



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO – OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

SISTEMA DE INDICADORES PARA EL TRABAJO DIGNO (SITD) EN GUATEMALA

PROPUESTA

Ciudad de Guatemala, Julio de 2016.

Contenido

1. ASPECTOS BÁSICOS Y CONCEPTUALES.....	1
1.1 El Concepto de Trabajo Decente	1
1.2 Sistema de Indicadores de Trabajo Digno.....	2
2. INDICADORES BÁSICOS	4
2.1 Eje Cantidad.....	4
2.2 Eje Calidad.....	4
3. INDICADORES DE CONTEXTO	8
3.1 Eje Cantidad.....	8
3.2 Eje Calidad.....	9
ANEXO 1: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES BÁSICOS.....	10
ANEXO 2: HOJA DE RUTA PARA LA REVISIÓN Y APROBACIÓN OFICIAL DEL SISTEMA DE INDICADORES PARA EL TRABAJO DIGNO EN GUATEMALA	12

1. ASPECTOS BÁSICOS Y CONCEPTUALES

El Gobierno de Guatemala, en su Política General de Gobierno 2016 – 2020 (del 15 de febrero de 2016) establece como las directrices presidenciales para el período indicado y como el marco de dicha Política, dos grandes temas: democracia participativa y gestión territorial. Estos temas incluyen los cinco ejes siguientes: Transparencia, Salud, Educación, Desarrollo Económico y Seguridad Ciudadana de los que se derivan doce prioridades que deberán marcar el rumbo del Gobierno:

Dentro del eje de Desarrollo Económico destaca de manera particular como uno de los elementos centrales el trabajo digno, a saber:

- a) Promover la revisión y cumplimiento del marco legal e institucional laboral, que mejore las condiciones, dignifique a los trabajadores y garantice tanto a empleadores y trabajadores el desarrollo óptimo de las relaciones de trabajo.
- b) Fortalecer el sistema de gestión de la hoja de ruta para disminuir el trabajo infantil.
- c) Promover la instalación de la Unidad de Probidad y Transparencia de la Inspección General de Trabajo.
- d) Definir la Política Nacional de Trabajo Decente con la participación de todos los sectores del país, que integre el nivel local, municipal, departamental y nacional.
- e) Promover el Sistema Nacional de Información, para mejorar la toma de decisiones y priorización de acciones en materia laboral.
- f) Fortalecer la inspección integral, que considere las condiciones laborales y salud y seguridad ocupacional.
- g) Fortalecer el mecanismo de diálogo y consenso en la definición de prioridades, para el abordaje del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, que propicie el desarrollo integral del país.

1.1 El Concepto de Trabajo Decente

El concepto de Trabajo Decente (TD), para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), «significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.»

Específicamente, el Tesoro de la OIT define al «**trabajo** como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El **empleo** es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente - asalariado, o independiente - autoempleo).»

En este marco, el TD se asocia al concepto de **empleo digno** que es la denominación que recibe en Guatemala. En este sentido, debe permitir el desarrollo de las personas y de sus propias capacidades y facilitarle las condiciones para su realización personal y profesional. En consecuencia, cuando el trabajo se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, sin los ingresos justos y

proporcionales al esfuerzo que se despliega, con discriminación de género o de cualquier otro tipo, sin protección social y sin posibilidad del diálogo social que habilita la comprensión entre las partes concernidas; entonces, estamos ante un trabajo que simplemente no es decente y es inadecuado e indigno.

TRABAJO DIGNO Y SUS COMPONENTES (*)

Trabajo Digno :

«Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.» Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Antecedentes	Dimensiones	Propiedades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preámbulo de la Constitución de OIT. ▪ Declaración de Filadelfia. ▪ Declaración Universal de los Derechos Humanos. ▪ Convenio 87° - OIT. ▪ Convenio 98° - OIT. ▪ 1995: Cumbre Mundial de Desarrollo Social. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleo. ▪ Dignidad y Seguridad. ▪ Bienestar y Equidad. ▪ Respeto a los derechos fundamentales en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alto contenido ético. ▪ Carácter Integrativo. ▪ Aspiración Universal. ▪ Dinámico. ▪ Herramienta analítica. ▪ Meta – objetivo. ▪ Plataforma para el diseño de políticas. ▪ Estrategia para instalar el debate de los Derechos Fundamentales del Trabajo. ▪ Instrumento contra la exclusión. ▪ Define criterios de equidad.

(*) Tomando como referencia la “Propuesta para la medición del déficit de Trabajo Decente en Argentina” de María Estela Lanari y Claudia Giacometti.

