

La experiencia de Perú en recolección de información y análisis del empleo y de los indicadores de TD

Taller sobre Indicadores de TD

Francisco Verdera V.

Oficina de OIT para los Países Andinos

Santiago de Chile, 11 octubre 2011

Contenido

1. Situación actual
 2. El proyecto MAP en Perú
 3. Avances en el Plan Nacional de TD
 4. Perspectivas
- Anexo: Avances sobre ITD en Perú

1. Situación actual

- MAP: Después del informe de RA Ferrer sobre las fuentes y del Taller Nacional Tripartito en Lima en abril de 2010 no se ha avanzado.
No ha habido un coordinador nacional para dar continuidad al trabajo en el marco del MAP. Falla de coordinación entre la oficina y el proyecto.
- Perú: El Consejo Nacional de Trabajo (CNTPE) dejó de funcionar desde 2009, todo el 2010 y recién se reinstaló en febrero de 2011.
Razones: parálisis (RM, TI) y temores (TLC, fiscalización).
La Oficina para los Países Andinos consideró que no habían condiciones para elaborar un plan nacional de TD en Perú, y que tampoco habían posibilidades e interés en los mandantes de elaborar el perfil de país en materia de TD, salvo por las centrales sindicales.
- A partir de febrero 2011 hasta mayo se avanzó en el CNTPE en un documento de entendimiento para la elaboración del PNTD. Ahora existen las condiciones para elaborar y acordar un PNTD y la necesidad de un perfil o línea de base de ITD.
- Taller reciente de capacitación sobre ITD para centrales sindicales.

2. Proyecto MAP de medición de los progresos del Trabajo Decente y Taller de Lima, abril 2010

- Taller Regional de consulta tripartita sobre Medición del TD se realizó para compartir el marco conceptual para la medición del TD, examinando los indicadores estadísticos, así como los avances de los países participantes en el evento (Argentina, Brasil, México, Panamá y Perú) en sistemas de indicadores de TD.
- Avance hacia un plan prospectivo para el desarrollo de los ITD como parte de los sistemas de información laboral de los países en la región.
- Alta prioridad para el desarrollo de ITD para efectos del diagnóstico , y el diseño, seguimiento y evaluación de políticas en las cuatro dimensiones del TD (empleo, protección social, cumplimiento de derechos laborales y diálogo social).
- Ver Conclusiones y Seguimiento, líneas de acción y propuestas de coordinación.

Taller tripartito de consulta sobre la medición del trabajo decente en Perú, abril 2010 (Informe de RA Ferrer)

- Objetivo del taller: Identificar las prioridades de asistencia técnica en materia de indicadores de Trabajo Decente, para los constituyentes y las instituciones oficiales productoras de datos en el Perú.
- Posición del representante de los empleadores: “Agregó que al inicio de la Reunión Tripartita de Expertos sobre Medición de Trabajo Decente (setiembre 2008), los expertos nombrados por el grupo empleador expresaron sus dudas respecto a la posibilidad de que un modelo global permita alcanzar el objetivo de hacer seguimiento a los progresos del Trabajo Decente, porque no existen normas universalmente aceptadas u objetivas para su medición y además, los déficit implican una comparación con un nivel óptimo de decencia.”

Priorización sobre los indicadores de Trabajo Decente para Perú

Los indicadores priorizados fueron 14, los cuales están repartidos en la mayoría de las áreas temáticas; únicamente no se tienen indicadores de “Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal”.

De estos 14 indicadores, 8 son indicadores principales (M), 2 indicadores adicionales (S) y 4 son indicadores nuevos propuesta.

Resultados del Taller de consulta tripartita en Lima e Informe de R.A. Ferrer.

Tabla 1. Perú: Indicadores priorizados

Área temática	Indicador priorizado	Fuente de información
Estabilidad y seguridad del trabajo	1. M – Estabilidad y seguridad en el trabajo (la Oficina ha de seguir desarrollando su labor al respecto)	No se mide actualmente.
Oportunidades de empleo	2. M – Empleo informal (S)	ENAH-INEI, ENIVE-MTPE
Horas de trabajo decentes	3.a. M – Horas de trabajo excesivas (más de 48 horas por semana; “horas habituales” (S)	ENAH-INEI, EPE-INEI; ENIVE-MTPE
Trabajo que debería abolirse	3.b. M – Trabajo infantil (S)	Dirección de Inspecciones y Oficina de Estadísticas - MTPE
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	3.c. M – Tasa de sindicación (S)	Oficina de Estadística - MTPE, ENIVE-MTPE* *Consultar si lo calculan actualmente.
Oportunidades de empleo	4.a. Indicador nuevo propuesto: Demanda de empleo en el sector formal desagregado por: a) sector económico; b) ámbito geográfico; c) ocupación; d) ingresos y ocupación.	a y b. ENVME-MTPE, CENEC-INEI c y d. ENSyS-MTPE
Entorno de trabajo seguro	4.b. Indicador nuevo propuesto: Tasa de accidentes de trabajo	MTPE, Dirección de Inspecciones, Oficina de Estadística
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	4.c. Indicador nuevo propuesto: Temas principales de la negociación colectiva	Oficina de Estadística - MTPE
Ingresos adecuados y trabajo Productivo	5.a. M - Trabajadores pobres (S)	ENAH-INEI
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	5.b. A – Disparidad salarial entre hombres y mujeres	ENAH-INEI, ENIVE-MTPE
Seguridad social	5.c. M – Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)	Oficina de Estadística - MTPE
Seguridad social	5.d. Indicador nuevo propuesto: Monto de la pensión: distribución por rangos	ENIVE-MTPE* * Consultar si ésta es la fuente de información, actualmente no es posible medirlo.
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	5.e. M - Tasa de cobertura de la negociación colectiva (S)	Oficina de Estadística-MTPE
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	5.f. A - Huelgas y cierres patronales/Tasa de días no trabajados. Indicador propuesto: Horas-hombre perdidas	Oficina de Estadísticas-MTPE** ** Solo se recoge Huelgas

