

Pautas de caracterización - indicadores laborales

Lilia Quituisaca-Samaniego[†], Mirian Quisintuña[‡] y Carmen Granda[‡]

^{† ‡} *Dirección de Estudios Analíticos Estadísticos, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Quito, Ecuador*

[†]lilia_quituisaca@inec.gob.ec,
[‡]mirian_quisintuña@inec.gob.ec, [‡]carmen_granda@inec.gob.ec

1. Introducción

Las expectativas para la generación de condiciones económicas ha sido cuestionado desde el punto de vista conceptual y operacional en las distintas sesiones mantenidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dejando como resultado las CIET(s), donde se reglamenta condiciones generales que son adoptadas en una buena parte por cada uno de los países.

El cambio de las condiciones de mercado laboral obedece al paso de las economías de los países desde un sistema económico basado en producción agrícola a la establecida en la industria. En países industrializados este paso implicó varias generaciones donde existió tiempo a reajustes en capacidades de la mano de obra como institucionales, esta holgura cronológica contribuyó a la generación de plazas de trabajo en relación a las que se destruyeron en la economía constituida por la agricultura, [3].

Desde esta perspectiva podemos considerar que durante esta etapa se ramifica el trabajo en calificado y no calificado, dando pautas para la conceptualización y clasificación de la fuerza de trabajo existente en la sociedad.

En 1982, la CIET en su 13va reunión, [5], emite un conjunto de directrices para clasificar a esta fuerza de trabajo en tres categorías: población con empleo, desempleada y los que no son económicamente activos, de igual manera emite criterios para medir el subempleo como parte de la población empleada, [7]. En el caso de Ecuador, la Metodología ENEMDU-2007 [4], está basada en la CIET N° 13 [5], para el cálculo de los indicadores laborales.

Además, se ha realizado el diagnóstico y problemática en la caracterización de cada uno de los indicadores y se denota la necesidad de actualizar o proponer el cálculo de los indicadores conforme la realidad económica del país ([14], [1], [15], [2]).

Por otra parte, la fijación del salario básico unificado es centralizada en cuanto a la relación desempleo e institución que determina el incremento salarial. Al producirse un incremento salarial dado por las expectativas de cada año, que normalmente se da por el no acuerdo entre empleado y empleadores y el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) es uno de los principales factores de la persistencia del desempleo y de la inflación.

2. Ocupación plena

2.1. Trabajo decente

En la 87va reunión de la OIT en Ginebra (junio de 1999), [6], tomaremos la definición de *trabajo decente*. Aunque, no es explícitamente lo que dice la definición de la Ocupación Plena según el INEC, podemos tomarla como una aproximación.

Trabajo decente: “Empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social” (OIT, 1999).

Cuadro de síntesis:

01. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
02. Ingresos adecuados.
03. Seguridad en el empleo.
04. Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
05. Con respeto a los derechos de los trabajadores.
06. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
07. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
08. Con diálogo social y tripartismo.
09. Con protección social en el empleo y en la sociedad.
10. En condiciones de libertad.
11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
12. Con dignidad.

2.2. Respecto a la PEA y la fuerza de trabajo

Según, nuestro criterio, no existe diferencia conceptual entre Población Económicamente Activa (PEA) y Fuerza de Trabajo, simplemente es una cuestión de terminología, indicado por David Glejberman, delegado de la OIT. Entonces, la *fuerza de trabajo* se refiere a la oferta de trabajo disponible en un momento dado, para la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración o beneficios, y se constituye por la suma de las personas en la ocupación y las personas en la desocupación (al igual que la PEA).

3. CIET 19

3.1. Definiciones conceptuales de la ocupación

Personas dedicadas al trabajo de producción para el autoconsumo

Son todas aquellas personas mayores de una edad especificada que, durante un período de referencia corto, desempeñaban cualquier tipo de actividad para producir bienes o prestar servicios para uso final propio.