Para el caso de Guatemala, este concepto se amplía y se enuncia como **Trabajo Digno**, comprendiendo cuatro dimensiones esenciales: el empleo, la protección social, el diálogo social y las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se trata de un conjunto de dimensiones que son inseparables e interdependientes y que se refuerzan mutuamente (Declaración de la OIT de 2008 sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa).

1.2 Sistema de Indicadores de Trabajo Digno

La construcción de un *sistema* tiene por finalidad integrar de forma sistemática un conjunto de indicadores de manera tal que permita conceptualizar, operacionalizar y medir el Trabajo Digno, teniendo en cuenta el carácter pluridimensional del concepto.

En este marco, la propuesta de un **Sistema de Indicadores de Trabajo Digno (SITD)**¹ para Guatemala se centra en dos ejes claves del TD, por un lado la **cantidad** del trabajo, es decir, la necesidad de que el

¹ Esta propuesta ha tomado como referencia el “Sistema de Indicadores de Trabajo Decente” del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Argentina, considerando la realidad y particularidades de Guatemala.

trabajo sea suficiente para todos; y por otro lado, la **calidad**, en términos de un trabajo justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, seguridad ocupacional y de dignidad humana. **En el entendido que el trabajo debe ser suficiente en cantidad y calidad, para todos.**

ESTRUCTURA DEL SITD

EJES	DIMENSIONES
<p>CANTIDAD: Trabajo suficiente para todos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleo.
<p>CALIDAD: Trabajo justamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, seguridad ocupacional y de dignidad humana</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dignidad y Seguridad: <ul style="list-style-type: none"> – Estabilidad. – Seguridad Social. – Derecho al descanso. – Salud y Seguridad en el trabajo. ▪ Bienestar y Equidad: <ul style="list-style-type: none"> – Ingresos suficientes. – Equidad en la distribución. ▪ Respeto a los derechos fundamentales en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> – Libertad y Diálogo Social. – Erradicación del trabajo infantil.

La medición del TD que se plantea aquí se focaliza en los déficits de manera que se puedan facilitar de mejor manera los análisis que sirvan más convenientemente a la toma de decisiones de parte de las autoridades y agentes económicos y sociales, y permitan establecer comparaciones: temporales, regionales, de género, etáreas, de nivel educativo, etc.

Por otro lado, se han definido indicadores que son posibles de medirse actualmente considerando el Sistema Estadístico Nacional. En este sentido, se ha priorizado la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del INE en tanto que provee sistemáticamente la principal información que sobre el mercado de trabajo se produce en Guatemala.

2. INDICADORES BÁSICOS

Los indicadores propuestos para Guatemala, articulados con base en los ejes de Cantidad y Calidad, son los siguientes:

2.1 Eje Cantidad

2.1.1. Dimensión: ACCESO AL EMPLEO

a. Subdimensión: DÉFICIT DE CANTIDAD (EMPLEO)

(1) Indicador: **Tasa de presión general:**

Sin ocupación de mercado (desocupados netos) +con subocupación visible *100/PEA.

Fuente: ENEI/INE.

- Desocupados netos: personas que no tienen empleo, que lo buscan y están disponibles.
- Subocupación Visible: ocupados durante una cantidad de horas semanales por debajo del límite según jornada y sector, y que desean y están disponibles para trabajar durante más tiempo. El cálculo de la duración de la jornada de trabajo toma en cuenta el total de horas trabajadas en la ocupación principal y secundaria.

(2) Indicador: **Tasa de informalidad por cobertura de la seguridad social:**

(2.1) **Población ocupada en establecimiento fijo u obra de construcción *100/Población ocupada que cotiza en el IGSS.**

(2.2) **Población ocupada sin establecimiento fijo u obra de construcción *100/Población ocupada que cotiza en el IGSS.**

Fuente: ENEI/INE.

- Para este indicador, se tomará en cuenta la cotización al IGSS.
- Los indicadores de cantidad de ocupados en empresas con 6 o más trabajadores, trabajo en casas particulares, ocupados por cuenta propia (autoempleados) y ocupados no remunerados serán abordados como indicadores de contexto.

2.2 Eje Calidad

2.2.1. Dimensión: DIGNIDAD Y SEGURIDAD

a. Subdimensión: ESTABILIDAD

(3) Indicador: **Trabajadores ocupados con contrato por tiempo indefinido (permanente):**

Trabajadores por tiempo indefinido SIN contrato escrito*100/Población ocupada.

Fuente: ENEI/INE.

- Contrato de trabajo o nombramiento por tiempo indefinido: es aquel que se concierta sin establecer límites en la prestación de los servicios. Puede ser verbal o escrito. Pero en la construcción del indicador de TD, se deberán tomar en cuenta SOLO aquellos contratos verbales, es decir las contrataciones que NO cuentan con un documento respaldatorio.