Fuente: OIT

Taller de consulta tripartita de Lima en 2010

Anexo I. Lista de indicadores de trabajo decente propuestos en la Reunión Tripartita de Expertos (setiembre 2008) y modificaciones realizadas en el taller de consulta nacional de Perú

Elementos fundamentales de la agenda de trabajo decente	Indicador	Sugerencia / Comentario	Indicadores estadísticos disponibles
1. Oportunidades de empleo (1 + 2)	M – Relación empleo-población, edades comprendidas entre 15 y 64 años ³	Primer grupo de Indicadores priorizados	Por estimar con las encuestas de hogares. (ENAH y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	M – Tasa de desempleo	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Se tiene disponible en las encuestas de hogares (ENAH y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).
	M – Jóvenes que no están trabajando ni estudiando, edades comprendidas entre 15 y 24 años ⁴	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Por estimar con las encuestas de hogares. (ENAH y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE)
	M – Empleo informal ⁵	Tercer grupo de Indicadores priorizados	No se dispone de este indicador. Solo estimaciones preliminares con ENAH (INEI)
	A – Tasa de actividad, edades comprendidas entre 15 y 64 años	Primer grupo de Indicadores priorizados	Se puede estimar con las encuestas de hogares. (ENAH y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).
	A – Tasa de desempleo juvenil, 15 y 24 años ⁶	Segundo grupo de Indicadores priorizados	Disponible (ENAH y EPE, del INEI; ENIVE del MTPE).

³ Se tiene disponible el ratio Ocupados / PET, la edad de la PET es de 14 años y más.

⁴ Este indicador es estimado en algunos estudios realizados y publicados por el PEEL, pero no es parte de los indicadores presentados en el documento anual del empleo publicado por el MTPE.

⁵ Actualmente es necesario incorporar algunas preguntas para la medición de este indicador. En el mes de marzo han recibido asistencia técnica sobre este tema, de parte de el Departamento de Estadísticas de OIT Ginebra.

⁶ En varias publicaciones del MTPE se usa también el rango de 15 a 29 años, debido a que la legislación peruana considera como joven a las personas en este rango de edad.

Estudio de antecedentes y disponibilidad de estadísticas sobre el Trabajo Decente en Perú

- Recoge información detallada de las encuestas de hogares, de establecimientos o de base de datos de registros administrativos, más recientes, que brindan información sobre indicadores de trabajo decente en Perú.
- Los anexos fueron puestos en consulta a los productores de estadísticas; y a partir de éstos y de las entrevistas realizadas a funcionarios encargados de la elaboración de estadísticas, se elaboró un breve análisis acerca de las posibilidades y limitaciones que tienen dichas fuentes de información para realizar la medición de los indicadores de Trabajo Decente.
- Manifestó que actualmente existen muchos indicadores de Trabajo Decente que ya se vienen calculando, y en otros casos, es posible su construcción; siendo las encuestas de hogares las principales fuentes de información.

