la "flexiseguridad"</p>
<p>Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 +3)</p>	<p>M-Segregación ocupacional por sexo (19)</p> <p>M-Proporción de mujeres en el empleo correspondiente a los grupos 11 y 12 de la CIUO-88 (19a)</p> <p>A-Disparidad salarial entre hombres y mujeres (n.d.)</p> <p>A-Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), que ha de ser desarrollado por la Oficina (n.d.)</p> <p>A-Medida de la discriminación por motivo de raza / origen étnico / discriminación de pueblos indígenas / de trabajadores migrantes (reciente) / de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional</p> <p>F-Medida de la dispersión de la distribución por sector / distribución por ocupación de trabajadores migrantes (reciente) (20)</p> <p>F-Medida del empleo de personas con discapacidades (n.d.)</p> <p>Recordatorio: Los indicadores que figuran bajo otros elementos fundamentales señalados con (S) deberían presentarse por separado para hombres y mujeres además de indicar el valor total</p>	<p>L-Ley contra la discriminación basada en el sexo del trabajador</p> <p>L-Ley contra la discriminación basada en la raza, el origen étnico, la religión o el origen nacional</p>

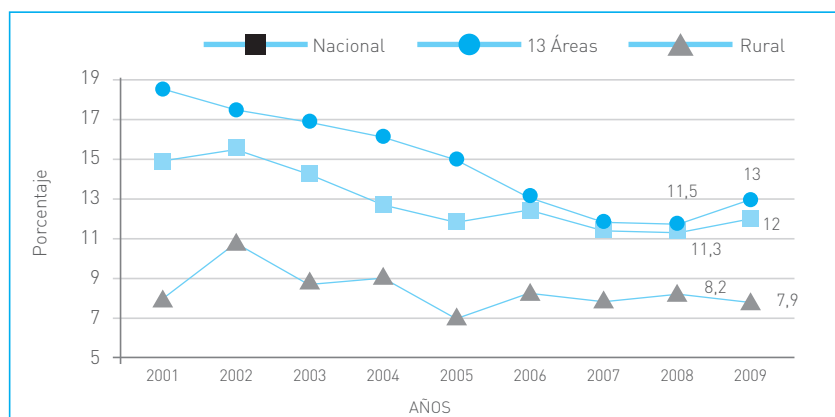
<p>Entorno de trabajo seguro (1 +3)</p>	<p>M-Tasa de lesiones profesionales mortales (21) A-Tasa de lesiones profesionales no mortales (21a) A-Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales (n.d.) A-Inspección del trabajo (inspectores por cada 10.000 personas ocupadas (22)</p>	<p>L-Seguro de lesiones profesionales L-Inspección del trabajo</p>
<p>Seguridad social (1 +3)</p>	<p>M-Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión (25) M-Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB) (24) A-Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados (n.d.) A-Proporción de la población cubierta por la atención de salud (básica) (S) (25a) F-Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S) (25b) F-Gasto público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades (porcentaje del PIB) (24a) F-Beneficiarios de programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo (porcentaje de los pobres) (24b) F-Licencia por enfermedad (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto; indicador adicional) [Debe interpretarse en conjunción con el marco jurídico y las estadísticas del mercado de trabajo]</p>	<p>L-Pensión pública / privada L-Incapacidad para trabajar a causa de enfermedad / licencia por enfermedad L-Incapacidad para trabajar debido a invalidez Recordatorio: El seguro de desempleo figura bajo el subtitulo de oportunidades de empleo</p>
<p>Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 +4)</p>	<p>M-Tasa de sindicación (S) (26) M-Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores [tasa] (27) M-Tasa de cobertura de la negociación colectiva (S) (28) M-Indicador para los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva), que ha de ser desarrollado por la Oficina (30) A-Huelgas y cierres patronales / tasa de días no trabajados [cuestiones de interpretación] (29)</p>	<p>L-Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación L-Derecho a la negociación colectiva L-Consultas tripartitas</p>

Contexto económico y social del trabajo decente	<p>C-Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S) (7)</p> <p>C-Estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH (31)</p> <p>C-Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento) (E1)</p> <p>C-Desigualdad de ingresos (cocientes de percentiles 90/10, ingresos o consumo) (E3)</p> <p>C-Tasa de inflación (IPC) (E4)</p> <p>C_Empleo por rama de actividad económica (E5)</p> <p>C-Educación de la Población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta y tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta) (S) (E6)</p> <p>C-Parte del PIB que corresponde al trabajo (E7)</p> <p>C(adicional)- PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento) (E2)</p> <p>C(adicional)- Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIIU) (E5a)</p> <p>C(adicional)- Desigualdad salarial / de ingresos (cocientes de los percentiles 90/10) (n.d.)</p>	<p>La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta el entorno de las empresas sostenibles, con inclusión de indicadores para i) la educación, la formación y el aprendizaje permanente, ii) la cultura empresarial, iii) el marco jurídico y reglamentario propicio, iv) la competencia leal, y v) el estado de derecho y la seguridad de los derechos de propiedad. La Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto a fin de tener en cuenta otros aspectos institucionales, tales como el alcance de la legislación laboral y el ámbito de actuación del ministerio de trabajo y otros ministerios competentes.</p>
---	---	--

Fuente: Extraído de la propuesta revisada de la Oficina para la Medición del Trabajo Decente, basada en las orientaciones recibidas en la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del Trabajo Decente. Compilación de la OIT sobre la base del Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del Trabajo Decente [Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008].

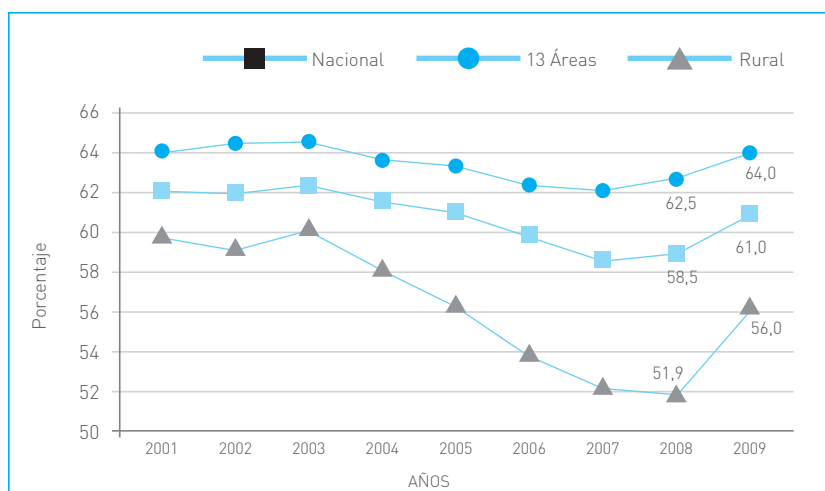
Gráfico N° 3.2.1

Tasa de Desempleo a nivel nacional, en las 13 áreas metropolitanas y en el sector rural, 2001 - 2009



Fuente: DANE-Informe de Trabajo Decente 2010.

Gráfico N°3 .2.2
Tasa de global de participación a nivel nacional, en las 13 áreas metropolitanas y en el sector rural, 2001 - 2009

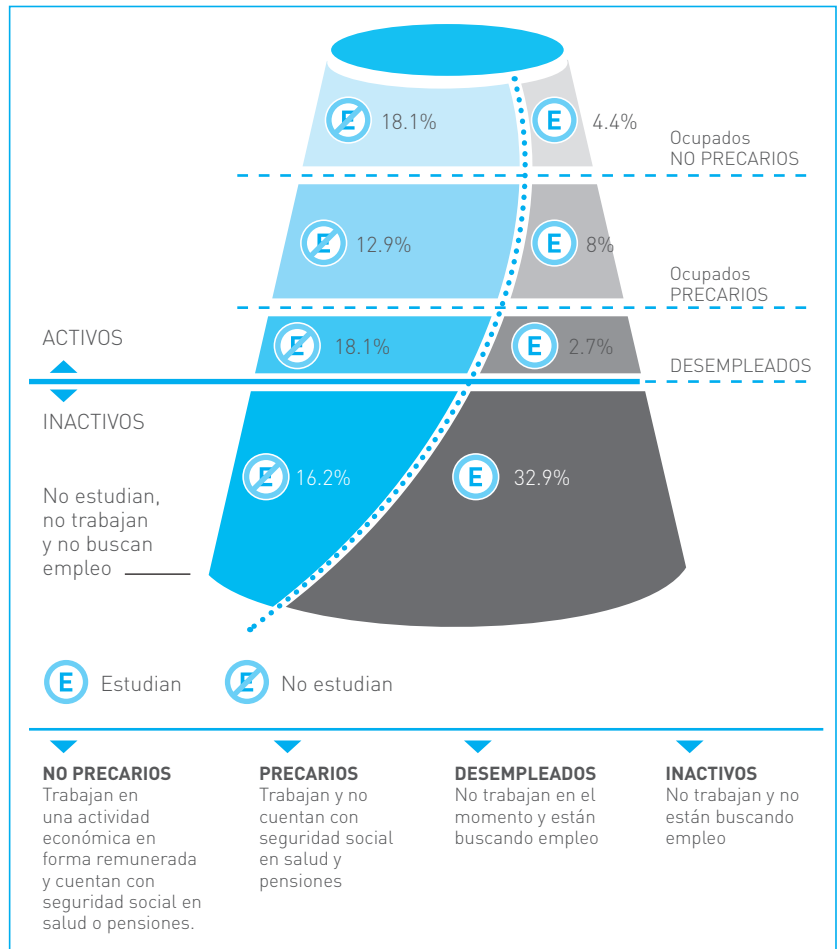


Fuente: DANE-Informe de Trabajo Decente 2010.

Cuadro N° 3.2.1
Ingreso medio de la población urbana ocupada en sectores de baja productividad del mercado, 2008 – 2009 (Nominal)

País	Año	Total	Microempresas a/				Trabajadores independientes no calificados b/			Empleo doméstico
			Empleadores	Asalariados			Total c/	Industria y construcción	Comercio y servicios	
				Total	Profesionales y técnicos	No profesionales ni técnicos				
Colombia	2008	3.2	9.2	2.3	3.7	2.2	3.1	2.8	3.2	1.9
	2009	3.1	9.1	2.1	3.5	2.1	2.8	2.7	3.0	1.8
Perú	2008	2.5	6.3	2.2	3.6	2.1	2.2	1.8	2.4	1.8
	2009	2.6	6.3	2.3	3.4	2.2	2.2	1.8	2.3	2.0

Esquema N° 3.2.1: Mapa laboral de los jóvenes en América Latina (Porcentaje)



Fuente: OIT en base al procesamiento de las encuestas de los países seleccionados, 2010.

ACTIVIDAD 3.2.1

Investigue sobre los indicadores que considera su país para medir el Trabajo Decente. ¿Cuáles son las principales variables a considerar y en qué fuentes se debe buscar?

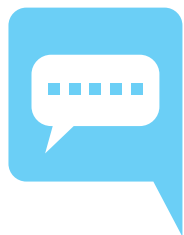


ACTIVIDAD 3.2.2

Revise Panorama laboral y diga si últimamente se ha publicado allí algún artículo sobre Trabajo Decente. ¿Cuáles son los indicadores que se utilizan? ¿Se puede medir el Trabajo Decente sin protección laboral? ¿Por qué?

Entre las principales limitaciones de las **estadísticas del Trabajo Decente** encontramos:

- Debido al sistema de estadística de empleo en los países, no se puede medir el Trabajo Decente igualmente entre los países. Esta es una limitación que también se aplica a las estadísticas laborales tradicionales.
- Falta de información sobre el mercado de trabajo en algunos países.
- Si bien, existe una propuesta de un marco conceptual para la medición del trabajo decente, es necesario permitir que los países agreguen indicadores adicionales o no incluyan algunos de la propuesta, adaptándolo a las circunstancias nacionales.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre la medición del Trabajo Decente?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*



3.3. RELACIÓN DE LA POBLACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA (ACTIVIDAD, DESEMPLEO Y OCUPACIÓN)

Exploración de los conocimientos previos

- » Busque en los informes que usted ha elaborado en el último año cuántas veces se ha mencionado el tema del desempleo. ¿Ha utilizado los indicadores vinculados a la tasa de desempleo? ¿Se ha especificado algún grupo con especial vulnerabilidad como mujeres o jóvenes?
- » Aunque se mencione varias veces el tema del desempleo, ¿usted sabe cómo se mide? ¿Qué pregunta se hace al encuestado? ¿Qué significa ser activo en el mercado de trabajo?
- » Examine las últimas noticias sobre el desempleo en los medios de comunicación. ¿Alguna vez se asocia al comportamiento de la actividad laboral o la participación de la población en el mercado de trabajo?
- » Busque información sobre la tasa de subempleo (por horas e ingresos) ¿Alguna vez ha utilizaos estos indicadores? ¿En qué contexto? ¿Sabe la diferencia entre subempleo por horas e ingresos?

A continuación se examinará:

- A. Introducción a las estadísticas laborales.
- B. Usos e interpretación.
- C. Conceptos básicos.
- D. Edad mínima para trabajar.
- E. Indicadores laborales.



A. INTRODUCCIÓN A LAS ESTADÍSTICAS LABORALES

El trabajo puede ser considerado como el medio a través del cual el ser humano actúa sobre su entorno para mejorar sus condiciones de vida. Ello nos ayuda a definir el trabajo como la actividad consciente de las personas encaminada a un fin, mediante la cual transforma y adapta los objetos de la naturaleza, para dar satisfacción a sus necesidades (INET, IEO y OIT 1978: 251-252). Se constituye, por lo tanto, como una fuente de obtención de ingresos de los individuos y de su realización en la sociedad. En economías de subsistencia, el trabajo no es remunerado con el dinero, como en las economías de mercado.

B. USOS E INTERPRETACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS LABORALES

Las series estadísticas, extraídas a partir de los problemas que se ventilan en los tribunales laborales, son uno de los factores estratégicos de información para el control de los programas de gobierno en estas áreas, ya que estos documentos expresan de un modo estricto las aspiraciones obreras en materia de trabajo y seguridad social.

Otro de los aspectos de particular relevancia es que, mediante una cuantificación de los problemas que se presentan en los tribunales laborales, se puede efectuar una evaluación de los cambios experimentados en las aspiraciones obreras a través del tiempo, al igual que las modificaciones que se observan en la conducta patronal, en lo referente al otorgamiento de nuevos derechos y/o prestaciones a sus trabajadores. Enfocando este problema desde una óptica sectorial, la información puede servir de base para evaluar el nivel de los cambios en materia de conciencia de clases y de percepción globalizada del desarrollo social.

Además, las estadísticas brindan cifras sobre el empleo que son de común exigencia nivel internacional. El grado de amplitud de la



información, que cubre contratos de trabajo, permitirá que alguno de los índices así contruidos (tasas de salario, personal ocupado, etc.), junto con otros indicadores obtenidos de fuentes independientes (producción bruta, demanda, tasas de retorno, etc.) puedan ser utilizados en la elaboración de series sobre el grado de rentabilidad y productividad de las empresas (desagregadas incluso, para diferentes estratos tecnológicos); todo lo cual puede suponer ahorros considerables en materia de costos de investigación (INET, IEO y OIT 1978: 437-438).

C. ESTADÍSTICAS LABORALES

Luego de revisados los conceptos vinculados al ámbito demográfico que condicionan el volumen de la población en edad de trabajar, es importante seguir hacia la relación de esta población con la actividad económica; esto es, con la generación de ingresos fuera del hogar. La relevancia de las estadísticas laborales radica en que aportan mediciones sobre la demanda y oferta de trabajo; además del estado situacional de su regulación, para la toma de decisiones de los actores sociales y los agentes económicos. Por lo tanto, busca facilitar el acceso a la información de manera abierta y transparente, lo cual contribuye a la reducción de la asimetría en los procesos de decisión que son inherentes al ámbito laboral, tanto para las empresas, como para los trabajadores y el Gobierno.

Para el Gobierno, facilita la formulación e implementación de políticas de Trabajo Decente, relaciones laborales y generación de empleo; pues los programas de formación profesional –entre otros– se encuentran vinculados a la mejoría de las condiciones laborales en el mercado de trabajo. Debido a su importancia y al impacto de la misma en la sociedad, los gobiernos registran información relevante y realizan censos y encuestas sobre las condiciones de vida o encuestas más especializadas sobre la fuerza de trabajo.



Para entender estas estadísticas se requiere diferenciar varios conceptos. Las variables más utilizadas en las estadísticas laborales son:

- Población en Edad a Trabajar (PET).
- Población Económicamente Activa (PEA),
- Fuerza de trabajo o población corriente activa.
- Población con empleo o PEA ocupada.
- Población desempleada.

Las principales resoluciones y directrices de las Conferencias internacionales de estadísticos del trabajo (CIET) sobre las estadísticas laborales que se desarrollan en este Manual comprenden:

- Estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo (Decimotercera CIET, 1982).
- Medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado (Decimosexta CIET, 1998).
- Estadísticas del empleo en el sector informal (Decimoquinta CIET, 1993).
- Medición del tiempo de trabajo (Decimoctava CIET, 2008).

Directrices adicionales de las CIET:

- Incidencia de los programas de promoción del empleo sobre la medición del empleo y del desempleo (Decimocuarta CIET, 1987).
- Ausencias del trabajo de larga duración: su tratamiento en las estadísticas del empleo y del desempleo (Decimosexta CIET, 1998).
- Definición estadística de empleo informal (Decimoséptima CIET, 2003).

Las resoluciones de las CIET pueden consultarse en:
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--es/index.htm

D. EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR

La **población económicamente activa (PEA)** o **fuerza de trabajo** comprende a todas las personas sobre una edad mínima especificada, quiénes, durante un período breve especificado –por ejemplo, de una semana–, reúnan los requisitos necesarios para ser incluidas en las categorías de personas con empleo o personas desempleadas, definidas por la Decimotercera CIET (1982). Mientras que **población habitualmente activa** se define como aquella que engloba a todas las personas con edades superiores a una edad especificada, cuya situación de actividad principal, establecida en términos del número de semanas o durante un período largo especificado (como pueden ser los 12 meses precedentes), eran ocupadas o desocupadas¹². Las definiciones de estas variables pueden ser distintas dependiendo del país, empezando por la edad de una persona que ingresa al mercado de trabajo; ya que esta se vincula a la edad mínima legal fijada por la normatividad de cada realidad, la cual no necesariamente coincide con la edad mínima para definir a la PET adoptada en las encuestas de hogares de los países¹³.

Como ejemplo de fuentes de información, como se señaló en la sección I.2, la OIT a través de su página web LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>)

12 En la actualidad las encuestas de hogares de pocos países de la región realizan la medición de la población habitualmente activa. Como ejemplo están Brasil –Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)– y el Perú: Encuesta Nacional de Hogares Especializada en Niveles de Empleo (ENIVE). Una de las razones principales es que varios países están en proceso de realizar o llevan a cabo encuestas continuas, en la que ya no sería necesario la medición de la población habitualmente activa.

13 Por ejemplo, en el caso de Brasil, está prohibido cualquier trabajo de menores de 14 años, salvo en la condición de aprendices (Estatuto del Niño y Adolescente, artículo 60), pero en las encuestas de Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) y Microempresa y Pequeña Empresa (PME) la edad mínima para la PET es de 10 años y más. Otros ejemplos, Bolivia y Ecuador (14 legal vs. 10 en encuesta) y Venezuela (14 legal vs. 15 en encuesta); así, hay otros países en que la edad mínima de la PET en las encuestas de hogares es de 10 años, y la edad mínima para trabajar legal es mayor; justamente las encuestas de hogares lo hacen para investigar parte del trabajo infantil. En Colombia y Perú, la edad mínima de trabajo es de 12 y 14 años según las encuestas de los países.



recopila información del mercado laboral de países de América Latina y del mundo. En la medida posible, el Departamento de Estadística busca homogenizar la información presentada en esta página para facilitar las comparaciones estadísticas.

E. INDICADORES LABORALES

Nota: En el caso del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del Perú, las definiciones de indicadores laborales son muy similares a las de la OIT.

Glosario según Panorama laboral de la OIT (2010):

Población en edad de trabajar (PET)

Comprende a la población que está en edad de trabajar, según la legislación específica de cada país.

Porcentaje de PET : $\%PET = (PET/PT) * 100$

Importancia del indicador: este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total¹⁴.

Población económicamente activa (PEA) o la fuerza laboral

Comprende a todas las personas que, teniendo la edad mínima especificada, cumplen los requisitos para ser incluidas en la categoría de personas con empleo o desempleadas. Es, por tanto, la suma de las personas ocupadas y las personas desocupadas (Panorama Laboral 2010).

14 En Colombia no existe una recomendación sobre la edad mínima para trabajar. Si bien, en el caso del Perú, la edad máxima de trabajo en el sector público es de 65 a 70 años para las mujeres y hombres, ellos se pueden insertar al mercado de trabajo a través de un empleo en el sector privado. Similar situación ocurre en el caso colombiano, donde las mujeres se pensionan a los 55 años, mientras que los hombres a los 60 años. A partir de 2014 van a aumentar los años a pensionarse a 57 y 62 años, para las mujeres y hombres, respectivamente.



Ocupados

Son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el breve período de referencia de la encuesta, tal como una semana o un día, estuvieron ocupados durante al menos una hora de trabajo¹⁵:

(1) con empleo asalariado, trabajando durante el período de referencia por un sueldo o salario, o con empleo pero sin trabajar, por una ausencia temporal durante el período de referencia durante el cual mantuvieron un vínculo formal con su empleo; o (2) con empleo independiente, trabajando de forma independiente para obtener beneficios o ganancia familiar (incluye a los trabajadores familiares auxiliares), o sin trabajar de forma independiente por una ausencia temporal durante el período de referencia¹⁶.

Personas desempleadas o desocupadas

OIT: son aquellas que tienen más de cierta edad especificada y que durante el período de referencia están:

(1) sin empleo, (2) disponibles para trabajar en empleo asalariado o en un empleo independiente, y (3) en busca activa de empleo, habiendo tomado medidas concretas para conseguir empleo en un período reciente especificado¹⁷.

El desempleo tiene dos componentes distintos: Cesantes, referidos a los que cuentan con alguna experiencia previa en otros trabajos, y los Aspirantes, es decir los desempleados que buscan empleo por primera vez, en este caso son generalmente los más jóvenes.

“Sin empleo”, pues no han buscado trabajo en las últimas cuatro semanas pero sí durante los últimos doce meses. La razón de no búsqueda de empleo es “desaliento”, es decir, personas que no buscaron trabajo en las últimas cuatro semanas porque no creen posible encontrarlo. Sin embargo, estaban disponibles para empezar a trabajar.

De acuerdo con la experiencia laboral, la población desocupada se clasifica en:

–**Cesantes.** Las personas que habiendo trabajado antes por lo menos dos semanas consecutivas, se encuentran desocupadas.

–**Aspirantes.** Las personas que están buscando trabajo por primera vez.

15 Debido a esta regla, los estudiantes que trabajan una hora en la semana de referencia son considerados como ocupados y no como inactivos donde están clasificadas las personas que estudian exclusivamente.

16 Es oportuno señalar que no todos los países de la región comprueban el vínculo formal con la empresa de los ausentes temporales para considerarlos ocupados y los que lo hacen no necesariamente utilizan los mismos criterios. Asimismo, algunos de los países no incluyen de manera explícita el criterio de una hora sino que lo establecen como una instrucción en el manual del encuestador y en el caso de la categoría de trabajadores familiares auxiliares establecen un límite mínimo de horas para clasificarlo como ocupados.

17 Se debe señalar que no todos los países de la región aplican estos tres criterios para la estimación de las personas desempleadas e igualmente algunos países incluyen como desempleados a aquellas personas que no buscaron activamente empleo durante el período de búsqueda.



Tasa de actividad o tasa de participación

Se refiere al cociente que resulta de la división de la población económicamente activa entre la población en edad de trabajar multiplicado por 100 y representa la proporción de la población cuyas edades se encuentran dentro de los límites para trabajar y participan activamente en el mercado de trabajo.

Tasa global de participación : $TGP = PEA/PET * 100$

Importancia del indicador: es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

- Refleja la oferta total de la mano de obra en una economía
- Es relativamente estable en el corto plazo, en comparación con la tasa de desempleo
- Un aumento de la edad legal para egresar del colegio podría reducir el valor de la tasa de participación
- Los logros en materia de educación entre las mujeres y una aceptación cada vez mayor de la participación de las mujeres en el mercado laboral conduce a una mayor tasa de actividad
- El análisis conjunto de los cambios de la tasa de ocupación y de la tasa de actividad es esencial para entender los movimientos en la tasa de desempleo

Tasa bruta de participación : $TBP = PEA/PT * 100$

Importancia del indicador: este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral, frente al número de personas que integran la población total.



Tasa de desocupación o tasa de desempleo

Se refiere al cociente que resulta de la división del número de personas desocupadas entre la población económicamente activa multiplicado por 100 y representa la proporción de la fuerza de trabajo que se encuentra sin trabajo.

Tasa de desempleo: $TD=DS/PEA*100$

Importancia del indicador: es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la población económicamente activa (PEA).

- Refleja, en cierta medida, la subutilización de la oferta de la mano de obra en una economía donde el desempleo es una opción
- El progreso se mide logrando niveles bajos aceptables de la TD
- La TD es relativamente volátil; las tendencias deberían estudiarse junto con los cambios en las medidas de la oferta y la demanda total de la mano de obra

Está compuesta por:

a) Tasa de desempleo abierto

$$TDA= DSA/PEA*100$$

b) Tasa de desempleo oculto

$$TDO= DSO/PEA*100$$

Tasa de ocupación o relación empleo población

Se refiere al cociente que resulta de la división del número de personas ocupadas entre la población en edad de trabajar multiplicado por 100 y denota el grado de aprovechamiento de los recursos humanos que se encuentran en edad de trabajar (OIT. Panorama laboral 2010).

Tasa de ocupación: $TO= OC/PET*100$

Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

- Refleja la demanda total de la mano de obra en una economía
- Una tendencia al alza generalmente señala un aumento de las oportunidades de empleo en una economía en términos cuantitativos.
- No hay un valor óptimo
- La TO por sí sola no basta para evaluar la dimensión de las oportunidades de empleo del trabajo decente



Tasa de subempleo

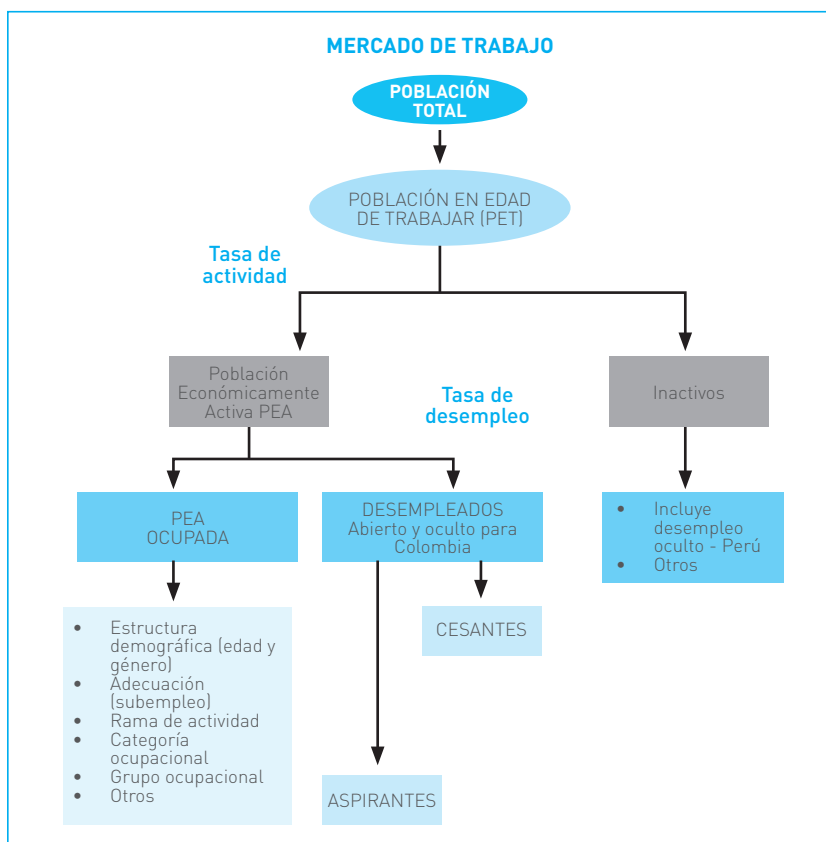
$$TS = S/PEA * 100$$

Es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S) y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

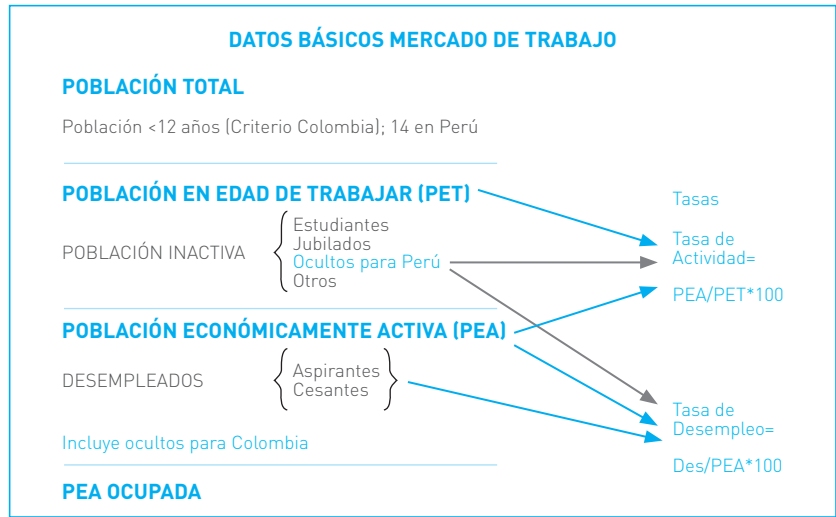
Está compuesta por:

- a) Tasa de subempleo por insuficiencia de horas
 $TSIH = SIH/PEA * 100$
- b) Tasa de subempleo por condiciones de empleo inadecuado
(Tasa de subempleo por competencias)
 $TSC = SC/PEA * 100$
- c) Tasa de subempleo por ingresos
 $TSI = SI/PEA * 100$

Analice el siguiente esquema:



Ahora compare el esquema anterior con la siguiente secuencia de definición de los datos básicos del mercado de trabajo.



Sabías que:

Desempleo abierto versus desempleo oculto:

En principio, la inclusión de los desempleados ocultos entre los desempleados forma parte de las recomendaciones de la Decimotercera CIET (1982), en “situaciones en las que el mercado laboral es poco estructurado o de alcance limitado y existe absorción inadecuada de la mano de obra o en que la fuerza laboral está compuesta principalmente por empleo independiente”¹⁸.

Usualmente se denomina “Definición flexibilizada del desempleo” o “Definición ampliada de desempleo” a la supresión del criterio de búsqueda activa de empleo en el período de referencia de la encuesta, a diferencia de la “Definición estándar de desempleo” en la que se deben cumplir simultáneamente los tres criterios básicos de

18 OIT. Decimotercera CIET, 1982; párrafo 10.1.



desempleo; es decir, estar sin empleo, en búsqueda activa de empleo y disponibles para trabajar durante el período de referencia¹⁹.

Existen argumentos tanto a favor como en contra de la flexibilización del criterio de búsqueda de trabajo en el caso de los trabajadores desalentados.

Entre los argumentos a favor de la inclusión de los trabajadores desalentados entre los desempleados se señala que siendo personas que carecen de empleo, desean trabajar y están disponibles, forman parte del déficit de empleo que una economía no es capaz de proporcionar; también se argumenta que los desalentados probablemente se comportarán igual que los desempleados, presionando el mercado laboral en caso de una recuperación económica.

Por su parte, los argumentos básicos en contra de la inclusión de los desempleados ocultos entre los desempleados tienen que ver principalmente con los problemas de medición. Por una parte, el uso de la definición flexibilizada de desempleo no significa necesariamente que el criterio de búsqueda de empleo debe relajarse para todas las categorías de trabajadores, pues esta solo puede ser parcial; incluyéndose ciertos grupos de personas sin empleo, que no están buscando empleo por razones particulares, pero que están actualmente disponibles para trabajar. Es decir, el criterio de disponibilidad para trabajar se vuelve esencial. El problema es que este no es siempre fiable, dada la subjetividad del mismo. Por este motivo, las normas internacionales recomiendan formular en el cuestionario preguntas adicionales apropiadas, basadas en nociones tales como: la voluntad de aceptar un empleo en las condiciones prevalecientes en la localidad en términos de remuneración, horario de trabajo, lugar de trabajo, ocupación, entre otros; así como la disposición para

¹⁹ Los países de América Latina que utilizan la definición flexibilizada de desempleo son: Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, República Dominicana y la República Bolivariana de Venezuela.

emprender una actividad independiente, de contar con los recursos financieros y las facilidades indispensables.

Por otro lado, los motivos por el que las personas dejan de buscar empleo pueden relacionarse con las situaciones del mercado de trabajo, como por ejemplo la creencia de que no hay disponible por el momento ningún empleo adecuado; o por factores personales, como el convencimiento que le falta calificaciones o piensan que son demasiados jóvenes o demasiado viejos. En la práctica, sin embargo, es difícil hacer una distinción clara, ya que es posible que los encuestados no sean capaces de separar sus características personales de la situación del mercado de trabajo.

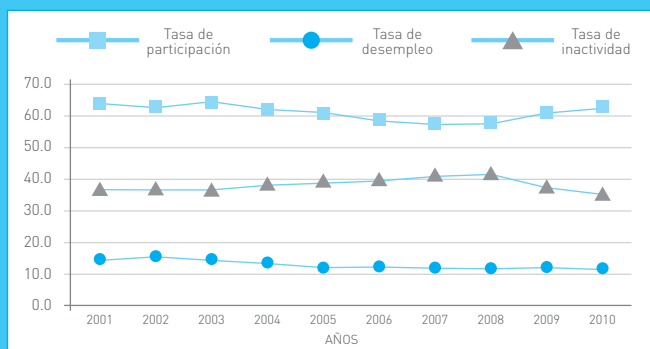
Por último, el uso de la definición flexibilizada de desempleo en paralelo con la definición estándar, tiende a confundir a los usuarios de las estadísticas y puede llevar a equivocaciones en el análisis y los debates públicos de la situación del empleo. Por ello, se recomienda que en los países que aplican la definición estándar de desempleo, los trabajadores desalentados –como cualquier otra categoría de trabajadores que no buscan empleo (excepto las incorporaciones futuras²⁰)–, no deberían ser incluidos entre los desempleados, sino identificados por separado entre la población no económicamente activa²¹, lo cual también contribuiría a la comparación de indicadores a nivel internacional. En el mismo sentido, se recomienda que los países formulen indicadores complementarios de subutilización de la mano de obra, basados en una clasificación detallada de la población no económicamente activa (que incluya el desempleo oculto) según su vínculo al mercado laboral²². De tal manera que la fuerza laboral se podría analizar como un continuo movimiento entre los ocupados, desocupados y parte de los inactivos.

20 Se denomina como "incorporaciones futuras" a las personas que no buscan empleo en el período de referencia debido a que ya han hecho los preparativos para iniciar un trabajo remunerado o independiente en fecha posterior al período de referencia, y son consideradas como desempleadas si están disponibles para trabajar (OIT, Decimotercera CIET, 1982).

21 Ver al respecto Hussmanns y otros (1993)..

22 Estas clasificaciones pueden basarse de acuerdo a la propuesta realizada en OIT, Decimotava CIET, 2008.

Caso 3.3.1

Colombia: Tasa de participación, desempleo e inactividad, 2001 – 2010
(Porcentajes)

Fuente: OIT, Laborsta, 2011.

Colombia ha tenido una de las tasas de inactividad más altas de la región. Si bien en los últimos años ha crecido la tasa de participación de la población en el mercado laboral, esta no ha sido muy superior a la encontrada en 2001. Los niveles de desempleo a nivel nacional son relativamente altos, en la medida que esta tasa supera el 10.0%, mientras que la tasa de inactividad es de 37.3%. En 2009, América Latina sufre una pérdida del PIB significativa debido a la crisis financiera internacional que azotó a EEUU, lo cual afectó muchos países. Por ello, la tasa de crecimiento fue menor o incluso negativa, motivo por el cual el crecimiento de la tasa de participación se desaceleró.



Sin embargo, en Colombia, esta situación no se dio, pues la actividad económica de la población creció, y la inactividad disminuyó, mientras la tasa de desempleo permaneció constante.

Realizando un trabajo en pareja, diga:

¿A qué cree que se debió que a pesar de la crisis financiera internacional, la tasa de desempleo en Colombia no se vio afectada? Compare la situación del mercado laboral con la evolución del PIB, para lo cual se puede consultar Panorama laboral de la OIT.

¿Qué relación hay entre la tasa de participación y la tasa de crecimiento de la economía?



EJERCICIOS RESUELTOS

Ejercicios	Soluciones				
<p>3.3.1 Dada la información que se ha obtenido de la ENAHO 2009 del INEI Perú, para el año 2009, se le pide que halle lo siguiente:</p> <p>a. A este cuadro añádale un título. b. Nota de encabezado. c. Fuente y elaboración propia. d. Halle el porcentaje de PET. e. Halle la tasa de ocupados. f. Halle la tasa de inactivos. g. Tasa global de participación. h. Tasa bruta de participación. i. Tasa de desempleo.</p>	<p>a. Perú: Condición de actividad, 2009 b. [Personas] c. Fuente: INEI. ENAHO, 2009. Elaboración propia. d. Porcentaje de PET= $\left(\frac{21,610,647}{32,004,325} \right) * 100 = 67.52\%$ e. Tasa de ocupación= $\left(\frac{15,556,515}{21,610,647} \right) * 100 = 70.72\%$ f. Tasa de inactividad= $\left(\frac{5,407,656}{32,004,325} \right) * 100 = 16.89\%$ g. Tasa global de participación= $\left(\frac{16,202,991}{21,610,647} \right) * 100 = 74.98\%$ h. Tasa bruta de participación= $\left(\frac{16,202,991}{32,004,325} \right) * 100 = 50.63\%$ i. Tasa de desempleo = $\left(\frac{646,476}{16,202,991} \right) * 100 = 3.98\%$</p>				
Perú (Población)					
<table border="1"> <tr> <td>PT</td> <td>32,004,325</td> </tr> </table>	PT	32,004,325	<table border="1"> <tr> <td>PET</td> <td>21,610,647</td> </tr> </table>	PET	21,610,647
PT	32,004,325				
PET	21,610,647				
<table border="1"> <tr> <td>PEA</td> <td>16,202,991</td> </tr> </table>	PEA	16,202,991	<table border="1"> <tr> <td>Ocupados</td> <td>15,556,515</td> </tr> </table>	Ocupados	15,556,515
PEA	16,202,991				
Ocupados	15,556,515				
<table border="1"> <tr> <td>Desocupados</td> <td>646,476</td> </tr> </table>	Desocupados	646,476	<table border="1"> <tr> <td>PEI</td> <td>5,407,656</td> </tr> </table>	PEI	5,407,656
Desocupados	646,476				
PEI	5,407,656				
<table border="1"> <tr> <td>Inactivos</td> <td>5,407,656</td> </tr> </table>	Inactivos	5,407,656			
Inactivos	5,407,656				

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del Instituto Nacional de Estadística (INEI).

Elaboración propia.

Notas:

PT=Población total. PET=Población de 14 a más años.

Ejercicios	Soluciones																					
<p>3.3.2 Se le pide que halle de la información que se brinda en el cuadro de abajo para cada año (2009 y 2010):</p> <ol style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo por horas total. Tasa de subempleo por horas de los hombres. Tasa de subempleo por horas de las mujeres. 	<ol style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo por horas 2009: $\left(\frac{815}{20,941} \right) * 100 = 3.89\%$ Tasa de subempleo por horas de los hombres 2009 = $\left(\frac{411}{12,236} \right) * 100 = 3.36\%$ Tasa de subempleo por horas de las mujeres 2009 = $\left(\frac{404}{8,705} \right) * 100 = 4.64\%$ Tasa de subempleo por horas 2010 = $\left(\frac{1,020}{21,776} \right) * 100 = 4.68\%$ Tasa de subempleo por horas de los hombres 2010 = $\left(\frac{512}{12,579} \right) * 100 = 4.07\%$ Tasa de subempleo por horas de las mujeres 2010 = $\left(\frac{508}{9,198} \right) * 100 = 5.52\%$ 																					
<p>Colombia: Subempleo por insuficiencia de horas según sexo, 2009-2010 (Miles de personas)</p>																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Población económicamente activa (PEA)</td> <td>20,941</td> <td>21,776</td> </tr> <tr> <td>PEA Hombre</td> <td>12,236</td> <td>12,579</td> </tr> <tr> <td>PEA Mujer</td> <td>8,705</td> <td>9,198</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>815</td> <td>1,020</td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td>411</td> <td>512</td> </tr> <tr> <td>Mujer</td> <td>404</td> <td>508</td> </tr> </tbody> </table>	Sexo	2009	2010	Población económicamente activa (PEA)	20,941	21,776	PEA Hombre	12,236	12,579	PEA Mujer	8,705	9,198	Total	815	1,020	Hombre	411	512	Mujer	404	508	
Sexo	2009	2010																				
Población económicamente activa (PEA)	20,941	21,776																				
PEA Hombre	12,236	12,579																				
PEA Mujer	8,705	9,198																				
Total	815	1,020																				
Hombre	411	512																				
Mujer	404	508																				
<p><i>Fuente: OIT, LABORSTA, 2011.</i></p>																						



Ejercicios	Soluciones										
<p>3.3.3 La información del siguiente cuadro se ha obtenido de la OIT – LABORSTA, para el año 2009. Se le pide lo siguiente:</p> <p>a. Realice un cuadro utilizando la información del cuadro con la PEA, PEI y PET; toda la información debe estar en porcentajes.</p> <p>b. A este cuadro añádale un título.</p> <p>c. Nota de encabezado.</p> <p>d. Fuente y Elaboración propia.</p> <p>e. Tasa global de participación.</p> <p>f. Tasa de ocupación.</p> <p>g. Tasa de desempleo.</p> <p style="text-align: center;">Colombia (Miles de personas)</p> <table border="1" data-bbox="370 828 686 1142"> <tbody> <tr> <td>Población en edad de trabajar</td> <td>34,171</td> </tr> <tr> <td>Población económicamente activa</td> <td>20,941</td> </tr> <tr> <td>Empleo total</td> <td>18,427</td> </tr> <tr> <td>Desempleo</td> <td>2,514</td> </tr> <tr> <td>Población económicamente inactiva</td> <td>13,229</td> </tr> </tbody> </table>	Población en edad de trabajar	34,171	Población económicamente activa	20,941	Empleo total	18,427	Desempleo	2,514	Población económicamente inactiva	13,229	<p>b. Colombia: Condición de actividad, 2009.</p> <p>c. (Miles de Personas).</p> <p>d. Fuente: OIT. Laborsta, 2011. Elaboración propia.</p> <p>e. Tasa global de participación= $\left(\frac{20,941}{34,171} \right) * 100 = 61.28\%$</p> <p>f. Tasa de ocupación= $\left(\frac{18,427}{34,171} \right) * 100 = 53.93\%$</p> <p>g. Tasa de desempleo = $\left(\frac{2,514}{20,941} \right) * 100 = 12.00\%$</p>
Población en edad de trabajar	34,171										
Población económicamente activa	20,941										
Empleo total	18,427										
Desempleo	2,514										
Población económicamente inactiva	13,229										

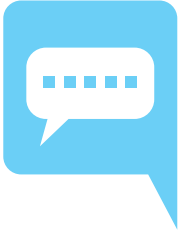
EJERCICIOS PROPUESTOS

3.3.1 Del *Ejemplo 2.1.6* explique a qué se debe que las tasas de participación de las mujeres sean menores que las de los hombres.