(4) Indicador: **Trabajadores ocupados con contrato temporal:**

(4.1) **Trabajadores con contrato temporal+trabajadores con contrato ocasional+jornaleros SIN contrato escrito*100/Población Ocupada.**

(4.2) **Trabajadores con contrato temporal+trabajadores con contrato ocasional+jornaleros CON contrato escrito*100/Población Ocupada.**

Fuente: ENEI/INE.

- Contrato temporal: Es una modalidad de contratación que es utilizada para incorporar personal, pero no de forma definitiva sino que tiene un tiempo determinado de duración. Puede formalizarse verbalmente o por escrito. Se incluyen en esta modalidad: Contratos de obra o servicio determinados; Contratos eventuales por circunstancias de la producción; Contratos de interinidad, para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; Contratos formativos.
- Contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio: Se pacta para la ejecución de trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, entendiéndose por tales, aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se trate de labores ajenas a las actividades normales del empleador.
- Jornalero: persona que trabaja a cambio de un jornal o pago por día de trabajo.
- La distinción entre CON/SIN contrato escrito obedece a distintos niveles de estabilidad dentro del contrato temporal.

(5) Indicador: **Bajas en el IGSS:**

Bajas en el IGSS *100/total de activos en el IGSS.

Fuente: Actuario Estadístico/IGSS.

- Refiere a las bajas registradas en el IGSS en el último año, que dan cuenta de una disminución en la cantidad de trabajadores que cotizan en la seguridad social.

b. Subdimensión: ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL

(6) Indicador: **Porcentaje de PEA que no contribuye al sistema de pensiones:**

Población activa que NO contribuye a un sistema de pensiones – población postulante a primer empleo/Población que cotiza en el IGSS.

Fuente: IGSS – ENEI/INE.

- Contribución al sistema de pensiones: trabajador afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS)
- Este indicador permite identificar el déficit en la filiación a la seguridad social, excluyendo a la población postulante a primer empleo (jóvenes que se incorporan al mercado laboral)

(7) Indicador: **Porcentaje de Población ocupada sin cobertura de la seguridad social:**

Población ocupada que no cotiza a la seguridad social (pensiones y atención de salud) *100/Población ocupada.

Fuente: ENEI/INE.

- Cobertura de la seguridad social: enfermedad o accidente de trabajo y pensiones.

(8) Indicador: **Porcentaje de asegurados permanentes al sistema de pensiones:**

Número de asegurados permanentes en el IGSS *100/Población ocupada.

Fuente: Informe del Empleador / MINTRAB - IGSS.

- Asegurados permanentes: se considera permanentes al total de trabajadores que han cotizado en la seguridad social al menos 12 meses de manera consecutiva, respecto de la población ocupada.

c. Subdimensión: DERECHO AL DESCANSO

(9) Indicador: **Porcentaje de trabajadores con jornada laboral excesiva:**

Ocupados con jornada laboral semanal por encima de lo permitido según tipo de jornada y sector- ocupados con 2 o más ocupaciones*100 /Población ocupada

Fuente: ENEI/INE.

- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor a ocho horas diarias, ni exceder las cuarenta y ocho horas a la semana (Se trata de cuarenta y cinco horas semanales de trabajo diurno efectivo)²
- Están exceptuados de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los que pertenezcan a empresas con menos de diez empleados, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo.
- La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder las treinta y seis horas semanales.
- La jornada nocturna se ejecuta desde las dieciocho horas de un día hasta las seis horas del día siguiente.
- La jornada mixta abarca una parte del periodo laboral diurno y nocturno. Si el periodo laboral abarca cuatro horas o más en el periodo nocturno, se considera jornada nocturna. Se considera ordinaria si no supera las 7 horas.

² <http://leydeguatemala.com/codigo-de-trabajo/la-jornada-ordinaria-de-trabajo-efectivo/4910/>

(10) Indicador: **Porcentaje de trabajadores que no gozan vacaciones:
Ocupados asalariados que no gozan de vacaciones*100/ Trabajadores asalariados.**

Fuente: ENEI/INE.

- Todo trabajador tiene derecho por Ley a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. Los trabajadores que no son asalariados, no gozan del derecho al descanso, poniendo de manifiesto el déficit de uno de los aspectos que hacen al trabajo digno.