3. Avances en el Plan Nacional de TD en Perú

Antecedentes

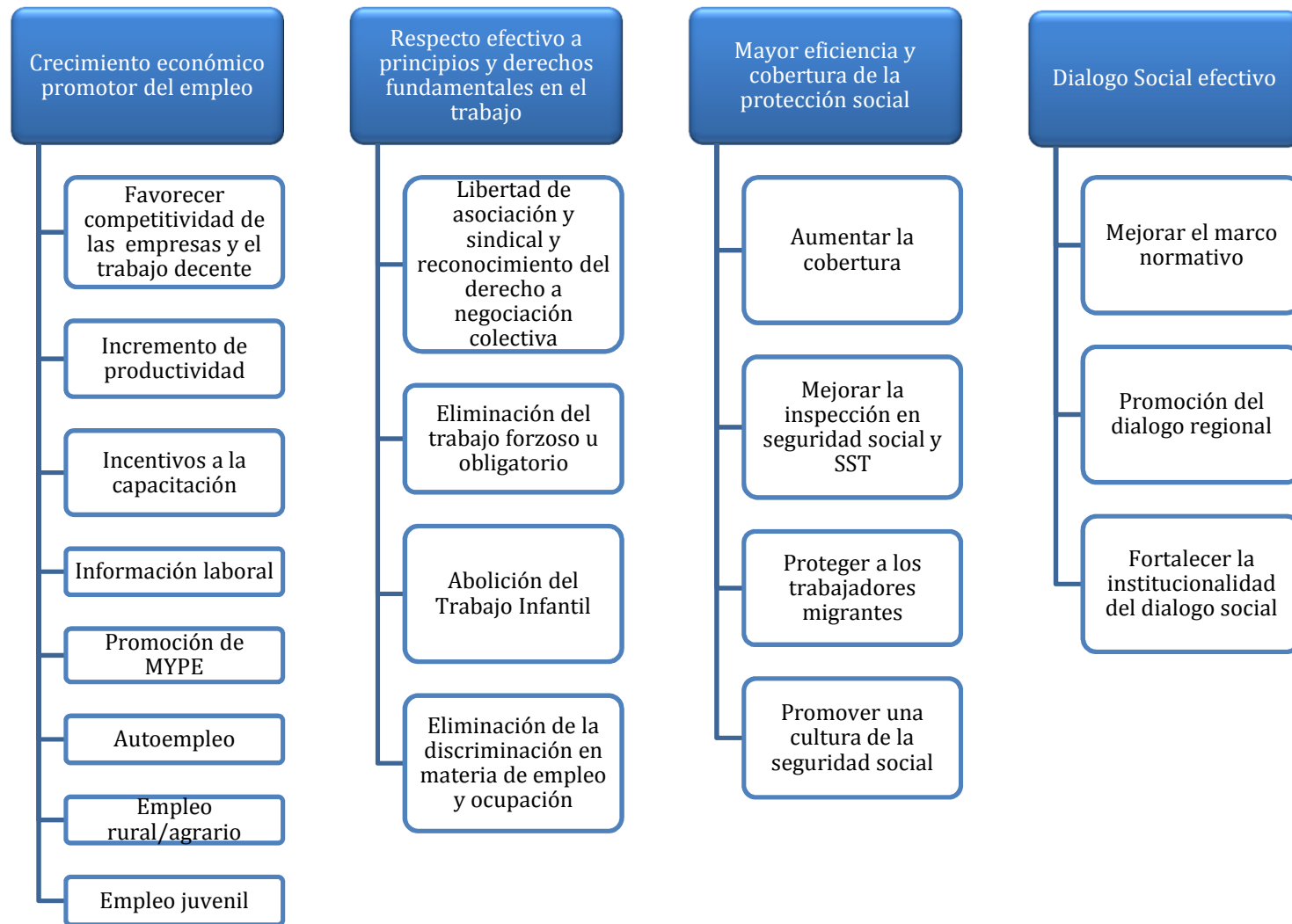
- Propuesta de Plan Nacional de TD de fines de 2003 en las cuatro áreas.
- Memorando de entendimiento OIT-MTPE, Enero 2007
- Ejercicio del MTPE, PEEL. Tríptico. Aun también con calidad del empleo.
- Propuestas de E. Balbín, en PLADES, y de medición de J. Gamero.
- De PNTD a Documento de entendimiento en CNTPE en mayo 2011.
- Ver Agenda para PNTD 2011-2015, con MTPE.

Perspectivas

- Condiciones para continuar con la elaboración y acordar un PNTD.
- Definición de prioridades y selección de indicadores.
- Estudio para perfil de TD.

PERU: AGENDA DE TRABAJO DECENTE 2011-2015

Documento de Entendimiento de los Actores Sociales para el Trabajo Decente



4.Perspectivas

- **Avances** en la región y en Países Andinos:
 - OIT: Iniciativas sobre la medición del TD desde 2000. La aplicación LACLIS, elaborado por la OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe en estrecha colaboración con el SIAL y diferentes oficinas de la OIT, cuenta con 18 indicadores de TD para 41 países y territorios de ALC, sobre la base de insumos e investigaciones regionales.
 - Propuesta de indicadores para la medición de TD en Perú: resultados del Taller Nacional (Informe R A Ferrer);
 - Del MTPE y de laboristas: PEEL (hoy DISEL), J Gamero, E Balbín.
 - Red Laboral Andina (Proyecto RELA): Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia, financiado por la Agencia Canadiense para el Desarrollo. Ver informes en la página Web de PLADES.
- **Desafíos:**
 - Atraso relativo en los países andinos (no de las ONG), comparados con el resto de países de la región. Casos de Argentina y Brasil.
 - Continuar el avance del Informe de RA Ferrer y convocar a la participación de las fuentes de información. Ventaja: INEI está asociado al proyecto MAP.
 - Incorporación de ITD en la elaboración y discusión de los planes nacionales tripartitos de TD. Selección de indicadores de aspectos del TD sobre los que se va actuar.
- **Tareas:** Elaborar el perfil de país en materia de TD en Perú. Usar la experiencia para replicas en otros países andinos. ¿PNTD?
 - Reunión informativa en Lima de este Taller Regional: Técnica y de consulta tripartita.
 - Coordinación Oficina de Países Andinos y MAP.