3.3.2 Utilizando la información de la pregunta anterior diga: ¿Qué expresa estas diferencias en tasas de participación de los hombres y mujeres?

3.3.3 Asimismo, diga por qué la tasa total de participación es menor a la de los hombres y mayor al de las mujeres.

3.3.4 ¿Considera que la reducción de la tasa de fecundidad puede ser una variable explicativa del por qué las mujeres podrían insertarse más en el mundo laboral? ¿Por qué?



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre los datos básicos sobre el mercado de trabajo?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

3.4. SUBEMPLEO Y LAS SITUACIONES DE EMPLEO INADECUADO²³

Exploración de los conocimientos previos

En el trabajo actual, ¿Usted quiere trabajar más horas de las que labora?

¿Siente que en su trabajo se aprovechan todas sus capacidades laborales? ¿Su empleo es un empleo de calidad?

¿Cuántas horas a la semana son necesarias para no encontrarse en subempleo por horas?

¿Cree que hay diferencia en las respuestas vinculadas a estos temas entre hombres y mujeres?

A continuación se desarrollará información sobre:

- A. Introducción.
- B. Uso e interpretación.
- C. Las situaciones de empleo inadecuado y subempleo.
- D. Adecuación ocupacional.

A. INTRODUCCIÓN

En este subcapítulo se tratará el tema del subempleo, el cual refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada.

²³ En el Grupo de Trabajo para el Avance de Estadísticas de Empleo y Desempleo también están desarrollando un nuevo marco conceptual e indicadores sobre la subutilización de la mano de obra que será presentado en la 19ª CIET en octubre 2013



El concepto forma parte integrante del marco conceptual en que se inscribe la medición de la fuerza de trabajo, y se basa en criterios similares a los que se aplican para definir el empleo y el desempleo. La población subempleada es una subcategoría de la población con empleo, y se determina comparando la situación actual en el empleo de dicha población con una situación de empleo “alternativa” que deseen asumir y para la cual estén disponibles: en términos simples, las personas subempleadas son todas las que trabajaron o tuvieron un empleo durante la semana de referencia, pero que deseaban y estaban disponibles para trabajar más adecuadamente²⁴.

B. USO E INTERPRETACIÓN

Se utilizan estos datos de gobiernos, instituciones educativas, hombres de empresa, sindicatos e investigadores particulares; los que serán diferentes según los diferentes criterios para la medición y diferencias de cobertura. Pero su estudio suministrará datos con los cuales un país puede:

- Valorar el potencial humano disponible para el desarrollo económico, su educación, experiencia, habilidad y otras características pertinentes.
- Evaluar los tipos de trabajo que deben proporcionarse y si con ellos se reducen al mínimo el desempleo y el subempleo.
- Plantear los recursos y potencial humano del futuro que, comparados con los requisitos de potencial humano que hubiera, ayudarán a descubrir las necesidades de empleo y adiestramiento.
- Anticipar las posibles limitaciones del desarrollo, ocasionadas por escasez de determinadas habilidades.
- Determinar las diferencias existentes entre subempleo de acuerdo con los diferentes grupos económicos, sociales y étnicos, existentes dentro de la población.

²⁴ OIT: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/underemployment/lang-es/index.htm>. Consulta 17 de septiembre de 2011.

C. LAS SITUACIONES DE EMPLEO INADECUADO Y SUBEMPLEO

Una persona subempleada es aquella que tiene una ocupación inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible. Según la OIT, la tasa de subempleo (TS) es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S) y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

$$TS = (S/PEA) * 100$$

C.1. Determinación del subempleo por insuficiencia de horas

De acuerdo con las recomendaciones adoptadas por la Decimosexta CIET (1998), son subempleadas por insuficiencia de horas todas las personas ocupadas que:

- Desean trabajar más horas en su trabajo actual, o en un trabajo adicional, o en un nuevo trabajo para reemplazar el trabajo actual;
- están disponibles para trabajar más horas (dentro de un período posterior especificado, dadas las oportunidades para trabajar más horas); y
- trabajaron menos de un límite de horas determinado (horas efectivamente trabajadas en todos los trabajos durante el período de referencia por debajo de un límite a ser definido de acuerdo con el contexto nacional).

Entre los principales indicadores se encuentran:

- a) Tasa de subempleo por insuficiencia de horas = Población en subempleo por insuficiencia de horas/la población ocupada.

Fórmula: Tasa de subempleo por insuficiencia de horas

$$TSIH = SIH/PEA * 100$$

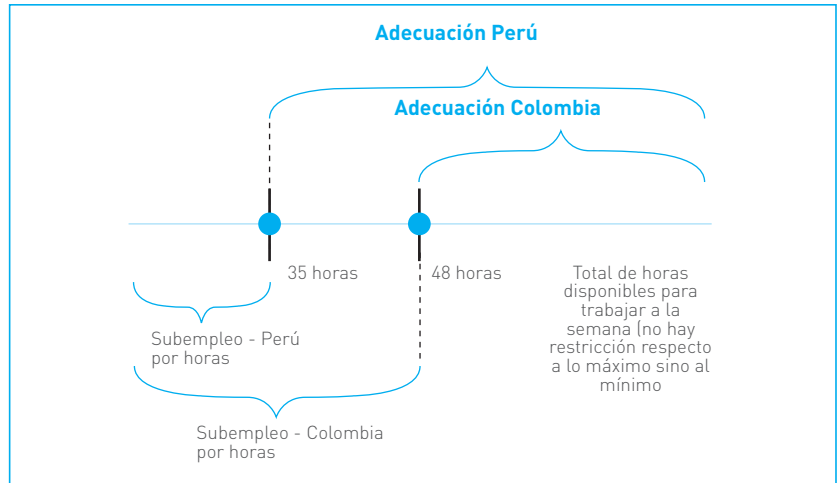


- b) Tasa del volumen de subempleo por insuficiencia de horas
= Volumen de subempleo por insuficiencia de horas/el tiempo potencial de trabajo de las personas con un empleo. Entiéndase este tiempo potencial como la suma de las “horas efectivamente trabajadas” por la población ocupada y el volumen del subempleo por insuficiencia de horas.

Caso: Perú y Colombia

PEA subempleada: son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos.

- **Subempleo por horas (visible):** es aquel en el que se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.
- **Subempleo por ingresos (invisible):** es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su remuneración, ingreso o ganancia mensual es menor a la remuneración, ingreso o ganancia mínimo de referencia.
- **Nota.-** Ingreso mínimo referencial: es aquel que se obtiene de dividir el costo de la Canasta mínima de consumo (elaborado en base a los requerimientos mínimos nutricionales en calorías y proteínas) entre el número promedio de perceptores del hogar. Se asume que existen dos perceptores de ingreso por hogar.



C.2. Determinación del subempleo invisible

En la Decimosexta CIET (1998) se menciona como un tipo particular de “Situaciones de empleo inadecuado” al empleo inadecuado relacionado con los ingresos, que incluye a las personas ocupadas que desean/buscan y están disponibles para cambiar su situación laboral actual para mejorar sus ingresos limitados a consecuencia de la baja organización del trabajo, baja productividad, falta de herramientas, etc. (párrafo 17.b)²⁵.

Se señala además que los ocupados pueden encontrarse simultáneamente en el subempleo por insuficiencia de horas y en situaciones de empleo inadecuado, siendo estas últimas a su vez no exhaustivas ni mutuamente excluyentes²⁶. Al respecto, se debe advertir que en la metodología utilizada por Perú, el subempleo por insuficiencia de horas y el “subempleo invisible” son excluyentes por

25 En OIT. Decimosexta CIET (1998) se mencionan además otros tipos particulares de situaciones de empleo inadecuado como el “empleo inadecuado en relación con las competencias” y el “empleo inadecuado en relación con horarios de trabajo excesivos” (párrafo 17).

26 El subempleo por insuficiencia de horas y las otras formas de empleo inadecuado no se excluyen entre sí. Una persona puede estar subempleada con respecto al tiempo de trabajo así como a las calificaciones o con respecto al tiempo de trabajo y al ingreso horario.



la forma como se miden. Dado que la primera modalidad se refiere a los ocupados que trabajan menos de 35 horas a la semana habiendo tenido disponibilidad y deseo de trabajar más horas²⁷; y en la segunda, se ubican los ocupados que pese a trabajar 35 o más horas a la semana sus ingresos son inferiores al valor de la canasta mínima de consumo familiar por perceptor.

Otras críticas adicionales que se suelen hacer a la medición del “subempleo invisible” es la utilización de un límite de ingresos. Y es que este indicador no es un indicador de subutilización laboral, sino que hace referencia al ingreso y el nivel de pobreza de los trabajadores²⁸.

Colombia

La institución responsable de la medición del subempleo subjetivo y objetivo en Colombia es la Dirección General de Promoción del Trabajo²⁹, y estos se definen como:

El **subempleo subjetivo** en Colombia se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias.

El **subempleo objetivo** en Colombia comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.

Condiciones de empleo inadecuado

- Por competencias: puede incluir a todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar

27 En realidad esta es una definición teórica, ya que en el algoritmo utilizado en Perú no se incluye el criterio de la disponibilidad para trabajar más horas. Además, se pregunta por las horas normalmente trabajadas y no por las horas efectivamente trabajadas en el período de referencia, tal como recomienda la Décimosexta CIET.

28 En otros países se utiliza como límite de ingreso el salario mínimo, lo que puede introducir sesgos debido a su posible fluctuación política.

29 <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Lists/Glosario/S.aspx>. Consulta: 13 de julio de 2011.

mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello.

- Por ingresos: puede incluir a todas las personas ocupadas que, durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados.

Está compuesta por:

Tasa de subempleo por condiciones de empleo inadecuado
(Tasa de subempleo por competencias)

$$TSC=SC/PEA*100$$

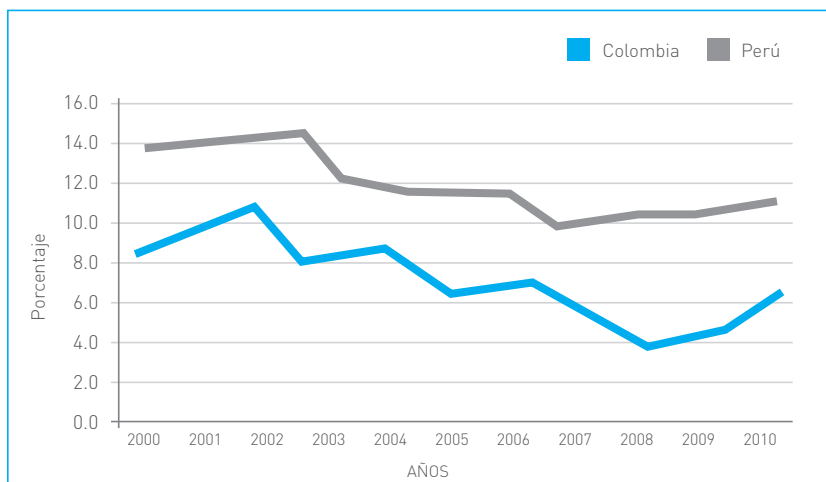
Tasa de subempleo por ingresos

$$TSI=SI/PEA*100$$

Ejemplo 3.4.1

Si bien no se puede estrictamente comparar las tasas de subempleo por insuficiencia de horas (SIH) entre Colombia y Perú debido a las diferentes definiciones del concepto de SIH aplicadas en cada país, en el siguiente gráfico, se observa que la tasa de subempleo por insuficiencias por horas en el Perú es mayor que el de Colombia para todo el período de estudio. Esto se podía esperar ya que el umbral de horas para definir la tasa de SIH en Perú (35 horas) es bastante inferior al umbral utilizado en Colombia (48 horas). Asimismo, se observa que si bien desde el 2002 hasta el 2006, esta brecha se está reduciendo, luego se incrementa considerablemente en 2008, para luego reducirse en 2009 y 2010.

Gráfico N° 3.4.1
Colombia y Perú: Tasa de subempleo por insuficiencias por horas,
2000-2010
(Porcentaje)



Fuente: QUIPUSTAT.

Ejemplo 3.4.2

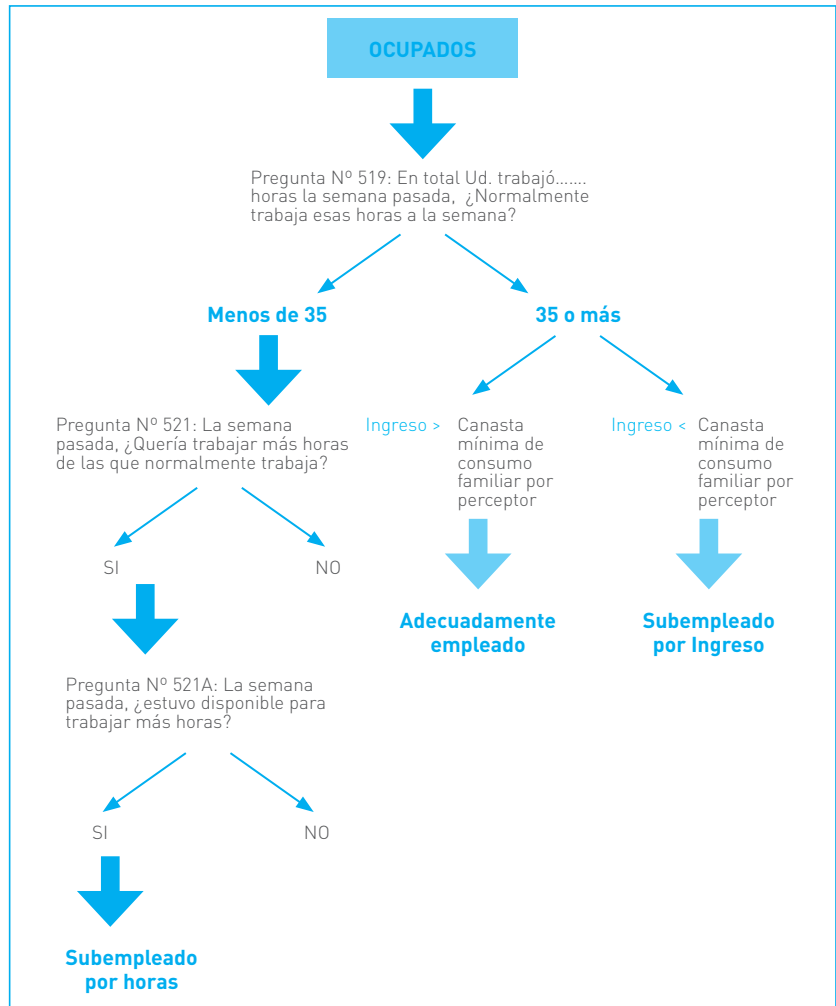
Mariana se encuentra trabajando en la empresa colombiana “De Cali para el Mundo”. Ella ha sido contratada por 38 horas a la semana. Sin embargo, gana el salario mínimo referencial establecido en Colombia, el cual es menor al salario mínimo en Perú. Ante esta situación, diga si Mariana se encuentra subempleada en Colombia. Si las condiciones de trabajo son las mismas, y Mariana trabajase en Perú, ¿Se encontraría subempleada?

Solución

En este caso, para ser subempleada visible en Colombia y en Perú se debe trabajar menos de 48 y 35 horas a la semana, respectivamente además de cumplir con los otros criterios para ser clasificados en esta categoría (p.ej. desean trabajar más horas y están disponibles para ello). Entonces, Mariana, si bien se encuentra subempleada

por horas en Colombia, no lo estaría en Perú. Sin embargo, si sólo tomáramos en cuenta los ingresos, y si ella trabajase más horas de las establecidas en cada país, ella se encontraría subempleada por ingresos en Perú mas no en Colombia.

Subempleo en el Perú



Fuente: INEI. Manual del encuestador.
Elaboración propia.



C.3. Las situaciones de empleo inadecuado

De acuerdo con las recomendaciones internacionales, y en conformidad con el marco para la medición de la fuerza de trabajo, la definición del empleo inadecuado debería basarse principalmente en las capacidades actuales y en la situación de trabajo descrita por esos trabajadores. Los indicadores de las situaciones de empleo inadecuado, que afectan a las aptitudes y al bienestar de los trabajadores, y que pueden variar según las condiciones nacionales, se relacionan con ciertas características de la situación laboral, como el uso de las competencias profesionales, el grado y la naturaleza de los riesgos económicos, el régimen horario del trabajo, el desplazamiento al lugar de trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores y las condiciones generales del trabajo. En gran medida, los conceptos estadísticos que describen esas situaciones no han sido desarrollados suficientemente.

Se distinguen tres categorías:

El empleo inadecuado en relación con las competencias: Es caracterizado por la utilización inadecuada e insuficiente de las competencias profesionales, es decir, una subutilización del capital humano. Esta categoría de empleo inadecuado puede incluir todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello;

El empleo inadecuado relacionado con los ingresos: es resultado de la insuficiente organización del trabajo o de la baja productividad, de herramientas, de equipamiento o de formación insuficientes, o de infraestructura deficiente. Esta categoría de empleo inadecuado puede incluir todas las personas ocupadas que, durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados por



factores como los arriba mencionados y que estaban disponibles para ello. Los países podrán desear determinar un límite, escogido en función de circunstancias nacionales, por encima del cual las personas no se han de incluir;

El empleo inadecuado en relación con horarios de trabajo excesivos: puede definirse en relación con una situación en la que las personas con empleo desean o buscan trabajar menos horas que las que trabajaban durante el período de referencia, ya sea en otro empleo o en el mismo empleo, con una reducción consiguiente de los ingresos. Los países pueden desear aplicar un límite de horas por debajo del cual las personas no se han de incluir en esta definición.

Las situaciones de empleo inadecuado, en la actualidad, incluyen trabajo precario; las herramientas, equipo o formación inadecuadas para las tareas asignadas; los servicios sociales inadecuados; las dificultades de traslado al lugar de trabajo, los horarios de trabajo variables, arbitrarios o inconvenientes; las interrupciones de trabajo frecuentes debido a deficiencias en la entrega de materias primas o en el suministro de energía; la interrupción prolongada en el pago de salarios; los atrasos en los pagos de los clientes, entre otras situaciones.

D. ADECUACIÓN OCUPACIONAL

Desde fines de los años 90 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) del Perú viene desarrollando mediciones sobre el nivel de adecuación ocupacional. Este indicador está compuesto por cuatro niveles educativos que luego fueron contrastados con una clasificación ad hoc de los grupos de ocupaciones, y se siguieron los criterios para agrupar los niveles de educación formal y la clasificación de los mismos.



Los criterios utilizados para agrupar en cuatro niveles la educación formal fueron los siguientes:

- 1) Se ha incluido en cada nivel educativo trabajadores con calificaciones y promedio de ingresos similares, y
- 2) los niveles educativos son ascendentes en función a los años de estudio.

Los cuatro niveles educativos fueron los siguientes:

- a) Hasta secundaria incompleta: estos tienen un bajo nivel de calificación y, por ende, bajos ingresos. Abarca al grupo sin nivel, educación primaria (incompleta y completa) y educación secundaria incompleta.
- b) Secundaria completa y superior no universitaria incompleta: no habiendo obtenido los conocimientos necesarios no deberían desempeñarse en ocupaciones técnicas o profesionales.
- c) Superior no universitaria completa y superior universitaria incompleta: en estos casos se considera que las habilidades adquiridas son similares.
- d) Superior completa. Constituye el nivel más alto de calificación laboral.

Cuadro N° 3.4.1
Adecuación profesional: Ocupaciones según nivel educativo

Grupos de ocupaciones	Nivel educativo de individuo			
	Hasta SI	SC - SNUI	SNUC - SUI	SUC
1=Ocupaciones elementales, obreros y ayudantes	Adecuado	subutilizado	subutilizado	subutilizado
2=Ocupaciones intermedias a/	Adecuado	Adecuado	subutilizado	subutilizado
3=Ocupaciones técnicas b/	Sobreutilizados	Sobreutilizados	Adecuado	subutilizado
4=Ocupaciones profesionales	Sobreutilizados	Sobreutilizados	Sobreutilizados	Adecuado
5=Ocupaciones de dirección	Sobreutilizados	Sobreutilizados	Sobreutilizados	Adecuado

*Nota: SI=Sin Inicial, SC-SNUI=Secundaria y Superior No Universitaria Incompleta, SNUC=Superior No Universitaria Completa, SUC=Superior Universitaria Completa.
Elaboración propia.*

Por otro lado, y en relación a la clasificación de las ocupaciones, el MTPE (1997) clasificó cinco grupos de ocupaciones, tomando en cuenta: a) el tipo de tareas que realizaban, b) el nivel de responsabilidad, c) el grado de autoridad y los niveles de subordinación, d) la posición dentro de la empresa, y e) el grado de formación profesional o tecnológica requerida.

ACTIVIDAD 3.4.1

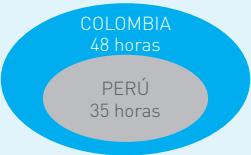
Busque en la información del ministerio de trabajo de su país información sobre la remuneración mínima y diga cuál es su monto. Compare con la información obtenida para otros países.



ACTIVIDAD 3.4.2

En su país, ¿cuánto se ha incrementado la remuneración mínima actual con respecto al monto anterior? ¿Con base en qué criterios se hace este análisis?

EJERCICIOS RESUELTOS

Ejercicios	Soluciones
José es peruano y trabaja 34 horas a la semana en Perú, y no quiere trabajar más horas ¿se le puede considerar a esta persona como subempleada?	No. José no es considerado como subempleado porque no quiere trabajar más.
Sara es colombiana y trabaja 47 horas a la semana, quiere trabajar más horas y está disponible para trabajar horas adicionales ¿se le puede considerar a esta persona como subempleada?	Sí. Sara sí es considerada como subempleada, dado que quiere trabajar más.
Diga si: <ul style="list-style-type: none">• El número de insuficiencias de horas para determinar a una persona subempleada es el mismo en Colombia y Perú.• Tomando en cuenta Perú y Colombia, diga qué país tiene mayor número de horas trabajadas en la semana y que se le considere subempleado.• Dé un ejemplo de una persona que se encuentra subempleada por insuficiencia de horas tanto en Colombia como en Perú.	<ul style="list-style-type: none">• No.  <ul style="list-style-type: none">• Colombia.• En la semana de referencia, María tiene un empleo y trabaja menos de 30 horas, desea trabajar más horas y está disponible para hacerlo.

EJERCICIOS PROPUESTOS

3.4.1 Del siguiente cuadro se le pide que halle lo siguiente:

- 1.- Tasa de subempleo por horas.
- 2.- Tasa de subempleo por ingreso.
- 3.- Porcentaje de los adecuadamente ocupados.

Perú: Subempleo y remuneración mínima de los ocupados, 2009 (Personas)

Remuneración Mínima Vital	Personas con Empleo		Total de ocupados
	Horas <35	Horas >=35	
RMV < 500	5,116,758	3,968,892	9,085,650
RMV >= 550	1,291,472	5,179,394	6,470,865
Total	6,408,229	9,148,286	15,556,515

Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.

3.4.2 Del siguiente cuadro se le pide que halle lo siguiente:

- 1.- Tasa de subempleo.
- 2.- Tasa de subempleo por horas.
- 3.- Tasa de subempleo por ingreso.

Colombia: Principales indicadores de la condición de actividad, 2009 (Personas)

	Cundinamarca	Nacional
Población	2,439,122	43,704,537
Población en Edad de Trabajar	1,915,917	34,171,226
Población Económicamente Activa	1,312,547	21,004,027
Ocupados	1,173,906	18,489,509
Subempleo	475,609	6,277,884
Por horas	190,680	1,927,994
Por competencias	263,799	3,114,059
Por Ingresos	393,547	5,515,273
Informales	742,484	11,809,981
Desocupados	138,641	2,514,517
Inactivos	603,370	13,167,199

Fuente: DANE. Perfil Sociolaboral del Departamento de Cundinamarca.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre los datos básicos sobre el mercado de trabajo?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

3.5. SALARIOS Y PRODUCTIVIDAD

Exploración de los conocimientos previos

En el proceso de negociación colectiva los ajustes salariales son el tema más tratado.

¿Cómo se debe calcular el reajuste solicitado?

En los periódicos que a diario lee, ¿cuántas veces observa el tema del salario?

¿Sabe la definición de salario? ¿Usted gana un salario, sueldo u obtiene ingresos? ¿Sabe cuál es la diferencia?

¿Cuántos salarios mínimos gana?

Mucho se habla de la productividad, ¿sabe cómo medirla?

¿Está usted familiarizado con este tema? ¿Cuál es su productividad y de qué depende su desempeño?

En seguida, se facilitará información sobre los siguientes aspectos:

- A. Producto bruto interno (PBI)
- B. Distribución funcional de la renta
- C. Pobreza multimodal y exclusión
- D. Precios nominales y reales
- E. Índice de precios al consumidor (IPC)
- F. Canasta Básica de consumo
- G. Costo laboral y no laboral
- H. Salarios
- I. Productividad

A. PRODUCTO BRUTO INTERNO (PBI)

A.1. Definición

El PBI³⁰ se define como el valor total de la producción corriente de bienes y servicios finales dentro del territorio nacional, durante un período dado, normalmente un trimestre o un año. Asimismo, el PBI captura la producción corriente³¹ de bienes finales valorizada a precios de mercado (Larraín y Sachs 1975: 24)³².

Tasa de crecimiento del PBI

Con respecto a la tasa de crecimiento del PIB, esta se halla como la variación porcentual del PIB en un período determinado.

$$\text{Tasa_crecimiento_PBI}_t = \frac{(\text{PBI}_t - \text{PBI}_{t-1})}{\text{PBI}_{t-1}} * 100$$

Donde:

PBI_t = Producto Bruto Interno en el período t (o actual).

PBI_{t-1} = Producto Bruto Interno en el período t - 1 (o en un período anterior).

A.2. Uso e interpretación

Se utiliza precio de mercado para medir el valor de mercado de productos e insumos. Es fundamental para la acción sindical, por

30 "National accountants are particularly concerned about ensuring that the whole of economic activity within the SNA production boundary is measured comprehensively. This is often referred to as the "exhaustiveness" of the coverage of the national accounts. In practice, it means ensuring that the value of production activities that are illegal or hidden (that is, the "underground economy" or the "hidden economy") as well as those that are simply described as informal is included in the accounts. In principle, for the SNA, the remuneration of all these workers should be included in either compensation of employees or mixed income. Therefore, when looking at comparisons between labour statistics and output, it is important the persons concerned should be included in labour statistics also." Consulta; <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf>.

31 Significa que no se considera la reventa de artículos producidos en un período anterior.

32 Revisar: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp>



ejemplo en el proceso de negociación colectiva, que se conozca la diferencia entre los valores corrientes (nominales) y los reales.

Ejemplo 3.5.1

Dada las siguientes transacciones, ¿cuáles deberían incluirse en la contabilidad del PBI?

- a) La venta de un auto usado, del año 2000.
- b) Las pensiones de jubilación.
- c) El contrabando de productos.
- d) La venta de una casa usada.

Solución

Según la definición de PBI, la venta de un auto usado del 2000 no se debería incluir en la contabilidad del PBI, en la medida que se trata de la producción de un período anterior y no del período corriente. En el caso del sistema de jubilación, tampoco se considera, puesto que se trata de una transferencia, al igual que la venta de una casa porque es simplemente una transferencia de propiedad.

A.3. Métodos para medir el PBI

Método del gasto.- El Producto interno bruto (PIB) o PBI es el valor total de la producción a precios corrientes de bienes y servicios finales dentro del territorio nacional durante un período determinado de tiempo.

$$\text{PBI} = \text{Consumo} + \text{Inversión} + \text{Gasto público} + \text{Exportaciones} - \text{Importaciones}$$

El método del valor agregado se realiza mediante la sumatoria del valor de mercado de la producción menos el valor de mercado de los insumos.

$$\text{PBI} = \sum \text{Valor Agregado} = \sum (\text{Valor producto} - \text{Valor de insumos})$$



El *método del ingreso* se realiza mediante la sumatoria del ingreso de todos los factores de la producción que se usan para generar el producto interno.

$$\text{PBI} = \sum \text{Ingresos} = \sum \text{Remuneraciones} + \sum \text{Beneficios}$$

En este caso, también se pueden incluir los ingresos del Gobierno, que cuando aumenta presiona sobre salarios o sobre beneficios³³.

De otro lado, el PIB per cápita es el promedio anual del producto interno bruto dividido por el promedio anual de la población. Este también se puede calcular con una periodicidad anual. El PIB es la suma del valor agregado bruto de todos los productores residentes en la economía más todo impuesto a los productos, menos todo subsidio no incluido en estos³⁴.

Ejemplo 3.5.2

En un año dado, se realizan las siguientes actividades en una economía limitada que consiste exclusivamente de la minería de plata y la joyería: A) Una compañía minera paga a sus trabajadores S/. 20,000 por extraer 100 kilos de plata y la vende a un joyero por S/. 30,000. B) Este joyero le paga a sus trabajadores S/. 25,000 por hacer collares de plata, que vende a los consumidores por S/. 75,000. Se le pide que calcule el PBI por el método del gasto, del valor agregado y del ingreso.

Solución

Se utilizan los tres métodos mencionados arriba para resolver este ejemplo.

33 La participación de los ingresos del sector público en la economía se llama presión fiscal. Cuando el incremento de los ingresos del sector público se da por impuestos llamados directos, ello afecta más directamente a los consumidores, o sea, a los trabajadores; mientras en el caso de ser derivado de impuestos indirectos (a las empresas), ello afecta al beneficio de las empresas, si estas no consiguen repasar este aumento hacia los consumidores (dependiendo de lo que en economía se llama elasticidad de la demanda).

34 Banco Mundial. <http://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD>. Consulta: 18 de julio de 2011.



Método del gasto.

$$\text{PBI} = 75,000 \text{ (el valor de los bienes finales).}$$

Método del valor agregado.

$$\text{PBI} = (20,000) + (30,000 - 20,000) + (25,000) + (75,000 - 25,000 - 30,000) = 75,000.$$

Método del ingreso.

$$\begin{aligned} \text{PBI} &= \text{renta de trabajo} + \text{renta de capital (beneficios)} \\ &= (20,000 + 25,000) + (10,000 + (75,000 - 25,000 - 30,000)) \\ &= 45,000 + 30,000 \\ &= 75,000. \end{aligned}$$

En los tres casos, se obtiene el mismo valor del PBI, el cual es 75,000.

Ejemplo 3.5.3

Se le pide que obtenga el PBI por el método del gasto, del ingreso y del valor agregado, si se sabe lo siguiente: a) La empresa A vende por valor de S/. 180 a B. b) La empresa B vende por valor de S/. 300 a C. c) La empresa C vende por valor de S/. 360 a los consumidores finales.

Además, el valor agregado se distribuye entre salarios y beneficios. La participación de los salarios en el valor agregado de cada industria es: i) Empresa A: 40%, ii) Empresa B: 30%, iii) Empresa C: 70%.

Solución del caso presentado en Ejemplo III.4.3

– Por el método del gasto, se tiene:

$\text{PBI} = C + I + G = \sum \text{ventas finales}$; donde C se vincula con el consumo final; el I con la inversión; y el G con los gastos del sector público.

El consumo privado es la venta de bienes y servicios finales, y no se toma en cuenta la venta de bienes intermedios. Por lo tanto, el PBI resulta igual a la venta final de la empresa C: S/.360.

-Por el método del valor agregado:

$$\text{PBI} = \sum \text{valores agregados} = 180 + 120 + 60 = 360$$

INDUSTRIA	INSUMOS	VENTAS	VA
A	0	180	180
B	180	300	120
C	300	360	60

-Mientras que por el método del ingreso, tenemos:

$$\begin{aligned} \text{PBI} &= \sum \text{Salarios} + \sum \text{Beneficios} = (72 + 36 + 42) + (108 + 84 + 18) \\ &= 150 + 210 = 360 \end{aligned}$$

INDUSTRIA	SALARIOS	BENEFICIOS
A	40% x 180 = 72	60% x 180 = 108
B	30% x 120 = 36	70% x 120 = 84
C	70% x 60 = 42	30% x 60 = 18

B. DISTRIBUCIÓN FUNCIONAL DE LA RENTA

B.1. Definición

La distribución funcional del ingreso consiste en dividir el ingreso nacional entre los “factores de producción”, es decir, entre las clases sociales propietarias de los fondos que entran en el proceso productivo. Considera como unidad de análisis a los factores productivos y muestra cómo se distribuye el ingreso entre los factores que participan en el proceso productivo. Considerar que ingresos es considerado como renta en este manual.



B.2. Uso e interpretación

Este concepto resulta fundamental para la actividad sindical en la medida que representa la participación de las remuneraciones de los trabajadores en el total de la renta nacional. En caso haya una reducción relevante, se debería activar el debate de sus causas y, principalmente, revisar cómo se deberían promover mecanismos para recuperar esta participación, pues compromete la formación de la demanda interna, empeora las condiciones de vida de la población y compromete el crecimiento económico. Uno de estos mecanismos es que la variación del salario mínimo no solamente siga la inflación, sino que también el crecimiento de la economía.

B.3. Método de medición

Defilippi (1993) presenta la siguiente ecuación en donde se muestran los sectores que participan en el ingreso nacional:

$$YN = G + sLc + vLa$$

Donde:

YN = ingreso nacional.

G = masa de ganancias de los capitalistas.

s = propensión del empleo asalariado.

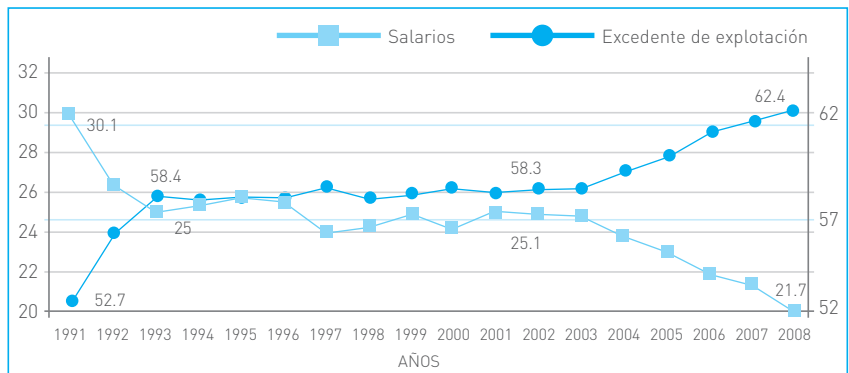
Lc = empleo asalariado.

v = propensión del autoempleo.

La = Empleo Independiente.

Ejemplo 3.5.4

Gráfico N° 3.5.1
Distribución funcional de la renta nacional:
La boca del cocodrilo
(Porcentajes)



Fuente: INEI. Oferta y demanda global 1999-2008. En: Campodónico, Humberto. El cristal de mira (www.cristaldemira.com).

Es importante diferenciar el concepto de distribución funcional de la renta del concepto de pobreza.

B.4. Indicadores relacionados a la distribución del ingreso³⁵

Empezamos con el porcentaje de la población con ingresos inferiores a 1 dólar por día a paridad del poder adquisitivo (PPA)³⁶: es el porcentaje de la población que vive con menos de 1.08 dólares por día, a precios de 1993. La línea de pobreza de 1 dólar diario se compara con el

35 Grupo de Naciones Unidas para el Desarrollo: http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesf/Seriesf_95s.pdf. Consulta: 18 de julio de 2011.

36 Manual del índice de precios al consumidor: Teoría y Práctica. (OIT, FMI, OCDE) "Las paridades de poder adquisitivo se utilizan para deflactar grandes agregados económicos, como el producto interno bruto, para permitir establecer comparaciones entre países con respecto a los niveles reales de ingreso en términos de volumen real, es decir, ajustados para dar cuenta de los precios locales y de los distintos patrones de consumo. Las paridades de poder adquisitivo consisten en comparaciones entre países de los precios de una canasta de bienes y servicios representativa de los países en cuestión y comparable entre ellos. Por lo tanto, los datos de precios subyacentes difieren de los utilizados para los índices de precios al consumidor en la medida en que la canasta de estos últimos busca representar solamente el consumo de los hogares particulares en el territorio económico de un país dado" (Pág. 116)



consumo o ingreso por persona e incluye el consumo resultante de la producción propia y el ingreso en especie. Esta línea de pobreza tiene un poder adquisitivo fijo en los diferentes países o zonas y se conoce muchas veces con el nombre de “línea de pobreza absoluta” o medida de la pobreza extrema. Lo cual se detalla a continuación.

C. POBREZA MULTIMODAL Y EXCLUSIÓN

C.1. Definición

Línea de Pobreza: como el umbral bajo el cual se considerará a la población como pobre, y sobre el cual se la considerará como no pobre. Este límite se define generalmente como el ingreso per cápita mínimo necesario para que un individuo pueda adquirir una canasta básica de bienes y servicios³⁷.

No existe una definición internacional sobre la pobreza. No obstante, a los efectos de la encuesta anual del Departamento de Estadística de la OIT-Ginebra, se define la línea de pobreza como el umbral bajo el cual se considerará a la población como pobre, y sobre el cual se la considerará como no pobre. Este límite se define generalmente como el ingreso per cápita mínimo necesario para que un individuo pueda adquirir una canasta básica de bienes y servicios.

En la medida de lo posible, los datos sobre la línea de pobreza deberían de presentarse como una línea de pobreza absoluta, sobre la base de la media mensual y en términos monetarios reales (es decir, deflactado) en moneda local. Una línea de pobreza absoluta es un umbral de pobreza fijo que define el costo mínimo de un nivel de vida de referencia, que puede incluir niveles mínimos de comida, vestimenta, servicios de salud y vivienda. Si no fuera posible disponer de datos sobre una línea de pobreza absoluta, se podrían presentar

³⁷ INEI. <http://www.inei.gov.pe/biblioinei/pub/bancopub/Est/Lib0180/anx-c.htm>. Consulta: 17 de septiembre de 2011.



datos referentes a una línea de pobreza relativa, o utilizando el método de las necesidades básicas insatisfechas.

La incidencia de la pobreza se refiere, siempre que sea posible, al porcentaje de individuos en la población cuyos ingresos están debajo de la línea de pobreza absoluta. Además, si las condiciones lo permiten, los datos sobre la incidencia de la pobreza deberán presentarse como la media mensual y en términos del ingreso disponible real per cápita. Si se usa una línea de pobreza relativa, los datos deberán expresarse como el porcentaje de individuos en la población que están por debajo de la línea de pobreza relativa. Si se recurre al método de las necesidades básicas insatisfechas para medir la pobreza, entonces la incidencia de la pobreza es el porcentaje de unidades con necesidades básicas insatisfechas.

Asimismo, siempre que sea posible, los trabajadores pobres o el número de personas con empleo (o personas en la fuerza de trabajo) que viven en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza definida a nivel nacional deberían de basarse en el ingreso disponible real y hacer referencia a una línea de pobreza absoluta definida a nivel nacional. Los datos deberán presentarse como un promedio anual. El concepto de ingreso utilizado aquí se refiere al ingreso disponible del hogar. Si se usa una línea de pobreza relativa, los datos deberán expresarse como el número de personas con empleo (o personas en la fuerza de trabajo) que viven en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza relativa definida a nivel nacional.

La media del ingreso real mensual recibido por los hogares por decil se refiere a la distribución media mensual de los ingresos de los hogares, presentada en términos reales por decil. Siempre que fuera posible, los datos sobre la distribución de los ingresos deberán expresarse en términos reales y en moneda local, basándose en el ingreso disponible de los hogares. Si no es posible presentar la distribución de los ingresos con ingresos promedios mensuales de los



hogares por decil, se aceptan datos sobre los ingresos de los hogares de cada decil como porcentaje del ingreso total de todos los hogares.

Los ingresos de los hogares comprenden todas las entradas en efectivo, o en especie (bienes y servicios) percibidas por el hogar o por alguno de sus miembros a intervalos anuales o más frecuentes. Los ingresos de los hogares abarcan los ingresos procedentes del empleo (empleo asalariado y empleo independiente), los ingresos de propiedad (intereses, dividendos, rentas recibidas, regalías), los ingresos derivados de la producción de servicios del hogar para uso propio, y las transferencias actuales recibidas de gobiernos, instituciones sin fines de lucro y otros hogares.

El ingreso disponible, que es el concepto que debe de usarse siempre que sea posible para reportar datos sobre la pobreza y la distribución de los ingresos, es el ingreso total menos los impuestos directos (descontadas las devoluciones), las tasas obligatorias y multas, las cotizaciones de la seguridad social, así como las transferencias obligatorias y semiobligatorias pagadas entre los hogares.