2.2.2. Dimensión: BIENESTAR Y EQUIDAD

a. Subdimensión: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(11) Indicador: **Porcentaje de ocupados con enfermedades profesionales o accidentes de trabajo:
Número de ocupados con enfermedades profesionales o accidentes de trabajo *100/Número total de ocupados que cotiza en el IGSS.**

Fuente: IGSS, ENEI/INE.

- Accidentes de trabajo: Se considera accidente de trabajo a las lesiones que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena, incluyendo aquellas que pueden producirse en el trayecto al lugar donde desempeña su labor. El accidente de trabajo está estrechamente ligado a las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Seguridad en el trabajo: se denomina así al conjunto de procedimientos y técnicas cuyo objetivo es eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales: según la OIT se trata de toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral, considerando la exposición a sustancias o condiciones peligrosas inherentes a ciertos procesos, oficios u ocupaciones.

(12) Indicador: **Porcentaje de ocupados expuestos a factores de riesgo:
Número de ocupados que necesitan equipo de protección personal *100/Número total ocupados.**

Fuente: ENEI/INE.

- Factores de riesgo en la ocupación: riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo.

2.2.3. Dimensión: RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

a. Subdimensión: INGRESOS SUFICIENTES

(13) Indicador: **Precariedad de la ocupación principal:
Número de ocupados con 2 o más ocupaciones*100/total de ocupados.**

Fuente: ENEI/INE.

- Trabajador con dos ocupaciones o más, pudiendo ser ambas en situación de asalariado o de empleo independiente; o, una de ellas en situación de asalariado y la otra en condición de independiente.

(14) Indicador: **Ocupados con ingresos insuficientes:
Población ocupada con ingresos mensuales menores al costo mensual de la CBV*100 /Total de población ocupada.**

Fuente: ENEI/INE.

- Precariedad de ingresos laborales para el sostenimiento de la CBV.
- Ingreso asalariado: sueldo o salario (primer ocupación) + ganancia agrícola o no agrícola.
- Ingreso no asalariado: ganancia agrícola o no agrícola (primer ocupación) + sueldo o salario. Canasta Básica Vital (CBV): Según el INE, una familia promedio en Guatemala está conformada por 5.3 miembros. La Canasta Básica Vital (CBV), incluye, además de los requerimientos mínimos alimentarios, los servicios básicos (agua, luz, vestimenta, vivienda, salud, transporte, recreación, educación, etc.).

(15) Indicador: **Ocupados familiares no remunerados:**

Población ocupada en la categoría de trabajador no remunerado*100 /Total de población ocupada.

Fuente: ENEI/INE.

- Trabajador (familiar) no remunerado: 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 a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, 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.

b. Subdimensión: EQUIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN

(16) Indicador: **Desigualdad de ingresos:**

Ingreso promedio del quinto quintil/ingreso promedio del primer quintil.

Fuente: ENEI/INE.

- Ingreso promedio del quinto quintil /ingreso promedio del primer quintil: Indica la brecha salarial entre los trabajadores con mayores ingresos (1° quintil) y los aquellos que menos salarios en promedio ganan. El quintil se obtiene a partir de dividir el promedio de los ingresos de los ocupados en 5 partes, el 1° quintil incluye a los trabajadores de mayores ingresos y se los compara con los del último quintil, los ingresos más bajos. Esto permite medir el grado de desigualdad de ingresos de la población ocupada: Ingreso promedio del 5° quintil /Ingreso promedio del 1° quintil.

(17) Indicador: **Tasa de participación femenina:**

Mujeres de 15 a 60 años ocupadas *100 /población ocupada.

Fuente: ENEI/INE.

- La participación femenina se mide entre la edad considerada mínima para el inicio de la actividad laboral y la edad mínima para acceder al sistema de seguridad social en Guatemala. .

(18) Indicador: **Relación de desempleo por sexo:**

Tasa de desocupación femenina/tasa de desocupación masculina.

Fuente: ENEI/INE.

(19) Indicador: **Brecha de ingresos por sexo:**

Porcentaje de la población ocupada femenina con ingresos mensuales mayores o iguales al costo mensual de la CBV*100/porcentaje de la población ocupada masculina con ingresos mensuales mayores o iguales al costo mensual de la CBV.

Fuente: ENEI/INE.

- La brecha salarial corresponde a la diferencia entre los ingresos de la población masculina y la población femenina ocupadas, con referencia al costo mensual de la CBV.

c. Subdimensión: LIBERTAD Y DIÁLOGO SOCIAL

(20) Indicador: **Afiliación sindical:**

Ocupados asalariados en empresas de 20 o más trabajadores sin sindicato o comité de trabajadores*100/Total de ocupados asalariados en empresas de 20 o más trabajadores.

Fuente: ENEI/INE – Informe del Empleador/MINTRAB.