Referencias

OIT, Sede, Proyecto OIT/CE, Proyecto Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente, MAP, sitio Web:

http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_123804/lang--en/index.htm

Oficina Regional de OIT para América Latina y el Caribe, Taller tripartito de consulta sobre la medición del trabajo decente en el Perú, abril 2010 OIT, Sept. 2010.

- Informe del Taller regional sobre la medición del trabajo decente, Lima, abril 2010, 47 p.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_146372.pdf (1935 KB).

Informe de taller tripartito de consulta sobre medición de trabajo decente en Perú, 12 y 13 abril 2010, 62 p.

http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_145739/lang--en/index.htm (359KB)

Castillo, Mónica, Indicadores de Empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) dentro del marco de la medición del Trabajo Decente. PPT, OIT, 2011.

Ferrer, Rosa Ana. Estudio nacional de antecedentes y presentación de Encuestas para el Monitoreo y Evaluación de Progresos del Trabajo Decente en Perú, OIT, Octubre 2010, 80 p.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_149620.pdf (1232KB)

Gamero, Julio, El trabajo decente en el Perú, Una medición al 2009, CAN-OLA, 2011.

<http://www.comunidadandina.org/camtandinos/OLA/Documentos/Pdf/JGR%20TRABAJO%20DECENTE%202009.pdf>

Balbín, Edgardo, Trabajo decente: diagnóstico nacional del Perú, 2010.

http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/cumplimiento_normas/diagnostico_peru_relacionado.pdf

Anexo

Informes con ITD

Experiencias en Perú: OIT (2003), E. Balbín (2010), MTPE (2010), J Gamero (2011), Colombia (2011)

Propuesta de Programa Nacional de Trabajo decente, Perú, 2003



Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006

Informe preliminar

Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos
Lima, 18 Diciembre 2003

Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006 Informe preliminar

Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos
18 Diciembre 2003

Presentación

Resumen Ejecutivo

Introducción

Parte I

Situación actual: los principales déficit de trabajo decente

1. Evolución económica reciente y proyecciones
2. Compromiso y cumplimiento de la Normas Internacionales del Trabajo
3. Empleo e ingresos
4. Protección social
5. Diálogo social
6. El enfoque transversal de género
7. Diagnóstico institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Parte II

Propuesta de programa para la reducción de los déficit de trabajo decente

1. Política macro económica y empleo
2. Promoción de los derechos y relaciones laborales
3. Plan de empleo y mejoramiento de ingresos
4. Extensión de la protección social
5. Consolidación del diálogo social y la negociación colectiva
6. Promoción de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Parte III

Hacia un programa de acción para la reducción de los déficit de trabajo decente

1. Criterios para fijar objetivos y metas
2. Prioridades por áreas
3. Plan de actividades

TD: Diagnóstico nacional del Perú, E. Balbín, 2010.

- Elaborado en el marco de las actividades el proyecto «Red Laboral Andina-RELA» y más concretamente en desarrollo del componente vinculado al fortalecimiento de las capacidades de seguimiento y monitoreo de las normas laborales (componente 2 del proyecto).
- Su objetivo es definir la situación del trabajo decente en el Perú y los aspectos críticos en materia de cumplimiento de derechos laborales, así como determinar los escenarios, mecanismos de actuación y recursos más efectivos para contribuir, desde el proyecto, a revertir los obstáculos o déficit encontrados.
- El «Diagnóstico Nacional – Perú» se divide en tres apartados. El primero desarrolla una evaluación de la situación del trabajo decente, recurriendo al análisis de los cuatro componentes del concepto, definidos por la OIT y que en el consenso mundial constituyen una aspiración de todas las personas: empleo e ingresos adecuados; observancia plena de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas laborales; protección social completa; y, consolidación del diálogo social.
- En el análisis de cada componente se ofrece una visión del marco normativo, las políticas e instituciones previstas así como de la situación fáctica en base a las estadísticas u otros datos de la realidad del empleo en el Perú.