Si bien se prefieren los datos relativos al ingreso disponible, se aceptan datos referentes al ingreso total para estimar la incidencia de la pobreza y la distribución de los ingresos. Si las estadísticas sobre el ingreso de los hogares no se encuentran disponibles o son poco fiables, se puede recurrir a las estadísticas sobre los gastos de los hogares para estimar los indicadores mencionados. La distribución de los gastos se puede basar en los gastos de consumo de los hogares, los gastos de los hogares, o el consumo final efectivo.

Para mayor información, favor de remitirse a la Resolución sobre estadísticas de ingresos y gastos de los hogares, adoptada por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre de 2003)³⁸:

³⁸ http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087505/lang--es/index.htm

Pobreza multidimensional: para calcular el nivel de pobreza en un país, se considera varios indicadores, ponderándolos entre ellos. El primer indicador es el ingreso de las personas por decil. Asimismo, se consideran seis “carencias” como medidas de bienestar: rezago educativo, acceso a los servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacio de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación³⁹. Una de las instituciones que inició este concepto y logró unificarlo en un índice fue la Oxford Poverty and Human Development Initiative (OPH).

Exclusión: se puede definir como un conjunto de mecanismos estructurales que impiden a ciertos grupos sociales participar plenamente en las esferas económica, social, política y cultural de la sociedad. Estos mecanismos ocasionan falta de acceso a los servicios de salud, marginación residencial, inadecuada inserción en el mercado laboral, tendencias hacia la segregación ocupacional, limitaciones para recibir una educación de buena calidad y falta de una representación política efectiva en el Estado (Figueroa y otros 1996, Ñopo y otros 2004, Torero y otros 2004).

Índice de recuento de la pobreza: es la proporción de la población nacional cuyo ingreso es inferior a la línea o líneas oficiales fijadas por el Gobierno nacional. Normalmente, se establecen líneas nacionales de pobreza para los hogares de diferentes composiciones con el fin de tener en cuenta a las familias de diferentes tamaños. Cuando no hay una línea oficial de pobreza, ésta puede definirse como el nivel de ingreso necesario para tener únicamente los alimentos necesarios o los alimentos más otros artículos de primera necesidad para la supervivencia.

Coefficiente de la brecha de pobreza: es la distancia que separa a la población de la línea de pobreza (considerándose que las personas que no son pobres se encontrarían a distancia cero), expresada en porcentaje de la línea de pobreza.

³⁹ De la Calle (2011: 17).

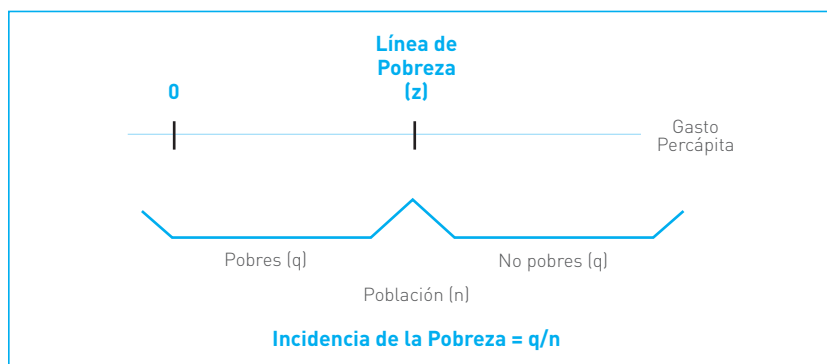
Mientras que la proporción del consumo nacional que corresponde al quintil más pobre es el ingreso percibido por la quinta parte más pobre de la población.

C.2. Uso e interpretación

La principal fuente de renta de los hogares corresponde a la remuneración por el trabajo, motivo por el cual la política salarial tiene repercusión directa sobre la pobreza de las familias⁴⁰.

C.3. Método de medición en Perú

Diferente al método utilizado por la OIT, que es un método de ingreso para medir la pobreza, en el Perú se utiliza el método de gastos. Existen tres métodos de medición: el de la línea de pobreza, el de las necesidades básicas insatisfechas y el integrado. Estos métodos se diferencian en términos de los indicadores de bienestar utilizados (ingreso, gasto o necesidad básica) y de los criterios para determinar el mínimo necesario para la sobrevivencia (línea de pobreza o mínimo de satisfacción de una necesidad básica).



Fuente: INEI.

40 Ver: "Extrema pobreza, desigualdad y el trabajo decente", Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2006. Consultar: <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama06.pdf>



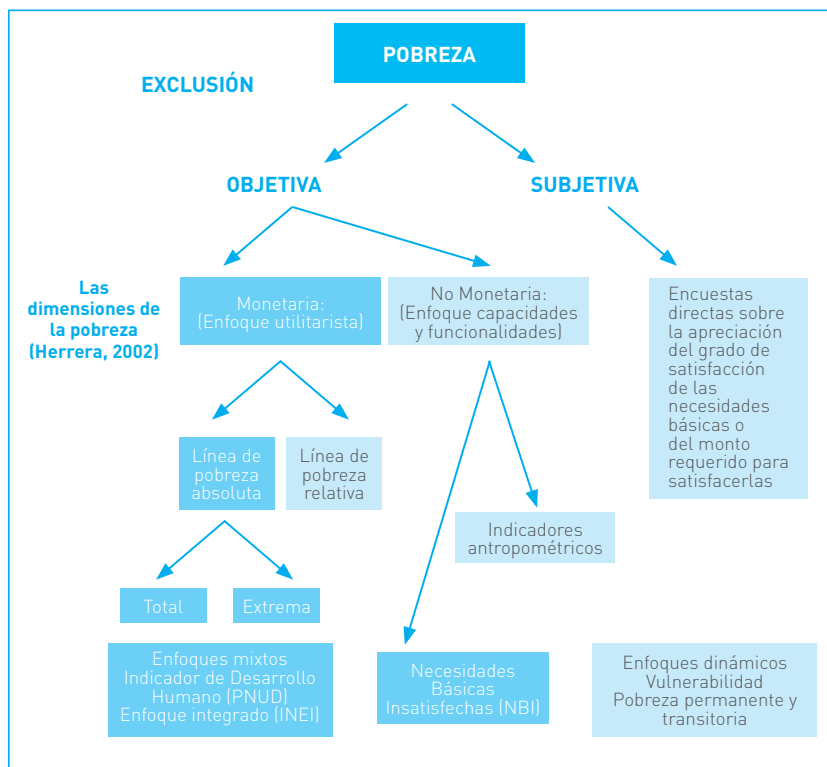
Si la línea de pobreza (z) se refiere sólo a los alimentos, H se referirá a la proporción de pobres “extremos o indigentes”, es decir, aquellos cuyo gasto per cápita no supera el valor de una Canasta mínima de consumo alimentario (línea de pobreza extrema). Si z se refiere a los alimentos más los no alimentos, H se referirá a la proporción de pobres absolutos (extremos y no extremos); es decir, aquellos cuyo gasto per cápita no supera el valor de una Canasta mínima de consumo total (línea de pobreza absoluta). Los “no pobres” son los que tienen gastos iguales o superiores al valor de esta canasta.

C.4. Relación de la pobreza con la exclusión⁴¹

La exclusión social es un concepto que abarca la noción de pobreza, pero no se agota en ella. Mientras que “pobreza” constituye una categoría económica que alude a los ingresos de los individuos, el concepto de “exclusión social” incluye otras dimensiones que implican el bienestar y el desarrollo integral de una colectividad. Este último concepto asume una perspectiva más relacional porque alude a la institucionalización de situaciones de desventajas económicas, políticas o culturales de grupos sociales vinculados a otros. La exclusión social enfatiza las dinámicas e interacciones sociales que se han ido reforzando en el tiempo y se han vuelto parte del sentido común (Tilly 1998), y no únicamente los procesos individuales de empobrecimiento y marginalidad (Kabeer 2000).

Debido a ello, la categoría de exclusión ha puesto énfasis en las instituciones y en los procesos que originan la pobreza, en lugar de concentrarse únicamente en los resultados mismos (Saith 2001).

41 Valdivia y otros (2011: 53). <http://www.grade.org.pe/download/pubs/InvPolitDesarr-14.pdf>. Pág. 2. Consulta: 17 de septiembre de 2011.



Elaboración propia en base a Herrera (2002).

D. PRECIOS NOMINALES Y REALES

Se denomina **precios nominales o corrientes** al precio efectivamente pagado por el producto, expresado en moneda del mismo período en el que se está realizando la transacción. A diferencia de estos, los **precios reales, o precio en unidades monetarias constantes**, son aquellos que han incorporado la variable inflación. En otras palabras, cuando trabajamos con valores reales, se examinan los precios que representan una cantidad fija de poder adquisitivo. Y para hacerlo más fácil los economistas valoran el producto a los precios de un año considerado como base, eliminando de esta forma –en una serie– el efecto de las variaciones en los precios (Larraín y Sachs 1975: 26).



Deflactor

Mientras que el deflactor de precios del PIB se mide como el cociente del PBI nominal y el real.

$$\text{Deflactor_PBI} = \frac{\text{PBI_nominal}}{\text{PBI_real}}$$

E. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC)

E.1. Definición

Según la CIET, el Índice de precios al consumidor (IPC) es un indicador social y económico de coyuntura, construido para medir los cambios experimentados a lo largo del tiempo en relación con el nivel general de precios de los bienes y servicios de consumo que los hogares pagan, adquieren o utilizan para ser consumidos.

El índice busca medir la variación de los precios al consumidor a lo largo del tiempo. Esto se puede realizar midiendo el costo de adquisición de una canasta fija de bienes y servicios de calidad constante y características similares, siendo los artículos de la canasta seleccionados para ser representativos de los gastos de los hogares durante un año u otro período específico. Este índice se conoce con el nombre de índice de precios de una canasta fija.

El índice también puede apuntar a medir los efectos que la variación de los precios puede tener en el costo necesario para lograr un nivel de vida constante (es decir, nivel de utilidad o bienestar). Este concepto se denomina índice del costo de la vida (ICV). Un índice de precios de una canasta fija, u otra medida apropiada, puede ser utilizado como una aproximación de un ICV.

Por lo general, la estimación de un índice de precios al consumidor se lleva a cabo como una serie de mediciones de las variaciones



relativas, de un período a otro, de los precios de un conjunto fijo, constante en cantidades y características, de bienes y servicios de consumo adquiridos, consumidos o pagados por la población de referencia. Cada medición es calculada como una media ponderada de un gran número de índices de agregados elementales. Los índices de cada agregado elemental son estimados utilizando una muestra de precios de un grupo determinado de bienes o servicios obtenidos en, o por residentes de, una región específica, a partir de un conjunto establecido de puntos de venta u otras fuentes de información⁴². Asimismo, paralelo a este índice existen el índice de precios mayoristas y el índice de precios minoristas.

E.2. Usos e interpretación

El IPC mide la evolución en el tiempo de los precios de un conjunto determinado de bienes y servicios que componen la canasta de consumo para la población de hogares⁴³ de un país, región, o provincia. Es decir, tiene como propósito medir la inflación doméstica.

Asimismo, los índices de los precios del consumo se utilizan para:

- Ajustar los ingresos de los trabajadores en forma de sueldos y salarios, o como prestaciones de la seguridad social.
- Para el cálculo de los salarios reales.
- Ajuste de precios en los contratos de negocios e individuos.
- Análisis de los precios del tipo corriente.
- Permite monitorear la evolución del costo de vida. Aunque técnicamente no es un índice de costo de vida, suele considerarse una medida aproximada de este. El IPC se usa también en la indexación de diversos tipos de contratos, es

42 Para mayor información, favor de remitirse a la Resolución sobre índices de precios al consumidor, adoptada por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre-diciembre de 2003): http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087523/lang--es/index.htm

43 *Ibidem*.

decir, se utiliza para corregir los efectos de la inflación en el valor de los contratos.

- Asimismo, sirve para monitorear la evolución de los precios de consumo de los hogares a lo largo del tiempo. El curso del IPC impacta en: la política monetaria definida por la autoridad pertinente, la evolución de la Unidad de Fomento (UF), la Unidad Tributaria Mensual (UTM), las fluctuaciones en las tarifas de servicios regulados, y la deflactación del consumo de los hogares en las cuentas nacionales, entre otros usos.

E.3. Metodología

Se utiliza el índice de precios de Laspeyres; los productos que se incluyen en el cálculo, provienen de una encuesta de ingresos y gastos.

Ejemplo 3.5.5.

El IPC para el 2008 es de 120, y el del 2009 es de 130. Se le pide que halle la variación del nivel de inflación.

Solución

Se tiene la información que el IPC para el 2009 es 130. Con esta información, podemos obtener la variación del nivel de la inflación de manera sencilla, calculando el IPC del año 2009 con base 2008, es decir:

$$\text{IPC}_{2008}^{2008} = 100 \times 120/120 = 100$$

$$\text{IPC}_{2008}^{2009} = 100 \times 130/120 = 108.3$$

La inflación es por tanto 8.3%.

Otra forma sencilla es simplemente tomar los IPC con base 2006 y calcular su incremento porcentual:

$$\text{Inflación} = 100 \times (130-120)/120 = 8.3\%.$$



IPC en el Perú

En el Perú, el IPC es muy utilizado como indicador de la inflación. Por otro lado, la canasta de bienes y servicios, la cual sirve de base para el cálculo del IPC corresponde a un promedio del consumo de los habitantes de Lima Metropolitana. Por ello, no se debe esperar que este indicador refleje fielmente los cambios experimentados por otras regiones metropolitanas del país o incluso un hogar de Lima Metropolitana.

Una de las críticas más frecuentes que recibe el IPC es la falta de actualidad de la canasta debido a que, en su cálculo, se utilizan ponderaciones fijas que proporcionan las encuestas de ingresos y gastos familiares y que son realizadas cada cierto número de años. En el caso de Lima Metropolitana y las ciudades capitales departamentales, se ha empleado la encuesta del período 1993-94.

Desde ese entonces, los patrones de consumo y la oferta de bienes y servicios han variado tanto en calidad como en cantidad, por lo que el INEI ha considerado necesario realizar una actualización metodológica y de procedimientos en el cálculo del IPC⁴⁴.

Antes de definir lo que es el salario, es bueno repasar algunos conceptos importantes relacionados a esta variable.

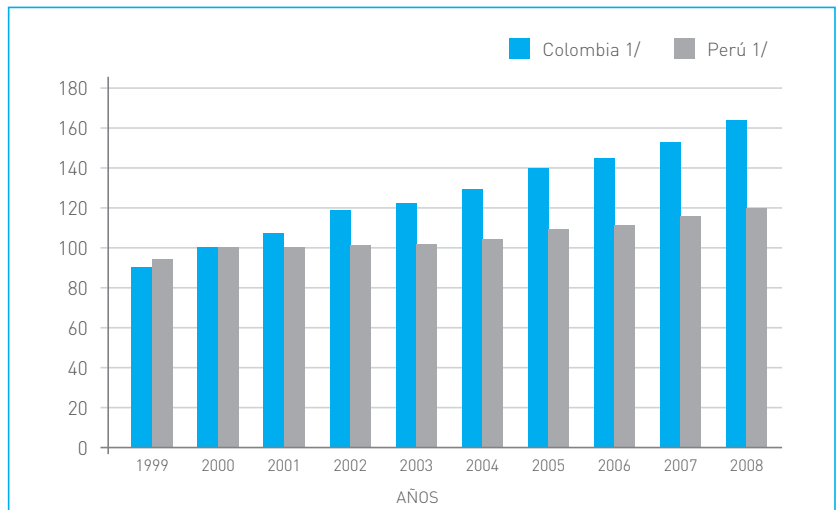
Ejemplo 3.5.6

En el siguiente cuadro se observa el índice general de precios al consumidor para Colombia y Perú. Como la OIT, a través de su oficina de estadística, ha homogenizado la información de los países, ello permite comparar ambos índices, para lo cual el año base se vincula a 2000. A partir de este período en adelante, el índice de precios de Colombia es mayor al de Perú, lo que indicaría que la inflación en ese país es mayor cada año. En los últimos años

44 INEI www.inei.gov.pe Consulta: 8 de abril de 2011.

de este período, la brecha es cada vez mayor, siendo el IPC de Perú 120 en 2008 y de Colombia de 166.

Gráfico N° 3.5.2
Colombia y Perú: Índice de precios al consumidor, 1999-2008
(Índice)



Fuente: OIT-LABORSTA.

F. CANASTA BÁSICA DE CONSUMO

Por otro lado, se define como *canasta de consumo* al conjunto de bienes y servicios consumidos por las familias de un país, departamento, provincia o ciudad, para un período determinado. Esta canasta está compuesta por productos que se encuentran divididos en grupos de productos, los cuales son determinados por cada país.

En Perú por ejemplo, los bienes incluyen a alimentos, bebidas, medicinas, vestido, calzado, muebles, enseres, vajilla, artefactos eléctricos, útiles escolares, etc. Mientras que como servicios se



consideran el alquiler de vivienda, electricidad, teléfono, transportes, matrículas y pensiones escolares, consultas médicas y hospitalarias, consumo en restaurantes y hoteles, servicios de peluquería, entre otros⁴⁵. Asimismo, la información necesaria para obtener la canasta de consumo se obtiene de los productos de las encuestas elaboradas por las instituciones encargadas en cada país.

Panorama sobre los diferentes conceptos de ingresos laborales

Existen ciertos conceptos como los salarios son conceptos de ingresos desde el punto de vista del trabajador, mientras que conceptos de costo laboral y compensación de asalariados son conceptos de costo para el empleador. Diferentes conceptos incluyen diferentes “componentes” en la medición estadística.

G. COSTO LABORAL Y NO LABORAL

G.1. Definición

El concepto de costo de la mano de obra guarda relación con el costo efectivo en que incurre el empleador que emplea mano de obra. Algunos ejemplos de estas prestaciones son la vivienda, los locales de restauración, las guarderías infantiles y otras similares.

G.2. Usos e interpretación

Por otro lado, el concepto estadístico del costo de la mano de obra debería abarcar la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie, los costos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en

⁴⁵ INEI <http://www.inei.gov.pe/biblioineipub/bancopub/Est/Lib0138/cap0102.htm> Consulta: 8 de abril de 2011.



otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contratación, así como los impuestos considerados como costos de la mano de obra⁴⁶.

El costo laboral por unidad de trabajo, ya sea por ocupado o por hora, está integrado por tres grandes componentes: i) el salario corriente o habitual, base de cómputo de los restantes costos; ii) las remuneraciones que se pagan en forma diferida en ciertos meses del año (aguinaldo y vacaciones); y iii) los costos no salariales (Abramo, Berger, Szretter y Todaro 2005: 16).

G.3. Metodología

Los costos totales de la mano de obra se pueden hallar a través de la siguiente ecuación:

$$C = w (1+t),$$

Donde:

C es el costo total de la mano de obra,

w el salario,

t es la tasa de costo no salarial.

Por otro lado, los costos laborales y de competitividad se definen como $CLH = CLT / EH$. Donde: CLT es el total de costos laborales, EH es cantidad de horas trabajadas⁴⁷.

46 OIT. <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c6s.html#n1> Consulta: 25 de mayo de 2011.

47 Esto no me parece correcto. El costo laboral unitario (CLU) es definido como la razón entre el costo laboral y el producto por trabajador.

Cuadro N° 3.5.1
Perú: Estimación de los costos laborales de los empleados según sectores (Porcentaje)

Costos	Ramas de actividad económica											
	Industria				Construcción				Servicios			
	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana emp.	Régimen de gran emp.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana emp.	Régimen de gran emp.	Régimen de Microemp.	Régimen de Pequeña emp.	Régimen de mediana emp.	Régimen de gran emp.
A. Remuneración	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
B. Aportes del Empleador	44.53	59.94	59.94	59.94	56.75	56.75	56.75	56.75	42.07	57.49	57.49	57.49
1. Aportes, Contribuciones e Impuestos	6.50	18.50	18.50	18.50	17.00	17.00	17.00	17.00	5.00	17.00	17.00	17.00
Pensiones ONP	a	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	a	6.00	6.00	6.00
Salud	a	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	a	6.00	6.00	6.00
Acc. de trabajo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fonavi	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Senati	1.50	1.50	1.50	1.50	-	-	-	-	-	-	-	-
2. Otras formas de remuneración	29.70	33.11	33.11	33.11	31.42	31.42	31.42	31.42	28.74	32.16	32.16	32.16
Gratificaciones	16.92	18.92	18.92	18.92	18.67	18.67	18.67	18.67	18.67	18.67	18.67	18.67
Vacaciones	8.45	9.87	9.87	9.87	9.75	9.75	9.75	9.75	8.33	9.75	9.75	9.75
Asignación Familiar 1/	4.33	4.33	4.33	4.33	3.01	3.01	3.01	3.01	3.74	3.74	3.74	3.74
Bono Unificado de Constr.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Previsiones para el Cese	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33
Compen. Tiempo de Servicios	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33	8.33
C. Costo Total (A+B)	144.53	159.94	159.94	159.94	156.75	156.75	156.75	156.75	142.07	157.49	157.49	157.49

Fuente: Normas legales, números varios. En Chacaltana (1999). Nota: Los porcentajes están dados con respecto a la remuneración.

Costos laborales por sexo

Si bien, la ley no estipula una distinción entre costos laborales por sexo, en la práctica sí existen diferencias. Hay normas de protección de la mujer trabajadora de la que resultan pagos por distintas contingencias, especialmente ligadas con la maternidad y la atención infantil, así como algunas restricciones que podrían encarecer su contratación. Estas contingencias pueden estar financiadas en forma directa por las empresas, por un lado, o bien por los trabajadores, por recursos de la seguridad social e incluso de impuestos generales, por el otro.

Sin embargo, las asignaciones otorgadas por razones familiares de pago único (nacimiento, matrimonio), periódico (escolaridad) o en cada mes (por hijo) y otras similares, todas ellas, las cobra uno de los trabajadores con derecho –varón o mujer–; y, de hecho, probablemente, cuando ambos miembros de la pareja trabajan, tiende a cobrarlas el hombre, en este caso más bien por razones culturales, por tanto es un aspecto a ser considerado para alcanzar en la equidad de género.

Cuadro N° 3.5.2

Perú: Costo laboral no salarial sobre el salario (=100) según componentes y régimen de administración de pensiones (%)

Conceptos	CLNS inflado 2/			CLNS real 1/		
	Empleador	Trabajador	Total	Empleador	Trabajador	Total
Pensiones en AFP, u ONP		11.2 ó 13.0	11.2 ó 13.0		11.2 ó 13.0	11.2 ó 13.0
ESSALUD	9.0		9.0	9.0		9.0
CTS Disponible	4.15		4.15	Salarial		
CTS En cuenta	4.15		4.15	4.15		4.15
Gratificaciones	16.6		16.6	Salarial		
Vacaciones	8.3		8.3	Salarial		
Total CLNS	42.2	11.2 ó 13.0	53.4 ó 55.2	13.15	11.2 ó 13.0	24.35 ó 26.15



Nota: No se consideran aportes a SENATI (0.75%) para Manufactura o SENCICO (2/1000 de costo de obras) para Construcción, ni seguros de accidentes en actividades de alto riesgo o de vida.

Fuente: Chacaltana (2006)

H. SALARIOS

Definiciones

El concepto de ganancias, aplicado a las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración bruta en efectivo y en especie pagada a los asalariados, en general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales y otros tipos de vacaciones pagas o días feriados. Las ganancias excluyen las contribuciones que el empleador paga respecto de sus asalariados a los regímenes de seguridad social y de pensiones, así como las prestaciones recibidas de esos regímenes por los trabajadores. También excluyen las indemnizaciones por despido y por terminación del contrato de trabajo⁴⁸.

Las estadísticas de ganancias deberían referirse a la remuneración bruta, o sea al total pagado antes de todo descuento realizado por el empleador por concepto de impuestos, cotizaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y pensiones, primas del seguro de vida, cotizaciones sindicales y otras obligaciones del asalariado.

Las ganancias deberían incluir: salarios y sueldos directos, remuneración por períodos de tiempo no trabajados (excluyendo indemnizaciones por despido y terminación del contrato de trabajo), primas y gratificaciones, subsidios de vivienda y asignaciones familiares pagadas por el empleador directamente al asalariado.

⁴⁸ Para mayor información, favor de remitirse a la Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la Duodécima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1973): http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087499/lang--es/index.htm



Este puede ser salario nominal o salario real, dependiendo de si se considera o no el ajuste con la tasa de inflación para el período en cuestión. Asimismo, la legislación laboral suele regular el monto mínimo de pago, así como la forma y su periodicidad.

Las **tasas de salarios** (que también es un concepto relacionado a los asalariados) deberían incluir los salarios básicos, el valor de las asignaciones por costo de vida y otros subsidios garantizados y pagados regularmente, pero deberían excluir los pagos por horas extraordinarias, primas y gratificaciones, asignaciones familiares y otros pagos de seguridad social a cargo de los empleadores. Las asignaciones concedidas graciosamente en especie, como complemento de las tasas normales de salarios, deben ser también excluidas⁴⁹.

Los datos sobre las **tasas de salarios por tiempo**, deberían relacionarse con una unidad de tiempo apropiado, como la hora, el día, la semana, el mes u otro período habitual que se aplique en la fijación de las tasas de salarios.

Asimismo, deberían distinguirse claramente las estadísticas de tasas de salarios (generalmente tasas mínimas o corrientes) fijadas por la ley o los reglamentos, los contratos colectivos o laudos arbitrales, o en aplicación de los mismos, de las estadísticas que se refieren a las tasas de salarios efectivamente pagadas a los trabajadores en forma individual. Cada uno de estos tipos de tasas de salarios es útil y responde a propósitos particulares.

Las tasas de salario por tiempo durante los períodos normales de trabajo deberían distinguirse de las tasas especiales y de otro tipo, tales como las pagadas por trabajo a destajo, por horas extraordinarias y como suplemento por trabajo nocturno y en días feriados, y por trabajo por turnos.

49 Idem.



Los **ingresos relacionados con el empleo independiente** se definen como los ingresos en metálico, en especie o en servicios, que han recibido individuos, por sí mismos o con relación a miembros de su familia, como resultado de su participación actual o anterior en un empleo independiente durante un período de referencia determinado.

Las estadísticas de los ingresos relacionados con el empleo deberían de hacer referencia a la remuneración bruta de los trabajadores independientes. Este concepto incluye: a) los beneficios (o la parte de los beneficios) generados por el trabajo independiente; b) donde sea oportuno, la remuneración recibida por los propietarios gerentes de sociedades y cuasi-sociedades; y c) el monto de las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo que perciben los trabajadores independientes en virtud de regímenes que reconocen la situación en el empleo como condición específica para la afiliación. Este concepto excluye los ingresos provenientes de otras fuentes no relacionadas con el empleo, como propiedades, asistencia social, transferencias, etc⁵⁰.

Los datos pueden obtenerse a través de encuestas de hogares, generales o especializadas, usando como unidad de observación el miembro individual del hogar.

50 Para mayor información, favor de remitirse a la Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo, adoptada por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998): http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087492/lang--es/index.htm

Cuadro N° 3.5.3
Criterios utilizados para ajustar la Remuneración mínima, 2006

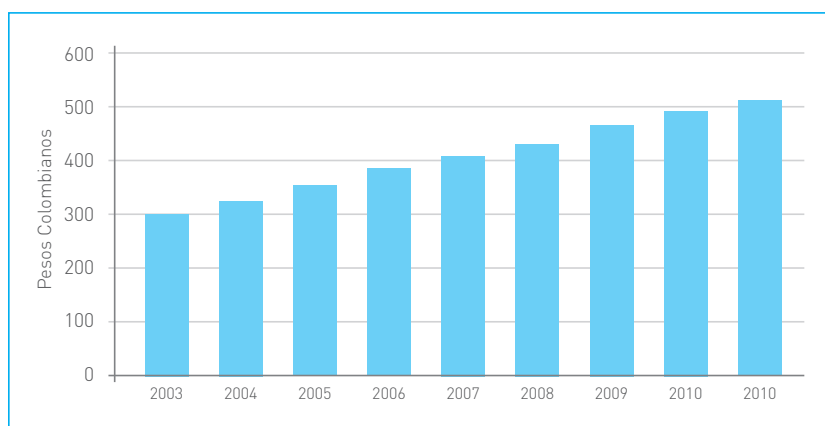
	Argentina	Brasil	Bolivia	Colombia	Chile	Ecuador	Uruguay	Paraguay	Venezuela	México	España
Canasta Básica	X	X1/				X		X6/	X10/	X	
Poder adquisitivo (inflación)		X		X	X	X	X			X	X
Datos de la situación socio económica	X						X	X7/		X8/	X9/
Incremento de PBI				X							
Productividad				X	X	X	X	X			X
Extensión y Complejidad del Trabajo		X	X2/			X3/	X4/				
Componente de equidad					X						
Índice medio de salarios							X5/	X		X	
Capacidad de pago de los empleadores				X						X	
Rendimiento de la empresa o grupo de empresas							X				
Edad del trabajador					X			X			

Fuente: Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (2006).
 Notas: 1/ Necesidades básicas de los trabajadores; 2/ Proporcional al trabajo; 3/ Relación con el desgaste de energía biofísica y de la naturaleza del trabajo; 4/ Peligrosidad para su salud; 5/ Variación; 6/ Costo de vida de la familia obrera; 7/ Condiciones económicas de las ramas de actividades productivas; 8/ Desarrollo económico y nivel de empleo; 9/ Coyuntura económica general; 10/ Canasta alimentaria.

Ejemplo 3.5.7

En el siguiente gráfico se muestra la evolución del salario mínimo nominal en Colombia. Como se aprecia, esta muestra una tendencia creciente, siendo en el 2003 de aproximadamente 320 pesos colombianos, y en el 2010 de 510 pesos colombianos en términos nominales.

Gráfico N° 3.5.3
Colombia: Evolución del Salario mínimo, 2003-2010
(Pesos colombianos)
(Nominal)

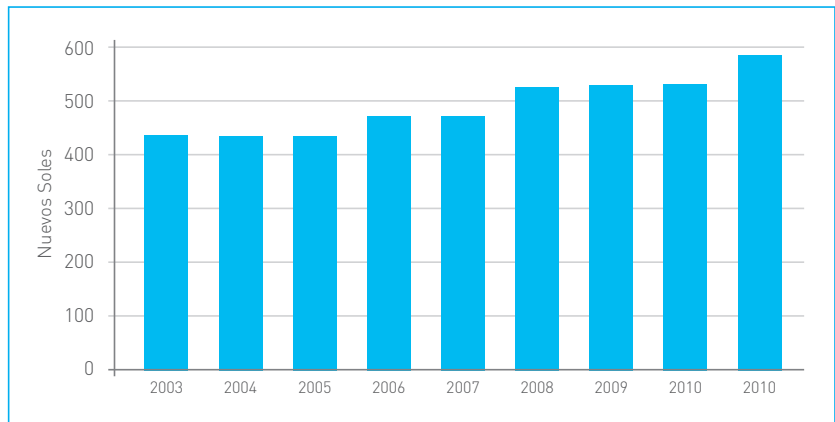


Fuente: DANE.

Ejemplo 3.5.8

En este caso, la evolución del salario mínimo vital del Perú muestra una tendencia creciente aunque algo desigual a la presentada en el gráfico anterior.

Gráfico N° 3.5.4
Perú: Evolución del Salario mínimo vital, 2003-2010
(Nuevos Soles)



Fuente: Chacaltana (2010).

Causas de las diferencias de salario

Entre las principales diferencias se encuentran la calificación del trabajo, de mejores conocimientos y habilidades. Los factores económicos o de otro tipo pueden ocasionar que el pago a los trabajadores ocupados en tareas similares sea diferente. Influyen la prosperidad o la declinación de cada empresa, las políticas de sueldos y salarios que tenga, el sistema de evaluación de puestos, etc. Otro factor frecuente es el de la antigüedad en la empresa en algunos casos, también la edad, entre otros⁵¹.

La discriminación salarial por género está dada cuando el pago es distinto entre hombres y mujeres, no obstante que el valor de su aporte laboral es igual a nivel sectorial y nacional se da también a partir de la división sexual del trabajo que ubica mayoritariamente a las mejores en los puestos de menor remuneración.

51 INET, IEO, OIT (1978).



Fijación de salarios en la contratación colectiva

Dada la forma en que actúan los contratantes (sindicatos y empresarios), es obvio que la investigación sobre cómo actúan las organizaciones obreras para solicitar aumentos en los salarios y otras prestaciones sea de gran interés. En la práctica, este tipo de fijación de salarios crea muchos problemas, debido fundamentalmente a la falta en muchas ocasiones de criterios económicos para basar su petición, derivándose de ello que se soliciten aumentos exagerados para así poder lograr lo que realmente se piensa obtener. La situación anterior se debe no sólo a la insuficiencia de asesoría económica en las organizaciones sindicales, sino también al desconocimiento de técnicas que los auxilien y, en contrapartida, a la mayor fuerza técnica, económica y política de los empresarios⁵².

Salario y tiempo trabajado

Las estadísticas sobre salarios, junto con los datos de duración de la jornada, ayudan a proveer las condiciones de trabajo y las características de la economía; por ejemplo, la duración de la jornada semanal, el pago de horas extras, los días de trabajados al año. Todos estos conceptos sirven como indicadores económicos fundamentales para el estudio de las condiciones y características de algunos problemas del trabajo como las horas extras, el tiempo de trabajo semanal, entre otros.

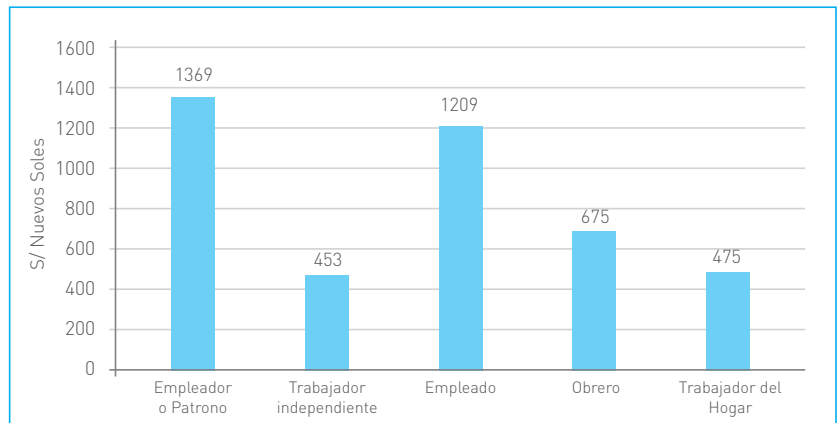
52 *Ibidem.*

Salario y categoría ocupacional ⁵³

Ejemplo 3.5.9

Las diferencias en los sueldos, salarios o ingresos se deben a diferentes factores que se deberían de tomar en cuenta, tales como: número de horas trabajadas a la semana, sexo, si contemplan los descuentos de ley, entre otros.

Gráfico N° 3.5.5
Perú: Salario, sueldo e ingresos según categoría ocupacional, 2009
(Nuevos Soles)



Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.

El efecto de la negociación colectiva en una sociedad con empleo puede definirse como parte esencial del sistema distributivo. La relación salario mínimo vital y móvil con el salario básico convencional impulsa la negociación económica y, con ella, las demás condiciones de trabajo. La estructura de la negociación tiene base en el convenio de actividad y se genera a partir de ella el círculo virtuoso que llena los canales distributivos hasta donde el salario puede llegar. El salario mínimo, por su parte, cumple la función de impulsar una

53 OIT. <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c6s.html#n1>. Consulta: 11 de abril de 2011.



redistribución de ingresos en dos planos: uno, como soporte de la negociación convencional y otro, como difusor hacia actividades en las que aquella no llega o carece de suficiente entidad como para promover por sí una negociación salarial⁵⁴.

I. Productividad

Esta puede definirse como la relación existente entre la cantidad de bienes y servicios producidos, con la cantidad de recursos utilizados. Es decir,

$$\frac{\text{Volumen de producción}}{\text{Factores de la producción}} = \text{Productividad}$$

De igual modo, la productividad por ocupado se puede hallar con la siguiente definición:

$$\frac{\text{PBI (Calculado a precios de mercado constantes)}}{\text{Empleo total}} = \text{Productividad por ocupado}$$

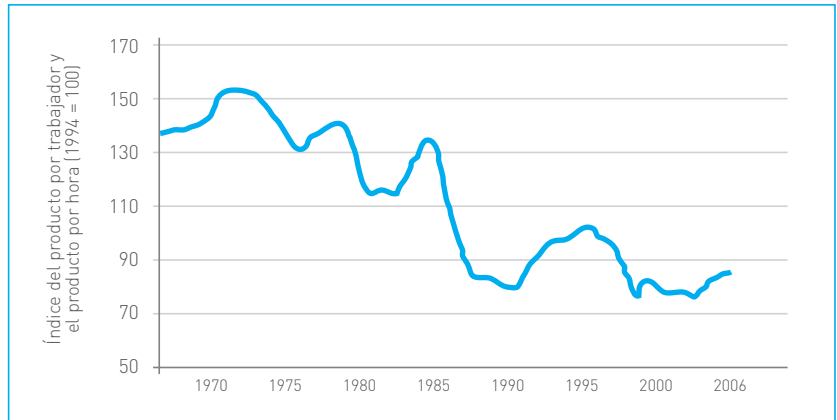
La productividad y la pobreza tienen una estrecha relación. Incrementos en la productividad y mayores oportunidades de empleo influyen en la reducción de la pobreza. La productividad, en términos de empleados, es sinónimo de rendimiento.

54 Walsh, Rodolfo <http://www.rodolfowalsh.org/spip.php?article2279>. Consulta: 18 de julio de 2011.

Ejemplo 3.5.10

Gráfico N° 3.5.6

Perú (1970-2006): Evolución del producto por trabajador (1994=100)

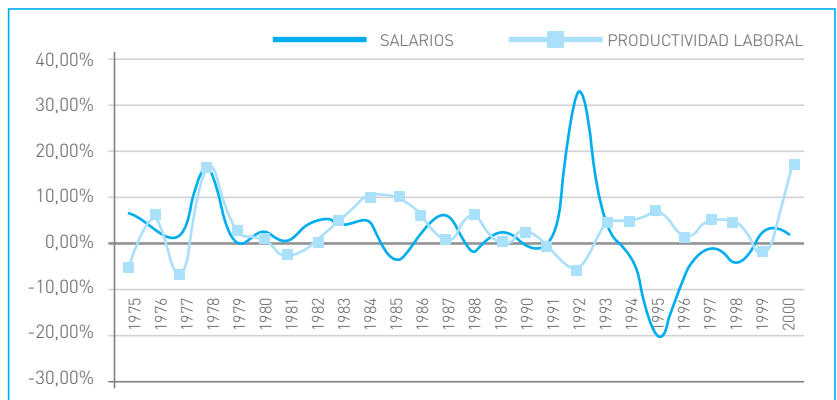


Fuente: Chacaltana y Yamada (2009).

Ejemplo 3.5.11

Gráfico N° 3.5.6

Colombia (1975-2000): Crecimiento de la productividad laboral y los salarios. (Porcentajes)



Fuente: Villamil (2003).



Importancia de la productividad⁵⁵

Su importancia radica en que el único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

Asimismo, la incorporación de nuevos métodos o de nuevos medios de producción permite aumentar la productividad del trabajo, el capital o la tierra. A este proceso se le ha denominado cambio tecnológico. En un sentido amplio este proceso no sólo abarca la innovación tecnológica en los procesos productivos, sino los procesos graduales de aprendizaje por ajuste de tecnologías que permiten optimizar el uso de los recursos, o por la agregación de pequeñas innovaciones que se adelantan en las empresas para adaptar tecnologías en la generación de nuevos productos bajo condiciones locales⁵⁶.

Algunos de los usos de las estadísticas de productividad son:

Nivel General

- a) Para la toma de decisiones con respecto a los tipos de tecnología que deben establecerse, tanto a nivel nacional como a nivel de empresa.
- b) Para la elaboración de políticas económicas para prever el empleo y la producción, la distribución de la fuerza de trabajo y otros recursos entre los diferentes sectores de la población.
- c) Prever planes de capacitación de la mano de obra para elevar su eficiencia en términos de la planta industrial y de la productividad nacional.
- d) Para analizar las causas de la evolución de los sectores económicos y las diferentes regiones del país.

⁵⁵ INET, IEO, OIT (1978).

⁵⁶ Villamil, (2003).



- e) Para definir las causas de una determinada distribución del ingreso y establecer políticas que tiendan a mejorarla y hacerla más equitativa.

A nivel de empresa

- a) Para estudios relacionados con la ingeniería industrial como: ingeniería de métodos, mantenimiento industrial, medición del trabajo, planeación y control de la producción, seguridad industrial, simplificación del trabajo, etc.
- b) Para estudios relacionados con administración, organización y finanzas como: administración de personal, controles de dirección, organización y administración, técnicas de administración, costos y presupuestos, contabilidad de costos, análisis dinámico de costos, estructura financiera y planeación financiera, etc.
- c) En el campo de la psicología aplicada.
- d) Para la negociación colectiva.

Productividad parcial y global

La primera se refiere a la productividad de uno de los factores de producción; por ejemplo, la productividad del trabajo (o laboral), la productividad del capital, entre otros. La productividad global hace referencia a todos los factores que intervienen en el proceso de producción, los cuales tienen que encontrarse en una misma medida, que con frecuencia es el valor monetario (dinero).

Ejemplo 3.5.12

En el caso de los servicios de salud, la medida de productividad estaría dada por la relación existente entre el número de consultas otorgadas por hora/médico. La productividad se mediría a partir del costo por consulta, el mismo que estaría integrado no solo por el tiempo dedicado por el médico a esa consulta, sino también por todos los demás insumos involucrados en ese evento particular, como pueden ser materiales de curación medicamentos empleados, tiempo de la enfermera, etc.



Sabías que....

Los cambios en tecnologías pueden incrementar el nivel de producción, ya que al mismo nivel de insumos se puede producir más de un mismo bien. Asimismo, estos cambios afectarían al empleo, debido a que se podría necesitar menos trabajadores para un mismo nivel de producción.

Otros conceptos: eficiencia y eficacia

La productividad del trabajo está muy relacionada a los conceptos de eficiencia y eficacia.

- Eficacia tiene que ver con resultados, está relacionada con lograr los objetivos.
- Eficiencia, en cambio, se enfoca a los recursos, a utilizarlos de la mejor manera posible.