- Afiliación sindical: asalariados del sector privado, registrados - afiliados a sindicatos. La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación. Este derecho está regido por el Código del Trabajo. El indicador construye la falta de afiliación sindical en empresas de 20 o más trabajadores. Se incorpora como indicador de participación.
- En la fórmula se excluye al ocupado asalariado en la categoría “empleado del gobierno”.

d. Subdimensión: ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

(21) Indicador: **Porcentaje de trabajo infantil:**

Población entre 7 y 14 años que trabaja/total de la población entre 7 y 14 años.

Fuente: ENEI/INE.

- Trabajo infantil: Según la OIT, la edad mínima de admisión al empleo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la

obligación escolar o en todo caso, a 15 años. En Guatemala se adoptó este criterio y se considera Trabajo Adolescente el de 15 a 17 años.

3. INDICADORES DE CONTEXTO

Los indicadores de contexto no se observan en función del déficit como los indicadores anteriores. Más bien, permiten establecer perspectivas nacionales para cada uno de ellos. Se presentan para cada dimensión; y a diferencia de los indicadores de déficit que miden la evolución, los indicadores de contexto definen situaciones dadas permitiendo un análisis más completo.

3.1 Eje Cantidad

a. Indicadores básicos y de empleo

(1) Evolución del PIB:

- (1.1) Porcentaje de incremento del PIB real anual.
- (1.2) Porcentaje de incremento del PIB per cápita anual.
- (1.3) Porcentaje del PIB que corresponde al trabajo.

Fuente: Guatemala en Cifras, Estadísticas Macroeconómicas. Banco de Guatemala.

(2) Tasa de actividad:

- Población activa/Población en edad de trabajar (15 años a más)*100.

Fuente: ENEI/INE.

(3) Tasa de ocupación (o empleo):

- Número de ocupados/Población Económicamente Activa (o mayor a 15 años)*100.

Fuente: ENEI/INE.

(4) Tasa de trabajo asalariado:

- (Trabajadores asalariados que cotizan en el IGSS*100/Población ocupada y (Trabajadores asalariados que NO cotizan en el IGSS*100/Población ocupada).

Fuente: ENEI/INE.

(5) Tasa de informalidad:

- (5.1) Número de ocupados en empresas de 6 o más trabajadores.
- (5.2) Número trabajadores no remunerados en metálico.
- (5.3) Número de ocupados por cuenta propia, excluyendo profesionales y técnicos.
- (5.4) Número de ocupados en casas particulares.

Fuente: ENEI/INE.

(6) Tasa de actividad de las mujeres de 19 a 49 años según presencia de niños y niñas menores de 5 años en el hogar y según situación de pobreza. (*)

Fuente: ENCOVI/INE.

(7) Tasa de asistencia escolar de niños y niñas menores de 3 a 5 años según situación de pobreza. (*)

Fuente: ENCOVI/INE.

(8) Porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que no finalizaron la educación media, según situación de pobreza.

Fuente: ENCOVI/INE.

(*) Estos dos indicadores tienen como objetivo darle visibilidad a la problemática del reparto de responsabilidades de cuidado de las mujeres y niños. También busca determinar de qué manera la ausencia de definiciones en este sentido no solo afecta desigualmente según género de las personas sino que incide en la pobreza.

3.2 Eje Calidad

a. Indicadores de Dignidad y Seguridad

(9) Porcentaje de personas ocupadas que indican derechos laborales afectados.

Fuente: ENEI/INE.

(10) Porcentaje de asalariados que realizó horas extras y porcentaje de este grupo que no cobró horas extras ni compensatorios.

Fuente: ENEI/INE.

b. Indicadores de Bienestar y Equidad

(11) Porcentaje de personas bajo la línea de pobreza por Departamento. Indicador incluido en los ODM (2015) ODS (2016).

Fuente: ENCOVI/INE.

(12) Tasa de feminidad según rama de actividad. (*)

Fuente: ENEI/INE.

(13) Tasa de feminidad según nivel de calificación. (*)

Fuente: ENEI/INE.

(14) Población ocupada femenina con ingresos mensuales mayores o iguales al costo mensual de la CBV*100/Total de población ocupada femenina.

Fuente: ENEI/INE.

(15) Población ocupada masculina con ingresos mensuales mayores o iguales al costo mensual de la CBV*100/Total de población ocupada masculina. ()**

Fuente: ENEI/INE.

(16) Porcentaje de asalariados que viven en hogares con -al menos- una persona menor de 18 años que cobran asignaciones familiares (subsídios), por sexo*100/Total de población ocupada. ()**

Fuente: ENEI/INE.