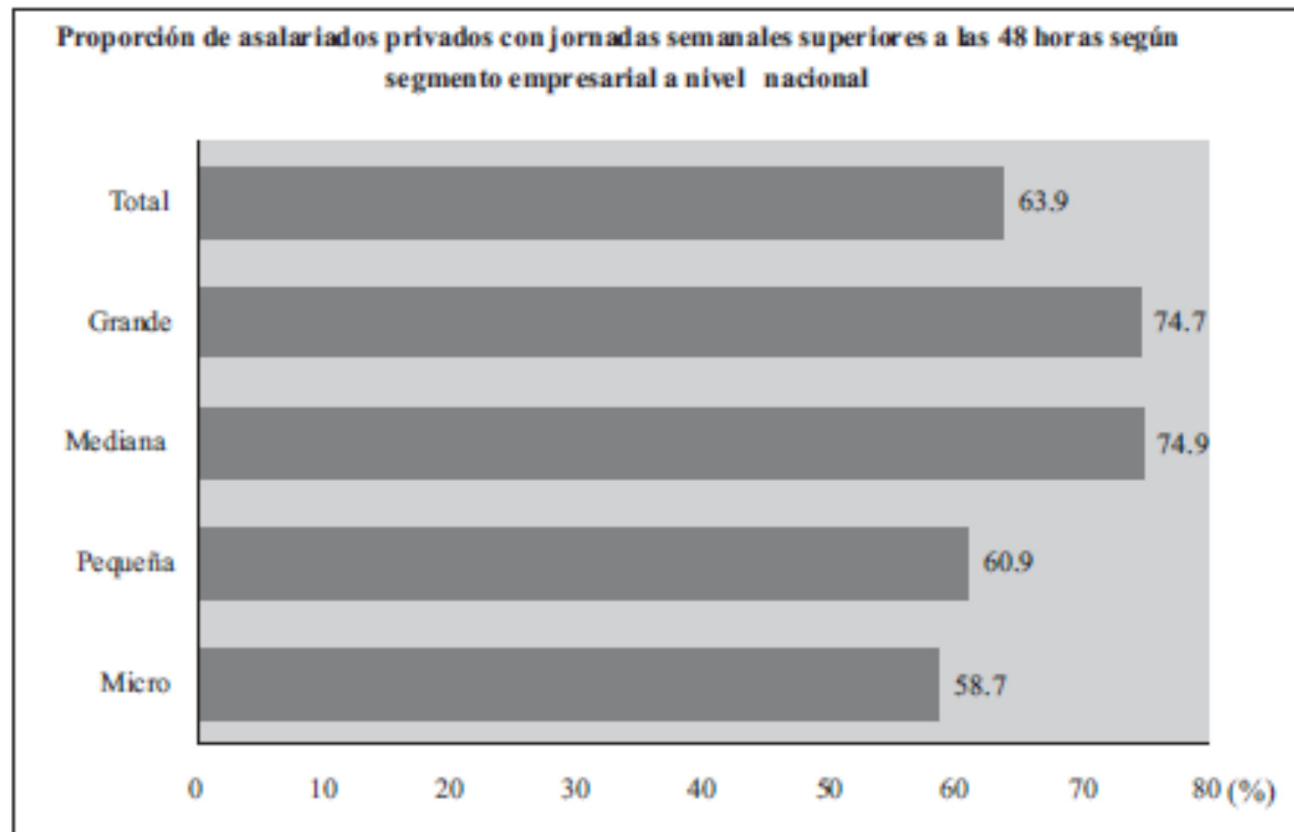
TD: Diagnóstico nacional del Perú, E. Balbín, 2010.

- A los efectos de este diagnóstico, emplearemos los indicadores utilizados en el informe preliminar «Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente 2004-2006», elaborado en el año 2003 por la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos a solicitud del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El mencionado documento constituye un antecedente de suma importancia para la elaboración de este diagnóstico pues ofrece un conjunto de indicadores relevantes y una metodología óptima para la evaluación de cada componente, la detección de los eventuales déficit y la articulación de propuestas.
- En el caso del Perú la elaboración del diagnóstico de la situación del trabajo decente ha enfrentado, además, la ausencia de información estadística actualizada en determinadas materias. A pesar de que en los últimos años las bases de datos y los estudios oficiales han incrementado en forma considerable el volumen de información puesta a disposición de la ciudadanía, ciertos aspectos no son desarrollados aún en medida deseable o no son procesados oportunamente, lo cual dificulta la formulación de un diagnóstico completo y actualizado. Sin embargo, se ha recurrido en aspectos puntuales a fuentes de información complementarias, a bases de datos de organismos internacionales y estudios de organizaciones privadas o expertos de reconocido prestigio en el ámbito nacional.
- Presenta 49 cuadros, no todos de ITD, y 24 gráficos.

1.4 La Protección de los Trabajadores

El tiempo de trabajo

Gráfico N° 21



Elaboración: propia

Fuente: ENAHO Continua 2007. Cifras preliminares.

Algunos estudios evidencian el alto número de horas laboradas en el Perú. Los asalariados privados laboran jornadas superiores a las 48 horas semanales, lo que implica que en las empresas grandes y medianas aproximadamente tres cuartas partes de los trabajadores laboran jornadas mayores a las 48 horas semanales; y en las PYME aproximadamente el 59% de los trabajadores laboran jornadas mayores de 48 horas semanales.