En este caso, ¿Se puede ser eficiente sin ser eficaz? ¿Qué tal ser eficaz sin ser eficiente? En ambos casos, sí se lograría, aunque lo ideal es ser eficiente y eficaz para poder ser productivos.

Ejemplo 3.5.13

Café Rocío opera una gran cantidad de restaurantes, a principios del 2001 abrió su primer “Café” en la ciudad de Bogotá. Sin embargo, de acuerdo a un artículo publicado en el periódico “Chicago Suntimes” en julio del 2001, un sondeo efectuado entre sus consumidores en los Estados Unidos reflejó que el servicio proporcionado por la compañía tiene grandes deficiencias. Los consumidores mencionaron los siguientes: empleados malhumorados, los juguetes que acompañan a los paquetes “Happy Meals” frecuentemente agotados, restaurantes sucios, errores en el despacho de órdenes y lentitud en el servicio; esto como muestra de su ineficiencia.



Se demuestra pues, que no basta alcanzar el objetivo de obtención de utilidades si a cambio se está sacrificando la imagen, prestigio y lealtad de los consumidores, que actualmente no suelen tolerar ser ignorados por mucho tiempo.

Índice de productividad (P)

$$P = 100 (\text{Productividad observada}) / (\text{Estándar de productividad})$$

La productividad observada es la productividad medida durante un período definido (día, semana, mes, año) en un sistema conocido (taller, empresa, sector económico, departamento, mano de obra, energía, país). El estándar de productividad es la productividad base o anterior que sirve de referencia.

ACTIVIDAD 3.5.1

Consulte LABORSTA y seleccione los países de Colombia y Perú. Seleccione la variable costo de mano de obra para un período del 2000 al 2008. Diga cuál es la tendencia de este costo para cada país.

ACTIVIDAD 3.5.2

Dado el siguiente cuadro, se le pide que analice la tendencia de las remuneraciones por país de América Latina.

AMÉRICA LATINA: REMUNERACIONES MEDIAS REALES. 2000 - 2010 (Índice 2000 = 100)

PAÍS	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
										Hasta el tercer trimestre k/		
Argentina a/	-	-	100.00	105.0	114.7	123.2	134.2	146.4	159.2	177.9	12.6	11.8
Brasil b/	-	-	-	100.0	99.7	98.8	102.2	103.2	105.3	107.7	3.1 l/	1.6 l/
Chile c/	100.00	101.6	103.6	104.6	106.5	108.5	110.6	113.7	113.5	118.9	-	2.2
Colombia d/	100.00	99.7	102.8	102.1	103.8	105.4	109.5	109.2	107.1	108.3	0.0 m/	2.6 m/
Costa Rica e/	100.00	101	105.1	105.5	103.1	100.8	102.5	103.9	101.8	112.1	6.2 m/	1.8 m/
México f/	100.00	106.7	108.7	110.2	110.5	110.2	111.8	112.9	115.4	116.2	0.8 m/	-0.4 m/
Nicaragua e/	100.00	100.3	104.1	105.9	103.6	103.7	106.0	103.7	99.5	105.3	6.6 l/	1.6 l/
Panamá g/	100.00	98.8	95.8	95.3	94.5	93.4	95.3	96.2	95.4	-	-	-
Paraguay h/	100.00	101.4	96.3	95.4	96.6	98.0	96.1	96.1	96.9	101.4	-	-
Perú i/	100.00	99.1	103.3	104.6	106.1	105.6	105.1	103.9	105.6	-	-	-
Uruguay h/	100.00	100.0	80.5	77.8	80.1	83.7	86.8	90.4	94.3	99.6	7.7	3.4
Venezuela j/	100.00	106.9	95.1	78.4	78.6	80.7	84.8	85.8	82.2	78.1	-5.5	-2.7

Fuente: OIT, con base en cifras oficiales de los países.

a/ Trabajadores registrados del sector privado (Índice 2002 = 100)

b/ Trabajadores amparados por la legislación social y laboral del sector privado (Índice 2003 = 100)

c/ Índice general de remuneraciones por hora. La variación de enero - septiembre 2010 corresponde a nueva serie no comparable con años anteriores

d/ Remuneraciones de la Industria manufacturera con trilla de café

e/ Remuneraciones medias declaradas de los afiliados al seguro social.

f/ Remuneraciones de la Industria manufacturera.

g/ Remuneraciones medias declaradas de los afiliados al seguro social. Para 2007 se consideran las remuneraciones medias en la industria manufacturera, el comercio y los servicios, estimación basada con datos de enero a junio

h/ Índice general de remuneraciones del sector público y privado

i/ Obreros del sector privado de Lima Metropolitana

j/ Índice general de remuneraciones del sector privado

k/ Variación del promedio del indicador de enero a septiembre en relación a igual período del año anterior. Cifras preliminares

l/ Variación del promedio del indicador de enero a octubre en relación a igual período del año anterior. Cifras preliminares

m/ Variación del promedio del indicador de enero a agosto en relación a igual período del año anterior.



Caso 3.5.1

Se trata de un sindicato de empresas que produce perdigones, sus trabajadores se encuentran en planta y en actividades de exploración en roca, entre otras. El sindicato ha celebrado un convenio sobre sueldos, pensiones, condiciones y términos de trabajo, en el cual se contempla un aumento salarial del 45% durante los seis (6) años. El sueldo por hora aumentará en un promedio de 4.1% anual en términos reales y un 25.6% en los seis años.

El nuevo convenio establece que los trabajadores con 30 años de servicio percibirán un aumento mensual de S/200 al mes (equivale al 20%) y también negociaron para que los jubilados actuales puedan lograr un aumento del 3%.

Análisis en grupo:

¿En qué tipo de indicadores se basó el sindicato para plantear incremento en el salario?:

- ¿Macroeconómicos?
- ¿Referidos a la empresa?
- ¿Referidos a los trabajadores?



Caso 3.5.2

Fátima es una trabajadora con más de 10 años en la empresa, que debe trasladarse a otra ciudad del país para ejercer su labor por 20 días y descansa siete. Ella realiza los pagos de movilidad local mas no de movilidad de ciudad a ciudad, pero hace cinco meses ha asumido los gastos en total. Ella recibió un reembolso en su cuenta asumiendo que era la deuda por los gastos que asumió.

Sin embargo, al recibir su boleta de pago notó que había una indicación de “Bonificación por productividad”. Acude a la Comisión de administración contractual del sindicato para tener mayor información y allí se entera de que se está negociando para aumentar el monto de traslado, que era de S/.100 por movilidad local y alimentación (carácter de declaración jurada).

Analice en parejas:

¿Qué aportes le brindaría a Fátima sobre los costos de movilidad local, alimentación y hospedaje?

¿Deberán considerar como un factor variable las ciudades a las que se dirigen los trabajadores?

¿Hay alguna relación con el costo de vida en las ciudades?

EJERCICIO RESUELTO

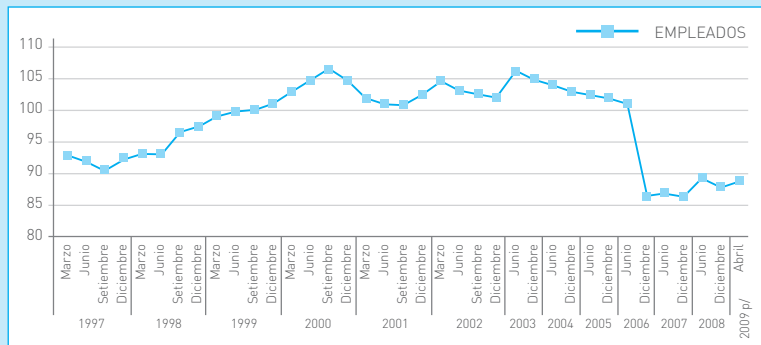
Ejercicios	Soluciones
3.5.1 ¿Cuáles de los siguientes elementos se deberían incluirse en la contabilidad del PBI? <ul style="list-style-type: none"> • Los sueldos de los policías. • La construcción de un nuevo edificio. • Una exportación de artesanías a Europa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si, los sueldos y salarios forman parte del PBI por el lado del ingreso • Sí, porque es una inversión. • Si, todas las exportaciones forman parte del PBI por el lado del gasto.

EJERCICIO PROPUESTO

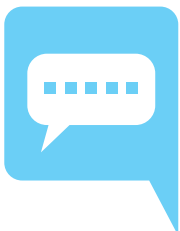
3.5.1 ¿Cuál considera que sería el impacto de ser eficiente sin ser eficaz en sus ingresos?

3.5.2 Dado el siguiente gráfico, diga qué puede decir de las remuneraciones brutas reales ¿la remuneración nominal tendrá la misma tendencia? ¿Por qué?

Índice de Remuneraciones brutas reales de los empleados



Fuente: MTPE



Reflexione con su compañera y compañero:

- » ¿Qué aprendió sobre la formación del PBI, la definición del salario y la productividad?
- » ¿Cómo aprendió?
- » ¿Qué dificultades encontró en el proceso?
- » ¿Cómo superó esas dificultades?



3.6. SEXO, EDAD, RAMAS DE ACTIVIDAD Y GRUPOS OCUPACIONALES

Exploración de los conocimientos previos

En los principales informes de las organizaciones sindicales, ¿existe un análisis del comportamiento laboral diferenciándolo por sexo?

En su país ¿Existen políticas de género? ¿Por edad?

¿Según sus conocimientos, por qué se considera a las mujeres grupos vulnerables? ¿Cómo se relacionan los jóvenes con la vulnerabilidad?

¿Cuáles son las principales ramas de actividad en su país?

¿Alguna vez ha estudiado los grupos ocupacionales? ¿En dónde y por qué?

En el siguiente apartado se analiza informaciones sobre:

- A. Sexo y género.
- B. Edad
- C. Rama de actividad económica
- D. Grupos ocupacionales

A. SEXO Y GÉNERO⁵⁷

A.1. Definición

El sexo hace referencia a lo biológico, o a las características anatómicas sexuales diferentes para hombres y mujeres. Mientras que el género es un concepto, una categoría que hace referencia a los aspectos ideológicos y de comportamiento, así como de

⁵⁷ Ver el documento: Lista de referencia de buenas prácticas para la incorporación de las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087634.pdf

actitudes, valores y expectativas de feminidad y masculinidad que una sociedad determinada atribuye a cada uno de los sexos. A diferencia de ellos, la perspectiva de género implica hacer un análisis de manera diferenciada de la situación de hombres y mujeres, y de sus necesidades e intereses, de acuerdo a los papeles socialmente asignados a cada sexo. Analiza las relaciones de poder entre ambos, identificando sus causas y buscando incidir en ellas para lograr la igualdad de oportunidades y la equidad⁵⁸.

A.2. Uso e interpretación

Las estadísticas de trabajo actuales incorporan algunos aspectos de la perspectiva de género, lo que puede llevar a políticas específicas. Estas estadísticas se enriquecen en cuanto al análisis de los datos en cada país y comparan la situación de grupos vulnerables. Según señala la OIT, la importancia de las estadísticas de género radica en el hecho de que la distinción entre hombres y mujeres es el medio más eficaz para minimizar la variabilidad dentro de los grupos y maximizar al mismo tiempo la variabilidad entre grupos; eso explica que, en general, las estadísticas sociales siempre se hayan desglosado por sexo. Así, las estadísticas nacionales suelen producirse y difundirse desglosadas por sexo cuando tal desglose es pertinente. Y para que las estadísticas del trabajo sean útiles, tienen que proporcionar una descripción exacta y completa del mercado laboral.

Asimismo, la integración sistemática del género en la producción y presentación de estadísticas del trabajo se está convirtiendo afortunadamente en un principio central de las actividades de muchas instituciones estadísticas nacionales, por lo que cabe esperar que se produzca un aumento de la calidad general de las estadísticas del trabajo.

58 OIT. http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pdf/doc_179/glosario.pdf. Consulta: 11 de julio de 2011.



Ejemplo 3.6.1

En el siguiente cuadro se observa la incidencia del sexo en el indicador de la PEA. Se observa que un estudio diferenciado puede marcar la diferencia en cuanto a las políticas. En el caso de las mujeres, ellas se encuentran en su mayoría ocupadas, aunque de cada 10 mujeres en edad a trabajar, tres de ellas se encuentran en situación de inactividad, a diferencia de los hombres. Asimismo, se observa que es necesario fomentar una política para incrementar el empleo femenino, ya que la brecha entre el hombre y mujer es de 10 puntos porcentuales.

Cuadro N° 3.6.1
Perú Total: Condición de actividad según sexo, 2009
(Porcentaje)

CONDICIÓN DE ACTIVIDAD	SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	
Ocupados	79.2	62.6	70.7
Desocupados	3.2	2.7	2.9
Inactivos	17.6	34.7	26.3
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.

Ejemplo 3.6.2

Cuadro N° 3.6.2
Colombia: Tasa de ocupación por sexo y año, 2005-2010
(Porcentaje)

AÑOS	TASA DE OCUPACIÓN		
	TOTAL	HOMBRE	MUJER
2005	52.2	66.1	39.5
2006	52.4	66.1	40.2
2007	51.1	65.2	38.7
2008	52.2	64.9	40
2009	54.2	66.7	42.3
2010	55.1	67.2	43.7

Fuente: QUIPUSTAT.

Ejemplo 3.6.3

Por otro lado, en el siguiente cuadro observamos que las diferencias de remuneración, ingresos o ganancias según sexo son significativas, puesto que la remuneración, ingreso o ganancia promedio de la mujer representa la mitad de la remuneración, ingreso o ganancia percibido por el hombre en el Perú. Un análisis exhaustivo nos podría decir si esta brecha de remuneración, ingreso o ganancia se acentúa con los años, ha permanecido constante o se ha reducido. A pesar de ello, este análisis sirve para las políticas en ingresos, en el mercado laboral, entre otros.



Cuadro N° 3.6.3
Perú: Remuneración, Ingreso o Ganancia promedio mensual de los ocupados según sexo, 2009
(Nuevos Soles)

INGRESO PROMEDIO MENSUAL	SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	
Ingreso	849.9	477.7	681.0
Desviación estándar	1300.9	850.4	1134.7

*Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.*

Ejemplo 3.6.4

Cuadro N° 3.6.4
Colombia y Perú: Tasa de participación según años de instrucción por sexo y país, 2009
(Años)

PAÍS	AÑO	AÑOS DE INSTRUCCIÓN					
		TOTAL	0 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 años y más
Colombia	Mujer	40	35	40	33	50	76
	Hombre	86	88	91	71	83	88
Perú	Mujer	76	80	79	66	71	72
	Hombre	90	92	96	84	87	86

Fuente: OIT en base a las encuestas de Colombia y Perú, 2009.



B. EDAD

B.1. Definición

A nivel internacional, se tiene que la variable edad no tiene, o no existen para esta variable, una normal internacional para medir la Población en Edad de Trabajar. En muchos países, se considera a la PET de 15 años a más, y en otros tienen una edad máxima, a pesar de ello, no existe una norma internacional al respecto.

B.1. Uso e interpretación

La estructura de edad de la población es importante:

- a) Debido a que, junto con otras variables relevantes, establecen la estructura y dinámica de la población.
- b) Es un atributo que limita e influye en la evolución de la población, en hechos específicos de la actuación de la sociedad a la que sirve de base, razón por la cual generalmente la población se analiza.
- c) Se obtiene características específicas de la sociedad según su edad. Un estudio puede interesar por edades simples, quinquenales, decenales o por grupos de población específicos.
- d) La estructura por edades de la población permite explicar diversos fenómenos demográficos y socioeconómicos sobre la población; como son epidemias, guerras, alta o baja fecundidad, elevada mortalidad y los movimientos migratorios (inmigración o emigración).
- e) Sirve para el análisis de “cohortes” o generaciones, de igual amplitud de edad, generalmente de cinco años.



Ejemplo 3.6.5

En el siguiente cuadro se observan las diferencias según sexo y rango de edad. Los hombres en su mayoría, al igual que las mujeres, tienen entre 25 y 44 años. Ambas composiciones al interior de cada sexo son parejas, aunque los hombres son más jóvenes que las mujeres.

Notar que las mujeres en edad a ser madres coinciden en edad.

Cuadro N° 3.6.5
Perú: Distribución de la PEA según sexo y rango de edad, 2009
(Porcentaje)

EDAD	SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	
14 - 17	12.8	11.5	12.1
18 - 24	17.5	15.7	16.6
25 - 44	35.4	36.8	36.1
45 - 64	23.6	24.5	24.1
65 - 98	10.8	11.5	11.2
Total	100.0	100.0	100.0

Ejemplo 3.6.6

Cuadro N° 3.6.6
Colombia: Tasa de participación según sexo y grupo de edad,
2009
(Porcentaje)

GRUPOS DE EDAD	SEXO	
	HOMBRE	MUJER
15 a 24 años	58	46
25 a 34 años	96	76
35 a 49 años	97	75
50 años y más	67	37
TOTAL	79	58

Fuente: CEPAL, CELADE, UNFPA. Panorama Socio-Económico 2010.

C. RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

C.1. Definición

Está referida a la actividad económica que realiza el negocio, organismo o empresa donde labora el trabajador. Las actividades económicas se clasifican según la dedicación a determinados campos de la producción de bienes y servicios. Para obtener una clasificación que sea comparable con estadísticas internacionales, se ha adoptado la Clasificación internacional uniforme de todas las actividades económicas, adaptación del CIIU-Rev. 4 que se presenta en forma agrupada para una mejor interpretación de la información. Las ramas son las siguientes:



C.2. Clasificación

Antes se utilizaba la siguiente clasificación:

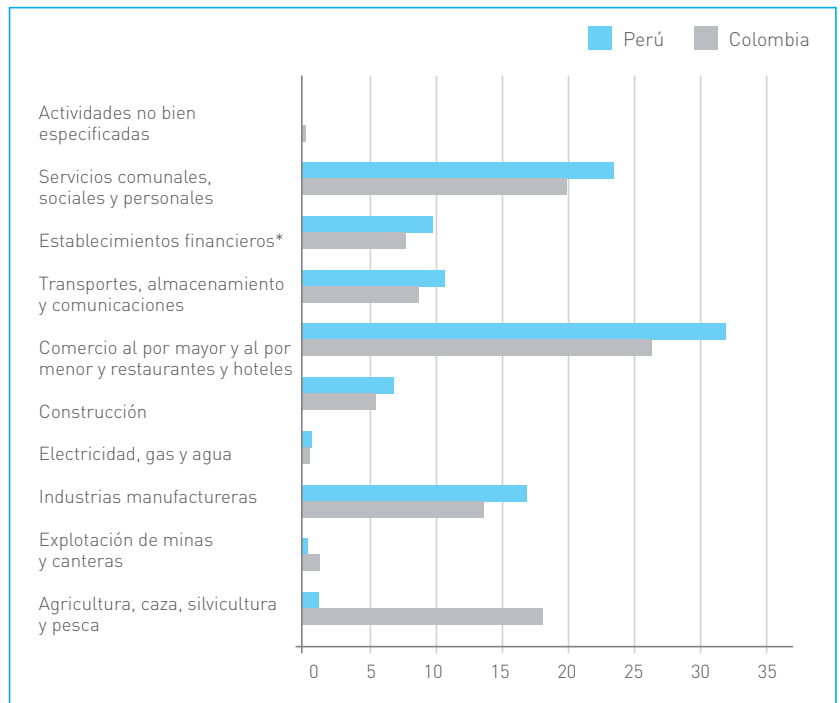
- **Agricultura:** agricultura, ganadería, caza, pesca y actividades de servicios conexas.
- **Minería:** explotación de minas y canteras, petróleo.
- **Industria de bienes de consumo:** comprende la fabricación de productos alimenticios, bebidas y tabaco; fabricación de textiles y prendas de vestir, fabricación de zapatos, muebles y productos plásticos.
- **Industria de bienes intermedios:** comprende la industria del cuero, industria maderera, fabricación de papel, fabricación de sustancias químicas y productos químicos, fabricación de productos de caucho, fabricación de productos minerales no metálicos e industria metálicas básicas.
- **Industria de bienes de capital:** comprende la fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipo.
- **Construcción:** industria de la construcción.
- **Comercio:** comercio al por mayor y al por menor.
- **Servicios no personales:** electricidad, gas y agua; transporte, almacenamiento y comunicaciones; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios prestados a empresas; y servicios comunitarios, sociales y recreativos.
- **Servicios personales:** restaurantes y hoteles; mantenimiento y reparación de vehículos automotores; reparación de efectos personales y enseres domésticos; actividades de fotografía; lavado y limpieza de prendas de vestir, peluquería y pompas fúnebres.
- **Hogares:** abarca las actividades de hogares privados que emplean personal doméstico de todo tipo (incluye conserjes, institutrices, secretarios, choferes, jardineros, etc.).

Sin embargo, la CIIU Rev. 4 proporciona la versión actualizada.

Ejemplo 3.6.7

En el siguiente cuadro se observan las variaciones trimestrales del empleo por ramas de actividad económica. Se aprecia que la industria es la que cuenta con mayores niveles de variación y, en esta, la que tiene mayor variación en el tercer trimestre de 2010 es la fabricación de maquinaria y equipo.

Gráfico N° 3.6.1
Perú y Colombia: Distribución de los ocupados según rama de actividad, 2010
(Porcentajes)



Fuente: QUIPUSTAT.
Elaboración propia.



D. GRUPOS OCUPACIONALES

D.1. Definición

En la 18ª Reunión de Expertos de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2008, se acordó definir a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 (CIUO-08) como “un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, incluido para un empleador o por cuenta propia”.

Asimismo, se define la ocupación como “un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud”. Una persona puede estar asociada a una ocupación a través del empleo principal desempeñado en ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente.

Los empleos se clasifican por ocupación con respecto al tipo de trabajo realizado o que se ha de realizar. Los criterios básicos utilizados para definir el sistema de grandes grupos, subgrupos principales, subgrupos y grupos primarios son el “nivel de competencias” y la “especialización de las competencias” requeridos para efectuar eficazmente las tareas y cometidos de las ocupaciones⁵⁹.

D.3. Clasificación

Los países siguen la estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08), que en grandes grupos está compuesta por:

- 1) Directores y gerentes.
- 2) Profesionales científicos e intelectuales.
- 3) Técnicos y profesionales de nivel medio.
- 4) Personal de apoyo administrativo.

59 OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>. Consulta: 18 de julio de 2011.



- 5) Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.
- 6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.
- 7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.
- 8) Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores.
- 9) Ocupaciones elementales.
- 10) Ocupaciones militares.

Esta clasificación puede ser de un dígito –como en el párrafo anterior–, de dos y de tres dígitos.

Grupos ocupacionales y niveles de desempeño

Cada grupo ocupacional puede presentar uno de cinco niveles de complejidad en su desempeño, siendo éstos:

1. Desempeño de una gama limitada de tareas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles.
2. Desempeño de una variada gama de tareas, algunas de las cuales son poco rutinarias e implican un cierto grado de responsabilidad y autonomía.
3. Desempeño de una variada gama de tareas, muchas de las cuales son poco rutinarias; se realizan en una variedad de contextos y requieren de una considerable responsabilidad y autonomía individual.
4. Desempeño de un amplio rango de tareas realizadas en una gran variedad de contextos y que requieren una considerable autonomía individual y responsabilidad sobre el trabajo de otros.
5. Desempeño basado en un amplio rango de principios fundamentales y técnicas complejas, que comprende una gran variedad de tareas, realizadas en una diversidad de contextos, con un alto grado de autonomía y de responsabilidad sobre el trabajo de otros.



Ejemplo 3.6.8

Un análisis diferenciado por sexo y de acuerdo a los grupos ocupacionales se aprecia en el siguiente cuadro. En este, se observan las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a las ocupaciones. En el caso de las mujeres, ellas se encuentran en su mayoría como trabajadoras no calificadas (46.7%) y trabajadoras calificadas de los servicios (21.7%); en cambio los hombres, si bien se encuentran en su mayoría como trabajadores no calificados (30.9%), también lo hacen como agricultores (21.2%).

Cuadro N° 3.6.7
Perú: PEA Ocupada según grupos ocupacionales y sexo, 2009
(Porcentaje)

GRUPOS OCUPACIONALES	SEXO		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	
Fuerzas Armadas y Policiales	1.1	0.1	0.6
Miembros del Poder Ejecutivo y Otros	0.7	0.4	0.5
Profesionales, Científicos e Intelectuales	5.6	7.1	6.3
Técnicos de Nivel Medio y Trabajadores Asimilados	6.6	4.3	5.5
Jefes y Empleados de Oficina	3.9	4.8	4.3
Trabajadores calificados de los Servicios Personales, Vendedores, otros.	8.1	21.7	14.4
Agricultores, Trabajadores Calificados Agropecuarios	21.2	7.7	14.9
Obrero, Operadores de las Actividades de Minas, otros	9.4	6.2	7.9
Obreros de la Construcción entre otros	12.8	0.9	7.3
Trabajadores No Calificados de los Servicios, Peones, otros	30.9	46.7	38.2
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INEI. ENAHO, 2009.
Elaboración propia.



Ejemplo 3.6.9

Cuadro N° 3.6.8
Bogotá: PEA Ocupada según grupos ocupacionales, 2009

Total de Ocupados	3,425,419	
No informa	2,446	0.1
Profesionales y Técnicos	449,520	13.1
Directores y Funcionarios públicos superiores	137,893	4.0
Personal Administrativo	1,130,826	33.0
Trabajadores de Venta	648,687	18.9
Comerciantes y Vendedores	3,025	0.1
Trabajadores de los Servicios	745,948	21.8
Trabajadores Agropecuarios y forestales	21,944	0.6
Trabajadores y operadores no agrícolas	933,817	27.3
Otros Trabajadores	290,573	8.5

Fuente: DANE. Perfil Sociolaboral de Bogotá D.C.

Sabías que...

En el Perú (MTPE 2008), esta clasificación está relacionada con las labores que realiza la persona en su ocupación. Para obtener una clasificación que sea comparable con las estadísticas internacionales, se ha adoptado el “Código Nacional de Ocupaciones” (Adaptación de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones Revisada: CIUO - 88).



Verdera (2010) afirma que: “En algunos informes de los institutos nacionales de estadística de países de la región se define a la población joven según distintos grupos de edad, como aquella comprendida entre los 10 y 24 años en varios países de Centroamérica, entre los 12 y 24 años en Costa Rica y México, o de 10 a 29 años en el Estado Plurinacional de Bolivia. De otra parte, los documentos oficiales de política nacional para la juventud de varios países la delimitan entre los 15 y 29 años, como es el caso de la mayoría de los países andinos. Una de las consecuencias de considerar a la población joven hasta los 29 años, es que al dividir a los desempleados/as jóvenes entre una PEA mayor, la tasa de desempleo juvenil resulta bastante menor comparada con la tasa de desempleo juvenil sobre la PEA de 15 a 24 años”.

ACTIVIDAD 3.6.1

Revise en las estadísticas de su país cuál es el nivel de desagregación de la PEA ocupada por sexo. Asimismo, realice un análisis de los diferenciales de remuneración, ingreso o ganancia por sexo.

ACTIVIDAD 3.6.2

Realice un análisis por grupo ocupacional y rango de edad, y determine qué rango de edad es el que se encuentra con mayor porcentaje de trabajadores no calificados. ¿El nivel de desempleo presenta diferencias significativas según la edad de la PEA?

ACTIVIDAD 3.6.3

¿Cuál es el porcentaje de mujeres afiliadas en su organización sindical? Comente la política vinculada a la cuestión de género y si ésta se sustenta con un diagnóstico sobre la situación de las compañeras.



ACTIVIDAD 3.6.4

¿Cuántas compañeras se encuentran en puestos directivos? Busque este análisis a nivel de América Latina en la evaluación final del Proyecto de ACTRAV, FSAL.

Caso 3.5

Juana es una trabajadora del emporio comercial de Gamarra, en Lima, con 26 años y labora en una empresa de confección y distribución de ropa. Juan, es amigo de Juana, y tiene el mismo nivel educativo (secundaria completa) y la misma experiencia laboral (ingresaron a trabajar juntos), el mismo cargo (ambos cosen) y la misma cantidad de producción diaria (30 polos por día). Sin embargo, Juan gana 50% más de lo que gana Juana.

Además a Juan les están planteando ofrecerle un puesto de jefatura, mientras a Juana siempre le preguntan si va a casar y si tiene intención de tener hijos.

Analice en parejas:

¿Por qué existen diferencias en el ingreso? ¿Qué otros factores pueden estar influenciando en esto? ¿Qué política propone su organización sindical para igualar los ingresos y oportunidad de ascenso?



EJERCICIOS RESUELTOS

Ejercicios	Soluciones																				
3.6.1 ¿Cuándo hablamos de sexo es lo mismo que decir género?	No. El sexo hace referencia a lo biológico, mientras que el género es un concepto, una categoría que se relaciona con aspectos ideológicos y de comportamiento.																				
<p>3.6.2 Revise el cuadro y responda las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿Son los más jóvenes los que ganan más?</p> <p>b. ¿Son las mujeres jóvenes las que ganan menos?</p> <p>c. ¿Siempre los hombres ganan más?</p> <p>d. Halle cuánto (en porcentajes) es mayor el ingreso de los hombres de 25 a 44 años del de las mujeres del mismo rango de edad.</p>	<p>a. No, al contrario son los que ganan menos.</p> <p>b. No, ganan menos que los hombres jóvenes.</p> <p>c. Sí.</p> <p>d. Los hombres ganan 72.2% más que las mujeres.</p>																				
<p>Perú: Remuneración, Ingreso o Ganancia promedio mensual según rango de edad y sexo, 2009 (S/ Nuevos Soles)</p>																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: left;">EDAD</th> <th colspan="2">SEXO</th> </tr> <tr> <th>Hombre</th> <th>Mujer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14-17</td> <td>178</td> <td>144</td> </tr> <tr> <td>18-24</td> <td>549</td> <td>353</td> </tr> <tr> <td>25-44</td> <td>1004</td> <td>583</td> </tr> <tr> <td>45-64</td> <td>1075</td> <td>537</td> </tr> <tr> <td>65-98</td> <td>467</td> <td>178</td> </tr> </tbody> </table>		EDAD	SEXO		Hombre	Mujer	14-17	178	144	18-24	549	353	25-44	1004	583	45-64	1075	537	65-98	467	178
EDAD	SEXO																				
	Hombre	Mujer																			
14-17	178	144																			
18-24	549	353																			
25-44	1004	583																			
45-64	1075	537																			
65-98	467	178																			
<p><i>Fuente: INEI. ENAHO, 2009. Elaboración propia.</i></p>																					

EJERCICIO PROPUESTO

3.6.1 Responda las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la relación de parentesco que tienen los más jóvenes?
- ¿Cómo van cambiando esta relación conforme cambia la edad?
- ¿Cuál es el rango de edad en que los hijos forman familia?

Perú Total: Relación de parentesco con el jefe de hogar según rango de edad, 2009 (Porcentaje)

Relación de parentesco con el jefe de hogar	Rango de Edad					Total
	14-17	18-24	25-44	45-64	65-98	
Jefe del hogar	0.1	2.3	36.7	40.2	20.7	100.0
Esposo (a)	0.2	4.6	47.4	37.0	10.7	100.0
Hijo (a)	31.0	35.6	29.8	3.5	0.1	100.0
Yerno / Nuera	3.2	29.8	61.4	5.5	0.1	100.0
Nieto	48.8	37.1	14.0	0.0	0.0	100.0
Padres / Suegros	0.0	0.0	0.7	18.5	80.8	100.0
Otros Parientes	15.0	29.8	29.4	16.2	9.7	100.0
Trabajador del Hogar	15.9	35.5	31.2	17.3	0.2	100.0
Pensionista	0.0	76.8	0.0	23.2	0.0	100.0
Otros No Parientes	17.4	28.4	33.0	12.1	9.0	100.0
Total	12.1	16.6	36.1	24.1	11.2	100.0

Fuente: INEI. ENAHO, 2009.

Elaboración propia.

Nota: Pensionista se refiere a las personas que alquilan una habitación en el hogar.

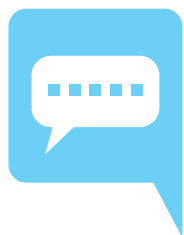


3.6.2 Del siguiente gráfico, se le pide que explique qué área geográfica presenta mayores niveles de deserción, y si hay diferencias entre los hombres y mujeres.

Colombia: Tasa de deserción escolar en los jóvenes de 15 a 19 años según área geográfica, 2009 (Porcentaje)

País		Nacional		
		Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Colombia	Nacional	34.7	34.3	35.1
	Urbano	31.0	30.5	31.5
	Rural	46.0	45.3	46.8

Fuente: Panorama Socio Económico, 2010.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » ¿Qué aprendió sobre la identificación de grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo y en la acción sindical?
- » ¿Cómo aprendió?
- » ¿Qué dificultades encontró en el proceso?
- » ¿Cómo superó esas dificultades?



3.7. CATEGORÍA OCUPACIONAL

Exploración de los conocimientos previos

- ¿Sabe cuáles son las categorías ocupaciones que hay en su país?
- ¿Qué vínculo tiene el análisis de categorías ocupacionales con el alcance del derecho laboral?
- ¿Qué categoría ocupacional gana menos salarios?

Se sigue con los siguientes temas:

- A. Definiciones.
- B. Uso e interpretación.

A. DEFINICIONES

La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93)⁶⁰ se compone de los siguientes grupos:

1. Asalariados: los países quizás necesiten y puedan hacer una distinción suplementaria creando un grupo separado para los «asalariados con contratos estables» (incluyendo a los «asalariados regulares»);
2. Empleadores;
3. Trabajadores por cuenta propia;
4. Miembros de cooperativas de productores;
5. Trabajadores familiares auxiliares;
6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.

⁶⁰ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf



Los grupos de la CISE-93 se definen haciendo referencia a la distinción entre los «empleos asalariados», por un lado, y los «empleos independientes», por el otro. Los grupos se definen haciendo referencia a uno o más

aspectos del riesgo económico y/o del tipo de autoridad que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o a que los somete.

Empleos asalariados: son aquellos empleos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los titulares pueden ser la propiedad de terceras personas, y los titulares pueden trabajar bajo la supervisión directa de, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por, el(los) propietario(s) o las personas empleadas por el(los) propietario(s). (Las personas con «empleos asalariados» se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación.)

Empleos independientes: son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la «empresa» incluye a las operaciones de una sola persona.)



1. **Asalariados:** son todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como «empleos asalariados». Asalariados con contratos estables: son aquellos «asalariados» que han tenido, y continúan teniendo, un contrato de trabajo implícito o explícito (oral o escrito), o una serie de tales contratos, con el mismo empleador de manera continua. El significado de «de manera continua» se refiere a un período de empleo que es más largo que una duración mínima especificada, la cual se determina de acuerdo con las circunstancias nacionales. (Si este período mínimo permite que haya interrupciones, la duración máxima de estas interrupciones también debe determinarse de acuerdo con las circunstancias nacionales.) Los asalariados regulares son aquellos «asalariados con contratos estables» ante quienes la organización empleadora es responsable por el pago de las cargas fiscales y de las contribuciones de la seguridad social y/o aquellos cuya relación contractual se rige por la legislación nacional del trabajo.

2. **Empleadores:** son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como «asalariados» a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia. El significado de «contratado a lo largo de un período continuo» se debe determinar de acuerdo con las circunstancias nacionales, de tal manera que corresponda con la definición de «asalariados con contratos estables». (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)

3. **Trabajadores por cuenta propia:** son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y no han contratado a ningún «asalariado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber



contratado «asalariados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)

4. **Miembros de cooperativas de productores:** son los trabajadores que tienen un «empleo independiente» en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción, ventas y/o otras actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre sus miembros. (Cabe precisar que los «asalariados» de las cooperativas de productores no deben clasificarse en este grupo.)
5. **Trabajadores familiares auxiliares:** son aquellos trabajadores que tienen un «empleo independiente» en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero que no pueden considerarse como socios, debido a que el nivel de dedicación a la operación del establecimiento, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales, no es comparable con aquel del jefe del establecimiento. (Cuando sea costumbre que los jóvenes, en especial, trabajen sin remuneración en una empresa económica dirigida por un pariente que no vive en el mismo hogar, se puede suprimir el criterio «que vive en el mismo hogar».)
6. **Trabajadores que no se pueden clasificar según la situación en el empleo:** en este grupo se incluye a los trabajadores sobre los que no se dispone de suficiente información pertinente, y/o que no pueden ser incluidos en ninguna de las categorías anteriores.



B. USO E INTERPRETACIÓN

Entre las principales razones para estudiar las categorías ocupacionales en el ámbito del análisis de la situación de las condicionales laborales, se encuentran:

- Analizar las situaciones de empleo en cada país.
- Categorización de la PEA ocupada, lo que sirve para determinar los niveles de trabajo independiente o asalariado en la economía.
- Determinar la cantidad de población que labora como trabajador familiar auxiliar.
- Permite un análisis diferenciado por sexo al interior de cada categoría, y ver la incidencia del trabajo de los hombres y mujeres en los trabajos asalariados o independientes; así como proponer políticas diferenciadas.

Determinación de la categoría ocupacional

Los conceptos y definiciones básicas de las categorías ocupacionales se construyen a partir de dos dimensiones: 1) el ejercicio efectivo de alguna actividad laboral, expresada en la tenencia de alguna ocupación; y 2) la voluntad de buscar alguna actividad laboral, expresada en la búsqueda activa de una ocupación remunerada.

Diferencias en las categorías ocupacionales entre los países

En algunos países, comparar las estadísticas de las categorías ocupacionales es una tarea fácil, en la medida que cuentan con la misma nomenclatura al respecto. Sin embargo, en otros países, la tarea se acrecienta debido a algunos cambios, como por ejemplo:

- Algunos países clasifican a los gerentes y directores de empresas no personales como “empleadores”.
- Los trabajadores familiares que perciben periódicamente una remuneración –como sueldo o salario, comisión, pago a destajo



o en especie-, que la mayoría clasifica como “empleados”, en algunos países los incluyen entre los “trabajadores familiares contribuyentes”.

- En algunos casos, los trabajadores familiares no se pueden medir en algunos países, y en otros los incluyen en la categoría “trabajadores por cuenta propia” y “empleadores”; por tal motivo presentan la suma de ambos.
- Entre los países donde el número de cooperativas de productores es muy escaso, algunos incluyen a sus miembros entre los “empleados”, mientras que en otros entre los “trabajadores por cuenta propia”.

La OIT actualmente (por ejemplo la Recomendación 198) reserva el término “empleado” para todos los trabajadores (manuales y no manuales). Los trabajadores domésticos, a partir del Convenio 189, son considerados trabajadores asalariados, evitando la práctica habitual en la región de que existan estatutos especiales exclusivamente aplicables a los asalariados (definidos en función de las horas trabajadas con un solo empleador).

Dependiendo de los países, es posible diferenciar los trabajadores independiente: “ayuda familiar”, “trabajadores familiares sin remuneración fija”.

ACTIVIDAD 3.7.1

Busque en la página del ministerio de trabajo o el instituto de estadísticas de su país cuáles son las categorías ocupacionales. Diga, y compare, si son las mismas que en otros países.



ACTIVIDAD 3.7.2

En las principales revistas de economía de su país encuentre diferencias entre categoría ocupacional y grupos ocupacionales. Además, mencione la importancia de cada uno de ellos en su país. Señale si la principal categoría de su país son los trabajadores independientes.

Caso 3.7

Pedro se encuentra trabajando en una galería en San Juan de Lurigancho, en Lima. Él es empleador, cuenta con un stand y paga agua, luz y teléfono mensualmente. Ha contratado a Tomás y, con Miguel, son sus trabajadores desde hace dos años. A ellos les paga 150 soles semanales. Ambos trabajadores le han dicho a Pedro que les aumente el sueldo debido a que no tienen ningún tipo de seguro. A pesar de ello, Pedro le dice que en el Perú los trabajadores independientes no tienen estos beneficios. Miguel y Tomás quieren renunciar pero no pueden porque dicen que no encuentran otras oportunidades de trabajo, sobre todo trabajo asalariado.

Analice en parejas:

¿Es correcto que Pedro afirme que Tomás y Miguel son trabajadores independientes? ¿Qué tipo de categorías ocupacionales están protegidas por el derecho laboral y de seguridad social? ¿Les paga Pedro un ingreso mayor a la remuneración mínima vital? ¿Qué tipo de beneficios deben recibir según la legislación peruana?