Productores de alimentos de subsistencia

Son todas aquellas personas que se dedican a cualquiera de las actividades de producción para el autoconsumo con el fin de producir alimentos derivados de la agricultura, la pesca, la caza o la recolección que contribuyen al sustento del hogar o de la familia. Estadísticas del trabajo de producción para el autoconsumo:

- a) El tiempo de trabajo asociado a cada grupo de actividades de los productores para el autoconsumo, medido en unidades de tiempo breves (como minutos u horas, de acuerdo con la fuente) si corresponde.
- b) El valor estimado de la producción (es decir, bienes o servicios) y/o la cantidad de bienes, consumidos durante el período de referencia corto por los miembros del hogar y los familiares que viven en otros hogares.
- c) La cantidad y/o el valor estimados de la parte o excedente de producción vendido o intercambiado durante el período de referencia corto, según proceda.

Personas en trabajos de formación no remuneradas

Son aquellas personas mayores de una edad especificada que durante el

período de referencia corto de una semana o un mes en función de la fuente y del uso previsto de las estadísticas, realizaban cualquier actividad no remunerada para producir bienes o servicios para terceros, a los efectos de adquirir experiencia o capacitación en el lugar de trabajo en cualquier ocupación.

Personas en trabajo voluntario

Son aquellas personas mayores de una edad especificada que durante el período de referencia corto realizaban cualquier tipo de actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para terceros.

3.2. Definición operativa - autoconsumo

Dentro del cálculo de la informalidad, el autoconsumo se concibió de la siguiente manera: Son aquellas personas en trabajos de formación no remuneradas y en trabajo voluntario no se puede generar operativamente los códigos, debido a que la ENEMDU no se elaboró para la captura de esta información.

* Informalidad = Independiente, ingreso mayor igual a cero,
*retiro de lo que produce y trabajan en el sector informal,
*domésticos y no clasificados

```
replace einformal=2 if conduct<5 & templ ==2  
& p63>=0  
& p64a==1 & peamsiu!=1
```

Donde,

*1 asalariados y empleados domésticos,
*2 patrono y cuenta propia (independientes),
*3 no remunerados

```
replace templ=1 if (p42<5 | p42==10)  
replace templ=2 if (p42==5 | p42==6)  
replace templ=3 if (p42>=7 & p42<=9)
```

4. Fijación del salario en el Ecuador, un breve recuento

4.1. Salario básico unificado

El Código del Trabajo en su artículo 117 señala que: “El estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados” [13]. Siguiendo el proceso jurídico correspondiente el Ministerio de Relaciones Laborales emite cada año un Acuerdo Ministerial, en el que se fija el salario básico unificado para cada año.

En una de las políticas del objetivo 6, del Plan Nacional del Buen Vivir, se considera promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica familiar y el salario básico [16].

Para fijar el salario básico unificado para el año 2013, en el MRL-Acuerdo N° 216, Art. 2. señala “Fijar a partir del 1 de enero de 2013, los salarios/tarifas mínimas sectoriales, a nivel nacional, que recibirán los trabajadores privados amparados por el Código del Trabajo acorde a la estructura ocupacional” (Anexo 1), [11]. Para efectos del pago de tarifas en jornada nocturna se estará a lo establecido en el Artículo 49 del Código del Trabajo [13].

Cabe mencionar, que para los salarios del sector público tiene su propia escala de remuneraciones (LOSEP, [12]) y el Gobierno es quién fija el incremento del salario. Actualmente, el salario mínimo para el sector público es USD 527 (fijado desde el año 2012), salvo los que no están protegidos con la LOSEP y son aquellos que prestan servicios (conserjes, choferes, personal de limpieza, etc.); están protegidos por el Código del Trabajo [13] y su salario mínimo es USD 380.



Figura 1: Incrementos salariales del sector privado y sector público
Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales ([11], [13]). Elaboración propia de los autores.

$$M = \{(x, y, z) \in \mathbb{R}^3 \mid z^2 - (a^2x^2 + b^2y^2) = \mathbb{R}^2, z > 0\}$$

4.2. Salario digno

La política salarial es impulsada desde el Gobierno con el objetivo de establecer el procedimiento para el cálculo, pago y control de cumplimiento de la compensación económica para el salario digno¹ correspondiente al año 2012 y con ello resolver la inequidad social existente y alcanzar el salario digno, (Art. 8, Código Orgánico de la Producción) [9], lo que implicaría tener mecanismos de: justicia social, laboral y salarial, según consta en el Acuerdo N°0007 del Ministerio de Relaciones Laborales [10].