MTPE, PEEL, Indicadores Laborales , febrero 2010 (Tríptico)

En base a la ENIVE para Lima

ENCUESTA DE HOGARES ESPECIALIZADA EN NIVELES DE EMPLEO (ENIVE) Indicadores de Trabajo Decente, 2009

DEFINICIÓN DEL TRABAJO DECENTE (OIT)

El Director General de la La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 definió el concepto "Trabajo Decente" como el "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana". Asimismo, considera que "el trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: 1) la promoción de los derechos fundamentales del trabajo; 2) el empleo; 3) la protección social, y 4) el diálogo social" 1/

1/ OIT, 1999^a Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT).

A continuación se presentará algunos indicadores sobre trabajo decente agrupados según los objetivos fundamentales propuestos por la OIT.

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

Nota: Los indicadores sobre Trabajo Decente incluidos en el presente tríptico se han obtenido a partir de la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo. Hay otras fuentes que se mencionan en los cuadros correspondientes.

LIMA METROPOLITANA: POBLACIÓN TOTAL Y FUERZA DE TRABAJO, 2009

	2009
Población total (miles) a/	9,045
Población en Edad de Trabajar (miles) b/	6,837
1. Población Económicamente Activa (PEA) (miles)	4,686
1.1 PEA Ocupada (miles)	4,391
1.2 PEA Desocupada (miles)	295
2. Inactivos	2,151

a/ Estimaciones del INEI

b/ Considera la población de 14 años y más de edad

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN OPORTUNIDADES DE EMPLEO, 2009 (%)

Oportunidades de empleo	Hombre	Mujer	Total
Tasa empleo -población 1/	81.2	57.8	69.2
Tasa de actividad 2/	84.8	63.5	73.9
Tasa de desempleo abierto	4.3	8.9	6.3
Jóvenes que no estudian ni trabajan 3/	5.6	9.5	7.4

1/ Se refiere a la proporción PEA ocupada / PET. Entre 15 y 64 años de edad.

2/ Se refiere a la proporción PEA / PET. Entre 15 y 64 años de edad.

3/ Comprende la población de 15 a 24 años de edad

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN REMUNERACIÓN SUFICIENTE Y TRABAJO PRODUCTIVO, 2009 (%)

Indicador	Hombre	Mujer	Total
Trabajadores pobres 1/	15.3	12.6	14.0
Remuneración insuficiente 2/	21.9	36.3	28.0

1/ Obtenida de la ENAHO INEI continua 2008, para Lima Metropolitana

2/ Porcentaje de ocupados cuyos ingresos por hora son inferior a los 2/3 de la mediana de los ingresos por hora. Para el cálculo de este ingreso se consideró los ingresos de la ocupación principal.

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES SOBRE EL EXCESO DE HORAS A LAS DE TRABAJO DECENTE, 2009 (%)

Horas de trabajo decente	Hombre	Mujer	Total
Horas de trabajo excesivo 1/	49.1	34.7	44.0
Tasa de subempleo por horas 2/	5.4	12.8	8.7

1/ Se refiere a los asalariados privados que trabajan más de 48 horas a la semana

2/ Es el subempleo por insuficiencia de horas

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN CONCILIACIÓN DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR, 2009 (%)

Conciliación del trabajo con la vida familiar	Mujer
Tasa de empleo de las mujeres con hijos de edad inferior a la de escolarización obligatoria que trabajan mas de 48 horas a la semana 1/ 2/	31.7

Nota: Obtenida del Registro de Miembros del Hogar y la ENIVE del MTPE

1/ Se considera la escolarización obligatoria a partir de los 5 años de edad.

2/ La tasa es respecto a las mujeres ocupadas de 20 a 49 años de edad con hijos menores de 5 años.

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN ESTABILIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, 2009 (%)

Estabilidad y seguridad del trabajo	Hombre	Mujer	Total
Antigüedad en el trabajo, inferior a un año 1/	34.6	43.3	38.2
Trabajadores con contrato a plazo fijo	26.9	23.9	25.7

Nota: Los porcentajes son con respecto a la población asalariada privada

1/ Se refiere a los asalariados privados que tienen menos de un año laborando en la ocupación principal

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO, 2009 (%)

Igualdad de oportunidades	Mujer
Mujeres en puestos superiores de dirección y administración 1/	27.5

1/ Porcentaje respecto a la PEA ocupada de 15 a 64 años de edad en el grupo ocupacional Gerentes, administradores y funcionarios del empleo no agrícola. Esta información es referencial.

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN SEGURIDAD SOCIAL, 2009 (%)

Seguridad social	Hombre	Mujer	Total
Población mayor de 65 años que percibe una pensión	11.3	15.9	13.3
Población con cobertura en la atención de salud 1/	33.3	32.2	32.7

1/ Afiliados a ESSALUD y/o Seguro Privado de Salud.