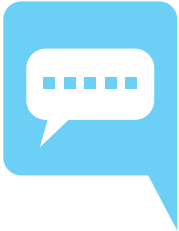


EJERCICIOS RESUELTOS

Ejercicios	Soluciones																																													
<p>3.7.1 Responda las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuántas categorías ocupacionales hay? ¿Cuál es la categoría ocupacional que presenta mayores niveles de pobreza no extrema? ¿Cuál es la categoría ocupacional que presenta mayores niveles de no pobreza y pobreza extrema? ¿Los TFNR son sólo los hijos? ¿Sólo se les cuenta como trabajadores del hogar a las mujeres? ¿Cuál es el nivel de pobreza que predomina en la población? 	<ol style="list-style-type: none"> Existen siete categorías. El trabajador familiar auxiliar. En el caso de no pobreza es el empleado, y en el otro el trabajador familiar auxiliar. No. No. Es toda aquella persona que desempeña esta actividad. El no pobre. A modo de conclusión: del total de pobres extremos, el 3.9% son empleadores, es decir que el tener una ocupación precaria no garantiza superar la pobreza, se requiere de un trabajo decente. 																																													
<p>Perú: Nivel de pobreza de la PEA ocupada según categoría ocupacional, 2009 (Porcentaje)</p>																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="340 1068 455 1130">Categoría ocupacional</th> <th data-bbox="458 1068 525 1130">Pobreza Extrema</th> <th data-bbox="528 1068 595 1130">Pobreza No Extrema</th> <th data-bbox="597 1068 664 1130">No pobre</th> <th data-bbox="667 1068 716 1130">Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="340 1133 455 1177">Empleador o Patrono</td> <td data-bbox="458 1133 525 1177">3.9</td> <td data-bbox="528 1133 595 1177">14.2</td> <td data-bbox="597 1133 664 1177">81.9</td> <td data-bbox="667 1133 716 1177">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1181 455 1224">Trabajador Independiente</td> <td data-bbox="458 1181 525 1224">13.0</td> <td data-bbox="528 1181 595 1224">24.7</td> <td data-bbox="597 1181 664 1224">62.3</td> <td data-bbox="667 1181 716 1224">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1228 455 1272">Empleado</td> <td data-bbox="458 1228 525 1272">0.8</td> <td data-bbox="528 1228 595 1272">7.7</td> <td data-bbox="597 1228 664 1272">91.5</td> <td data-bbox="667 1228 716 1272">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1275 455 1319">Obrero</td> <td data-bbox="458 1275 525 1319">7.7</td> <td data-bbox="528 1275 595 1319">25.7</td> <td data-bbox="597 1275 664 1319">66.7</td> <td data-bbox="667 1275 716 1319">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1323 455 1366">Trabajador Familiar No Remunerado</td> <td data-bbox="458 1323 525 1366">23.7</td> <td data-bbox="528 1323 595 1366">30.2</td> <td data-bbox="597 1323 664 1366">46.1</td> <td data-bbox="667 1323 716 1366">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1370 455 1414">Trabajador del Hogar</td> <td data-bbox="458 1370 525 1414">3.3</td> <td data-bbox="528 1370 595 1414">16.0</td> <td data-bbox="597 1370 664 1414">80.8</td> <td data-bbox="667 1370 716 1414">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1417 455 1461">Otro</td> <td data-bbox="458 1417 525 1461">7.4</td> <td data-bbox="528 1417 595 1461">17.5</td> <td data-bbox="597 1417 664 1461">75.2</td> <td data-bbox="667 1417 716 1461">100.0</td> </tr> <tr> <td data-bbox="340 1465 455 1508">Total</td> <td data-bbox="458 1465 525 1508">10.2</td> <td data-bbox="528 1465 595 1508">21.3</td> <td data-bbox="597 1465 664 1508">68.5</td> <td data-bbox="667 1465 716 1508">100.0</td> </tr> </tbody> </table>		Categoría ocupacional	Pobreza Extrema	Pobreza No Extrema	No pobre	Total	Empleador o Patrono	3.9	14.2	81.9	100.0	Trabajador Independiente	13.0	24.7	62.3	100.0	Empleado	0.8	7.7	91.5	100.0	Obrero	7.7	25.7	66.7	100.0	Trabajador Familiar No Remunerado	23.7	30.2	46.1	100.0	Trabajador del Hogar	3.3	16.0	80.8	100.0	Otro	7.4	17.5	75.2	100.0	Total	10.2	21.3	68.5	100.0
Categoría ocupacional	Pobreza Extrema	Pobreza No Extrema	No pobre	Total																																										
Empleador o Patrono	3.9	14.2	81.9	100.0																																										
Trabajador Independiente	13.0	24.7	62.3	100.0																																										
Empleado	0.8	7.7	91.5	100.0																																										
Obrero	7.7	25.7	66.7	100.0																																										
Trabajador Familiar No Remunerado	23.7	30.2	46.1	100.0																																										
Trabajador del Hogar	3.3	16.0	80.8	100.0																																										
Otro	7.4	17.5	75.2	100.0																																										
Total	10.2	21.3	68.5	100.0																																										
<p><i>Fuente: INEI. ENAHO, 2009. Elaboración propia.</i></p>																																														

EJERCICIOS PROPUESTOS

3.7.1 En su país, ¿Existen más trabajadores independientes que dependientes (empleados más obreros)? Utilice la información contenida en el Panorama laboral de la OIT.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre las categorías ocupacionales?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

3.8. INFORMALIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

Exploración de los conocimientos previos

Todos hablamos sobre informalidad, pero ¿Sabe usted cuáles son los diferentes conceptos estadísticos relacionados a la informalidad?

¿Cuál es el enfoque del concepto del sector informal?

¿Cuál es el enfoque del concepto del empleo informal?

¿Qué significa que un profesional no cuente con protección social?

Se analiza a lo largo de la sección, las siguientes temáticas:

- A. Definiciones de informalidad
- B. Economía informal
- C. Empleo informal
- D. Experiencia de Colombia sobre la medición de la informalidad
- E. Uso e interpretación de los indicadores de la Informalidad



- F. Protección Social
- G. Iniciativa del piso de protección social
- H. Flexibilización, precariedad y tercerización

A. DEFINICIONES DE INFORMALIDAD

Las recomendaciones internacionales de la Conferencia Internacional de los Estadísticos de Trabajo (CIET) reconocen tres conceptos estadísticos relacionados a la informalidad: (1) el sector informal (2) el empleo informal (3) el empleo en la economía informal.

Se define la **economía informal** a partir de las características de unidades de producción, es decir que este concepto tiene un enfoque empresarial. A partir de la medición del sector informal, se puede medir el empleo en la economía informal, aplicando la definición de empleo de la 13ª CIET. Se define el **empleo informal** a partir de las características de los empleos, y por tanto, este concepto tiene un enfoque laboral.

Estos dos conceptos se refieren a aspectos diferentes de la informalización del empleo, y a diferentes grupos objetivo para la elaboración de políticas. Son conceptos complementarios: ambos son útiles para fines analíticos y la elaboración de políticas. Deben ser definidos y medidos de manera lógica y coherente para ser claramente distinguibles. Cabe destacar que existen empleos informales que también forman parte del empleo en la economía informal.

A su vez, el **empleo en la economía informal** es la suma del empleo informal y el empleo en la economía informal que se encuentra fuera del empleo informal.



B. ECONOMÍA INFORMAL*

De acuerdo a la Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT (enero de 1993)⁶¹, el **concepto de la economía informal** puede describirse en términos generales como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo -en los casos en que existan - se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.

Las unidades de producción de la economía informal presentan los rasgos característicos de las empresas de hogares. El activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa en sí, sino a sus propietarios. Las unidades como tales no pueden efectuar transacciones o celebrar contratos con otras unidades, ni contraer obligaciones en su propio nombre. Los propietarios tienen que reunir los fondos necesarios por su cuenta y riesgo y deben responder personalmente, de manera ilimitada, de todas las deudas u obligaciones que hayan contraído en el proceso de producción. En muchos casos, es imposible distinguir claramente entre la parte de los gastos asignable a las actividades de producción de la empresa y la que corresponde simplemente a los gastos normales del hogar. Asimismo, ciertos bienes de equipo, como los edificios o los vehículos, pueden utilizarse indistintamente para fines comerciales y para uso propio del hogar.

61 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087486.pdf

* La Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión de 202 cambió la denominación de sector por economía informal, véase el informe VI "El trabajo decente y la economía informal" <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>



Las actividades realizadas por las unidades de producción de la economía informal no se realizan con la intención deliberada de eludir el pago de impuestos o de contribuciones a la seguridad social, o de infringir la legislación laboral y otras disposiciones legales o ciertas normas y procedimientos administrativos. Por ende, el concepto de actividades de la economía informal debería diferenciarse del de actividades ocultas o del de economía subterránea.

A los **finés estadísticos**, se considera **la economía informal** como un grupo de unidades de producción que, según las definiciones y clasificaciones del Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (Rev. 4), forman parte del sector de los hogares como empresas de hogares, es decir, como empresas que pertenecen a los hogares y que no están constituidas en sociedad.

Dentro del sector de hogares, la economía informal comprende: i) las “empresas informales de personas que trabajan por cuenta propia”; y ii) un componente adicional, constituido por las “empresas de empleadores informales. En este contexto, la informalidad queda definida con independencia de la índole del lugar de trabajo donde se lleva a cabo la actividad productiva, del grado de utilización de activos de capital fijo, la duración de la actividad de la empresa (indefinida, estacional u ocasional) y del hecho de que se trate de la actividad principal o de una actividad secundaria del propietario de la empresa.

Empresas de hogares

De acuerdo con el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (Rev. 4), las empresas de hogares (es decir, las empresas que pertenecen a los hogares y que no están constituidas en sociedad) se diferencian de las sociedades y de las cuasi-sociedades en base a la organización jurídica de las unidades y al tipo de contabilidad que llevan. Las empresas de hogares son unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo, y que no llevan una contabilidad completa



(incluido el balance del activo y del pasivo) que permita una distinción clara entre las actividades de producción de la empresa y las demás actividades de sus propietarios, así como los flujos de ingresos y de capital entre la empresa y los propietarios. Las empresas de hogares comprenden las empresas no constituidas en sociedad cuya propiedad y funcionamiento están en manos de uno o varios miembros de un mismo hogar, así como las asociaciones no constituidas en sociedad formadas por miembros de diferentes hogares.

Empresas informales de trabajadores por cuenta propia

Las empresas informales de trabajadores por cuenta propia son empresas de hogares pertenecientes a, y administradas por, trabajadores por cuenta propia, ya sea individualmente o asociados con otros miembros de su propio hogar o de otros hogares, que pueden emplear trabajadores familiares auxiliares de manera ocasional, pero no emplean empleados asalariados de manera continua y que tienen las características del concepto de la economía informal.

Por razones operativas, las empresas informales de trabajadores por cuenta propia pueden incluir, según las circunstancias nacionales, todas las empresas por cuenta propia o solamente las que no están registradas conforme a la legislación nacional. Por registro puede entenderse la inscripción prevista en la reglamentación industrial o comercial, las leyes fiscales o de seguridad social, la reglamentación de los grupos profesionales o por leyes, reglamentos o textos similares establecidos por la legislación nacional.

Empresas de empleadores informales

Las empresas de empleadores informales son empresas de hogares pertenecientes a, y administradas por, empleadores ya sea individualmente o asociados con miembros de su propio hogar o de otros hogares, que emplean uno o varios empleados de manera continua y que reúnen las características del concepto de la economía informal.



Por razones operativas, las empresas de empleadores informales pueden definirse, según las circunstancias nacionales, en función de una o varias condiciones siguientes: i) el tamaño de las unidades es inferior a un nivel determinado de empleo; ii) no están registradas o no ocupan empleados registrados. Aunque en la práctica el mejor criterio a ese respecto sería el número de empleados contratados de manera continua, puede también definirse el tamaño en función del número total de empleados o del número de personas ocupadas durante el período de referencia.

El límite superior de tamaño para definir las empresas de empleadores informales puede variar según los países y las ramas de actividad económica. Este límite se puede definir en base al tamaño mínimo fijado en la legislación nacional, cuando exista, o en términos de normas definidas empíricamente. La elección del límite superior debería tener en cuenta la cobertura que realizan otras encuestas de unidades más grandes, en las correspondientes ramas de actividades económicas, donde existan, a fin de evitar superposiciones.

En el caso de las empresas que llevan a cabo sus actividades en más de un establecimiento, el criterio de tamaño debería en principio aplicarse a cada uno de los establecimientos individualmente y no a la empresa en su conjunto. Por consiguiente, se debería considerar que una empresa satisface el criterio de tamaño si ninguno de sus establecimientos sobrepasa el tamaño superior definido.

La inscripción de la empresa puede referirse al registro conforme a la legislación nacional aplicable. Los asalariados pueden considerarse registrados si están empleados con arreglo a un contrato de trabajo o de aprendizaje que obliga al empleador a pagar los impuestos y las contribuciones de la seguridad social correspondientes y/o en virtud del cual la relación de empleo está sujeta a la legislación laboral vigente. Los aprendices deberán considerarse o no como empleados registrados en función de los mismos criterios que se apliquen a los demás asalariados.



El **empleo en la economía informal** se define como todos los empleos en empresas informales, o todas las personas que, durante un período de referencia determinado, estaban ocupadas en por lo menos una empresa de la economía informal; independientemente de su situación en el empleo (categoría ocupacional) y de que se tratara de su actividad principal o de una actividad secundaria.

C. CONCEPTO Y DEFINICIÓN: EMPLEO INFORMAL*

Según las Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (noviembre – diciembre de 2003)⁶², **el empleo informal** comprende el número total de empleos informales tal como se definen en los párrafos a continuación, ya se ocupen éstos en empresas del ámbito formal, empresas de la economía informal, o en hogares, durante un período de referencia determinado.

Como se indica en la matriz a continuación, el empleo informal incluye a los siguientes tipos de empleos:

- trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas de la economía informal (casilla 3);
- empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal (casilla 4);
- trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas de la economía formal o informal (casillas 1 y 5);
- miembros de cooperativas de productores informales (casilla 8);
- asalariados que tienen empleos informales ya que estén empleados por empresas de la economía formal, por empresas

62 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087625.pdf

* La Conferencia Internacional del Trabajo en su 90ª reunión de 202 cambió la denominación de sector por economía informal, véase el informe VI "El trabajo decente y la economía informal" <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>



de la economía informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados (casillas 2, 6 y 10);

- trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (casilla 9), si están ocupados de acuerdo con el párrafo 9 (6) de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la Decimotercera CIET.

Los trabajadores por cuenta propia, empleadores, miembros de cooperativas de productores, trabajadores familiares auxiliares y asalariados se definen de acuerdo con la última versión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE).

Se consideran como informales las cooperativas de productores, que no están formalmente constituidas en entidades legales y que también satisfacen a los otros criterios de las empresas de la economía informal especificados en la Resolución sobre las estadísticas del empleo en la economía informal adoptada por la Decimoquinta CIET.

Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). Las razones pueden ser las siguientes: la no-declaración de los empleos o de los asalariados; empleos ocasionales o empleos de limitada corta duración; empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social); el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo); o empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se

hace respetar por otro motivo. Los criterios operativos para definir empleos asalariados informales deberían determinarse en función de las circunstancias nacionales y de la disponibilidad de información.

Marco conceptual: Empleo informal

UNIDADES DE PROTECCIÓN POR TIPO	Empleos según la situación en el empleo								
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares	Asalariados		Miembros de cooperativas de productores	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal
Empresas del sector formal					1	2			
Empresas del sector informal (a)	3		4		5	6	7	8	
Hogares (b)	9					10			

(a) Según la definición de la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (con exclusión de los hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados).

(b) Hogares que producen bienes exclusivamente para sus propio uso final, y hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados.

Note: Las casillas en gris oscuro se refieren a empleos, que por definición, no existen en el tipo de unidades de producción en cuestión. Las casillas en gris claro se refieren a los empleos formales. Las casillas no sombreadas representan los varios tipos de empleos informales.

Empleo informal: Casillas 1 a 6 y 8 a 10

Empleo en el sector informal: Casillas 3 a 8

Empleo informal fuera del sector informal: Casillas 1, 2, 9 y 10

En: Hussmanns (1993)

D. EXPERIENCIA DE COLOMBIA SOBRE LA MEDICIÓN DE LA INFORMALIDAD

En el caso de Colombia, la definición de empleo en la economía informal y formal es similar a la propuesta del Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe, PREALC (al igual que algunos países como República Dominicana y Venezuela).



Con periodicidad mensual el DANE publica –como parte de los temas especiales de la GEIH– boletines de prensa titulados “Medición de empleo informal”, con sus respectivos anexos estadísticos. Entre los principales indicadores que se publican están Proporción de informalidad: relación porcentual de la población ocupada informal y la Proporción de ocupados con seguridad social (incluye salud y pensiones). También se publican cuadros desagregados por sexo, nivel educativo, categoría ocupacional, rama de actividad y lugar de trabajo.

El DANE define la población ocupada informal como el personal que trabaja con las siguientes características:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración.
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los empleados domésticos.
5. Los jornaleros o peones.
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta de cinco personas, excepto los independientes profesionales.
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

A partir de diciembre de 2009, se cambió el límite de escala de personal ocupado en las empresas, pasando de 10 a cinco trabajadores, realizando la actualización de parámetros con la revisión estadística correspondiente. No obstante, se continúan publicando tabulados con



el límite de escala de personal ocupado en las empresas de 10 y cinco trabajadores.

E. USO E INTERPRETACIÓN DE LOS INDICADORES DE LA INFORMALIDAD

En muchos países de América Latina, la economía informal cada vez constituye una mayor parte de la economía, e incluso ha alcanzado en los últimos años un mayor dinamismo. En muchos casos, este sector permanece al margen de la legalidad, e incluso operando en actividades ilícitas, puede llevar a la falta de empleos adecuados así como a incrementar la problemática social; ya que la demanda por mejores puestos de trabajo conduce a estimar cuántas personas viven en esta situación.

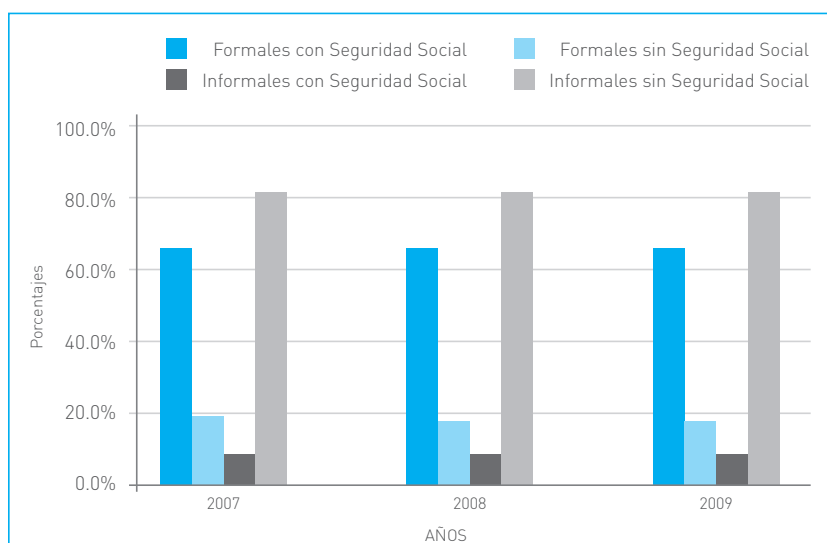
Por ello, las estadísticas brindadas tanto por instituciones públicas o privadas dan a conocer la importancia y magnitud de este sector, su impacto en el empleo, en los grupos vulnerables y en la economía en general.

A pesar de los esfuerzos que se realizan a nivel internacional, todavía existen problemas en la medición e información de este sector; por ello la importancia de analizar, sistematizar y diseminar la información para lograr mejores políticas sociales, económicas, salariales, de salud, entre otras.

Ejemplo 3.8.1

En el siguiente gráfico se observa que para el período 2007-2009, del total de ocupados informales, más de un 80% se encuentra trabajando sin protección social. A diferencia de ellos, del total de ocupados formales, más del 70% cuenta con algún tipo de protección social.

Gráfico N° 3.8.1
Colombia: Distribución de la población ocupada formal e informal en empresas de hasta 5 trabajadores, según afiliación a seguridad social (Porcentaje)



*Fuente: Ministerio de Protección Social de Colombia.
 Elaboración propia.*

F. PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social es un derecho fundamental de todos los individuos reconocido por las normas internacionales del trabajo y por las Naciones Unidas. Además, es considerado un instrumento para la promoción del bienestar humano y el consenso social, que favorece la paz social y es indispensable para lograrla; y, por lo tanto, para mejorar el crecimiento equitativo, la estabilidad social y el desempeño económico, contribuyendo a la competitividad. Según las estimaciones

de la OIT, en promedio, sólo 20% de la población mundial tiene una protección social adecuada; y más de la mitad no tiene ninguna cobertura. Estas personas enfrentan peligros en el lugar de trabajo y tienen pensiones y seguros de salud débiles o inexistentes.

Cuadro N° 3.8.1
Perú: Población ocupada según sistema de pensiones 2008
(Porcentajes)

SISTEMA DE PENSIONES a/	%
Sistema Privado de Pensiones AFP	15.4
Sistema Nacional de Pensiones: Ley 19990	6.7
Sistema Nacional de Pensiones: Ley 20530	1.3
Otro	1.4
No está afiliado	75.3
Total	100.0

Fuente: INEI. ENAHO, 2008.

Nota: Información obtenida para la PEA ocupada de 14 años a más. Elaboración propia.

La protección social es uno de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente que contiene principios fundamentales para el trabajo de la OIT. Desde su creación en 1919, la OIT promueve políticas y ofrece a los Estados miembros instrumentos y asistencia con el objetivo de mejorar y extender la cobertura de la protección social a todos los grupos sociales y a mejorar las condiciones y la seguridad laboral. En materia de protección social, la OIT ha establecido tres objetivos principales que reflejan las tres dimensiones fundamentales de la protección social:

- Aumentar la eficacia y extender la cobertura de los sistemas de seguridad social.
- Promover la protección de los trabajadores, lo que incluye: condiciones de trabajo decentes, como salarios, tiempo de



trabajo y salud y seguridad en el trabajo, todos componentes esenciales del Trabajo Decente.

- Promover la protección de grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores en la economía informal, mediante programas y actividades específicos. Además, se utilizará todo el potencial del mundo del trabajo para responder a la pandemia del SIDA.

Ejemplo 3.8.2

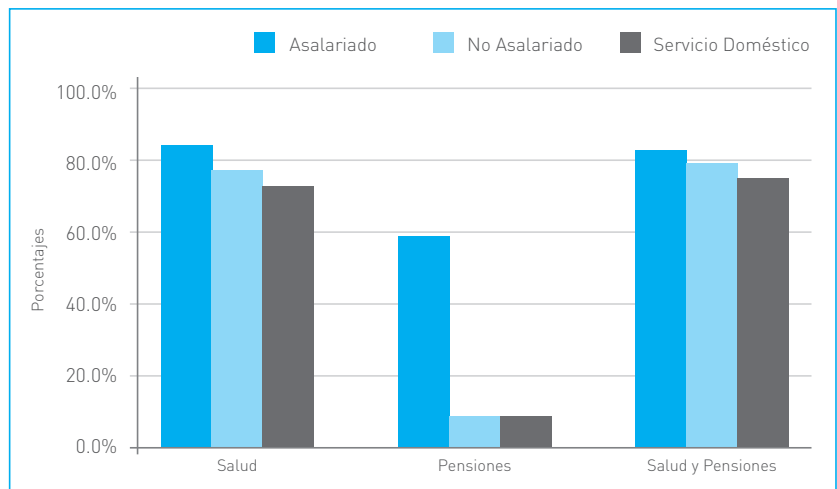
Cuadro N° 3.8.2
Colombia: Número de afiliados al sistema de seguridad social en salud, junio de 2009
(Personas)

	AFILIACIÓN INTERRUMPIDA	ACTIVO	RETIRADO	SUSPENDIDO	AFILIADO FALLECIDO	DESAFILIADO	TOTAL
Régimen contributivo	3,581	17,484,910	1,846,964	233,905	28,277	3,399,002	22,996,639
Régimen subsidiado		19,307,182	1,198,609		26,039	2,059	20,533,889
Total	3,581	36,792,092	3,045,573	233,905	54,316	3,401,061	43,530,528

Fuente: Ministerio de la Protección Social, Registro Único de Afiliados (RUAF).

Ejemplo 3.8.3.

Gráfico N° 3.8.2
Colombia/a: Población ocupada urbana con protección en salud y/o pensiones, 2009.



Fuente: Estimaciones de la OIT en base en información de encuestas de hogares de los países. Los datos tienen cobertura urbana.

Nota: a/ Datos para 2000 corresponden a 10 ciudades y áreas metropolitanas; se refieren a junio de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), Etapa 1; datos de 2005 y 2006 corresponden al II Trimestre de la Encuesta Continua de Hogares (ECH); a partir de 2007 los datos corresponden al II trimestre, cabeceras municipales de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Elaboración propia.

G. INICIATIVA DEL PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Al reconocer la importancia de garantizar protección social para todos, la Junta de los Jefes Ejecutivos de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE) adoptó, en abril 2009, la Iniciativa del Piso de Protección Social, como una de las nueve iniciativas conjuntas de las Naciones Unidas dirigidas a abordar los efectos de la crisis económica.



La iniciativa es liderada por la OIT y la Organización Mundial de la Salud e involucra a un grupo de 17 agencias, incluyendo agencias de las Naciones Unidas e instituciones financieras internacionales.

El enfoque del Piso de Protección Social promueve el acceso a transferencias sociales básicas y servicios sociales esenciales en las áreas de salud, agua y saneamiento, educación, alimentos, vivienda, e información sobre la vida y el ahorro de activos. Destaca la necesidad de implementar políticas exhaustivas, coordinadas y coherentes de protección social y políticas de empleo finalizadas a garantizar servicios y transferencias sociales a lo largo de todo el ciclo vital de las personas, con particular atención hacia los grupos vulnerables.

A continuación, se expone la forma de medir el cálculo de las personas que están afiliadas a un Sistema de pensiones y a algún tipo de seguro de salud.

Ejemplos de indicadores críticos en la seguridad social en salud

- Economía del sistema:
 - Gasto social como % del PIB (por sectores).
 - Gasto en salud como % del PIB (por programas).
 - Gasto seguridad social salud como % del PIB (por programas).
 - Cobertura:
- % población nacional incluida en la cobertura legal.
- % población nacional afiliada y cotizando activamente (cobertura estadística).
- % PEA cubierta – desagregaciones; afiliados titulares.
- % adultos mayores recibiendo servicios de salud.
 - Suficiencia.
- Gasto per cápita en salud (separado por contributivo y no contributivo).
- Eficiencia:
 - Gasto administrativo / gasto total seguridad social en salud.
 - Sostenibilidad financiera.
 - Gastos como % de ingresos.

Cuadro N° 3.8.3
Colombia y Perú: Indicadores del gasto público social en salud
2007 – 2008 a/

INDICADORES			
PAÍSES	Per cápita (en dólares del 2000)	Como % del PIB	Como % del gasto público total b/
Colombia c/	56	1.9	10.5
Perú d/	34	1.2	7.9

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de información extraída de la base de datos sobre gasto social.

Notas:

a/ Incluye el gasto público en educación, salud y nutrición, seguridad social, trabajo y asistencia social, vivienda, agua y alcantarillado.

b/ Para la mayoría de los países, la cifra de gasto público total corresponde a la clasificación funcional del gasto público oficial del país. Sin examinar la inclusión y/o exclusión de los servicios de deuda.

c/ GC: Gobierno central. d/ GG: Gobierno general.

Ejemplos de indicadores críticos en el sistema de pensiones

- Economía del sistema:
 - Gasto social como % del PIB (por sectores).
 - Gasto seguridad social como % del PIB (por programas).
- Cobertura:
 - % población nacional incluida en la cobertura legal.
 - % población nacional afiliada y cotizando activamente (cobertura estadística).
 - % PEA cubierta – desagregaciones; afiliados versus cotizantes.
 - % adultos mayores recibiendo pensión.
- Suficiencia:
 - Monto pensión promedio – evolución en términos reales.
 - Tasa de reemplazo (por contingencia) = % pensión promedio / salario cotizante.
 - Pensión promedio / costo de la canasta alimentaria.
- Eficiencia:
 - Gasto administrativo / gasto total en pensiones.
 - Comisiones de administración / ingresos por cotizaciones.



- Sostenibilidad financiera:
 - Prima de reparto = gasto anual / masa cotizante anual.
 - Gastos como % de ingresos por cotizaciones.
 - Cociente de reserva (nivel de capitalización).
 - Costo expresado en prima media general.

H. FLEXIBILIZACIÓN⁶³, PRECARIEDAD Y TERCERIZACIÓN

El término **“flexibilización”**, tanto en lo productivo como en lo laboral, identifica diversas vías de estrategia empresarial que se focalizan en eliminar rigideces en los tiempos de producción (**“just in time”, “justo a tiempo”**); pero también, en el caso de la mano de obra, en abaratar los costos.

Se tiene que algunas vías de flexibilización laboral son:

- Polifuncionalidad;
- redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo, mediante la modalidad de trabajo discontinuo;
- contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial;
- incorporación a la remuneración de un componente variable;
- tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra);
- calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

Por otro lado, debemos incluir en esta lista términos como “precarización” (con sus conjugaciones “precarizado”. Asimismo, a tercerización se refiere a la mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) en relación a los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). Mientras que la

⁶³ OIT. http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/gtas/gtas_aportes/asesores/gtas_libro2010-ermida.pdf. Consulta: 18 de julio de 2011.



“tercerización” y el “outsourcing” (“producir fuera”) –llamado también “externalización”, “deslocalización” y “exteriorización”– representa un “segundo paso” de la descentralización, al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa.

Glosario

El empleo en la economía informal es definido por la XV CIET de la OIT. Se refiere al empleo generado en un grupo de unidades de producción que según el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (Rev. 4), forman parte del sector de los hogares como empresas de hogares; es decir, unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo y que no llevan una contabilidad completa. El sector de los hogares del sector informal comprende a las empresas informales de trabajadores por cuenta propia (que pueden emplear trabajadores familiares auxiliares así como a empleados asalariados de manera ocasional, pero no emplean empleados asalariados de manera continua), así como a empresas de empleadores informales que cuentan con empleados asalariados de manera continua y pueden además contar con trabajadores familiares auxiliares. Estas unidades de producción funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poco o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, en los casos en que exista, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.



El empleo informal es definido en concordancia con el nuevo concepto que recomienda la XVII CIET. Incluye además del empleo en el ámbito informal, tal como fue definido en la XV CIET, a los asalariados que tienen empleos informales ya sea que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas de sector informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados. Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo. En algunos casos, son empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo. El criterio operativo seguido en Panorama laboral toma como referencia a la protección en seguridad social que, en el caso de los asalariados, se deriva de la relación de trabajo, condición que se debe verificar en ocupados asalariados de empresas formales e informales.

Población ocupada urbana con protección en salud y/o pensiones se refiere a la población ocupada que está cubierta por un seguro de salud y/o pensiones, ya sea perteneciente a la seguridad social o a un seguro privado, en condición de titular, asegurado directo, afiliado cotizante o no cotizante, o beneficiario no titular.

Fuente: OIT. Panorama Laboral 2010.



Caso 3.8

Mario es el dueño de una microempresa de calzados populares en Bogotá. En esta empresa trabaja su esposa, sus dos hijos, y dos primos de Mario. A los primos, Mario les paga menos de la remuneración mínima vigente de su país, pero viven en su casa y considera que les da un ingreso indirecto. A su esposa, y sus dos hijos, no les paga nada, en la medida que les dice que ellos deben contribuir con el hogar. Los primos pagan quince mil pesos mensuales para atenderse en un pequeño centro de salud cercano a sus casas, siendo este pago asumido por ellos directamente. Consideran que no pueden disponer por ahora para el pago de pensiones.

La empresa de Mario no paga impuesto a la renta, no emite boleta o factura. Tampoco lleva libros contables, puesto que, según dice, eso sólo lo hacen las grandes empresas y él no tiene tiempo para esas tareas, pues debe producir y gestionar la producción y el presupuesto familiar.

En grupo responda las siguientes preguntas:

¿La empresa de Mario es una empresa informal? ¿Por qué?

¿Alguno de sus trabajadores es independiente?

¿Qué beneficios debería darles a sus empleados y qué repercusión puede tener sobre su productividad?

¿Cuáles de los elementos expuestos constituyen límites para el crecimiento de la empresa del Sr. Mario?



EJERCICIOS RESUELTOS

Ejercicios		Soluciones																																																
3.8.1 En el Perú, una empresa es informal cuando... (Utilice la definición del INEI).		...no lleva libros de cuentas contables o no está inscrita en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).																																																
3.8.2 ¿Por qué se relaciona la informalidad con las microempresas?		Debido a que, en su mayoría, estas empresas no tienen libros contables ni RUC.																																																
3.8.3 A partir del siguiente cuadro sobre empleo informal, se le pide: <ul style="list-style-type: none"> a. Título b. Nivel educativo que predomina en los formales c. Nivel educativo que predomina en los informales d. De ambos grupos, diga ¿Quiénes son los que tienen mayor nivel educativo? 		<ul style="list-style-type: none"> a. Colombia: Distribución de la PEA formal e informal (% trabajadores), según nivel educativo alcanzado. b. Superior (46.9% en 2009), seguido de secundaria (42.7% en 2009) c. Secundaria (52.1% en 2009) seguido de primaria (31.7% en 2009) d. Los formales 																																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Nivel Educativo</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Formales</td> <td>Ninguno</td> <td>0.4%</td> <td>0.3%</td> <td>0.4%</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>9.7%</td> <td>9.1%</td> <td>9.7%</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>43.5%</td> <td>41.6%</td> <td>42.7%</td> </tr> <tr> <td>Superior</td> <td>46.4%</td> <td>48.9%</td> <td>46.9%</td> </tr> <tr> <td>No Informa</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Informales</td> <td>Ninguno</td> <td>2.7%</td> <td>2.6%</td> <td>2.7%</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>31.2%</td> <td>30.8%</td> <td>31.7%</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>52.3%</td> <td>51.9%</td> <td>52.1%</td> </tr> <tr> <td>Superior</td> <td>13.7%</td> <td>14.7%</td> <td>13.5%</td> </tr> <tr> <td>No Informa</td> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>0.1%</td> </tr> </tbody> </table>				Categoría	Nivel Educativo	2007	2008	2009	Formales	Ninguno	0.4%	0.3%	0.4%	Primaria	9.7%	9.1%	9.7%	Secundaria	43.5%	41.6%	42.7%	Superior	46.4%	48.9%	46.9%	No Informa	0.0%	0.0%	0.0%	Informales	Ninguno	2.7%	2.6%	2.7%	Primaria	31.2%	30.8%	31.7%	Secundaria	52.3%	51.9%	52.1%	Superior	13.7%	14.7%	13.5%	No Informa	0.0%	0.0%	0.1%
Categoría	Nivel Educativo	2007	2008	2009																																														
Formales	Ninguno	0.4%	0.3%	0.4%																																														
	Primaria	9.7%	9.1%	9.7%																																														
	Secundaria	43.5%	41.6%	42.7%																																														
	Superior	46.4%	48.9%	46.9%																																														
	No Informa	0.0%	0.0%	0.0%																																														
Informales	Ninguno	2.7%	2.6%	2.7%																																														
	Primaria	31.2%	30.8%	31.7%																																														
	Secundaria	52.3%	51.9%	52.1%																																														
	Superior	13.7%	14.7%	13.5%																																														
	No Informa	0.0%	0.0%	0.1%																																														
<p style="text-align: center;"><i>Fuente: Ministerio de Protección Social de Colombia, 2011.</i></p>																																																		

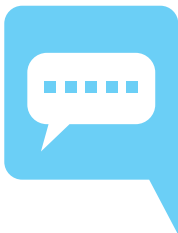
EJERCICIO PROPUESTO

3.8.1 En su país, ¿Existen más trabajadores independientes que dependientes (empleados más obreros)? Utilice la información contenida en el Panorama laboral de la OIT.

1. ¿Cuál es el título del cuadro?
2. ¿Cuántas Posiciones ocupacional hay en el cuadro?
3. ¿Cuál es la categoría ocupacional predominante en los formales?
4. ¿Cuál es la categoría ocupacional predominante en los informales?
5. Es en los formales o informales donde encontramos la categoría empleados del gobierno.
6. ¿Existen trabajadores no remunerados formales?

Categoría	Posición Ocupacional	Periodo		
		2007	2008	2009
Formales	Empleado Particular	76.3%	73.3%	74.5%
	Empleado del Gobierno	10.3%	9.4%	8.9%
	Empleado Doméstico	0.0%	0.0%	0.0%
	Cuenta Propia	10.5%	14.3%	13.8%
	Patrón / Empleador	2.1%	2.4%	2.0%
	Trabajador Familiar sin Remuneración	0.3%	0.3%	0.3%
	Hogares *	0.1%	0.1%	0.1%
	Jornalero / Peón	0.1%	0.1%	0.1%
	Otro	0.2%	0.1%	0.2%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%
Informales	Empleado Particular	23.7%	20.0%	20.1%
	Empleado Doméstico	8.7%	8.1%	7.9%
	Cuenta Propia	55.6%	59.5%	59.2%
	Patrón / Empleador	7.1%	7.5%	7.4%
	Trabajador Familiar sin Remuneración	4.3%	4.4%	4.9%
	Hogares *	0.4%	0.3%	0.4%
	Jornalero / Peón	0.1%	0.1%	0.1%
	Otro	0.0%	0.0%	0.0%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: DANE. GEIH.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » ¿Qué aprendió sobre la medición de la informalidad?
- » ¿Cómo aprendió?
- » ¿Qué dificultades encontró en el proceso?
- » ¿Cómo superó esas dificultades?



3.9. RELACIONES LABORALES: DIÁLOGO SOCIAL, SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA

Exploración de los conocimientos previos

En su país, ¿Cuántos sindicatos se encuentran registrados en la autoridad laboral? ¿De qué sector de la economía proviene?

¿Qué significa negociación colectiva?

¿Cuántos conflictos laborales y huelgas se presentaron el pasado año en su país? ¿Quiénes lo solucionan?

¿Cuántas negociaciones colectivas ha habido? ¿En qué etapa de solución se encontraban al terminar el año?

A continuación se analizará información sobre los alcances de los siguientes aspectos vinculados al ámbito colectivo de las relaciones laborales:

- A. Diálogo social
- B. Sindicatos
- C. Negociación colectiva
- D. Huelga y cierres patronales

A. DIÁLOGO SOCIAL

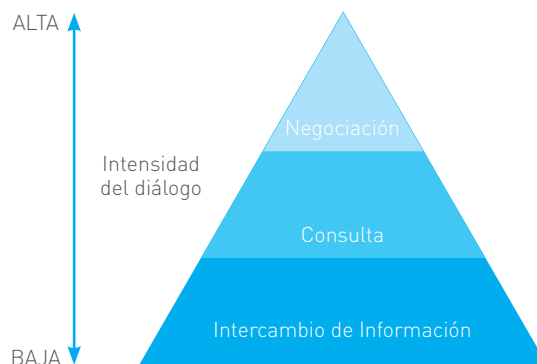
Según el artículo *El reto del diálogo social en América Latina y el Caribe*,⁶⁴ “La Declaración de Filadelfia, un texto fundacional de la

⁶⁴ Carmen Benitez, Jorge Illingworth y Mónica Castillo “El reto del diálogo social en América Latina y el Caribe” del Panorama Laboral 2008 América Latina y el Caribe.

OIT, reconoce que “la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”. En la actualidad, el diálogo social constituye a la vez un objetivo estratégico de la OIT y un medio para conseguir sus otros objetivos estratégicos hacia el trabajo decente, en tanto mecanismo de fortalecimiento de la participación y los procesos democráticos.”

“El diálogo social voluntario comprende las negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores sobre materias de interés común relativas a las políticas económicas y sociales, según señala la OIT. Puede adoptar la forma de un proceso tripartito o consistir en relaciones de carácter bipartito entre los trabajadores y empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. El diálogo social a nivel nacional consiste en su forma más básica en el intercambio de información, seguido por la consulta y en su mayor grado de intensidad, la negociación. (Ver “El triángulo del diálogo social.”)

EL TRIÁNGULO DEL DIÁLOGO SOCIAL



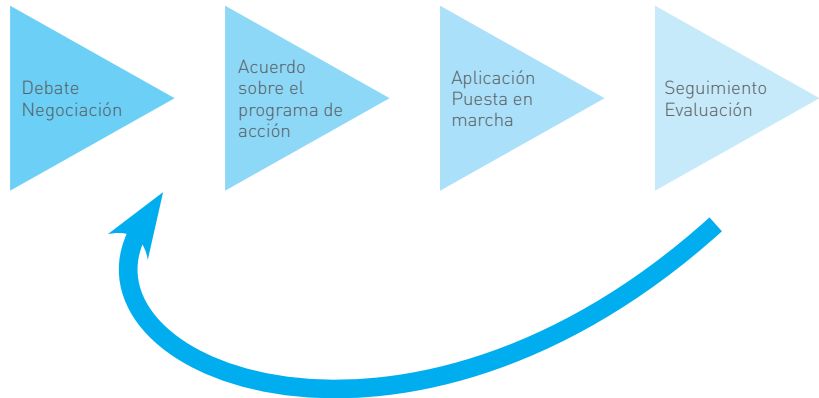
Fuente: OIT, 2004.



“El derecho a la información y la libertad de expresión son el punto de partida fundamental del proceso de diálogo social. Cuánto más abierta, transparente y oportuna sea la información que afecta a las partes, más propicio se hace el entorno para generar una efectiva voluntad política y un compromiso de todos los interesados en poner en vigor los acuerdos alcanzados. La consulta sirve no sólo como un espacio para compartir información, sino también para que las partes se comprometan en un diálogo más profundo sobre los planteamientos. Esta puede dar lugar al proceso de negociación y la toma de decisiones consensuada. La negociación puede adoptar distintas formas, entre las cuales predominan la negociación colectiva y la concertación política.”

“La negociación colectiva se define como las negociaciones entre un empleador, un grupo o representantes de estos y los representantes de trabajadores con el fin de lograr determinar salarios y condiciones de trabajo. Si es satisfactoria, conduce a acuerdos colectivos cuyo alcance puede ser nacional o descentralizado a nivel sectorial, regional, de empresa o en los módulos de negociación. La concertación política se puede definir como la co-determinación de las políticas públicas por los gobiernos, los partidos políticos, las organizaciones de empleadores y las confederaciones sindicales y otras organizaciones sociales. Para que el diálogo social nacional sea viable a mediano y largo plazo, se sugiere poner en marcha un ciclo de diálogo social (ver “El ciclo del diálogo social” abajo). Este consiste en un proceso de consultas y rondas de debates sistemáticos que conducen a acuerdos y posturas comunes, que se ponen en marcha con el seguimiento y evaluación necesarios para retroalimentar la siguiente ronda de debate y negociación. El diálogo social eficaz es una herramienta única de desarrollo social y cohesión social porque permite conferir legitimidad a las decisiones adoptadas como resultado de este proceso.”

EL CICLO DEL DIÁLOGO SOCIAL



Reacción que repercute en la siguiente ronda de diálogo social

Fuente: OIT, 2004.

B. SINDICATOS

Libertad sindical

Consiste en el conjunto de derechos de los trabajadores⁶⁵ a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes, y de aquellos y éstas a desarrollar actividades para defender y promover sus intereses comunes. Está compuesta por tres elementos inescindibles: sindicación, negociación colectiva y huelga, que vistos funcionalmente implican el **presupuesto** (surgimiento y configuración de los sujetos colectivos), la **expresión** (promoción de los intereses por

⁶⁵ Para el Convenio 87 de la OIT, la libertad sindical es un derecho también de los empleadores, sin embargo, como es un derecho históricamente típico de los trabajadores, al punto que los empleadores no constituyen sindicatos sino asociaciones, las referencias van a dirigirse a los trabajadores (aunque mutatis mutandi se puedan aplicar a las organizaciones de empleadores). Sobre el particular, puede verse un detallado desarrollo de este tema en Villavicencio Ríos (2010: 56-60).



vía negociada) y la **garantía de eficacia** (sin la cual la negociación es inconducente), de la **tutela colectiva** que se otorga a los trabajadores con el reconocimiento de la libertad sindical.