(17) Salud y seguridad en el trabajo:

Porcentaje de ocupados con necesidad de equipo de protección personal*100/Total de ocupados.

Fuente: ENEI/INE.

(*) Para darle visibilidad a la desigualdad de oportunidades en el mercado, y siguiendo con lo propuesto en los ODM-ODS, se incluyen dos indicadores.

(**) Se incluyen para contextualizar las brechas de ingresos por sexo.

c. Indicador de Respeto a los Derechos Fundamentales del Trabajo

(18) Número de asociaciones sindicales según grado de pertenencia.

Fuente: MINTRAB/INE.

ANEXO 1: CUADRO RESUMEN DE INDICADORES BÁSICOS

1. Eje Cantidad

EJE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES	FUENTES PROPUESTAS
Cantidad	Empleo	Acceso al empleo	(1) Indicador: Tasa de presión general: Sin ocupación de mercado (desocupados netos) +con subocupación visible *100/PEA.	<ul style="list-style-type: none"> Desocupados netos: ENEI: Capítulo IV, Sección B. Ocupados con insuficiencia horaria: ENEI: Capítulo IV, Sección E, Pregunta 1, Opción 1.
			(2) Indicador: Tasa de informalidad por cobertura de la seguridad social: (2.1) Población ocupada en establecimiento fijo u obra de construcción *100/Población ocupada que cotiza en el IGSS. (2.2) Población ocupada sin establecimiento fijo u obra de construcción *100/Población ocupada que cotiza en el IGSS.	<ul style="list-style-type: none"> Población ocupada que cotiza al IGSS: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 25, Opción 1.

2. Eje Calidad

EJE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES	FUENTES PROPUESTAS
Calidad	Dignidad y seguridad	Estabilidad	(3) Indicador: Trabajadores ocupados con contrato por tiempo indefinido (permanente): Trabajadores por tiempo indefinido SIN contrato escrito*100/Población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Ocupados con contrato permanente y sin contrato escrito: ENEI, Capítulo IV, Sección C, Pregunta 7, Opción 1 / Pregunta 8, Opción 2.
			(4) Trabajadores ocupados con contrato temporal: (4.1) Trabajadores con contrato temporal+trabajadores con contrato ocasional+jornaleros SIN contrato escrito*100/Población Ocupada. (4.2) Trabajadores con contrato temporal+trabajadores con contrato ocasional+jornaleros CON contrato escrito*100/Población Ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Ocupados con contrato temporal: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 7, Opción 2.
			(5) Indicador: Bajas en el IGSS: Bajas en el IGSS *100/total de activos en el IGSS.	<ul style="list-style-type: none"> Actuario Estadístico del IGSS.
		Acceso a Seguridad Social	(6) Indicador: Porcentaje de PEA que no contribuye al sistema de pensiones: Población activa que NO contribuye a un sistema de pensiones – población postulante a primer empleo/Población que cotiza en el IGSS.	<ul style="list-style-type: none"> PEA que no contribuye al sistema de pensiones: ENEI, Capítulo IV, Sección C, Pregunta 25, Opción 4 Población postulante primer empleo: ENEI: Capítulo IV, Sección F, Pregunta 6, opción 1. Población que cotiza en el IGSS: ENEI, Capítulo IV, Sección C, Pregunta 25, Opción 1.
			(7) Indicador: Porcentaje de Población ocupada sin cobertura de la seguridad social: Población ocupada que no cotiza a la seguridad social (pensiones y atención de salud) *100/Población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Población ocupada que no cotiza a la seguridad social: ENEI, Capítulo IV, Sección C, Pregunta 25, Opciones 2 a 4.
			(8) Indicador: Porcentaje de asegurados permanentes al sistema de pensiones: Número de asegurados permanentes en el IGSS *100/Población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Actuario estadístico del IGSS.