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN DIÁLOGO SOCIAL Y RELACIONES LABORALES, 2008 (%)

Indicadores	Empleado	Obrero	Total
Tasa de sindicalización 1/	2.0	10.9	4.8

Nota: Obtenida del Anuario Estadístico de 2008 (MTPE-OEI)

1/ Porcentaje respecto a la población asalariada privada (Información de la Planilla Electrónica).

LIMA METROPOLITANA: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE SEGÚN CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL, 2009 (%)

Contexto económico y social	Hombre	Mujer	Total
Ocupados en el sector informal 1/	55.4	68.6	61.9

1/ Incluye independientes no profesionales y no técnicos, asalariados en empresas de 2 a 9 trabajadores, trabajadores familiares no remunerados y de servicio doméstico.

Salto desde las características de la calidad del empleo

MTPE, PEEL, Indicadores Laborales , noviembre 2009 (Tríptico). En base a la ENIVE para Lima.

Grados de calidad (5) según si sector formal o no, protección social e ingreso por hora.

LIMA METROPOLITANA: CARACTERÍSTICAS DE LA CALIDAD DEL EMPLEO, 2009				
Calidad del empleo 1/		Características del empleo		
Tipos	(%)	Sector formal 2/	Protección social 3/	Ingreso por hora 4/
Muy buena	11.2	SI	SI	Mayor a S/. 7.07 nuevos soles por hora.
Buena	4.3	SI/ NO	SI/NO	Mayor a S/. 7.07 nuevos soles por hora.
Regular	45.3	SI/ NO	SI/NO	Entre S/. 3.54 y S/. 7.07 nuevos soles por hora.
Baja	9.3	SI/ NO	SI/NO	Menor a S/. 3.54 nuevos soles por hora
Muy baja	29.9	NO	NO	Menor a S/. 3.54 nuevos soles por hora
Total	100.0			

1/ Trabajadores con empleos de muy buena calidad pertenecen al sector formal, tienen protección social (salud y pensiones) y el ingreso por hora de su trabajo es superior a una canasta mínima de consumo por hora (S/.7,07). Aquellos con empleos de buena calidad pueden o no pertenecer al sector formal, tienen o no protección social y su nivel de ingreso es superior a una canasta mínima de consumo por hora. Los empleos con regular calidad son aquellos que están o no en el sector formal y teniendo o no protección social el ingreso por hora se sitúan entre media y una canasta mínima de consumo por hora. Los trabajadores con empleos de baja calidad, pertenecen o no al sector formal, tienen o no protección social y su nivel de ingreso es inferior a media canasta mínima de consumo por hora (S/. 3,54). Los empleos de muy baja calidad no pertenecen al sector formal, no tienen protección social y su ingreso es menor a media canasta mínima de consumo por hora.

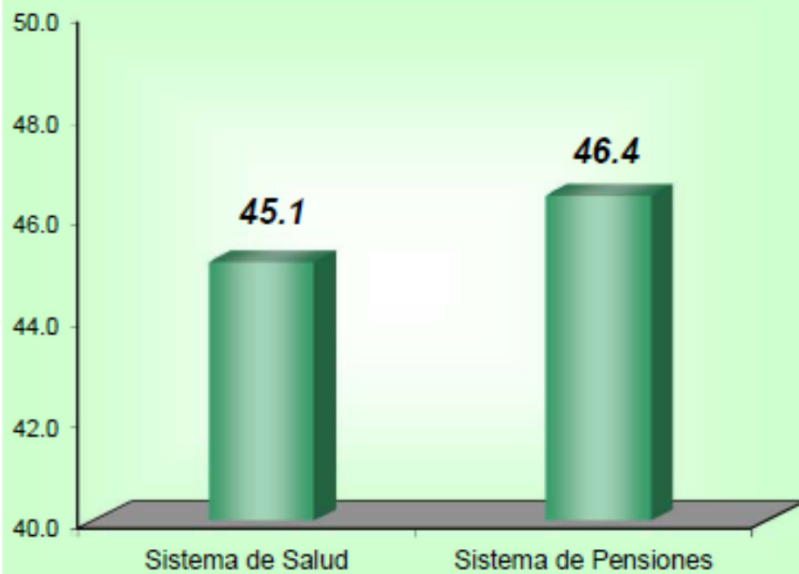
2/ El sector formal incluye a los trabajadores ocupados en el sector público, empresas privadas con más de 6 trabajadores, independientes profesionales y practicantes.

3/ Considera a aquellos trabajadores que estan afiliados al sistema de salud y pensiones.

4/ Considera la Canasta Mínima de Consumo (CMC) mensual, aproximado, de S/. 1 456 nuevos soles. Este valor se construye multiplicando el Ingreso Mínimo Referencial (IMR= S/. 727.8) por el número promedio de perceptores por hogar (2).