Está reconocida por todas las constituciones latinoamericanas, por la totalidad de tratados sobre derechos humanos y por los convenios N° 87, 98, 135, 141, 151 y 154 de la OIT. Los dos primeros, que son los que la OIT ha calificado como fundamentales, han sido ratificados en su totalidad por los países latinoamericanos con la excepción de Brasil (Convenio 87) y México (Convenio 98), y tienen rango constitucional en Perú y Colombia, y en tal medida forman parte del bloque de constitucionalidad (conjunto de normas provenientes de la propia Constitución y de los tratados internacionales que forman parte del nivel constitucional de las normas de un Estado).

La regulación aludida debe completarse con los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT: el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), que han debido precisar en múltiples ocasiones el alcance de los derechos establecidos en los convenios mencionados, de modo que han generado una copiosa y puntual “jurisprudencia” que debe consultarse siempre para conocer los contornos concretos de la libertad sindical⁶⁶.

Sindicalización

Representa el derecho que tienen los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir y configurar libre y autónomamente las organizaciones que estimen convenientes, y de afiliarse a ellas, con la sola condición de respetar sus estatutos. Está reconocida en los artículos 28 de la Constitución del Perú y 39 de la Constitución de Colombia, y viene desarrollada en sus diversas facetas por los convenios 87 y 98 de la OIT.

⁶⁶ Al respecto, véase Villavicencio Ríos (2007).

La Tasa de sindicalización

Esta tasa proporciona una medida sobre la representación de los trabajadores y la influencia de los sindicatos.

Tasa de densidad bruta

$$= \frac{\text{Número total de miembros de organizaciones sindicales empleados}}{\text{Número total de empleados}} \times 100$$

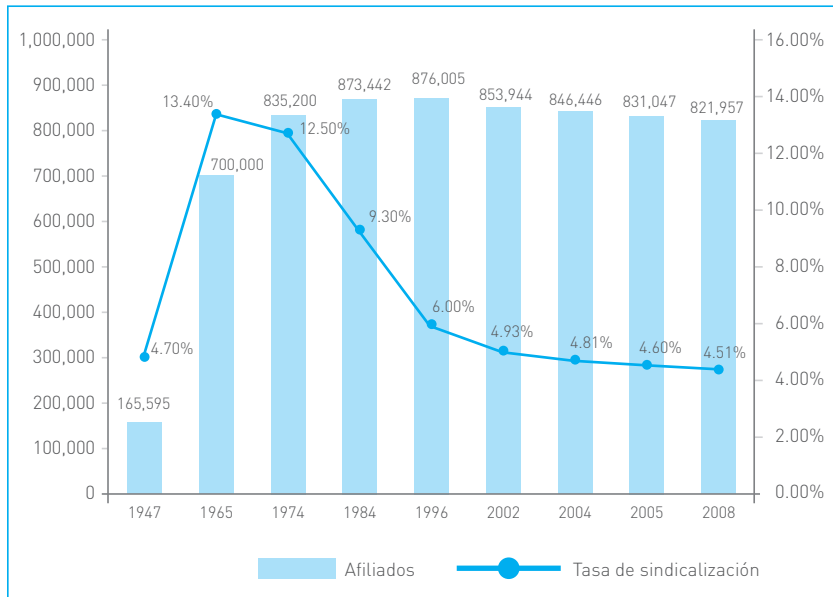
Tasa de densidad neta

$$= \frac{\text{Número total de miembros de organizaciones sindicales empleados remunerados}}{\text{Número total de empleados}} \times 100$$

Ejemplo 3.9.1

En el siguiente cuadro se observa que para el período 1947 – 2008, la tasa de sindicalización en Colombia se ha reducido drásticamente desde los años 70. Si bien el número de afiliados ha disminuido levemente, el número total de trabajadores en las empresas se ha incrementado, lo que ha llevado a una reducción significativa de esta tasa.

Colombia: Afiliados y Tasa sindical en Colombia. Total nacional. 1947-2008



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la ENS.

Ejemplo 3.9.2

Responda lo siguiente:

Halle el porcentaje de hombres afiliados a sindicatos.

¿Las mujeres afiliadas son mayores que los hombres afiliados?

¿Existen más sindicatos en instituciones no confederadas, CUT, CGT o CTC?

Colombia: Número de sindicatos activos y afiliados por confederación 2008

	Sindicatos	Afiliados	Afiliados hombres	Afiliadas mujeres	% afiliadas mujeres
No confederado	1,495	128,759	90,775	37,984	29.50
CUT	731	527,542	302,072	225,470	42.74
CGT	540	120,349	90,400	29,949	24.89
CTC	167	45,307	32,984	12,323	27.20
Total	2,933	821,957	516,231	305,726	37.19

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la ENS.

Solución

En el siguiente cuadro se observa el porcentaje de afiliados hombres en Colombia. Este porcentaje se obtiene a través de la división de afiliados hombres/ total de afiliados.

	Afiliados	Afiliados hombres	% afiliados hombres
No confederado	128,759	90,775	$= (90,775 / 128,759) * 100 = 70.50$
CUT	527,542	302,072	$= (302,072 / 527,542) * 100 = 57.26$
CGT	120,349	90,400	$= (90,400 / 120,349) * 100 = 75.11$
CTC	45,307	32,984	$= (32,984 / 45,307) * 100 = 72.80$
Total	821,957	516,231	$= (516,231 / 821,957) * 100 = 62.81$

No, son los hombres afiliados quienes tienen una mayor proporción. El orden es como sigue: No confederado, CUT, CGT y CTC.



Derechos integrantes de la sindicalización

Siguiendo lo previsto por los convenios 87 y 98, el derecho de sindicación involucra los siguientes derechos:

1. Derecho a afiliarse libremente a la organización que se estime conveniente (CIT 87, artículo 2).
2. Derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que se estimen convenientes (C. 87, artículo 2).
3. Derecho a organizar libremente el sindicato:
 - redactar sus estatutos y reglamentos administrativos,
 - elegir libremente sus representantes, y
 - organizar su administración (C. 87, artículo 3).
4. Derecho a desarrollar sus actividades y formular su programa de acción (C. 87, artículo 3).
5. Derecho de las organizaciones a gozar de personalidad jurídica (C. 87, artículo 7).
6. Derecho de las organizaciones a no ser disueltas ni suspendidas administrativamente (C. 87, artículo 4).
7. Derecho de las organizaciones a constituir libremente federaciones o confederaciones, nacionales o internacionales, sin autorización previa (C. 87, artículo 5).
8. Derecho de las organizaciones a afiliarse libremente a federaciones o confederaciones, nacionales o internacionales (C. 87, artículo 5).
9. Derecho de los trabajadores a gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación en razón de su actividad sindical (C. 87 artículo 11 y C. 98, artículo 1).
10. Derecho a la protección contra los actos de injerencia (C. 98, artículo 2).

Finalidad de los sindicatos

Siendo la finalidad general de un sindicato la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, se pueden señalar como finalidades específicas las siguientes:



- Representar a los trabajadores incluidos en su ámbito de actuación⁶⁷ en los procesos de negociación colectiva, celebrar convenios colectivos, y velar por su cumplimiento.
- Representar a los trabajadores incluidos en su ámbito en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- Representar a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, directamente o previo apoderamiento, según lo prevea la ley.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos.
- Constituir instituciones de carácter previsional o de salud.

Para concluir, los sindicatos pueden realizar todas aquellas actividades vinculadas con sus objetivos siempre que no estén prohibidas por ley.

Registro sindical y personería jurídica

En nuestros sistemas jurídicos, el sindicato es una persona jurídica diferente de sus afiliados, es decir un sujeto con sus propios derechos y obligaciones (nombre, patrimonio, responsabilidad, cuentas bancarias, legitimación en la negociación colectiva, declaración de huelga, defensa procesal de sus afiliados, etc.). Y para que este colectivo de trabajadores se transforme en una persona jurídica, en nuestros países se establece un conjunto de registros: número mínimo de afiliados, pertenencia a una empresa o sector, la realización de una asamblea constitutiva, la aprobación de unos estatutos y la elección de la junta directiva; todo lo cual culmina con la inscripción del sindicato en el registro sindical, que en América Latina está a cargo de los ministerios de trabajo.

⁶⁷ Que pueden ser simplemente sus afiliados o todos los trabajadores del ámbito involucrado si se cumplen los requisitos legales para tal representación.



Esta situación hay que verla siempre, además, bajo el tamiz del Convenio 87 de la OIT, en cuyo artículo 2 se establece que el nacimiento del sindicato debe hacerse “sin autorización previa”, y cuyo artículo 7 dispone que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores no puede estar sujeta a condiciones que limiten la amplísima autonomía y libertad que tienen los trabajadores para dar nacimiento y configurar un sindicato (federación o confederación, también, dada la equiparación entre las organizaciones de primer, segundo y tercer grado).

Por tanto, la inscripción en este registro es muy relevante para la actuación de la organización, razón por la cual las normas internacionales y los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, además de proscribir la utilización del registro como autorización previa, han dispuesto que este mecanismo sólo puede ser formal y que su materialización debe ser automática, de modo que las autoridades que lo tienen a su cargo carecen de discrecionalidad para denegarlo por razones que fondo (la exigencia de contar con un estatuto debe llevar a comprobar su existencia pero no a analizar las regulaciones previstas en él, por ejemplo).

En el mismo sentido, la cancelación del registro sindical no puede ser impuesta por la autoridad administrativa que tiene a su cargo el registro, sino que tiene que ser consecuencia de una orden judicial en tal sentido, puesto que sus consecuencias son similares a la disolución de un sindicato, hecho que no puede ser ordenado por ningún funcionario del Estado que no sea un juez, o decidido por la propia organización, según mandato expreso del artículo 4 del Convenio 87.

Tipos de sindicatos

De acuerdo con el Convenio 87 los trabajadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, por lo que el abanico de posibilidades institucionales es prácticamente infinito y



las estructuras sindicales resultantes en cada país podrían ser muy variadas. Sin embargo, las leyes han previsto siempre una tipología más o menos cerrada, que para ser constitucional actualmente debe entenderse siempre como indicativa o abierta; y los propios trabajadores han optado generalmente por usar uno de los siguientes tres criterios para organizarse: empresa, sector o categoría o profesión. De allí que si miramos lo que sucede en la realidad veremos que los principales tipos de sindicatos son los siguientes:

- De empresa: formados por trabajadores de una misma empresa.
- De actividad: formados por trabajadores de dos o más empresas de un mismo sector o actividad.
- De categoría o profesión: formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.
- De trabajadores independientes: formados por trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores a su servicio.
- De oficios varios: formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades.

Ejemplo 3.9.3

De acuerdo al siguiente cuadro, diga lo siguiente:

- ¿Cuántos sindicatos existen en Colombia?
- ¿Cuál es el principal tipo de sindicato, cuánto representa en relación al total de sindicatos?
- De acuerdo al tipo de sindicato, ¿Cuál es el porcentaje de afiliados en relación al total?



Colombia: Número de sindicatos activos y afiliados por clase de sindicato, 2008

	Sindicatos	Afiliados	Afiliados hombres	Afiliadas mujeres	% afiliadas mujeres
Sindicato de gremio	1,540	433,699	255,269	178,430	41.14
Sindicato de empresa	1,081	206,318	139,175	67,143	32.54
Sindicato de industria	300	179,628	120,303	59,325	33.03
Sindicato de oficios varios	12	2,312	1,484	828	35.81
Total	2,933	821,957	516,231	305,726	37.19

Fuente: ENS.

Solución

- Hay 2,933 sindicatos en Colombia.
- Existen cuatro tipos de sindicatos en Colombia: gremio, empresa, industriales y oficios varios.
- Siendo los sindicatos por gremios los que tienen mayor número de sindicatos, así como de afiliados.

	Sindicatos	% Sindicato
Sindicato de gremio	154	$= (154 / 1547) * 100 = 9.95$
Sindicato de empresa	1,081	$= (1081 / 1547) * 100 = 69.88$
Sindicato de industria	300	$= (300 / 1547) * 100 = 19.39$
Sindicato de oficios varios	12	$= (12 / 1547) * 100 = 0.78$
Total	1,547	$= (1547 / 1547) * 10 = 53.13$

	Afiliados	% Afiliados
Sindicato de gremio	433,699	$= (433,699 / 821,957) * 100 = 28.03$
Sindicato de empresa	206,318	$= (206,318 / 821,957) * 100 = 13.34$
Sindicato de industria	179,628	$= (179,628 / 821,957) * 100 = 11.61$
Sindicato de oficios varios	2,312	$= (2,312 / 821,957) * 100 = 0.15$
Total	821,957	$= (821,957 / 821,957) * 10 = 53.13$

Federaciones y confederaciones

La sindicalización no se agota en el derecho de los trabajadores a constituir sus organizaciones, sino que abarca el derecho de los sindicatos de crear o afiliarse libremente a organizaciones de grado superior, ya sea sectorial o geográficamente. En tal sentido, dos o más sindicatos tienen el derecho de constituir una federación y dos federaciones pueden crear una confederación. Y estas organizaciones de segundo o tercer grado (entendiendo por primer grado a los sindicatos) tienen un tratamiento jurídico similar a los sindicatos; es decir, que tienen el mismo marco legal para su nacimiento y configuración autónomas y libres, y los mismos derechos antes referidos a los sindicatos.

Sus funciones giran alrededor de la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y las organizaciones representados en el sector o en la región que corresponda.

Protección de la libertad sindical

La historia de la libertad sindical nos muestra un camino lleno de afectaciones y vulneraciones, no sólo respecto de su contenido sino de otros derechos laborales. Hay innumerables ejemplos de despidos, traslados, no ascensos, suspensiones, etc., originados en la afiliación o el desarrollo de actividades sindicales, razón por la cual se tiene el convencimiento pleno de que no existe libertad sindical si no se



protege al trabajador frente a cualquier perjuicio que pueda sufrir como consecuencia del ejercicio de este derecho.

Así surgió en América Latina el fuero sindical, como mecanismo de protección del trabajador más expuesto (el dirigente sindical), respecto del perjuicio más grave (el despido). Pero desde 1949, año en que se aprobó el Convenio 98, se ha producido una ampliación subjetiva y objetiva en este mecanismo de defensa, debiendo señalarse que a partir de lo señalado por el artículo 1 de la norma referida, cualquier trabajador debe contar con protección efectiva frente a cualquier acto u omisión que pueda perjudicarlo en razón del ejercicio de su derecho de libertad sindical.

En consecuencia, si bien debe establecerse una protección especial o reforzada para los dirigentes sindicales, por ser los sujetos más expuestos, tiene que existir una tutela general que ponga a resguardo a todos los trabajadores de los perjuicios que pudieran sufrir por razones sindicales.

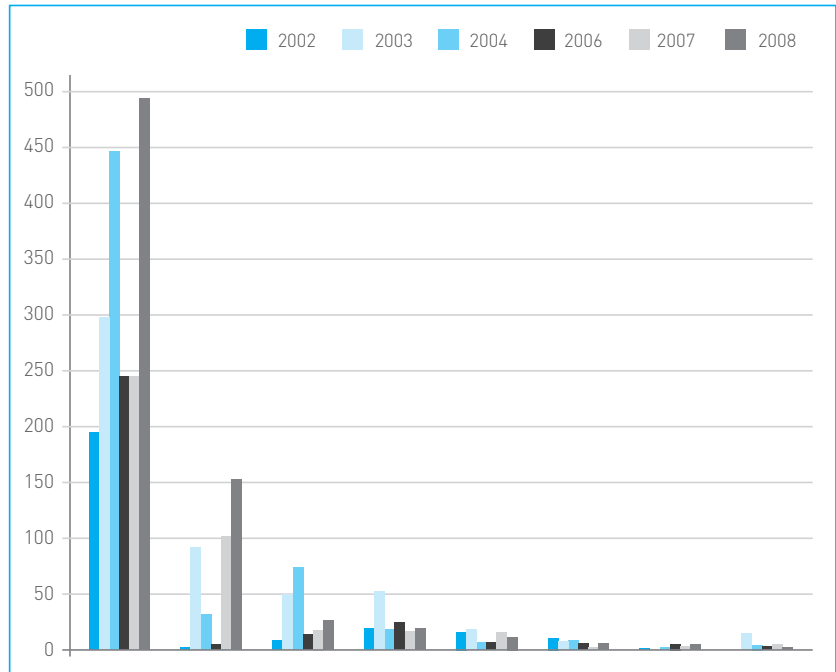
Prácticas desleales o antisindicales

Son todas aquellas acciones u omisiones, provenientes del Estado o cualquier persona, particularmente del empleador o sus organizaciones, que directa o indirectamente, tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical o la autonomía de funcionamiento de las mismas. Están proscritas por el artículo 2 del Convenio 98 y, en general, por todas las normas que buscan garantizar que la constitución y la actuación de los sindicatos no sólo sean libres y autónomas, sino que se impida cualquier acto de control externo que les impida representar auténticamente los intereses de los trabajadores involucrados. Por tanto, quedan prohibidos los actos de injerencia antes aludidos.

Ejemplo 3.9.4

Se observa en el siguiente gráfico las prácticas anti sindicalistas existente en Colombia. En su mayoría, estas prácticas son las amenazas, las cuales se han ido incrementando considerablemente desde el año 2002.

Violaciones del derecho a la libertad personal y la integridad física de las y los sindicalistas colombianos 2002 - 2008 Nº)



	Amenazas	Desplazamiento forzado	Detención arbitraria	Hostigamiento	Atentado con o sin lesiones	Desaparición	Tortura	Allanamiento ilegal
2002	190	2	11	19	17	9	1	0
2003	296	91	49	54	20	6	0	12
2004	445	33	77	17	6	7	1	3
2006	244	7	16	22	5	5	4	2
2007	246	101	19	16	12	2	2	4
2008	497	154	26	19	8	5	3	1



C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un derecho y un principio fundamental en el trabajo, como ha sido señalado por la Declaración de 1998 de la OIT, relativa a tal tema, cuyo efectivo reconocimiento y fomento forma parte del núcleo duro de la libertad sindical; puesto que de nada valdría reconocer la libertad de creación de organizaciones sindicales si no pueden o tienen grandes trabas para buscar una discusión y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores con los empleadores.

Negociación colectiva y organización sindical

Es el principal mecanismo a través del cual los sindicatos cumplen con su función de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, buscando mejorar las condiciones en que se presta el trabajo a partir de una representación colectiva que les otorga una mejor posición negocial a la que detenta cada trabajador individualmente.

Como puede verse, es un poder regulador colectivo bilateral y consensual, mucho más equilibrado, que permite también que las partes sociales se ocupen de regular los salarios y demás condiciones laborales, a la par que las relaciones entre ellas, contribuyendo así al gobierno democrático de las relaciones laborales.

Además de ello, las organizaciones sindicales tienen un destacado rol en la vigilancia y control de la aplicación de los convenios colectivos, así como en la interpretación de sus alcances en órganos paritarios creados conjuntamente con la parte empresarial para tales fines.

Definición de negociación colectiva

Este derecho, de conformidad con el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT, comprende a todas aquellas negociaciones llevadas a cabo entre los empleadores y sus organizaciones y organizaciones de

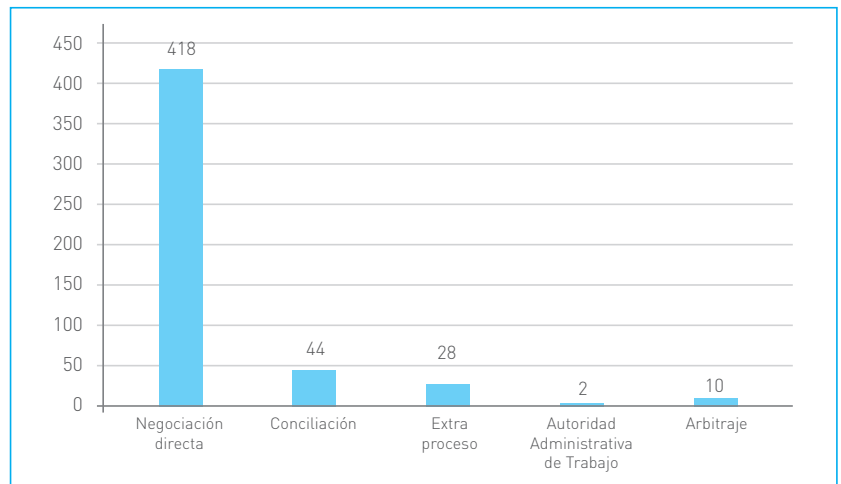
trabajadores⁶⁸ con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Estadísticas de los convenios colectivos⁶⁹

Ejemplo 3.9.5

En el caso del Perú, los principales convenios colectivos se dan por negociaciones directas, representando estas el 87.3% del total de convenios. Le siguen –en orden de importancia– la conciliación, extra proceso, autoridad administrativa de trabajo y, por último, el arbitraje.

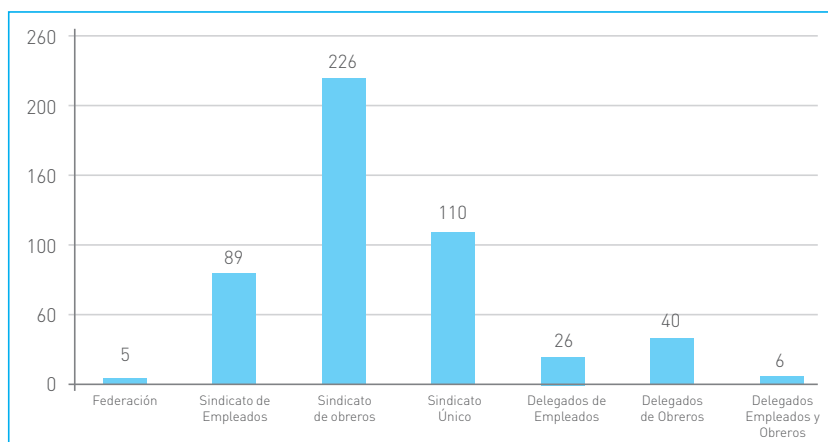
Perú: Convenios colectivos por etapas de solución, 2010 (Número)



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2010.

68 En ausencia de organización sindical los trabajadores podrían negociar colectivamente a través de delegados elegidos para tal fin.

69 Ver Resolución sobre las estadísticas de los convenios colectivos, adoptada por la tercera Conferencia de Estadígrafos del Trabajo (octubre de 1926)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087549.pdf

Ejemplo 3.9.6
Perú: Convenios colectivos registrados por organización sindical, 2010 (Número)


Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2010.

Ejemplo 3.9.7
Colombia: Negociaciones colectivas y trabajadores, 2000 - 2009 (Número)

AÑO	CONVENIOS		PACTOS		Contratos Sindicales		Total	
	Nº	Trabajadores	Nº	Trabajadores	Nº	Trabajadores	Nº	Trabajadores
2000	438	129,381	129	35,669	4	153	571	165,203
2001	328	79,215	149	33,580	6	588	483	113,383
2002	567	123,710	200	49,313	5	3,004	772	176,027
2003	267	49,396	110	22,818	4	50	381	72,264
2004	490	83,264	192	46,842	15	110	697	130,216
2005	273	60,346	160	38,990	4		437	99,336
2006	384	44,155	72	16,722	6		462	60,877
2007	291	62,230	204	49,980	5	1,225	500	113,435
2008	255	62,985	217	49,042			472	112,027
2009	360	88,920	207	46,782	33	7,458	600	143,160

Fuente: Escuela Nacional Sindical, SISLAB, julio de 2010; en Bonilla (2011).



Estructura de la negociación

Los sujetos negociales, antes de comenzar a discutir las condiciones de trabajo y demás, deben acordar el nivel en que llevarán a cabo el proceso de discusión colectiva. Al respecto, la OIT ha señalado que la negociación colectiva debería tener lugar en los niveles que las propias partes negociadoras decidan que son los más apropiados. En tal sentido, la Recomendación N° 163 dispone que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, entre otros, “a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional”.

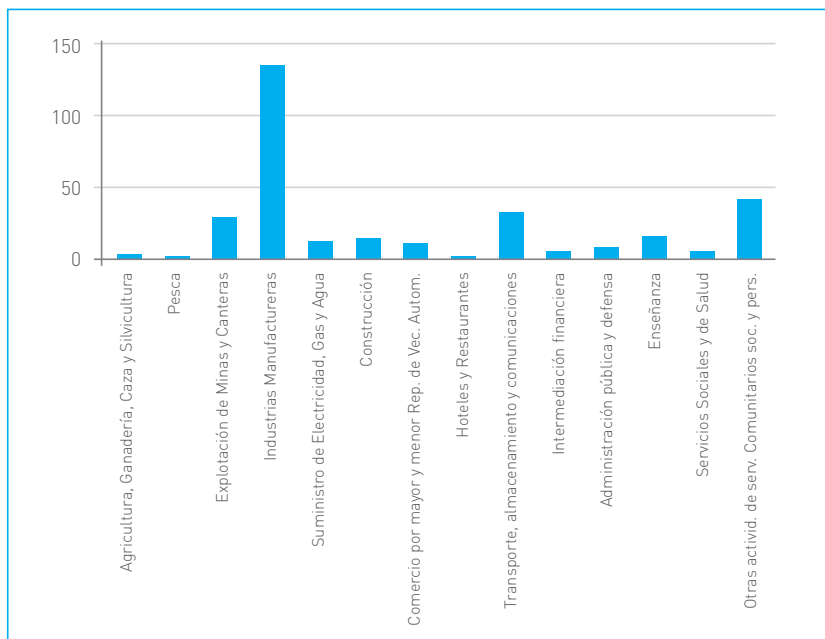
El nivel de empresa tiene a su favor que las partes conocen en detalle la situación económica de la unidad productiva y, por tanto, el acuerdo deberá reflejar tal realidad; y tiene en contra que permite una cobertura limitada de la tutela colectiva ya que en la realidad sólo se da en empresas medianas y grandes, que son las menos en la realidad latinoamericana.

La negociación colectiva sectorial o de rama de actividad tiene a su favor una mayor cobertura y un mayor poder negocial, pero está más alejada de la realidad de las unidades productivas, razón por la cual tiene que ser muy versátil a la hora de fijar condiciones de trabajo o prever una negociación colectiva articulada que reparta las materias adecuadas a nivel de empresa y de rama.

Ejemplo 3.9.8

Dada la información para el Perú, diga: ¿Qué actividades económicas son las que tienen más convenios colectivos?

Perú a/: Convenios colectivos según actividad económica, 2010 (Número)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2009.

Nota: a/No incluye a Lima Metropolitana.

Elaboración propia.

Solución

La principal actividad económica con mayor convenio colectivo es "industrias manufactureras" con 137, seguido por "otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales" (40), seguido por transporte, almacenamiento y comunicaciones (34), y en cuarto lugar, explotación de minas y canteras (29).

Ejemplo 3.9.9

**Colombia: Negociaciones Colectivas vigentes, por sector de actividad económica , 2011
(Números y Porcentajes)**

	Convenciones	Pactos	Total	Convenciones	Pactos
Industria	184	258	442	41.6	58.4
Agropecuario	207	67	274	75.5	24.5
SS Comunales y Gbno	55	4	59	93.2	6.8
Hotelería, Clubes	39	19	58	67.2	32.8
Transporte y Comunicaciones	22	26	48	45.8	54.2
Electricidad, Agua y SP	33	8	41	80.5	19.5
Financiero	19	18	37	51.4	48.6
Salud	27	3	30	90.0	10.0
Educación	22	6	28	78.6	21.4
Comercio	9	17	26	34.6	65.4
Sin dato	7	11	18	38.9	61.1
CCF	13	4	17	76.5	23.5
SS Profesionales	5	11	16	31.3	68.8
Construcción	7	4	11	63.6	36.4
Mínero	5	3	8	62.5	37.5
Total	654	459	1113	58.8	41.2

Fuente: Bonilla (2011).



Titulares y objeto de la negociación colectiva

De este modo, los titulares de la negociación colectiva son:

- De parte de los trabajadores: las organizaciones sindicales o en su defecto los delegados elegidos por los trabajadores, destacándose que hay una preferencia por la representación institucional de los trabajadores, en la medida en que a los delegados sólo se puede recurrir en ausencia de organización sindical.
- De parte de los empleadores: un empleador, un grupo de empleadores, una organización de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

En lo que se refiere al objeto de la negociación, si bien se destacan la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, hay que resaltar que a través de este poder regulador colectivo se puede emprender la pactación de temas vinculados con las vías maestras del sistema de relaciones laborales: el procedimiento de negociación, la coexistencia de convenios colectivos de distintos niveles y el reparto de funciones y materias entre ellos, los órganos de solución de conflictos de interpretación o aplicación de los convenios colectivos, etc.

Principio de negociación colectiva de buena fe

Los titulares de la negociación colectiva deben llevarla adelante de buena fe, es decir, con la finalidad real de llegar a un acuerdo que resuelva el conflicto colectivo correspondiente. Para estos efectos, los empleadores deben reconocer al interlocutor sindical cuando es auténtico y representativo, desarrollar las negociaciones de manera verdaderamente constructiva, con la voluntad de arribar a un convenio colectivo, evitar los retardos injustificados y respetar los compromisos asumidos⁷⁰.

70 Véase Villavicencio Ríos (2007: 68).

Convenio colectivo: definición y efectos ⁷¹

En tanto la negociación colectiva es el proceso, el convenio colectivo es el producto típico de la negociación; y, en tal sentido, viene a ser el acuerdo escrito entre los titulares de una negociación colectiva determinada, donde se plasma la regulación de las condiciones de trabajo y empleo del colectivo aludido, así como se regulan las relaciones entre los sujetos sindical y empresarial.

Sin embargo, y para fines de la estadística, el “convenio colectivo” es definido como un convenio escrito entre uno o varios empleadores o una organización de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores de cualquier clase, con objeto de determinar las condiciones de empleo individual y, en ciertos casos, regular otras cuestiones que atañen al empleo.”

Los efectos de los convenios colectivos, de conformidad con el artículo 3 de la Recomendación 91 de la OIT son los siguientes:

- 1) Todo convenio colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del convenio colectivo.
- 2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al convenio colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del convenio colectivo.
- 3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el convenio colectivo no deberían considerarse contrarias al convenio colectivo.

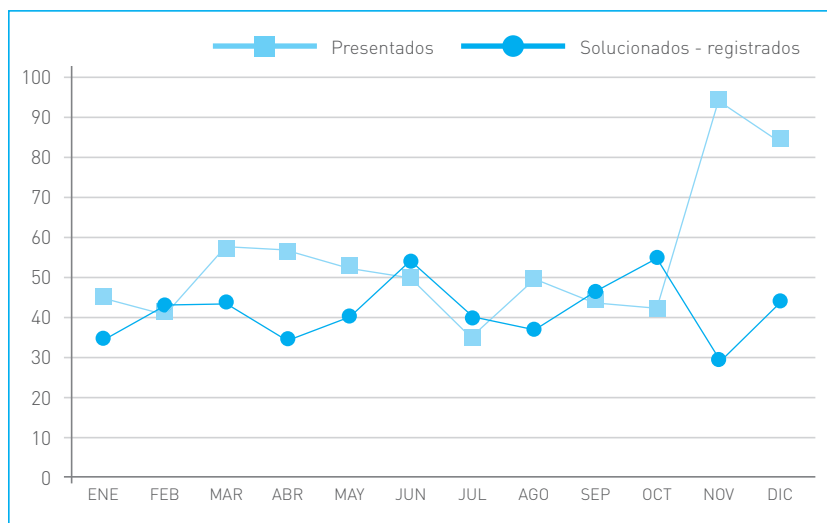
⁷¹ Ver artículos 2 y 3 de la Recomendación 91 de la OIT.

En este sentido, se reconoce al convenio colectivo como una norma imperativa pero con carácter de derecho necesario relativo; es decir, una norma que establece una regulación mínima que puede ser mejorada pero no empeorada.

Ejemplo 3.9.10

Para Lima Metropolitana, el número de pliegos presentados ha sido mayor a los convenios colectivos en casi todos los meses, salvo en los de julio y agosto. Sin embargo, esta brecha se incrementa en los meses de octubre, noviembre y diciembre, justo en los períodos de gratificación, CTS y otros beneficios.

Perú: Pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados por meses, 2010 (Número)



Fuente: MTPE. Anuario Estadístico 2010.



Relación del sindicato y las federaciones y confederaciones en los procesos de negociación colectiva

Las federaciones y confederaciones pueden negociar colectivamente siempre que las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con el o los empleadores respectivos, en la medida en que la fijación del nivel de negociación colectiva debe ser voluntaria.

Colombia: CONVENCIONES Y PACTOS COLECTIVOS

- Contenido. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia, y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe (artículo 468).
- Forma. La convención colectiva debe celebrarse por escrito, y tendrá tantos ejemplares según sean las partes que participen en la negociación; involucran casi siempre a la organización de trabajadores, la empresa y también puede participar el Ministerio del Trabajo. La convención debe depositarse necesariamente en el Ministerio del Trabajo, en regional o en alcaldía si la negociación se realiza en un lugar donde no exista regional del trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos la convención no produce efecto (artículo 469).
- Campo de aplicación. Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, a quienes se adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato (artículo 470).



- Aplicación a terceros. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. Esto mismo deberá aplicarse también cuando el número de afiliados al sindicato llegue a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención (artículo 471).
- Extensión por acto gubernamental. Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esta región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.
- Prórroga automática y denuncia de la convención. A menos que se pacten normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada (denuncia de la convención), ésta se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación (artículo 478). La denuncia –para que sea válida– debe hacerse por escrito, por triplicado, y ante el inspector del trabajo o ante el Alcalde; el original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario y las copias serán radicadas en el Ministerio del Trabajo. Formulada así la denuncia de la convención colectiva ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención (artículo 479).

D. HUELGA Y CIERRES PATRONALES

Fines, definición y alcances

Entendida como el instrumento que le permite tener eficacia a la tutela colectiva, la huelga viene a ser la alteración de la prestación ordinaria de los trabajadores, acordada colectivamente y con la finalidad de presionar al empleador para que acepte alguna o algunas de las reivindicaciones formuladas por el sindicato en la negociación colectiva o en otro terreno donde se estén defendiendo los intereses de los trabajadores. Si bien no existe una norma internacional sobre huelga, este derecho está implícito en el convenio 87.

Es siempre un conflicto colectivo que adopta diversas expresiones, que van desde la tradicional suspensión total de labores con abandono del centro de trabajo, hasta modalidades de suspensión intermitente, de brazos caídos, de áreas neurálgicas, trabajo a ritmo lento, etc.; incluyendo también algunas que no comportan siquiera suspensión alguna de labores, como la huelga de celo o reglamento.

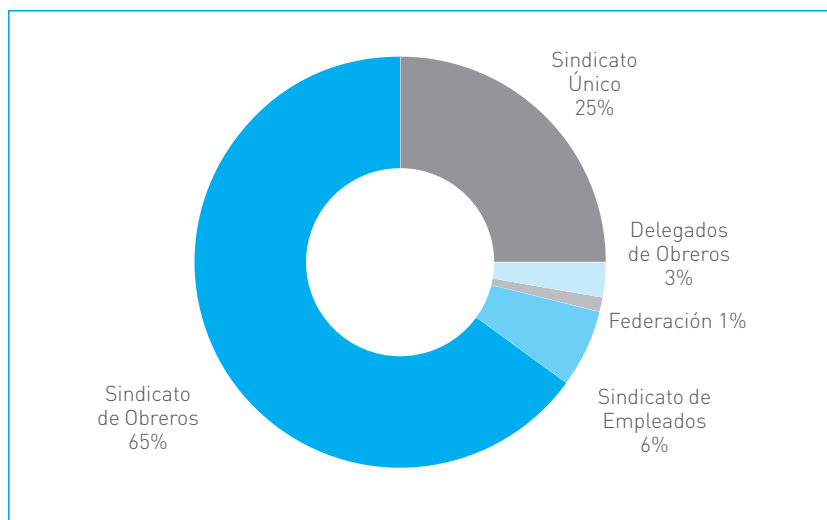
Hay que decir, además, que tiene manifestaciones como la huelga de solidaridad (con otro gremio en conflicto) o la política (exigiéndole, por ejemplo, al Congreso, la dación, modificación o derogación de una norma vinculada a los intereses de los trabajadores), que son llevadas a cabo por causas ajenas a la relación con él o los empleadores involucrados en el ámbito representativo de la organización; pero que, o buscan algún impacto que ayude a la solución de otro conflicto (por eso se llaman de solidaridad) o evidencian que los intereses de los trabajadores trascienden el ámbito de las relaciones bilaterales con los empleadores para abarcar otras parcelas donde se toman decisiones que los afectan.

En todo caso, la OIT ha considerado que todas ellas son expresiones legítimas de este derecho que sólo pueden prohibirse o ilegalizarse cuando pierden su carácter pacífico⁷².

Estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales

Ejemplo 3.9.11

Perú: Huelgas según organización sindical, 2010.
(Número)



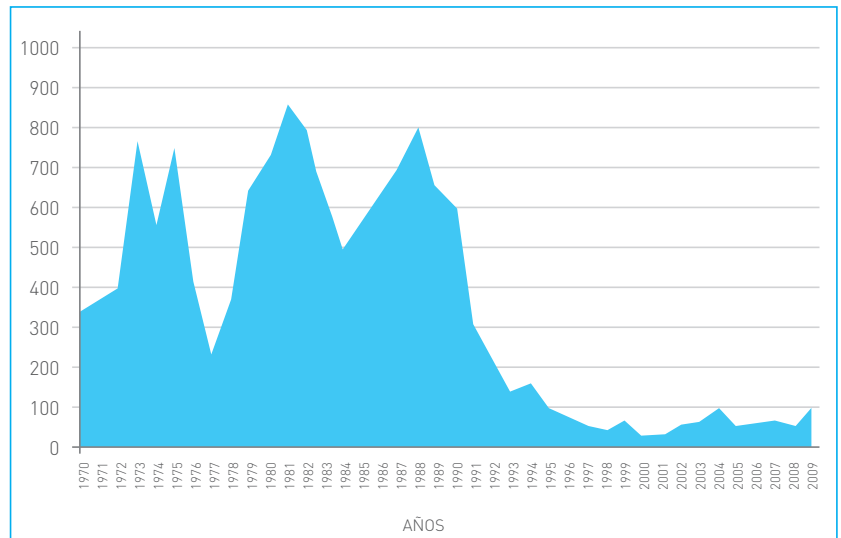
Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2010.

72 Véase: OIT (1985: párrafos 260 y 367) y (1994: párrafo 173).

Ejemplo 3.9.12

Si bien el número de huelgas ha sido fluctuante entre los años 70 y 80, es a partir de los 90 cuando el número de huelgas se reduce significativamente en el Perú. Es también por este período en el que se lleva a cabo un proceso de flexibilización laboral, lo que afectaría directa o indirectamente a los sindicatos, así como a las organizaciones sindicalizadas, y al número de huelgas. A partir de 1995, el número de huelgas se encuentra en el rango de cero a 100.

Perú: Huelgas a nivel nacional, 1970 - 2009
(Número)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2009.
Elaboración propia.



Requisitos para llevar a cabo una huelga

El ejercicio del derecho de huelga está generalmente regulado y dentro de estas normas se encuentran siempre requisitos a cumplir para ejercer válidamente este instrumento de autotutela. Los más comunes y aceptados por la OIT son los siguientes:

- La obligación de dar un preaviso, que no puede ser muy extenso y puede ser variado, según se trate de actividades comunes o de servicios esenciales para la comunidad (que desarrollaremos a continuación). Así, en Perú el plazo ordinario de preaviso antes de materializar una huelga es de cinco (5) días hábiles y de 10 días hábiles en caso de tratarse de un servicio esencial. En Colombia, se dispone que la cesación de labores sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.
- El respeto de un determinado quórum, que puede ser la mayoría de la organización sindical, o de la asamblea de trabajadores, imponiéndose algunas reglas sobre la votación (personal, directa y secreta, por ejemplo).
- La necesidad de recurrir a los procedimientos de conciliación o mediación, en la medida en que sean adecuados, imparciales y rápidos, y que las partes puedan participar en cada etapa.
- El mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos.

Huelga y negociación colectiva

El terreno ordinario y común de la huelga es la negociación colectiva, en la medida en que esta constituye el camino o cauce previsto para componer el conflicto laboral a partir de procedimentalizar los reclamos de mejora o defensa de los derechos de los trabajadores. De este modo, cada año o dos años, los trabajadores buscan mejorar



sus condiciones de trabajo. Como ello depende del empleador – quien habitualmente no acepta los requerimientos planteados–, luego de negociar directamente y con la asistencia de conciliadores o mediadores, el recurso que queda es el de agudizar el conflicto con el fin de conseguir que el empleador acepte todo o parte de lo que se está planteando. De allí que se afirme en los diversos textos de esta materia que la huelga viene a ser el mecanismo que garantiza la eficacia de la negociación colectiva, ya que sin ella –en muchos casos– no habría cómo persuadir al empleador para que ceda en algún o algunos temas.

Sin embargo, la huelga no se limita al terreno de la negociación colectiva y puede ser llevada a cabo para defender los intereses de los trabajadores derivados de otra esfera de las relaciones con el empleador (frente al despido de dirigentes o afiliados al sindicato, por ejemplo); e, incluso, como ya vimos, puede plantearse por solidaridad o frente al Estado para conseguir que una determinada norma vinculada a los intereses de los trabajadores se apruebe, modifique o derogue.