SISTEMA DE INDICADORES PARA EL TRABAJO DIGNO (SITD) EN GUATEMALA - PROPUESTA

EJE	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	INDICADORES	FUENTES PROPUESTAS
		Derecho al descanso	(9) Indicador: Porcentaje de trabajadores con jornada laboral excesiva: Ocupados con jornada laboral semanal por encima de lo permitido según tipo de jornada y sector-ocupados con 2 o más ocupaciones*100 /Población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 28 + Capítulo IV, Sección D, Pregunta 16. Tipo de jornada: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 32.
			(10) Indicador: Porcentaje de ocupados que no gozan vacaciones: Ocupados asalariados que no gozan de vacaciones*100/ Total de ocupados asalariados.	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores que no gozan de vacaciones: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 13 opción 1. Trabajadores asalariados: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 6, Opciones 1 a 4.
Calidad	Bienestar y equidad	Salud y Seguridad en el trabajo	(11) Indicador: Porcentaje de ocupados con enfermedades profesionales o accidentes de trabajo: Número de ocupados con enfermedades profesionales o accidentes de trabajo *100/Número total de ocupados que cotiza en el IGSS.	<ul style="list-style-type: none"> Actuario estadístico del IGSS Ocupados con accidentes de trabajo: ENEI 1-2015: Capítulo IV, Sección A, pregunta 7, Opción 2.
			(12) Indicador: Porcentaje de ocupados expuestos a factores de riesgo: Número de ocupados que necesitan equipo de protección personal *100/Número total ocupados.	<ul style="list-style-type: none"> Ocupados expuestos a factores de riesgo: ENEI 1-2015: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 38, Opción 1.
	Respeto a los Derechos Fundamentales del Trabajo	Ingresos suficientes	(13) Indicador: Precariedad de la ocupación principal: Número de ocupados con 2 o más ocupaciones*100/total de ocupados.	<ul style="list-style-type: none"> Número de trabajos: ENEI, Capítulo IV, Sección C, Pregunta 1, Opciones 2 y 3 Ocupados con empleo secundario: ENEI: Capítulo IV, Sección D, Pregunta 1, Opción 1.
			(14) Indicador: Ocupados con ingresos insuficientes: Población ocupada con ingresos mensuales menores al costo mensual de la CBV*100 /Total de población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Ingreso laboral de los ocupados: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 10,22 y 23 + Capítulo IV, Sección D, Pregunta 6,12 y 13.
			(15) Indicador: Ocupados familiares no remunerados: Población ocupada en la categoría ocupacional de trabajador no remunerado*100 /Total de población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Ocupados no remunerados: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 6, Opción 9.
		Equidad en la distribución	(16) Indicador: Desigualdad de ingresos: Ingreso promedio del quinto quintil/ingreso promedio del primer quintil.	<ul style="list-style-type: none"> Ingreso laboral de los ocupados: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 10,22 y 23 + Capítulo IV, Sección D, Pregunta 6,12 y 13.
			(17) Indicador: tasa de participación femenina: Mujeres de 15 a 60 años ocupadas *100 /Total población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> Sexo: ENEI: Capítulo I, Sección A, Pregunta 3, Opción 2. Edad: ENEI: Capítulo I, Sección A, Pregunta 4.
			(18) Indicador: Relación de desempleo por sexo: Tasa de desocupación femenina/tasa de desocupación masculina.	<ul style="list-style-type: none"> Desocupados netos: ENEI: Capítulo IV, Sección B Sexo: ENEI: Capítulo I, Sección A, Pregunta 3.
			(19) Indicador: Brecha de ingresos por sexo: Porcentaje de la población ocupada femenina con ingresos mensuales mayores o iguales al costo mensual de la CBV*100/porcentaje de la población ocupada masculina con ingresos mensuales mayores o iguales al costo mensual de la CBV.	<ul style="list-style-type: none"> Ingreso laboral de los ocupados: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 10,22 y 23 + Capítulo IV, Sección D, Pregunta 6,12 y 13. Sexo: ENEI: Capítulo I, Sección A, Pregunta 3.
		Libertad y Diálogo Social	(20) Indicador: afiliación sindical Ocupados asalariados en empresas de 20 o más trabajadores sin sindicato o comité de trabajadores*100/Total de ocupados asalariados en empresas de 20 o más trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Tamaño de empresa: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 5. Sindicato: ENEI: Capítulo IV, Sección C, Pregunta 9, Opción 2.
		Erradicación del Trabajo Infantil	(21) Indicador: Porcentaje de trabajo infantil: Población ocupada entre 7 y 14 años que trabaja/total de la población entre 7 y 14 años.	<ul style="list-style-type: none"> Edad: ENEI: Capítulo I, Sección A, Pregunta 4.