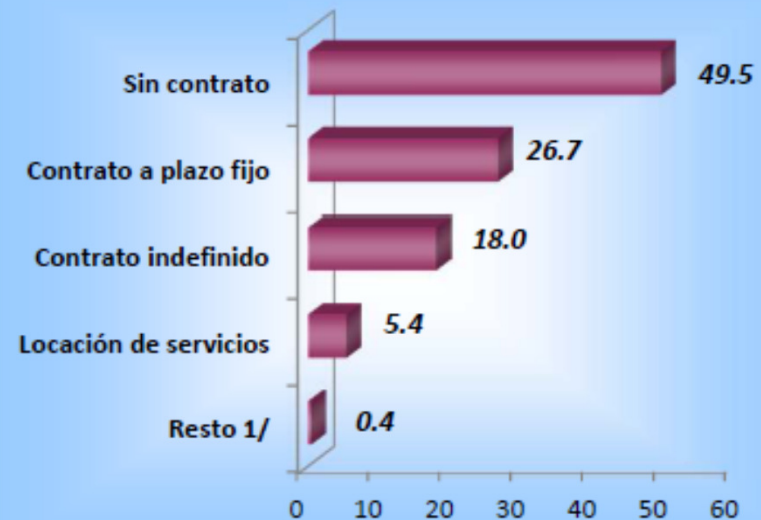
MTPE - PEEL, Indicadores Laborales, noviembre 2009 (Tríptico)

LIMA METROPOLITANA: PEA ASALARIADA PRIVADA CON
PROTECCIÓN SOCIAL, 2009
(Porcentaje)



Nota: En el sistema de salud las cuotas de afiliación son pagados por el centro de trabajo.

LIMA METROPOLITANA: PEA ASALARIADA PRIVADA SEGÚN
TIPO DE CONTRATO, 2009
(Porcentaje)



1/ Incluye a las trabajadoras en periodos de prueba y otros no especificados.

El Trabajo decente en el Perú: Una medición al 2009, Niveles de Trabajo decente en función a un set de indicadores básicos, J Gamero, 2011

Indicadores estadísticos que miden el trabajo decente³

Los indicadores estadísticos del trabajo decente corresponden a diez categorías de medición que emanan de las características generales del trabajo y que son elementos necesarios del trabajo decente. Los indicadores propuestos corresponden, pues, a las siguientes categorías:

11. Oportunidades de empleo: *oportunidades de trabajo*
12. Trabajo inadmisibile: *trabajo en condiciones de libertad*
13. Remuneración suficiente y trabajo productivo: *trabajo productivo*
14. Jornada laboral decente
15. Estabilidad y seguridad del empleo: *seguridad laboral*
16. Conciliación del trabajo con la vida familiar: *equidad y dignidad en el trabajo*
17. Trato justo en el trabajo: *equidad y dignidad en el trabajo*
18. Seguridad en el trabajo: *seguridad laboral*
19. Protección social: *seguridad laboral*
20. Diálogo social y relaciones laborales: *equidad y dignidad en el trabajo*

De esta manera, las diez características generales del trabajo captan las seis facetas del trabajo decente antes expuestas. Los indicadores propuestos son únicamente aquellos sobre los que se cree que existen datos de suficientes países.

Ejemplo de variables utilizadas (J Gamero)

Considerando estas limitaciones, las variables utilizadas de la base de datos de la ENAHO son las que se muestran a continuación⁵:

Indicadores	Asalariados	No asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Sistema de pensiones	Sistema de pensiones

Cada una de las variables utilizadas para la construcción del Índice de Trabajo Decente, han sido dicotomizadas, es decir, toman solamente dos valores: “1” si cumple y “0” si no cumple con las condiciones dignas (en este caso aceptables) que se supone debe tener la actividad o trabajo que se realiza.

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Modalidad de contratación	- Asalariado: tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.) - No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural)	- Asalariado: sin contrato - No asalariado: el negocio o actividad no está registrado
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima	Ingreso menor a la remuneración mínima
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene seguro de salud.
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones.	No está afiliado al sistema de pensiones.

Colombia

- El viernes 7 de octubre, las organizaciones sindicales y del ámbito del trabajo de 75 países de todo el planeta realizarán la Jornada Mundial por Trabajo Decente, que en su cuarta versión ya es uno de los eventos más importantes en el calendario del movimiento sindical internacional.
- Con motivo de esta Jornada, la Escuela Nacional Sindical le presenta al país el **Informe Nacional de Trabajo Decente 2010**. Es un análisis en extenso de la realidad del mercado laboral y el estado de los derechos laborales y sindicales, que este año tiene como interesante novedad el contraste con la situación de los demás países de Suramérica. Y la conclusión es desalentadora: el mercado de trabajo en Colombia, en vez de mostrar mejoría, registra aumento de la precarización y menoscabo de algunos indicadores del trabajo decente.
- Lea una versión ejecutiva del informe en archivo adjunto. El informe completo lo puede ver en el enlace:
- http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/INFORME_TD_2010.pdf