Límites a la huelga

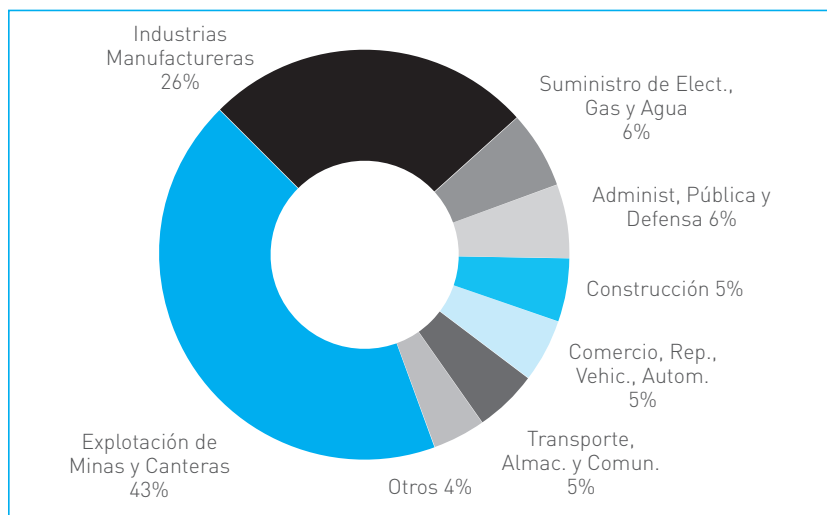
Como no existen derechos absolutos, la huelga también tiene límites, que en algunos casos incluso pueden plasmarse en la prohibición de la huelga porque su materialización afecta a actividades básicas en la sociedad. Así, en el mundo se reconoce como un límite externo a la huelga el campo de los servicios esenciales⁷³. La OIT ha definido los servicios esenciales en sentido estricto como aquellas actividades cuya suspensión puede poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de todo o parte de la población; y, en estos casos, los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT permiten incluso que se prohíba la

⁷³ En Perú y Colombia se habla de servicios públicos esenciales o de servicios públicos a secas, pero en realidad lo que importa es que se esté ante un servicio esencial más allá de si es público o privado. Una huelga en un hospital público o en una clínica privada podría afectar la salud y hasta la vida de los pacientes, por lo que abre la posibilidad de restricciones que eviten tal daño, sin importar para nada la titularidad del servicio.

huelga, a cambio de garantías compensatorias, como son el recurso a un arbitraje rápido e independiente que resuelva el conflicto colectivo.

Las legislaciones peruana y colombiana tienen un listado de actividades calificadas como servicios esenciales que en algunos casos coincide con lo que la OIT entiende por tales y en otros se excede (el transporte o las actividades petroleras). En todo caso, frente a la posibilidad de prohibición de las huelgas en el caso de los servicios esenciales, también está la alternativa de simplemente restringirlas a través del mecanismo de imponer un servicio mínimo dirigido a evitar que se cause el daño en los otros bienes jurídicos que se busca proteger. Así está regulado este tema en el Perú, en donde no se ha prohibido la huelga en los servicios esenciales sino que se impone a los huelguistas el seguir prestando servicios en ciertos ámbitos de la actividad. Cuando ello sucede, el tema central viene a ser la determinación de la amplitud material (qué actividades) y subjetiva (qué trabajadores) de tales servicios mínimos. Frente a lo cual la OIT ha señalado que deberían hacerlo las partes por consenso y que, si ello no es posible, la determinación de las magnitudes debería estar a cargo de un órgano independiente.

**Perú: Huelgas según actividad económica, 2010
(Porcentaje)**



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2010.

Efectos de las huelgas

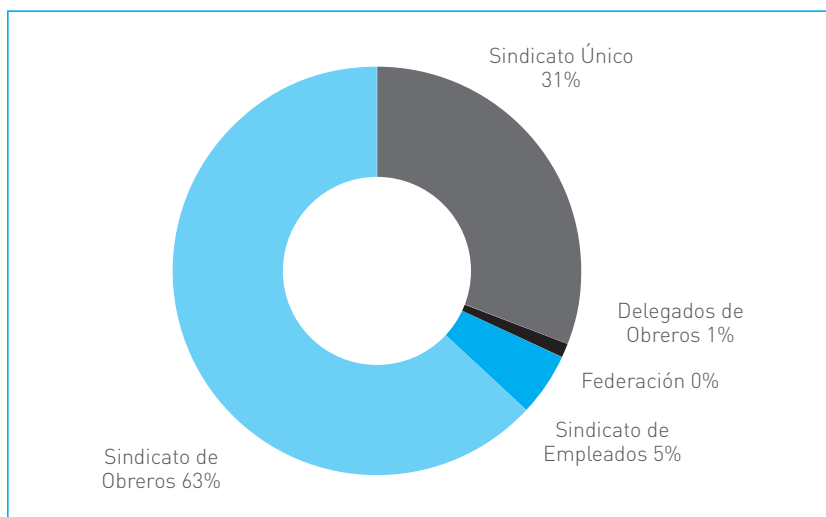
El primer efecto de una huelga es que se suspenden las prestaciones principales de las partes, por lo que ni el trabajador presta servicios ni el empleador remunera. Ello quiere decir que la huelga no implica un rompimiento del contrato de trabajo sino simplemente su suspensión. En segundo lugar, estas obligaciones deben reanudarse inmediatamente después de concluido el conflicto. En tercer lugar, el empleador no puede sustituir a los huelguistas. Y, finalmente, tampoco puede retirar las maquinarias de la empresa para seguir con su actividad en otro ámbito. En el caso peruano, cuando se trata de una huelga que ha sido adoptada por la mayoría absoluta de los trabajadores, el empleador está obligado a suspender las labores de todos los trabajadores, aunque sean contrarios a la medida de fuerza.

“Estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales”.

Uno de los tópicos del estudio de las relaciones laborales gira alrededor de las estadísticas en materia de huelga, que se dan no sólo al interior de cada país sino dentro de la OIT. Las estadísticas se ven generalmente alrededor de tres ítems: el número de huelgas, el número de trabajadores involucrados y el número de días no trabajados debido a esas huelgas. A partir de ellos, se ven las huelgas por organizaciones sindicales, actividades económicas, regiones, duración, declaración de ilegalidad, etc.

Ejemplo 3.9.13

Perú: Número de trabajadores según organización sindical, 2010 (Porcentaje)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2010.

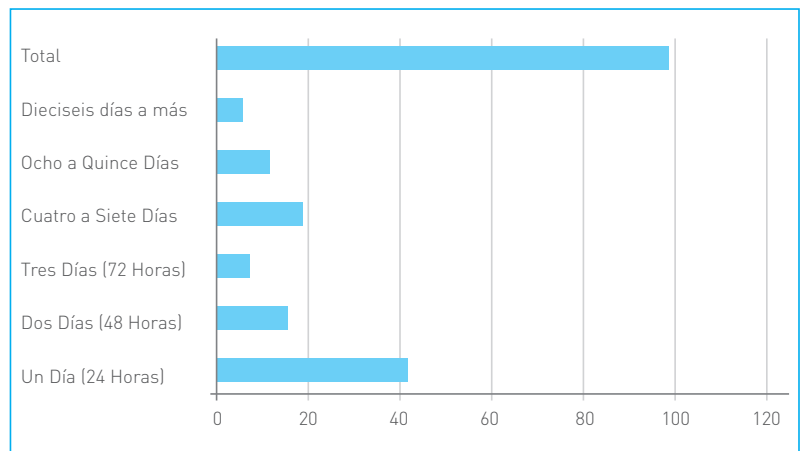
Período de huelga

Según las recomendaciones internacionales, todas las interrupciones del trabajo que se deban a un mismo conflicto laboral deben considerarse como una sola huelga o cierre patronal siempre que el lapso entre estas interrupciones no supere dos meses. En algunos países se utilizan criterios distintos para considerar como único un cierre patronal o una huelga; por ejemplo, cada interrupción del trabajo de cada establecimiento puede considerarse como un mismo y único cierre patronal o huelga. En tales casos, el número de huelgas y cierres patronales (y el de trabajadores implicados) suelen ser más elevados que los que se habrían podido obtener siguiendo las recomendaciones, al punto que algunas veces el número de trabajadores implicados supera el total del empleo de la rama de actividad económica interesada.

Ejemplo 3.9.14

En promedio, las huelgas en el Perú tienen una duración de un día. Sin embargo, y según orden de importancia, existen instituciones donde los trabajadores acatan un período de huelga que oscila entre cuatro a siete días de huelga, o de 48 horas, ocho a 15 días, entre otros.

Perú: Huelgas por duración en días, 2009 (Número)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2009.
Elaboración propia.

Huelgas y cierres patronales, por actividad económica

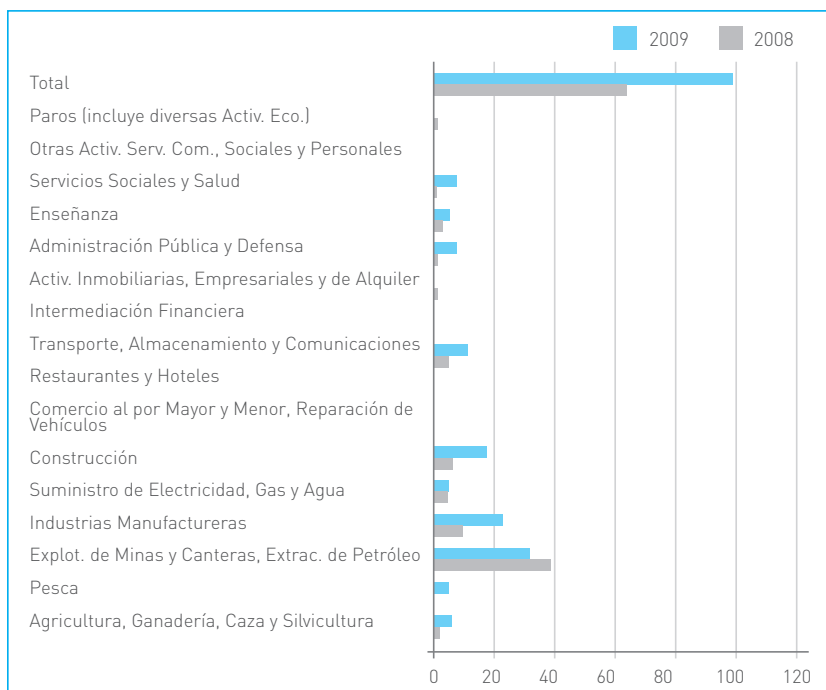
Si una huelga o un cierre patronal abarcan varias actividades económicas, la información pertinente se da, habitualmente, para cada una de las actividades afectadas. En consecuencia, el número total de huelgas y cierres patronales que se presenta para la actividad económica en su conjunto puede ser inferior a la suma de los datos de cada actividad.

Ejemplo 3.9.15

En el siguiente gráfico, responde:

- Cuál (es) es la actividad económica con mayor número de huelgas para el 2008.
- Cuál (es) es la actividad económica con mayor número de huelgas para el 2009.
- Cuál (es) es la actividad económica con mayor reducción en número de huelgas entre 2008 - 2009.
- Cuál (es) es la actividad económica que presenta mayor aumento en número de huelgas entre 2008 - 2009.
- ¿Ha existido una reducción significativa del número de huelgas entre 2008 -2009?

Perú: Huelgas a nivel nacional por actividad económica, 2008 - 2009 (Población)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2009.
Elaboración propia.

Solución

- Explotación de minas y canteras, extracción de Petróleo.
- Explotación de minas y canteras, extracción de Petróleo.
- Explotación de minas y canteras, extracción de Petróleo.
- Industrias Manufactureras.
- En el total, no ha existido ninguna reducción, al contrario, se ha incrementado el número de huelgas, explicado este aumento por el ocurrido en las industrias manufactureras y de construcción.

Una *huelga* representa una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.

Un *cierre patronal* representa el cierre temporal, ya sea parcial o total, de uno o varios centros de trabajo decidido por uno o varios empleadores o el impedimento por parte de éstos del desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores con objeto de lograr una reivindicación o rechazar exigencias o apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros empleadores.

Los *trabajadores implicados en huelgas y en cierres patronales* representan el número de trabajadores implicados directa o indirectamente en cualquier momento durante una huelga o un cierre patronal, sin importar si la implicación fue por toda la duración de la huelga o del cierre patronal o sólo por parte de dicha duración. Los trabajadores que se ven impedidos de trabajar como resultado de efectos secundarios de huelgas o cierres patronales quedan excluidos.

Los *trabajadores directamente implicados en una huelga* son los que participaron directamente interrumpiendo el trabajo. Los trabajadores indirectamente implicados en una huelga son los asalariados de los establecimientos implicados o los trabajadores independientes que



pertenecen al grupo implicado, que no participaron directamente interrumpiendo su trabajo pero que no pudieron trabajar a causa de la huelga.

Los *trabajadores directamente implicados en un cierre patronal* son los asalariados de los establecimientos implicados a los que el conflicto de trabajo afectó directamente y que no pudieron trabajar a causa del cierre patronal. Los trabajadores indirectamente implicados en un cierre patronal son los asalariados de los establecimientos implicados a los que el conflicto de trabajo no afectó directamente, pero que no pudieron trabajar a causa del cierre patronal.

Los *días no trabajados por causa de huelga o cierre patronal* representan el número total de días de trabajo no trabajados como consecuencia de huelgas y cierres patronales acontecidos durante el año. Se miden teniendo en cuenta el total de días de trabajo laborables que hubieran sido normalmente trabajados por cada trabajador implicado, de no haberse producido la interrupción de la actividad.

La *tasa de días no trabajados por causa de huelga o cierre patronal* representa la tasa de severidad de las huelgas y los cierres patronales, y se calcula generalmente como el número de días no trabajados por un determinado número de trabajadores, (ya sean asalariados o personas con empleo, dependiendo de la práctica y las circunstancias nacionales).

ACTIVIDAD 3.9.1

Consulte en Laborsta y encuentre para su país las principales estadísticas (anuales), vinculadas a huelgas y cierres patronales, trabajadores implicados, días no trabajados, tasas de días no trabajados por actividad económica.

ACTIVIDAD 3.9.2

Buscar en el Ministerio de Trabajo de su país el número de huelgas del 2010. Asimismo, ¿existen sindicatos en su país? ¿Cuántos? Grafique el número de sindicatos de los últimos 10 años, y diga si es que este ha aumentado o se ha reducido.

ACTIVIDAD 3.9.3

Averiguar si los sindicatos de su país han llegado a alguna negociación colectiva exitosa.

Caso 3.8

La empresa de procesamiento de bolsas para el embalaje de café en Colombia cuenta con más de 100 trabajadores y tienen 50 años en el mercado. Esta empresa en los años 80 ha tenido un sindicato. Sin embargo, en los 90 éste fue disuelto. En la actualidad, un grupo de trabajadores ha reunido la cantidad de personas necesarias para formar un sindicato, aunque el nuevo dueño de la empresa se ha negado a su formación, y ejerce presiones o amenazas de despido o de beneficios; por medio de otorgar mejores beneficios a los no sindicalizados, entre otros.

A pesar de las presiones los trabajadores buscaron a la autoridad laboral para registrar su sindicato y se enfrentan ahora a la presión interna de la empresa porque esta no quiere reconocer su pliego de reclamos.

¿En qué ámbito nacional e internacional se puede realizar una denuncia contra la libertad sindical?

¿Cuántos sindicatos en promedio fueron registrados en su país en los últimos cinco años?

EJERCICIOS RESUELTOS

Ejercicios	Soluciones																																																																				
<p>3.9.1 Señalar verdadero o falso:</p> <p>a. El Estado sólo interviene como empleador en la negociación colectiva.</p> <p>b. La negociación colectiva es uno de los elementos más importantes de la libertad sindical, en su ámbito individual.</p> <p>c. Según la OIT, la negociación colectiva es vista como un procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos entre las partes en conflicto.</p>	<p>a. Falso.</p> <p>b. Falso.</p> <p>c. Verdadero</p>																																																																				
<p>3.9.2 Dado el siguiente cuadro se le pide que halle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de sindicatos en el sector privado y público. • Porcentajes de afiliados en el sector privado y público. • Porcentaje de afiliados hombres tanto en el sector público como privado • Porcentaje de afiliadas mujeres tanto en el sector público como privado. <p>Colombia: Número de sindicatos activos y afiliados por naturaleza del sindicato, 2008</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sindicatos</th> <th>Afiliados</th> <th>Afiliados hombres</th> <th>Afiliadas mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Privado</td> <td>2,132</td> <td>391,751</td> <td>297,672</td> <td>94,079</td> </tr> <tr> <td>Estatatal</td> <td>801</td> <td>430,206</td> <td>218,559</td> <td>211,647</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2,933</td> <td>821,957</td> <td>516,231</td> <td>305,726</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: ENS.</i></p>		Sindicatos	Afiliados	Afiliados hombres	Afiliadas mujeres	Privado	2,132	391,751	297,672	94,079	Estatatal	801	430,206	218,559	211,647	Total	2,933	821,957	516,231	305,726	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sindicatos</th> <th>% de Sindicatos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Privado</td> <td>2,132</td> <td>$= (2,132 / 2,933) * 100 = 72.7$</td> </tr> <tr> <td>Estatatal</td> <td>801</td> <td>$= (801 / 2,933) * 100 = 27.3$</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2,933</td> <td>$= (2,933 / 2,933) * 100 = 100.0$</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Afiliados</th> <th>% de Afiliados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Privado</td> <td>391,751</td> <td>$= (391,751 / 821,957) * 100 = 47.7$</td> </tr> <tr> <td>Estatatal</td> <td>430,206</td> <td>$= (430,206 / 821,957) * 100 = 52.3$</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>821,957</td> <td>$= (821,957 / 821,957) * 100 = 100.0$</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Afiliados hombres</th> <th>% de Afiliados hombres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Privado</td> <td>297,672</td> <td>$= (297,672 / 516,231) * 100 = 57.7$</td> </tr> <tr> <td>Estatatal</td> <td>218,559</td> <td>$= (218,559 / 516,231) * 100 = 42.3$</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>516,231</td> <td>$= (516,231 / 516,231) * 100 = 100.0$</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Afiliados mujeres</th> <th>% de Afiliadas mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Privado</td> <td>94,079</td> <td>$= (94,079 / 305,726) * 100 = 30.8$</td> </tr> <tr> <td>Estatatal</td> <td>211,647</td> <td>$= (211,647 / 305,726) * 100 = 69.2$</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>305,726</td> <td>$= (305,726 / 305,726) * 100 = 100.0$</td> </tr> </tbody> </table>		Sindicatos	% de Sindicatos	Privado	2,132	$= (2,132 / 2,933) * 100 = 72.7$	Estatatal	801	$= (801 / 2,933) * 100 = 27.3$	Total	2,933	$= (2,933 / 2,933) * 100 = 100.0$		Afiliados	% de Afiliados	Privado	391,751	$= (391,751 / 821,957) * 100 = 47.7$	Estatatal	430,206	$= (430,206 / 821,957) * 100 = 52.3$	Total	821,957	$= (821,957 / 821,957) * 100 = 100.0$		Afiliados hombres	% de Afiliados hombres	Privado	297,672	$= (297,672 / 516,231) * 100 = 57.7$	Estatatal	218,559	$= (218,559 / 516,231) * 100 = 42.3$	Total	516,231	$= (516,231 / 516,231) * 100 = 100.0$		Afiliados mujeres	% de Afiliadas mujeres	Privado	94,079	$= (94,079 / 305,726) * 100 = 30.8$	Estatatal	211,647	$= (211,647 / 305,726) * 100 = 69.2$	Total	305,726	$= (305,726 / 305,726) * 100 = 100.0$
	Sindicatos	Afiliados	Afiliados hombres	Afiliadas mujeres																																																																	
Privado	2,132	391,751	297,672	94,079																																																																	
Estatatal	801	430,206	218,559	211,647																																																																	
Total	2,933	821,957	516,231	305,726																																																																	
	Sindicatos	% de Sindicatos																																																																			
Privado	2,132	$= (2,132 / 2,933) * 100 = 72.7$																																																																			
Estatatal	801	$= (801 / 2,933) * 100 = 27.3$																																																																			
Total	2,933	$= (2,933 / 2,933) * 100 = 100.0$																																																																			
	Afiliados	% de Afiliados																																																																			
Privado	391,751	$= (391,751 / 821,957) * 100 = 47.7$																																																																			
Estatatal	430,206	$= (430,206 / 821,957) * 100 = 52.3$																																																																			
Total	821,957	$= (821,957 / 821,957) * 100 = 100.0$																																																																			
	Afiliados hombres	% de Afiliados hombres																																																																			
Privado	297,672	$= (297,672 / 516,231) * 100 = 57.7$																																																																			
Estatatal	218,559	$= (218,559 / 516,231) * 100 = 42.3$																																																																			
Total	516,231	$= (516,231 / 516,231) * 100 = 100.0$																																																																			
	Afiliados mujeres	% de Afiliadas mujeres																																																																			
Privado	94,079	$= (94,079 / 305,726) * 100 = 30.8$																																																																			
Estatatal	211,647	$= (211,647 / 305,726) * 100 = 69.2$																																																																			
Total	305,726	$= (305,726 / 305,726) * 100 = 100.0$																																																																			

Ejercicios	Soluciones
<p>3.9.3 Señale la veracidad o falsedad de los siguientes enunciados:</p> <p>a. Las huelgas deben estar vinculadas a un proceso de negociación de un convenio colectivo.</p> <p>b. Las huelgas pueden durar sólo hasta tres días.</p> <p>c. Los trabajadores pueden estar implicados directa o indirectamente en una huelga.</p>	<p>a. Falso.</p> <p>b. Falso.</p> <p>c. Verdadero.</p>

EJERCICIOS PROPUESTOS

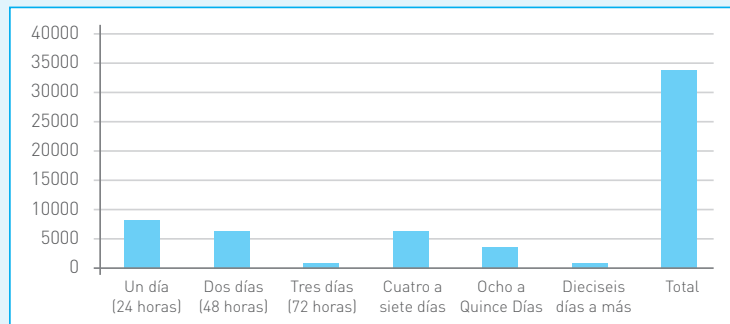
3.9.1 Señale la veracidad o falsedad de los siguientes enunciados:

- Sólo el Estado y los trabajadores son agentes negociadores.
- El Estado no participa en la negociación colectiva
- En la negociación colectiva intervienen los representantes de los trabajadores y los empleadores.

3.9.2 Dado el siguiente cuadro, se le pide:

- Cuál es el mayor período de huelga en el que han participado los trabajadores.
- Cuál es el menor período de huelga en el que han participado los trabajadores.
- En su mayoría, cuál es el período que ha sido acatado por los trabajadores.
- En total, cuántos trabajadores han participado en huelgas.

Perú: Número trabajadores en huelga por período de días en huelgas, 2009 (Personas)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2009.
Elaboración propia.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre la medición de las relaciones laborales?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

3.10. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Exploración de los conocimientos previos

En su país,

¿Cuántas formas de negociación colectiva existen?

¿Cuál es la cobertura de la negociación colectiva?

¿Cuántos convenios colectivos convencionales se dieron en el año pasado?

¿Cuántas negociaciones colectivas de incremento de salario existieron el año pasado?

¿Cuál fue el promedio del incremento salarial que se dio el año pasado por tipo de negociación colectiva?

A continuación se desarrollan los siguientes temas:

- A. Uso e interpretación
- B. Negociación colectiva y género
- C. Estructura de la negociación colectiva
- D. Etapas de solución
- E. Prácticas existentes fuera de la negociación colectiva de trabajo
- F. Principales tópicos de la negociación colectiva



A. USO E INTERPRETACIÓN

Entre los principales objetivos de la negociación colectiva se encuentran el determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo. Tomando en cuenta a los trabajadores se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.

De otro lado, la negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al “conjunto” de los trabajadores “una sola voz”, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. En muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo⁷⁴.

B. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GÉNERO

La negociación colectiva nos permite conocer sobre las diferencias laborales entre hombres y mujeres, ya que es un indicador que mide:

- Tasa de paro.
- Segregación ocupacional.
- Doble jornada.

⁷⁴ http://www.crimt.org/output/es/negociacion_colectiva.htm. Consulta 20-09-2011.



- Discriminación salarial.
- Salud laboral.
- Acoso sexual.
- Para evitar la segregación ocupacional se debe planificar una formación y una promoción que equipare a ambos sexos.
- Si nos concientizamos del problema de la doble jornada incidiremos en las cláusulas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- La discriminación salarial se traducirá en un fomento de la igualdad retributiva y una prohibición de tablas salariales sexistas.
- La salud laboral y el acoso sexual se tratarán en el convenio para fomentar la una y evitar el otro.

C. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La legislación laboral colombiana establece tres formas de convenios o contratos colectivos de trabajo:

1. *La convención colectiva de trabajo.* Se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, según el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).
2. *El pacto colectivo.* Es el que se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Se rige por las mismas disposiciones establecidas para las convenciones colectivas y sólo son aplicables a quienes lo hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos (artículo 481). La ley establece su prohibición en aquellas empresas donde exista un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la misma.

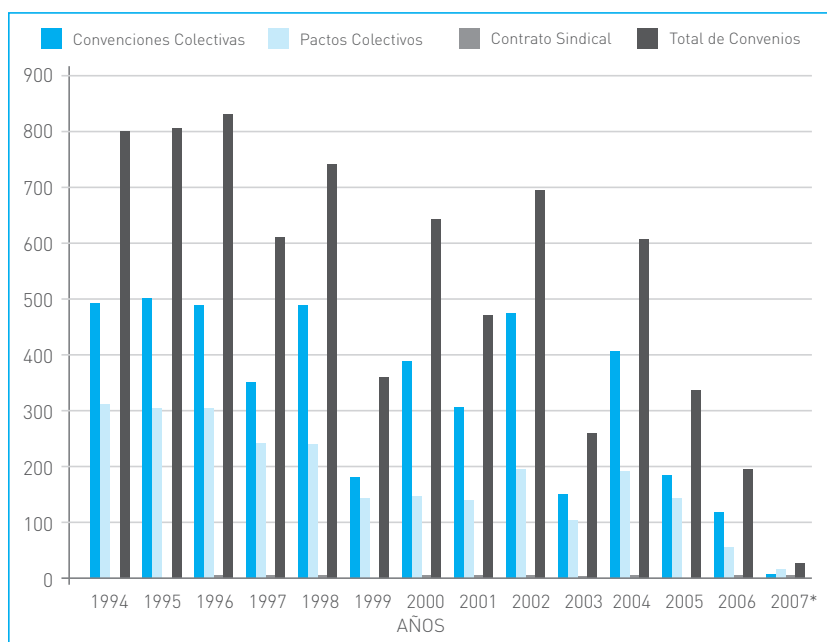


3. *Contratos sindicales.* Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. La duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. El sindicato que suscriba el contrato responde por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados; para estos efectos cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente, sino se constituyere se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones (artículos 482 y 483) (ENS: 5).

Ejemplo 3.10.1

En el siguiente cuadro se observa que en Colombia las convenciones y pactos colectivos, así como los contratos sindicales y los convenios se han reducido significativamente.

Colombia: Convenciones colectivas, pactos colectivos, contratos sindicales y total de convenios, 1994 – 2007 (Número)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Colombia.
 Nota: Datos al 20 de febrero de 2007.

Ejemplo 3.10.2.

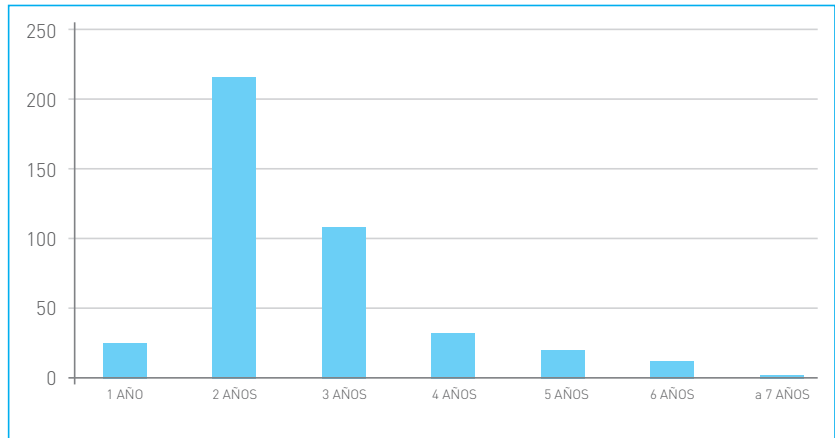
Colombia: ENS, Archivo sindical, negociaciones colectivas, 2006 - 2010 (Número)

AÑO	CONVENIOS	PACTOS	CONTRATOS	TOTAL
2006	387		13	400
2007	262	206	21	489
2008	280	225	32	537
2009	394	218	38	650
2010 (Junio)	146	165	32	343

Fuente: Bonilla (2011).
 Al 2006 no hay información de pactos.
 La información del 2010 es de enero a junio.

Ejemplo 3.10.3.

Colombia: Pactos colectivos vigentes, según período de vigencia



Fuente: Bonilla (2011).

Ejemplo 3.10.4

Colombia: Acuerdos de salarios en acuerdo colectivos vigentes

AÑO	IPC	IPC + %	%	NO HAY PACTO
1	122	118	413	0
2	313	259	48	33
3	80	142	20	411
4	32	63	7	551

Fuente: Bonilla (2011).



Ejemplo 3.10.5

Colombia: Acuerdos de Salarios en pactos colectivos vigentes

AÑO	IPC	IPC + %	%	NO HAY PACTO
1	253	100	105	1
2	295	110	26	28
3	128	53	8	270
4	41	18	7	393

Fuente: Bonilla (2011).

D. ETAPAS DE SOLUCIÓN

Entre las etapas de solución tenemos: 1) negociación directa, 2) conciliación, 3) extra proceso, 4) autoridad administrativa de trabajo y 5) arbitraje.

Ejemplo 3.10.6

La principal solución en los convenios colectivos en el Perú es el de la negociación directa. De ellos, la mayoría de soluciones fueron para los sindicatos de obreros, sindicato único, sindicato de empleados, delegados de obreros, delegados de empleados, delegados de empleados y obreros, y federación.

Perú: Convenios colectivos por etapas de solución, 2010. (Número)

Organización sindical	ETAPAS DE SOLUCIÓN					Total
	Negociación directa	Conciliación	Extra proceso	Arbitraje		
				Acuerdo de partes	Unipersonal	
Federación	4	-	-	1	-	4
Sindicato de Empleados	62	1	2	28	2	68
Sindicato de Obreros	127	26	10	270	-	163
Sindicato Único	41	4	2	393	1	48
Delegados de Empleados	18	-	-		-	18
Delegados de Obreros	24	2	-		-	26
Delegados Empleados Obreros	2	-	-		-	2
Total	278	33	14		3	329

Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2010.

E. PRÁCTICAS EXISTENTES FUERA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Son varias las prácticas que utilizan los empleadores que se encuentran por fuera de las convenciones colectivas de trabajo; se destacan entre ellas las siguientes:

- Estatutos administrativos que consagran beneficios a ciertos sectores de trabajadores.
- Incrementos salariales realizados de manera unilateral.
- Imposición de acuerdos disfrazados mediante supuestos pactos colectivos de trabajo.
- En algunas oportunidades se acostumbra celebrar las llamadas cláusulas extraconvencionales, que tienen la característica de estar sometidas a la autonomía de la voluntad de las partes y no a las reglas imperativas que rigen la convención colectiva de trabajo (ENS: 12).

F. PRINCIPALES TÓPICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

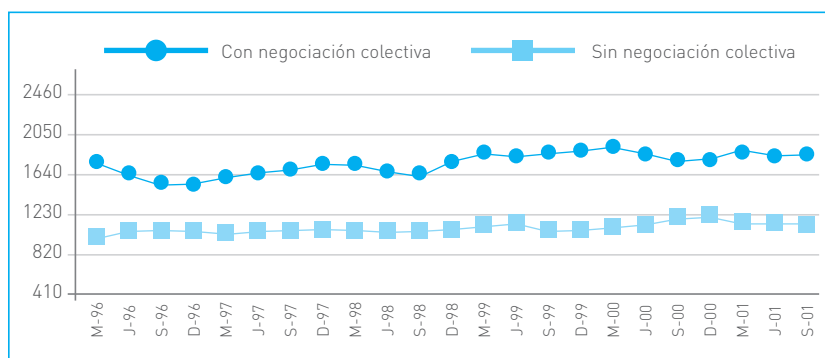
¿Cuáles son los temas más usuales, los que van a estar presentes en las próximas negociaciones colectivas?

1. Las relaciones de intercambio entre el trabajo y el salario. Esto significa qué cantidad de trabajo y qué cantidad de salario va a pagar ese trabajo requerido a los trabajadores, de manera tal de adecuarse a las reglas del mercado y a las correcciones necesarias para atender dichas reglas. Este primer núcleo incluye también la duración de la jornada laboral y el régimen de vacaciones (OIT 2002: 28-29).

Ejemplo 3.10.7

Los sindicatos y su poder de negociación han tenido un impacto en la determinación de las remuneraciones de los trabajadores. En el siguiente gráfico, las remuneraciones reales de los empleados y obreros sindicalizados se encontraron por encima de aquellas recibidas por los trabajadores no sindicalizados.

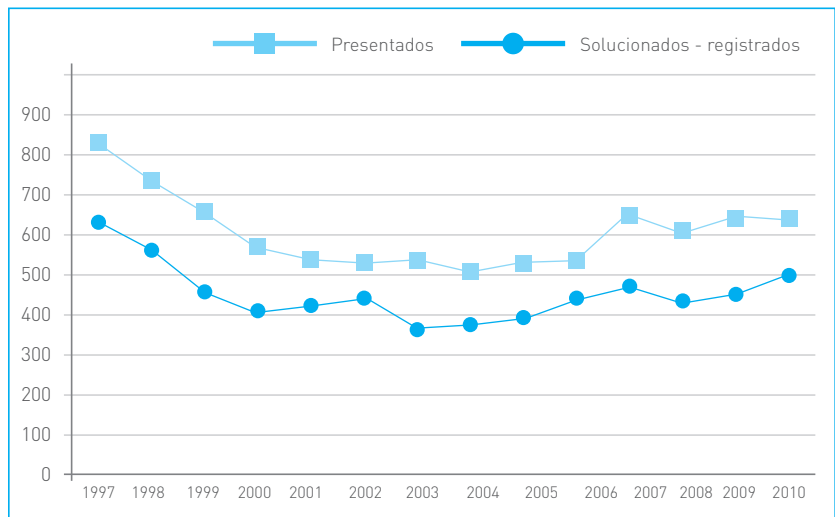
Perú Urbano: Sueldo reales en empresas de 10 a más trabajadores según negociación colectiva (1994=100), 1996 - 2001



Fuente: MTPE. Boletín de economía laboral N° 22-24, 2002.

2. Un segundo núcleo hace referencia a las relaciones de producción, a la organización del trabajo y a las condiciones de trabajo. Estas son entendidas como una problemática global e integral, cuyos temas esenciales serán la higiene y la seguridad, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la edición y límites máximos de la carga física, psíquica y mental, la organización y el contenido del trabajo, la ergonomía y el sistema de remuneraciones según el rendimiento (OIT 2002: 30).
3. Habría un tercer núcleo que trata sobre las materias que hacen a las relaciones colectivas de trabajo. Aquí se incluyen la actividad sindical dentro de la empresa, los mecanismos de solución de conflictos colectivos y los criterios para la articulación de convenios de ámbito menor (criterio jerárquico) y los de prevalencia del convenio anterior o posterior (criterio cronológico) (OIT 2002: 31).

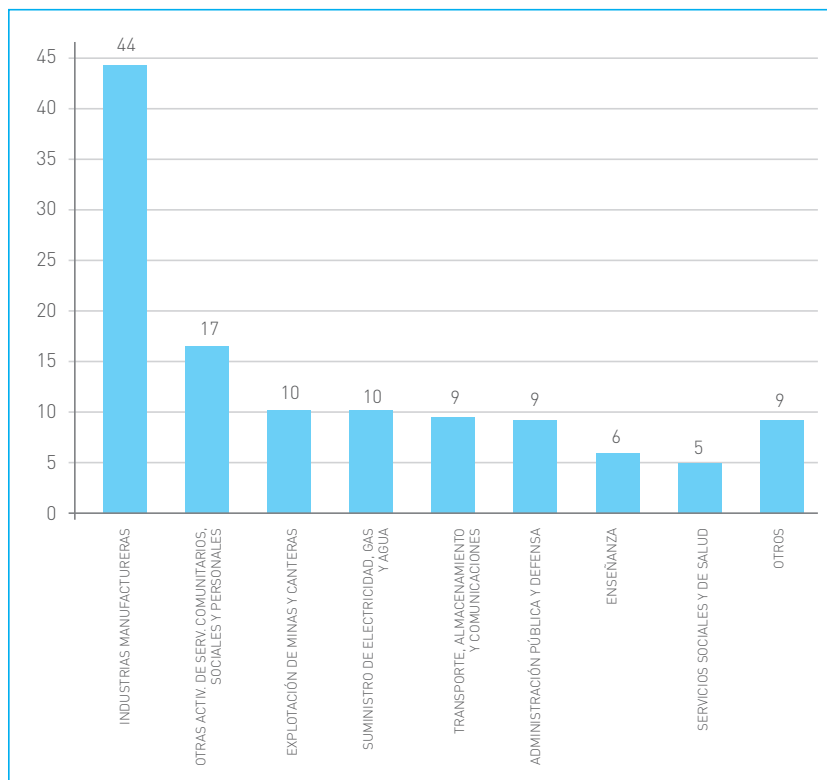
Perú: Evolución de pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados 1997 -2010 (Número)



Fuente: MTPE. Anuario estadístico 2010.

- Un cuarto núcleo de negociación es aquel que toma a la empresa como sujeto económico, una unidad dentro de la actividad económica en la cual se desarrolle. De esta forma, aquí se ven temas tales como los procesos de inversión y de reconversión tecnológica (OIT 2002: 32).

Perú: Valorización de pliegos de reclamos según actividad económica, 2010 (Número)



Fuente: MYPE. Anuario estadístico 2010.
Elaboración propia.

- El último núcleo temático es el que hace referencia a la situación social de los trabajadores, vale decir sus condiciones



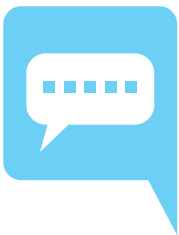
de vida; tales como la vivienda, el transporte, el medio ambiente, estructuras sanitarias y asistenciales, seguridad social, y todos aquellos otros que tengan en cuenta al trabajador no ya como sujeto de las relaciones laborales sino como integrante de una sociedad determinada (OIT 2002: 32 -33).

EJERCICIOS PROPUESTOS

3.10.1 ¿Cuántas etapas de solución existen en una negociación colectiva?

3.10.2 Del *Ejemplo 3.9.2*, diga lo siguiente: ¿Cuál es el mayor período de pacto colectivo?

3.10.3 Explique la importancia de la negociación colectiva en el género.



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre la negociación colectiva?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

4

CUARTA PARTE

Del diagnóstico a la perspectiva propositiva

Finalmente, el desarrollo de la capacidad para fortalecer la acción sindical, al realizar diagnósticos y enriquecer el debate en torno a la toma de decisiones en el mercado de trabajo, debe concluir con una perspectiva propositiva de incidencia de mejoría de la acción sindical. Esta propuesta necesita enmarcarse tanto en términos de la visión macro del mercado de trabajo y en las relaciones laborales específicas, como en la mejoría de la gestión interna de las organizaciones sindicales, la relación con los medios de comunicación y, en especial, con las demás organizaciones de la sociedad civil.

Recuadro 4

Resultados esperados del aprendizaje de la Unidad IV, Del diagnóstico a la perspectiva propositiva

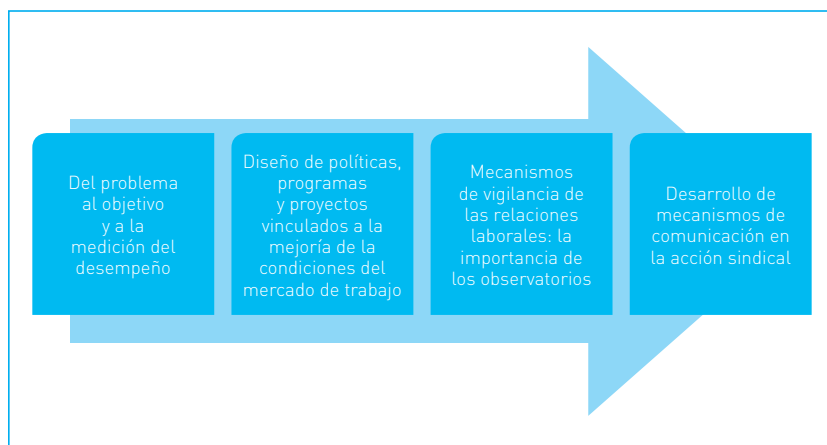
¿Qué aprenderé? Cómo, desde la problemática, plantear objetivos y usar indicadores para sostener metas; lo cual resulta ser un instrumento para concretar políticas, programas y proyectos de desarrollo para mejorar las condiciones de empleo. Asimismo, es fundamental que estas metas sean vigiladas y se tengan en cuenta para establecer mecanismos de comunicación para la acción sindical.

¿Cómo? Revisando los conceptos básicos, teniendo en cuenta herramientas, casos, actividades y ejercicios propuestos para la reflexión.

¿Para qué? Mejorar de manera efectiva y eficaz el uso de indicadores para reforzar la capacidad de propuestas concretas en la acción sindical.

Esquema 4

Esquema general de los contenidos de la Unidad IV, Del diagnóstico a la perspectiva propositiva



4.1. DESDE LA PROBLEMÁTICA A LOS OBJETIVOS: EL USO DE INDICADORES LABORALES EN LAS PROPUESTAS SINDICALES DE TRABAJO DECENTE

Exploración de los conocimientos previos

¿Qué tipo de diagnósticos ha utilizado usted en su acción sindical?

Cuando realiza propuestas, ¿parte de un análisis situacional y propone metas cuantificadas con plazos para lograrlas? Dé un ejemplo de problema laboral, transfórmelo en propuesta, y construya un indicador con metas específicas.