En el Art. 328 de la Constitución del Ecuador determina que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia...”; y que, “El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, y de aplicación general y obligatoria”; y, en su Disposición Transitoria Vigésimoquinta dispone la revisión anual del salario básico con carácter progresivo

¹El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como la de su familia y corresponde al costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar.

hasta alcanzar el salario digno [10]. Por ejemplo, el salario digno mensual para el año 2012 en USD 368,05, en base al costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar determinados por el INEC.

4.3. Comparación regional

Hasta el año 2007, los países que lideran la mayor escala de su salario mínimo son: Venezuela, Ecuador, Colombia. A nivel regional la fijación del salario está dado por:

WORKING INFORME TÉCNICO PAPER

| PAIS | ESTILO | FRECUENCIA | NEGOCIACION | | CARACTERÍSTICA |
|-----------|--------------|--------------|---|----------|--|
| | | | INSTITUCION | | |
| Argentina | Centralizada | Discrecional | Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil | | No consenso entre trabajadores y empleadores; gobierno decide |
| Brasil | Centralizada | Annual | | Congreso | Ejecutivo y Trabajadores envían propuesta al Congreso mismo que lo determina |
| Chile | Centralizada | Annual | | Congreso | Ejecutivo y Trabajadores envían propuesta al Congreso mismo que lo determina |
| Colombia | Centralizada | Annual | Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales | | No consenso entre trabajadores y empleadores; gobierno decide |
| Ecuador | Centralizada | Annual | Consejo Nacional de Salarios | | No consenso entre trabajadores y empleadores; gobierno decide |
| Perú | Centralizada | Discrecional | Ministerio de Economía y Finanzas | | Lo fija dicho Ministerio |
| Venezuela | Centralizada | Annual | Comisión Tripartita Nacional | | Gobierno establece directamente el incremento |

Tabla 1: Aspectos Institucionales de la Fijación del Salario Mínimo regional. Fuente: [8]

Referencias

- [1] C. GRANDA, *Mapeo de la encuesta de manufactura y minería (2010) para analizar la dinámica del empleo de la provincia del Guayas desde la perspectiva de la empresa*, Informe técnico, (2014).
- [2] C. GRANDA, *Mapeo de registros administrativos: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y Servicio de Rentas Internas (SRI)*, Informe técnico, (2014).
- [3] F. IBISATE, *Teoría general del subempleo el desinterés y la moneda*, Realidad, Revista de ciencias Sociales y Humanidades, 75 (2000), pp. 243-276.
- [4] . INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS, *Aspectos metodológicos - encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo de hogares (enemdu)*, (2010).
- [5] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo*, International Labour Organization, (1982).
- [6] —, *Conferencia Internacional de Trabajo 87*, International Labour Organization, (1999).
- [7] A. LAURIE, *Informe I: La medición del subempleo*, ABS, Underemployed workers, (1998).
- [8] E. LÓPEZ AND J. ÁVILA, *Incidencias sobre el mercado laboral ecuatoriano por un incremento del salario mínimo unificado mediante decreto ejecutivo*, Tesis de grado. Escuela Superior Politécnica del Litoral, (2009).
- [9] MINISTERIO DE PRODUCCIÓN DE ECUADOR, *La medición de la informalidad. Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*, (2013).
- [10] . MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, *Mrl.- acuerdo n° 0007.- salario digno*, (2013).
- [11] MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, *Mrl.- acuerdo n° 216.- FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS SECTORIALES PARA EL AÑO 2013*, (2012).

- [12] . PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, *Reglamento general a la ley orgánica de servicio público (losep)*, Decreto Ejecutivo No. 710, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 418, de 1 de abril del 2011, (2011).
- [13] PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO, *Código del Trabajo: Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 (Dic-2005) y la reforma (Sep-2012)*, (2013).
- [14] M. QUISINTUÑA, L. QUITUISACA-SAMANIEGO, AND P. MEDINA, *Uso de la metodología para el cálculo de otras formas de subempleo y ocupados no clasificados*, Documento de trabajo, (2013).
- [15] L. QUITUISACA-SAMANIEGO, M. QUISINTUÑA, C. GRANDA, J. PROAÑO, AND M. PÉREZ, *Consideraciones del cálculo del empleo informal*, Documento técnico, (2013).
- [16] . SENPLADES, *Plan Nacional del Buen Vivir*, (2013).