ANEXO 2: HOJA DE RUTA PARA LA REVISIÓN Y APROBACIÓN OFICIAL DEL SISTEMA DE INDICADORES PARA EL TRABAJO DIGNO EN GUATEMALA

INFORMACIÓN GENERAL			
Objetivo estratégico:			
Disponer oficialmente de un Sistema de Indicadores para el Trabajo Digno que permita orientar de manera permanente la sistematización y análisis de la información sobre el mercado de trabajo guatemalteco de manera que se facilite consistentemente la toma de decisiones en torno al mismo.			
Descripción de la hoja de ruta:			
Describe las distintas actividades con sus respectivas responsabilidades para realizar las coordinaciones con las diferentes entidades, públicas y privadas, especialmente al nivel tripartito, para la revisión y aprobación conjunta y oficial del SITD.			
Fecha de inicio:	Fecha finalización:	Coordinador del objetivo:	Responsable operativo:
Julio/16.	Agosto/17.	Director General de Empleo – MINTRAB	Coordinador del OML - MINTRAB

Actividades	Equipo involucrado	Fechas	Responsables	Observaciones
1. Revisión y ajuste de la propuesta de SITD al nivel de la DGE.	Observatorio del Mercado Laboral (OML) - DGE	Julio – Setiembre/16	Coordinador del OML	Con la supervisión del Director General de Empleo
2. Coordinación, revisión y ajuste de la propuesta de SITD con las áreas concernidas del INE y el MINECO.	Observatorio del Mercado Laboral (OML) - DGE	Agosto – Octubre/16	Coordinador del OML	Con la supervisión del Director General de Empleo
3. Revisión y ajuste de la propuesta de SITD al nivel de las altas autoridades del MINTRAB.	Dirección General de Empleo (DGE)	Octubre - Noviembre/16	Director General de Empleo	Será importante la designación de algún asesor/a del Despacho Ministerial para acompañar el proceso.
4. Presentación de la propuesta ajustada a la Mesa Técnica Interinstitucional para el Empleo Digno (MTI) para su revisión y sugerencias.	Dirección General de Empleo (DGE)	Noviembre/16	Director General de Empleo	Con el acompañamiento de algún asesor/a del Despacho Viceministerial.
5. Presentación de la propuesta ajustada a la Comisión Interinstitucional de Empleo Digno (CIED), para su revisión y sugerencias.	Dirección General de Empleo (DGE)	Noviembre/16	Viceministra de Previsión Social y Empleo	Con el apoyo de la DGE y el acompañamiento de algún asesor/a del Despacho Viceministerial.
6. Coordinaciones preliminares con las instancias correspondientes del Organismo Ejecutivo para la presentación y conocimiento del SITD.	Dirección General de Empleo (DGE) y Despacho Ministerial.	Diciembre/16 – Enero/17.	Director General de Empleo	Con el acompañamiento de algún asesor/a del Despacho Ministerial.

SISTEMA DE INDICADORES PARA EL TRABAJO DIGNO (SITD) EN GUATEMALA - PROPUESTA

Actividades	Equipo involucrado	Fechas	Responsables	Observaciones
7. Presentación de la propuesta ajustada a las organizaciones de trabajadores, para su revisión y sugerencias.	Dirección General de Empleo (DGE) y Despacho Ministerial.	Enero - marzo/17.	Director General de Empleo	Con el apoyo del equipo técnico del OML.
8. Presentación de la propuesta ajustada a las organizaciones de empleadores, para su revisión y sugerencias.	Dirección General de Empleo (DGE) y Despacho Ministerial.	Enero - marzo/17.	Director General de Empleo	Con el apoyo del equipo técnico del OML.
9. Presentación de la propuesta ajustada al Consejo Económico y Social de Guatemala (CES), para su revisión y sugerencias finales.	Dirección General de Empleo (DGE) y Despacho Ministerial.	Marzo – Abril/17.	Ministra del MINTRAB	Con el apoyo de la DGE y el acompañamiento de algún asesor/a del Despacho Ministerial.
10. Ajuste final de la propuesta del SITD.	Equipo técnico del OML.	Mayo/17.	Director General de Empleo	Con el apoyo del INE.
11. Coordinaciones con las instancias correspondientes del Organismo Ejecutivo para la sanción del Decreto Ejecutivo aprobando el SITD.	Dirección General de Empleo (DGE) y Despacho Ministerial.	Mayo – Junio/17.	Director General de Empleo/ Asesor/a del Despacho Ministerial.	Con el apoyo del equipo técnico del OML.
12. Acompañamiento del proceso orientado a la formulación, aprobación y sanción del Decreto Ejecutivo aprobando el SITD.	Dirección General de Empleo (DGE) y Despacho Ministerial.	Junio – Agosto/17.	Director General de Empleo/ Asesor/a del Despacho Ministerial.	Con el apoyo del equipo técnico del OML.
13. Aprobación y sanción del Decreto Ejecutivo aprobando el SITD.	Organismo Ejecutivo	Agosto/17.	Director General de Empleo/ Asesor/a del Despacho Ministerial.	
14. Publicación del Decreto Ejecutivo aprobando el SITD en el Diario Oficial.	Organismo Ejecutivo	Agosto/17.	Funcionario responsable del Organismo Ejecutivo.	