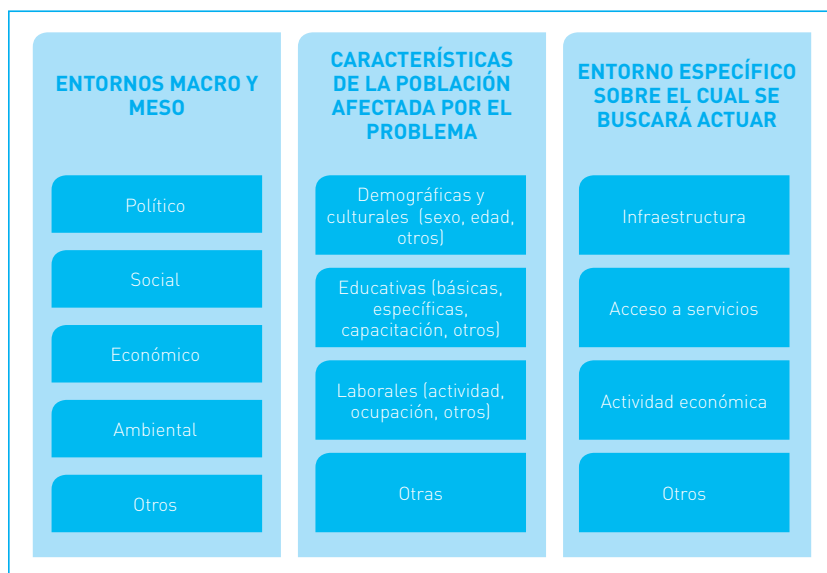
A continuación se desarrollará información sobre:

- A. Características de la problemática: desde el diagnóstico a la relación de causalidad vinculada a la estrategia de la acción a llevar a cabo.
- B. Definición de objetivos.
- C. Utilización de indicadores para la formulación de metas.

A. DEFINICIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Antes de entender toda una problemática se requiere entender a cada problema como una situación negativa, cuya gravedad debe ser sustentada en términos cuantitativos para que se pueda facilitar el análisis después de definir los objetivos, plantear metas y hacer el seguimiento si se ha logrado superarlo. No se puede asociar un problema con algo que no se puede solucionar.

La problemática es un conjunto de problemas que guardan un hilo conductor de análisis y sistematización al ser presentada. La realidad es un bosque de problemas y la idea es que se sacará una foto planteando un foco y estableciendo los demás objetos frente a este centro. En términos de proyectos, ello significa que se empieza con un diagnóstico de la situación problemática, que puede ser realizado con una lluvia de ideas entre los asistentes, o usando técnicas de investigación cualitativas o cuantitativas, con experticia; pero en todos casos se debe buscar cuantificar las características de la población afectada por los problemas y las características de su entorno directo, sobre el cual se quiere incidir.



En realidad, el esquema anterior es solamente referencial, lo importante es sustentar cada uno de los elementos sobre los cuales se va a actuar y guardar coherencia desde el diagnóstico con la estrategia de acción que se seguirá. Una vez que se tienen las muchas problemáticas sobre las cuales se quiere incidir es necesario seleccionar una de ellas para que vaya en el centro de la acción. Ello se hace estableciendo relaciones causales durante la etapa del diagnóstico para saber cuál representa el centro nodal de los diversos aspectos en los que se requiere de acciones específicas para su superación.

Para la formulación de la expresión asociada al problema central se debe tener en cuenta una serie de recomendaciones que se plantean a continuación:

- i. Representa una situación negativa a la cual se puede asociar la gravedad del problema, sustentada de tal forma que no se cuestione la propuesta en ninguna de sus etapas de elaboración y aprobación. En este sentido, será evaluada



- según su pertinencia, o sea, los vínculos con otros niveles de planificación y la participación de la población objetivo en su definición.
- ii. Debe ser único, porque sino la foto sale desenfocada y el problema central distorsionado; y no se sabe con claridad qué se quiere superar.
 - iii. Requiere estar focalizado en un área geográfica específica lo cual facilitará la delimitación de la población afectada por el problema central, que se convertirá posteriormente en población objetivo y preparará el análisis sobre el grupo meta. Con ello, se permite identificar la estrategia de cobertura o replicabilidad que se pretende con la acción propuesta.
 - iv. No se pueden utilizar expresiones de ausencia, en la medida que dificulta el análisis de alternativa y solamente manifiesta la ausencia de la solución ya identificada.
 - v. Es fundamental que sea expresada sin enunciar sus causas o efectos, porque éstos deben ser planteados aparte, en un análisis de cada uno de los aspectos que finalmente se presentarán en un esquema causal; estando el problema central en medio, ordenando la estrategia implícita en la acción que se llevará a cabo. Ello significa que no se pueden utilizar expresiones como: "...causadas por", "provenientes de..."; ni tampoco, "...que llevan a...", "que implican que...", entre otros.

El problema central, por lo tanto, debe ser sustentado como mínimo por dos indicadores: su gravedad y la población afectada. Es la base de todo el proyecto y si hay algún tipo de cuestionamiento sobre su veracidad, todo el esfuerzo realizado en la elaboración del proyecto se desvanece.

Una vez definido y sustentado el problema central es fundamental encontrar sus causas y seleccionar aquellas sobre las cuales se puede actuar para resolver el problema señalado como central. En este sentido, no todas las causas deben ser consideradas en el análisis directo de la estrategia del proyecto, sino solo las que puedan



entrar en la estrategia del proyecto. Las causas que no son tomadas en cuenta deben ser consideradas posteriormente, en el análisis de riesgos externos del proyecto. Es decir, pasan a considerarse como posibles factores externos que pueden impedir el logro de los objetivos del proyecto. Por el contrario, las causas seleccionadas serán parte de la estrategia del proyecto e iniciarán una secuencia de definición de instrumentos de gestión; tales como problemas, objetivos, indicadores, medios de verificación y análisis de riesgo.

Para detallar la estrategia de la propuesta, es necesario precisar las causas del problema, separando las causas directas, más vinculadas al tema que se ha seleccionado, para concentrarse en el centro de la problemática. Cuanto más indirectas son las causas, más instrumentales se vuelven; es decir, se vinculan con falta de herramientas para superar estas situaciones negativas.

Ejemplo 4.1:

Proyecto del Observatorio sociolaboral del MTPE, Perú, 2005.

Árbol de problemas

**Entidad responsable: Dirección Nacional de Promoción del Empleo
y Formación Profesional - MINTRA**

**Nombre del proyecto: Implementación del Observatorio Socio
Laboral**

Efecto Principal

Inadecuada focalización de las políticas que generan empleo para la población peruana más necesitada

Efectos Indirectos

Escasa inversión de los agentes económicos en actividades productivas que generan nuevos puestos de trabajo de calidad

Frustración de aquellos que invierten en su formación y no acceden a puestos adecuados a su nivel educativo

Importantes gastos en consultorías destinadas a mejorar la eficiencia de los planes, programas y proyectos públicos con escasos resultados

Efectos Directos

Los agentes económicos privados (empresas, sindicatos, académicos, periodistas entre otros) no cuentan con la información que permita una adecuada toma de decisiones

Las instituciones educativas no cuentan con la información que permita una adecuada toma de decisiones

Los agentes económicos públicos no cuentan con la información que permita una adecuada toma de decisiones

Problema Central

Inadecuada información para la formulación de las políticas de promoción del empleo y de la formación profesional en el mercado laboral en el Perú

Causas Directas

Limitada capacidad de generación de información sobre temas laborales

No se procesa adecuadamente la información administrativa sobre las relaciones laborales

Insuficiente procesamiento de la información sobre la brecha entre la demanda y la oferta laboral

Escasez de información sobre la brecha entre la oferta educativa y la demanda laboral

Falta de capacidad de la DNPEFP para organizarse y difundir oportunamente la información socio laboral

Causas Indirectas

Limitada cobertura y variedad de encuestas laborales

Falta de capacidad de las Direcciones Regionales para generar, procesar y difundir información socio laboral

Estadísticas y boletines presentan escasa información y poco procesada sobre las relaciones laborales

Falta elaboración y difusión de estudios sobre economía laboral

No se elaboran y difunden estudios que permitan la adecuada orientación de la formación y la capacitación laboral

Debilidad institucional de la DNPEFP

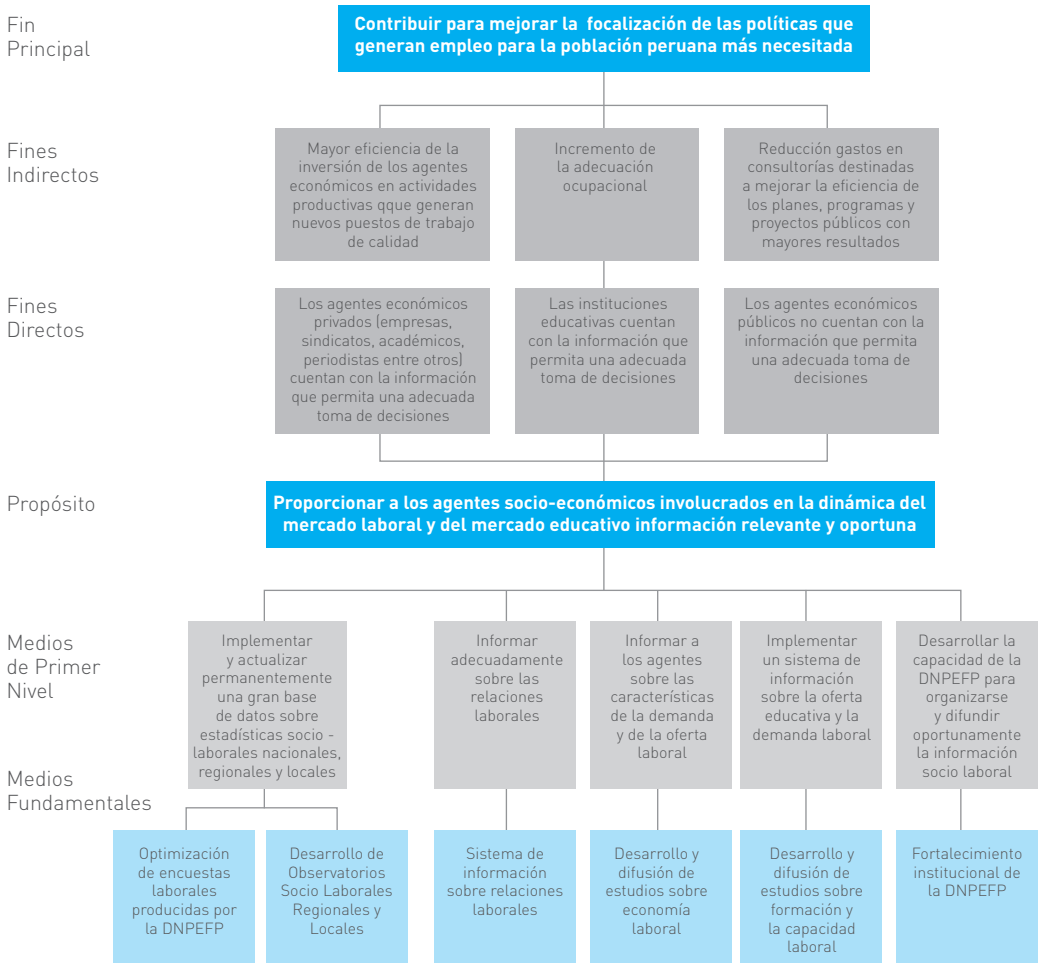
Ejemplo 4.1:

Proyecto del Observatorio sociolaboral del MTPE, Perú, 2005.

Árbol de objetivos

Entidad responsable: Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional - MINTRA

Nombre del proyecto: Implementación del Observatorio Socio Laboral



Ejemplo 4.1

Proyecto del Observatorio sociolaboral del MTPE – Perú. Marco lógico

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO Según el Enfoque del Marco Lógico				
ENTIDAD RESPONSABLE Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional - MINTRA				
NOMBRE RESUMIDO DEL PROYECTO Implementación del Observatorio Socio Laboral				
	RESUMEN DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin	F-Contribuir para mejorar la focalización de las políticas que generan empleo para la población peruana más necesitada	1.1. A los 3 años de terminado el proyecto, se ha aumentado las tasas de reducción del desempleo a nivel nacional en 2 ptos.	MVI1 - ENAHO, Encuesta permanente de empleo	SF1-Estabilidad institucional (pública y privada)
		1.2. A los 2 años de terminado el proyecto, se ha mejorado el nivel de adecuación ocupacional en tres puntos porcentuales a 56.4%	MVI2 - Artículo en Boletín de Economía Laboral	SF2 - Gobierno prioriza el gasto social para la generación de empleo
Propósito	P-Proporcionar a los agente socio-económicos involucrados en la dinámica del mercado laboral y del mercado educativo información relevante y oportuna	R1-Al terminar el proyecto, los diversos agentes económicos cuentan con 20 bases de datos laborales, de las cuales 13 corresponden a provincias	MVR1-Registros OSL, OSEL y OSLR	- Políticas sectoriales que propicien la transparencia en el mercado laboral y formativo. - Existe libre acceso a la información. - Estabilidad institucional (pública y privada). - Los desembolsos se dan de manera oportuna
		R2-Al terminar el proyecto, los diversos agentes económicos cuentan con 88 documentos de estudio sobre el mercado laboral a nivel local, regional y nacional	MVR2-Registros OSL y OSLR	
Componentes	C1-Optimización de Encuestas Laborales producidas por la DNPEFP	P11-2 informes sobre las características de la participación laboral de grupos	MVP11 - registros OSL	SC1-No existen limitaciones al acceso a la información
		P12-3 base de datos compartidas con PRODUCE, MED y empresas	MVP12 - registros OSL	
		P13- Análisis de la oferta laboral que se intermedia por la Oficina de Proempleo	MVP13 - registros OSL	
		P15-4 Informes sobre la situación del empleo y las remuneraciones por sectores	MVP14 - registros OSL	
		P17-3 Estudios de la dinámica del sector de la micro y pequeña empresa	MVP15 - registros OSL	
		P18-2 Informes sobre las tendencias de los sectores económicos y perspectivas de la	MVP16 - registros OSL	



MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO Según el Enfoque del Marco Lógico				
ENTIDAD RESPONSABLE Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional - MINTRA				
NOMBRE RESUMIDO DEL PROYECTO Implementación del Observatorio Socio Laboral				
	RESUMEN DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	C2-Desarrollo de observatorios Socio Laborales Regionales	P21- 9 informes de diagnóstico de los mercados regionales de trabajo al finalizar el primer año del proyecto	MVP21-registros del OSL	SC2- No existen limitaciones al acceso a la información
		P22- 9 informes de diagnóstico de la formación y capacitación profesional en región y perspectivas futuras a fin del primer año del proyecto	MVP22-registros del OSL	
		P22- 4 boletines estadísticos trimestrales (a partir del 2º año) por región al finalizar el proyecto	MVP23-registros del OSL	
		P23- 12 artículos sobre empleo publicados y 4 notas de prensa por región al finalizar el proyecto	MVP23-registros del OSL	
	C3- Sistema de información sobre relaciones laborales	P31-1 estudio específico para alimentar el diálogo social en materia de rel. lab. el primer bimestre de cada año, hasta el fin del proyecto	MVP31-registros del OSL	SC3- No existen limitaciones al acceso a la información
		P32-1 estudio específico sobre inspecciones laborales en el segundo bimestre de cada año, hasta finalizar el proyecto	MVP32-registros del OSL	
		P33-1 estudio específico sobre las tendencias de los registros sindicales en el tercer bimestre de cada año, hasta finalizar el proyecto	MVP33-registros del OSL	
		P34-1 estudio específico sobre las negociaciones colectivas en el cuarto bimestre de cada año, hasta finalizar el proyecto	MVP34-registros del OSL	
		P35-1 estudios específicos sobre los conflictos en el quinto bimestre de cada año, hasta finalizar el proyecto	MVP35-registros del OSL	
		P36-1 estudios específicos sobre registros administrativos en el sexto bimestre de cada año, hasta finalizar el proyecto	MVP36-registros del OSL	

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO Según el Enfoque del Marco Lógico				
ENTIDAD RESPONSABLE Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional - MINTRA				
NOMBRE RESUMIDO DEL PROYECTO Implementación del Observatorio Socio Laboral				
	RESUMEN DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	C4-Desarrollo y difusión de estudios sobre economía laboral	P41-1 informes anual sobre características de la oferta laboral [2 al finalizar el proyecto]	MVP41-registros del OSL	SC4- No existen limitaciones al acceso a la información
		P42- 8 boletines (trimestrales) de estadísticas ocupacionales ampliado a nuevos sectores al finalizar el proyecto	MVP42-registros del OSL	
		P43- 8 boletines de condiciones y características del empleo al finalizar el proyecto	MVP43-registros del OSL	
		P44- 2 análisis de perspectivas de la demanda laboral al finalizar el proyecto	MVP44-registros del OSL	
		P45- 4 boletines (semestrales) de contrataciones sectoriales al finalizar el proyecto	MVP45-registros del OSL	
	C5-Desarrollo y difusión de estudios sobre formación y la capacitación laboral	P51- 2 estudios de Diagnóstico de la formación profesional de la PEA en Perú al finalizar el proyecto	MVP51- Registros OSL, facturas	SC5- No existen limitaciones al acceso a la información
		P52- 2 informes sobre la adecuación ocupacional de la PEA al finalizar el proyecto	MVP52- Registros OSL, facturas	
		P53- 2 informes sobre la estructura ocupacional de la demanda laboral sectorial al finalizar el proyecto	MVP53- Registros OSL, facturas	
		P54- 2 análisis ocupacionales al finalizar el proyecto	MVP54- Registros OSL, facturas	
		P55- 2 informes sobre los cambios tec. en el aparato productivo y sus requerimientos formativos al finalizar el proyecto	MVP55- Registros OSL, facturas	
P56- 4 diagnósticos de las necesidades de formación de las empresas de las regiones al finalizar el proyecto		MVP56- Registros OSL, facturas		
P57- 4 boletines (trimestrales) sobre las características de la oferta formativa en el segundo año del proyecto		MVP57- Registros OSL, facturas		

MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO Según el Enfoque del Marco Lógico				
ENTIDAD RESPONSABLE Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional - MINTRA				
NOMBRE RESUMIDO DEL PROYECTO Implementación del Observatorio Socio Laboral				
	RESUMEN DE OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
	C6- Fortalecimiento institucional de la DNPEFP	P51- 160 visitas institucionales (80 por año) al finalizar el proyecto	MVP51- registro de visitas OSL	SC6- No existen limitaciones al acceso a la información
		P52- 2 consultorías externas al finalizar el proyecto	MVP52- informes de consultoría	
		P53- Firma de convenios con 20 instituciones clave al finalizar el proyecto	MVP51- convenios firmados	
		P52- 1 pasantía de un mes para cada coordinador regional al finalizar el proyecto	MVP51- registro de visitas OSL	



Reflexione con su compañera y compañero:

- » *¿Qué aprendió sobre cómo transformar problemas en objetivos y proponer metas?*
- » *¿Cómo aprendió?*
- » *¿Qué dificultades encontró en el proceso?*
- » *¿Cómo superó esas dificultades?*

4.2. EL USO DE LAS ESTADÍSTICAS LABORALES EN EL DESARROLLO DE MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

Según se ha visto en el punto 1.2.B, la difusión de las tendencias de las estadísticas laborales depende de que el registro y el análisis de información puedan ser incorporados en la gestión del conocimiento, para lo cual es necesario garantizar el acceso de aquellos que la necesitan para su toma de decisiones. En este sentido, la difusión no es solo de la base de datos obtenida, sino de información precisa para la toma de decisiones.

Como señalamos anteriormente, el poco tiempo de los gestores requiere de informes cortos, boletines que puedan remitirse a anexos, donde se dispongan de indicadores más detallados. En la actualidad, se requiere que la información esté disponible en línea, en boletines electrónicos breves que faciliten información ágil, actual, pertinente y oportuna para el dirigente sindical, que además se desempeña en un ambiente hostil.

Exploración de los conocimientos previos

Analice los resultados de las actividades integradoras de las tres unidades anteriores. Después de avanzar con el análisis del uso de las estadísticas laborales para la promoción del Trabajo Decente en la acción sindical, en conjunto, ¿Cuáles considera que sean los elementos adicionales en el final de cada unidad?

A continuación ordenemos nuestra propuesta de mejoría del uso de las estadísticas laborales en la acción sindical, teniendo en consideración la siguiente estructura:

- A. Diagnóstico.
- B. Propuesta integral para la mejoría del uso de las estadísticas laborales.
- C. Propuesta de comunicaciones.

A. DIAGNÓSTICO

De la primera unidad, traiga y enriquezca las siguientes reflexiones:

En el entorno de su organización identifique:



ORGANIZACIÓN			
ÁREAS	TIPO DE NECESIDAD DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA	DISPONIBILIDAD	VACÍOS

Haga una propuesta sobre mejoras concretas en las fuentes de información en su organización que tenga los siguientes elementos:

- Identificación de necesidades de estadísticas laborales.
- Plan de reuniones, talleres, focus group, encuestas.

Nuevas fuentes de información que se deben utilizar:

- Revisión de fuentes disponibles en red y con otro tipo de acceso.
- Necesidades no cubiertas: ¿algunas pueden ser cubiertas con fuentes primarias?
- Plan para el desarrollo del acceso y definición de principales fuentes primarias y secundarias.

B. PROPUESTA INTEGRAL PARA LA MEJORÍA DEL USO DE LAS ESTADÍSTICAS LABORALES

Analice los recursos con los cuales cuenta la organización y elabore una propuesta de Proyecto de uso de estadísticas laborales, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Problemática.
- Objetivos y metas.
- Actividades y requerimientos.
- Costeo de los requerimientos.
- Posibles fuentes de financiamiento monetario y no monetario.



C. PROPUESTA DE COMUNICACIONES

Proponga su Plan de comunicaciones utilizando estadísticas sindicales. Identifique:

Grupos de interés.

Tipo de información que debe contener.

Forma de presentación.

Periodicidad.

El objetivo de proponer un Plan de comunicaciones es que los responsables de las comunicaciones en el ámbito sindical tengan un papel fundamental para GENERAR CULTURA DE RESPETO Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS ORGANIZACIONES.

Asimismo, cuando proponga un Plan de comunicaciones, trate de generar una perspectiva virtuosa del aporte de los sindicatos en materia de representación, considerando el ámbito televisivo y radial, y el papel que estos juegan en la sociedad.

De otro lado, es tan importante que se separen las estrategias diferenciadas según grupos a los cuales se debe comunicar y el mensaje que se les va a dar, considerando siempre el principio de la realidad, los cuales serán reforzados con indicadores en el ámbito de la comunicación.

Tenga en cuenta las herramientas para predecir e identificar los fenómenos que pueden afectar a las condiciones de los trabajadores.

Uno de los instrumentos más relevantes para la difusión de la información de estadísticas laborales para la toma de decisiones en la acción sindical son los boletines electrónicos. A continuación pueden visualizar algunos ejemplos para tener en cuenta.

Boletín FSAL No. 14

Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina

Oficina Internacional del Trabajo
Oficina de Actividades para las Américas

Presentación

La primera etapa del Proyecto "Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina - FSAL", finaliza el 31 de diciembre de 2010, después de 48 meses de su inicio, en settembre de 2006. Es el momento de presentar un resumen de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

Desde el año 1996, la OIT/ACTRAV ha ejecutado en América Latina diversos proyectos, con el apoyo de la cooperación española: "Fortalecimiento de las organizaciones sindicales para el diálogo social tripartito y el desarrollo socioeconómico en la Región", "Los sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización", y desde el año 2006 el 2010 esta primera fase del Proyecto FSAL.

Estos proyectos de cooperación financiados por la OIT, con el aporte del Gobierno del Reino de España, tienen el valor de ser las únicas acciones de cooperación técnica destinadas, en su integridad, al desarrollo de los sindicatos (sus líderes, sus organizaciones, sus líderes, independientes y representativas) de los programas biennales de la OIT en la Región de América Latina.

En esta primera fase del Proyecto FSAL/ACTRAV se ha entregado a organizaciones sindicales de la Región resultados/proyectos sobre agendas sindicales de trabajo decente, libertad sindical y negociación colectiva, fomento del empleo, igualdad y no discriminación y Seguridad Social y complementariamente sobre autonomía sindical, que han de ser ampliados y profundizados en la segunda fase, en el corto y mediano plazo.

Han sido cuatro años marcados por un contexto de fuertes adversas al crecimiento y desarrollo del sindicalismo, de limitaciones reales del ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva.

**PEA + Trabajadores Pasivos :
¿Tienen acceso legal a la plena libertad Sindical?**

República Dominicana y Desempleado: 90%
 Argentina: 70% para el "Plan 2010"
 Chile: 60% el sistema de negociación y el sistema de "open shop"
 Colombia: 50% en negociación con el sistema de "open shop"
 Ecuador: 50% en negociación con el sistema de "open shop"
 Perú: 50% en negociación con el sistema de "open shop"
 Uruguay: 50% en negociación con el sistema de "open shop"

*En colaboración, en estrecha colaboración con el Proyecto SDC, auspiciado también por el Ministerio de Trabajo e Integración de España.

Trabajo e Integración

http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/boletin.html

ENS
ECUATORIANA NACIONAL SINDICAL
Agencia de Información Laboral

Trabajo Decente
Vida Digna
Abril 29 de 2011

INFORME NACIONAL DE CONVIVENCIA ECONÓMICA, LABORAL Y SINDICAL EN 2010

Pese al crecimiento económico, no mejora la situación laboral del país

Este informe refleja la continuidad en una situación laboral caracterizada por un grado alto de trabajo decente, que obedece a un proceso de evolución, sostenida de los trabajadores y sus organizaciones, y que se podría mejorar en las siguientes formas:

En cuanto a políticas de negociación colectiva y de trabajo decente (cobertura contractual, diálogo social y negociación colectiva, inclusión económica y social, relaciones laborales, sueldo mínimo, despido, pago seguro, estabilidad y reproducción social, equidad generacional y de género (brecha) y mejoras en pocas condiciones laborales: salarios, prestaciones, o en el ámbito contractual: contratos a los límites laborales y la libertad sindical, sindicalización de la legislación, los estándares mínimos, calidad de la inspección del trabajo, inclusión frente violencia laboral) y a deficiencias como el sindicalismo, capacidad generalizada en las acciones colectivas contra explotación.

En este país, lo más importante del momento es que después de muchos años los conflictos laborales y negociación en el país se encuentran al centro del debate. Más allá de que el Presidente de la República ha convocado a los centrales sindicales a suscribir un acuerdo en materia laboral. Esperamos que este acuerdo suponga un resultado de las reivindicaciones y lucha del movimiento sindical independiente y libre de dependencias estatales, descentralizado y progresista de Colombia, con el empoderamiento del movimiento sindical independiente.

El acuerdo que se suscriba debe ser confiable, con un primer lugar, reconocimiento del rol sindical de control de la OIT, y en segundo lugar, reconocimiento de la labor de los sindicatos de la OIT que están el país en febrero de este año. En segundo lugar, los compromisos que el Presidente de la República ha realizado con los centrales

sindicales, los cuales se expresaron en la reunión del 31 de marzo. Y en tercer lugar, el rol de las acciones por los laudos laborales acordados entre el gobierno de Colombia y Estados Unidos.

En relación a esta agenda laboral, organizaciones a ser creadas en corto tiempo que la formalización laboral, el derecho de asociación sindical, el derecho de negociación colectiva, la apertura de la industria y la demanda contra el sindicalismo, y el fortalecimiento de la institucionalidad laboral. De lograr un acuerdo con este alcance el gobierno frente a la agenda laboral más importante de los últimos dos decenios, que podría afectar que 2.000.000 de trabajadores pierdan derechos laborales y que las organizaciones sindicales puedan desarrollar actividades laborales.

La desigualdad, el poco desarrollo para la inclusión y el crecimiento

En Colombia hay un abismo salarial entre los más ricos y los más pobres. En 2009 el país más desigual de América Latina¹. El indicador más desigual más desigual para la medida de desigualdad del ingreso, se ubicó en 0.58 en el año 2009. Sin embargo, en Colombia más desigual, como la medida por el profesor de la Universidad Masarati, Jorge Iván González, el coeficiente más desigual entre 0.07 y 0.90.

Según datos oficiales de 2009, el 43.3% de los votos fueron para el gobierno y el 14.8% en la segunda O sea que 20 millones de colombianos apoyaron sobre todo. Y en los otros partidos la preferencia y la mayoría se traslucen en el 3% y el 2% (1% respectivamente).

¹ Fuente: Informe sobre el desarrollo humano mundial 2010, que está en el año 1990 de desigualdad de la medida de desigualdad del ingreso y los proyectos de tener un año más los países.

Fuente: ENS. Consulta realizada en mayo de 2011. En: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=a---;1;-;&x=20166410>

La comunicación con los usuarios tiene como base el fortalecimiento institucional, el cual podrá darse en diferentes áreas, tales como el área de optimización de encuestas laborales, desarrollo de OSL regionales, sistema de información sobre relaciones laborales, desarrollo y difusión de estudios laborales, y desarrollo y difusión sobre formación y capacitación laboral.



Plan de Comunicaciones

Stakeholders/ Grupos de interés	Información	Forma	Contenido	Fechas



EPÍLOGO

El principal objetivo de este material de enseñanza es potenciar el uso de herramientas que fortalezcan la capacidad interpretativa y propositiva en la acción sindical, en la búsqueda de promoción de Trabajo Decente. Para ello, se requiere ampliar la incidencia sindical en los espacios de diálogo social y negociación colectiva, a través del fortalecimiento de las organizaciones sindicales, aumentando sus competencias en el uso e interpretación de indicadores laborales para elaborar propuestas, participar en procesos de planificación, coordinación, comunicación, gestión, representación y participación.

En este contexto, son necesarias iniciativas para contribuir a mejorar el diálogo social nacional y los procesos de integración, a través del fortalecimiento institucional de las organizaciones sindicales, sobre la base del respeto a las libertades sindicales, las cuales son pilares básicos para el diálogo y la concertación social. Ello implica la consolidación de equipos técnicos de asesoramiento sindical para incrementar y mejorar sus servicios a los afiliados y a los trabajadores en diversas áreas de acción institucional.

En tal sentido, la **Oficina para los Países Andinos (OA)** ha identificado la necesidad de apoyar este fortalecimiento sindical interno y desarrollar capacidades de diálogo social entre los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones sindicales más representativas en lo referido al uso e interpretación de las estadísticas laborales, dirigidas a consolidar su capacidad de elaboración de estrategias y propuestas consensuadas y unitarias de promoción de trabajo decente en los diferentes ámbitos. Para ello, se contactó con los especialistas vinculados a la Maestría de Relaciones Laborales de la PUCP para el desarrollo de un módulo sobre el tema que incluyera la elaboración de un Manual y capacitaciones especializadas sobre la materia.

Se ha buscado, por tanto, desarrollar capacidades en la elaboración de estrategias y propuestas consensuadas y unitarias de promoción



del Trabajo Decente en los diferentes ámbitos, con un módulo de herramientas de apoyo sobre uso e interpretación de la información estadística laboral, el cual apoya la labor de quienes lo utilizarán como su material de enseñanza-aprendizaje, detallando algunos elementos que mejoran la comprensión de su lectura.

Este Manual debe ser utilizado para lograr un efecto en cadena en la formación sindical en diversos aspectos: en el marco de la modernización organizativa, en el ámbito del diálogo social, para mejorar la comunicación frente a la sociedad como un todo y, particularmente, ante los demás actores sociales, para reducir desigualdades de género y las de los demás grupos desfavorecidos, entre otros. Se busca mejorar la capacidad de orientación para la lectura crítica, construyendo el material de enseñanza con el lector al incorporar su experiencia previa (aprendizaje significativo), alejándose de una lectura pasiva donde solo se recibe información.

Se refuerza así la capacidad democrática de consulta y participación calificada en el marco de los diversos aspectos de la acción sindical. Al tener argumentaciones más sustentadas, se fortalece la democracia con el uso de la estadística como legitimación del discurso y de las posiciones como grupo de interés frente a otros colectivos.

Referencias bibliográficas

- ABRAMO, Luis, Silvia Berger, Héctor Szretter y Rosalba Todaro (2005). *Metodología para estimar el costo laboral por sexo. Documentos de Trabajo*. Ginebra: OIT. Primera Edición.
- BENITEZ, Carmen, Jorge Illingworth y Mónica Castillo (2009). *El reto del diálogo social en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral 2008 América Latina y el Caribe. <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama08.pdf>
- BONILLA, Ricardo (2011). *Negociación Colectiva en Colombia*. Programa Nacional una Escuela de Concertación para Colombia. Mayo.



- CASTILLO, Mónica (2010). *El marco de la OIT sobre la medición del trabajo decente* Taller regional sobre la medición del trabajo decente del proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (Proyecto OIT/Comisión Europea). Lima, Perú; 18 y 19 de marzo de 2010.
- CASTILLO, Mónica (2011). *La Propuesta Internacional de OIT Para la Medición del Trabajo Decente*. Reunión regional de responsables de las encuestas de empleo de los institutos de estadística de América Latina. Lima, Perú; 5 al 7 de octubre de 2011.
- CASTILLO, Mónica (2012). Presentación de 5 PPT sobre el *Marco conceptual de los indicadores de trabajo decente y conceptos y definiciones*. Proyecto RECAP. Formación IMT 1: Implementación y fortalecimiento de los Sistemas de Información sobre el Mercado de Trabajo (SIMT) para la medición y el análisis del trabajo decente. Turín, Italia. 19 al 30 de Marzo 2012 <http://recap.itcilo.org/es/documentos/documentos-de-las-actividades-del-proyecto/actividad-5>
- CEPAL, CELADE y UNFPA (2011). *Panorama Socioeconómico 2010*. Comisión Económica Para América Latina y el Caribe, Centro Latinoamericano y del Caribe para Latinoamérica y Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- CEPAL. Observatorio demográfico N° 2. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/29499/OD-2-Definiciones.pdf>
- CHACALTANA, Juan (1999). "Los costos laborales en Perú". En: Tokman, V. y Martínez, D. (eds.) *Inseguridad laboral y competitividad: modalidades contractuales*. Lima: Oficina Regional para las Américas de la OIT.
- CHACALTANA, Juan (2006). "¿Qué hacemos con el salario mínimo?". http://www.cepes.org.pe/apc-aa/archivos-aa/c55e8774db1993203b76a6afddc995dc/salario_minimo_rev.pdf
- CHACALTANA, Juan y Gustavo Yamada (2009). *Calidad del Empleo*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- CLAVIJO, Sergio (2003). "Crecimiento, Productividad y la 'nueva



- economía': Implicaciones para Colombia". CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (2000). *Guía de actuación sindical*. Madrid.
- CSA (2010). *Procesos de autoreforma sindical en las Américas. Avances del Grupo de Trabajo sobre autoreforma sindical en el 2009*. São Paulo: CSA.
 - DEFILUPI ANGELDONIS, Enzo (1993); "El efecto poblacional en la distribución funcional del ingreso en el Perú". Tesis para optar el grado de licenciatura en Economía, PUCP, Lima Perú.
 - DE LA CALLE, Luis (2011). "Fregados pero no tanto". En *Nexos* N° 405, septiembre. México.
 - DEL CID, Miguel (2010). *Estadísticas Laborales y de Trabajo Decente en América Latina, Algunos Desafíos*. CINTERFOR. Julio, 2010 (ppt).
 - DE MOURA CASTRO, Claudio (1975). *Estructura y Presentación de Publicaciones Científicas*. Rio de Janeiro: Programa ECIEL.
 - ESCOBAR MORALES, Guido (1998). "Normas Técnicas para la Presentación de Cuadros Estadísticos". Santiago de Cali: Alcaldía de Santiago de Cali. Unidad de Sistemas de Información para la Planificación y Técnicas Cuantitativas. Noviembre. Segunda versión.
 - GARCIA NORBERTO E. (2002). *Productividad, Competitividad y Empleo: Un enfoque estratégico*. Lima: Red de Políticas de Empleo del CIES.
 - GUATAQUI, Juan Carlos, Mauricio Rodríguez, y Andrés Felipe García (2009). "Determinantes de la Estructura de la Sindicalización en Colombia". Serie Documentos de Trabajo N° 58. Bogotá: Universidad del Rosario. Facultad de Economía. Mayo.
 - HERRERA, J. (2002). *La pobreza en el Perú 2001: Una visión departamental*. Lima: INEI.
 - HUSSMANN, R., Farhad Mehran y Vijaya Verma (1993). *Encuestas de Población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - INEI (2007). *Manual del encuestador*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.



- INEI (2009). Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Módulo 500. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- INET, IEO y OIT (1978). *Uso e interpretación de estadísticas laborales*. Materiales del Segundo Seminario Nacional en Capacitación Sindical Organizado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Instituto de Educación Obrera de la Confederación de Trabajadores de México, Organización Internacional del Trabajo en Cuernavaca, México.
- KORIKO, Ousman (2008). "Calidad del instrumento de medición de los indicadores del mercado de trabajo: Estudio de caso entre los estados miembros de la UEMOA – análisis y proposición". AFRISTAT. 18a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, OIT. Seminario sobre el Empleo y desempleo: Análisis y pertinencia de los conceptos básicos de las estadísticas. Documento de sesión: 23S Ginebra, 24 de noviembre - 5 de diciembre de 2008.
- LANARI, María Estela (2010). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Proyecto PNUD 04/034.
- MAGIS-PUCP (2011). *Redacción de Textos Académicos*. Material de capacitación docente. Taller intensivo. Lima: PUCP.
- Ministerio de Trabajo de Colombia, OIT (2009). "Perfil sociolaboral del departamento de Cundinamarca".
- Ministerio de Trabajo de Colombia, OIT (2009). "Perfil sociolaboral del departamento de Bogotá D.C.".
- MTPE (2002). Boletín de economía laboral N° 22-24. Año 6. Octubre.
- MTPE (2004). Boletín de economía laboral N° 27. Año 7. Marzo.
- MTPE y OSEL Cusco (2008). "Adecuación Ocupacional de los Profesionales en la Ciudad de Cusco".
- MTPE (2010). *Indicadores laborales*. Diciembre 2010.
- MTPE (2010). Anuario estadístico 2009. Lima. Perú.
- OIT (1985) *Recopilaciones de Decisiones y Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT*. Ginebra: OIT.



- OIT (1994). *Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Estudio General de Memorias de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Ginebra: OIT.
- OIT (2002). 90ava. Conferencia Internacional del Trabajo, 2002; IV informe del Trabajo Decente y la economía informal. R. Hussmanns. Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework. Documento presentado a la quinta reunión del Grupo sobre estadística del sector informal (Grupo de Delhi). Nueva Delhi, 19-21 de septiembre de 2001.
- OIT (2006). *Recopilaciones de Decisiones y Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT*. Ginebra: OIT.
- OIT (2010). *Panorama laboral 2010*. Lima: OIT.
- OIT (2010). *Trabajo Decente y Juventud en América Latina 2010*.
- OIT (2010). Materiales producidos por el Programa de Fortalecimiento del Diálogo Social. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo, y la Inspección Vigilancia y Control del Trabajo en Colombia.
- OIT. Laborsta Internet. "Fuentes y métodos: estadísticas del trabajo". Consulta realizada en marzo de 2011. En: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/SSMs.html>.
- Proyecto MOST (2010-a). "Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente". Materiales del Taller Tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente, organizado por el Proyecto OIT/Comisión Europea el 15 y 16 de abril de 2010.
- Proyecto MOST (2010-b). "Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente". Materiales del Taller Tripartito de consulta sobre la medición del Trabajo Decente en el Perú, organizado por el Proyecto OIT/Comisión Europea el 12 y 13 de abril de 2010.
- SACHS, Jeffrey y Felipe Larraín (1975). *Macroeconomía en la Economía Global*. México: Prentice Hall.
- Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (2006). "Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú". Versión Final. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/CNTPE/Informe_RM_Preliminar.pdf



- TOSTES, Marta (2010). "Materiales de Enseñanza del curso de Economía Laboral". Lima: PUCP. Maestría de Relaciones Laborales.
- VALDIVIA, Néstor, Martín Benavides, Máximo Torero (2011). *Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente*. Lima: GRADE, 2011. <http://www.grade.org.pe/download/pubs/InvPolitDesarr-14.pdf>. Pág 2
- VERDERA, Francisco (2010). "La población joven: ¿qué edades abarca?". Consulta realizada en mayo de 2011. En: http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/doc_oit/jov_edad.pdf
- VILLAMIL, Jesús Alberto (2003). "Productividad y cambio tecnológico en la industria colombiana". En: Fundación Universidad Autónoma de Colombia. Economía y desarrollo, Volumen 2, N° 1, marzo; pp.151-167. Departamento Nacional de Planeación (DNP). Dirección de Desarrollo Empresarial.
- VILLAVICENCIO, Alfredo (2007). *La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- VILLAVICENCIO, Alfredo (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT-PUCP-PLADES.
- WALSH, Rodolfo <http://www.rodolfowalsh.org/spip.php?article2279>

Páginas Web

Institutos Nacionales de Estadísticas

- Estadísticas - Argentina (INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)
- Estadísticas - Bolivia (INE: Instituto Nacional de Estadísticas)
- Estadísticas - Brasil (IBGE: Instituto Brasileiro de Geografía y Estadísticas (Sólo en portugués))
- Estadísticas - Canadá (Sólo en inglés)
- Estadísticas - Colombia (DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística)



- Estadísticas - Chile (INE: Instituto Nacional de Estadísticas)
- Estadísticas - Ecuador (INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)
- Estadísticas - Estados Unidos:
(Bureau of Labor Statistics) (Sólo en inglés)
(Bureau of the Census) (Sólo en inglés)
- Estadísticas - México (INEGI: Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática)
- Estadísticas - Perú (INEI: Instituto Nacional de Estadísticas e Informática)
- Estadísticas - Venezuela (OCEI: Oficina Central de Estadística e Informática)

Ministerios de Trabajo

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Argentina)
- Ministerio de Trabajo (Brasil)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Colombia)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Costa Rica)
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Chile)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (España)
- Ministerio de Trabajo (Estados Unidos)(Department of Labor - USA)
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (Perú)
- Secretaría de Estado de Trabajo (República Dominicana)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS - México)

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE

TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA

PASAJE MARÍA AUXILIADORA 156 - BREÑA

CORREO E.: tareagrafica@tareagrafica.com

PÁGINA WEB: www.tareagrafica.com

TELÉF. 332-3229 FAX: 424-1582

MAYO 2013 LIMA - PERÚ

ISBN: 978-92-2-326919-7



Publicado con el apoyo de:



PUCP