

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Medición del trabajo decente

**Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos
sobre la medición del trabajo decente**

Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Medición del trabajo decente

**Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos
sobre la medición del trabajo decente**

Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008

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.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Medición del trabajo decente: documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008 (TMEMDW/2008) / Organización Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2008
iv, 67 págs.

ISBN: 978-92-2-321641-2 (print)
ISBN: 978-92-2-321642-9 (web PDF)

Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente (Ginebra, Suiza, 2008), Oficina Internacional del Trabajo

Documento de conferencia/trabajo decente/medición

13.01.1

Disponible también en inglés: *Measuring decent work: tripartite meeting of Experts on measurement of decent work: discussion paper*: Geneva, 8-10 September 2008 (ISBN: 978-92-2-121641-4 (print); ISBN: 978-92-2-121642-1 (web, PDF)); en francés: *La mesure du travail décent: réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent: document d'information*: Genève, 8-10 septembre 2008 (ISBN: 978-92-2-221641-3 (print); ISBN: 978-92-2-221642-0 (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 y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH 1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Parte I. Introducción: seguimiento de los progresos realizados en materia de trabajo decente	1
1. Discusión del Consejo de Administración y objeto de la Reunión tripartita de expertos	1
2. Esbozo de una metodología global	4
Parte II. Aspectos fundamentales del trabajo decente y sus consecuencias para la medición	6
3. Aspectos fundamentales del trabajo decente y sus consecuencias para los indicadores estadísticos	7
3.1. La naturaleza multidimensional del trabajo decente	7
3.2. Interés por todos los trabajadores	7
3.3. Interés por mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables	8
3.4. Interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias	9
3.5. El carácter transversal de la dimensión de género	9
3.6. El contexto social y económico del trabajo decente y de las empresas sostenibles	10
4. Necesidad de información sistemática sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente	11
4.1. Complementariedad entre los indicadores estadísticos y la información sobre el marco jurídico	11
4.2. Determinar los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente en los diversos países	12
5. Seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente	14
5.1. Cambios en los indicadores de trabajo decente a lo largo del tiempo	15
5.2. Influencia de la estructura demográfica y de la distribución sectorial	17
5.3. Reflejar los cambios jurídicos y supervisar la aplicación progresiva de los derechos en el trabajo	18
5.4. Inconvenientes de la elaboración de índices para medir los progresos en materia de trabajo decente	18
Parte III. Indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente	20
6. Enfoques utilizados para organizar la información sobre los indicadores de trabajo decente y sobre el marco jurídico	20
7. Indicadores estadísticos para el seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente	22
7.1. Reseña de las propuestas anteriores relativas a los indicadores de trabajo decente	22
7.2. Determinación de un conjunto unificado de indicadores principales y de indicadores adicionales de trabajo decente	24
7.3. Disponibilidad de datos	29

8.	Información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente.....	30
8.1.	Un modelo para organizar la información sobre el marco jurídico.....	30
8.2.	Posibilidades de medición de los progresos en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo	34
9.	Tener en cuenta la dimensión de género del trabajo decente	34
Parte IV. Conclusiones y camino a seguir		37
Cuadros anexo		
1.	Panorama general de las compilaciones previas de indicadores estadísticos de trabajo decente	39
2.	Análisis de los indicadores estadísticos y propuestas para su inclusión como indicadores de trabajo decente principales y adicionales	45
3.	Información disponible por región con respecto a determinados indicadores principales propuestos	60
4.	Modelo para organizar la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente.....	62

Parte I

Introducción: seguimiento de los progresos realizados en materia de trabajo decente

1. *Discusión del Consejo de Administración y objeto de la Reunión tripartita de expertos*

1. La evaluación de los progresos con miras a la consecución del objetivo del trabajo decente constituye una preocupación de larga data entre los mandantes de la OIT. No obstante, debido al carácter polifacético del Programa de Trabajo Decente, que abarca tanto el acceso al empleo pleno y productivo como los derechos en el trabajo, la protección social y la promoción del diálogo social, la medición del trabajo decente constituye una tarea compleja. En varias ocasiones, en particular en el Consejo de Administración ¹, los mandantes han examinado las dificultades que implica establecer un marco común de medición que tenga plenamente en cuenta la naturaleza multidimensional del trabajo decente. En su reunión de marzo de 2008, el Consejo de Administración aprobó la celebración de una reunión tripartita de expertos que, además de prestar asistencia más detallada en cuanto a la viabilidad de las opciones, ofrezca asimismo orientación sobre los diversos métodos para medir las dimensiones del trabajo decente, con el objeto de elaborar recomendaciones pormenorizadas para su examen por el Consejo de Administración.
2. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en junio de 2008, reiteró el compromiso de la OIT y de sus Miembros con los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente ². La Declaración destaca la importancia de las estrategias nacionales y regionales en pro del trabajo decente y señala que los Estados Miembros podrían considerar:

... el establecimiento de indicadores o estadísticas apropiados, de ser necesario con la ayuda de la OIT, para verificar y evaluar los progresos realizados (párrafo II.B.ii).

Habida cuenta de que el Consejo de Administración está comenzando a elaborar un Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015 para la puesta en práctica de la Declaración, la celebración de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente tiene lugar en un momento crucial. La aportación de esta Reunión puede resultar de suma importancia, ya que proporcionará orientaciones a los mandantes de la OIT en lo que concierne a una metodología global para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en el ámbito de los países. Un aspecto clave en ese sentido es encontrar la forma de lograr un equilibrio adecuado entre lo que es deseable y lo que es viable desde la perspectiva de un marco dinámico.

¹ OIT: Informe de la decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, documento GB.289/STM/6, 289.ª reunión, Ginebra, marzo de 2004; OIT: *La medición del trabajo decente*, Informe del Director General, documento GB.300/20/5, 300.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2007; OIT: *Medición del trabajo decente*, Informe del Director General, documento GB.301/17/6, 301.ª reunión, Ginebra, marzo de 2008.

² Véase OIT: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, CIT, 97.ª reunión, Ginebra, junio de 2008, véase también *Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, adoptada en la 97.ª reunión de la CIT, Ginebra, junio de 2008.

-
3. Con objeto de enriquecer el debate que celebrarán los mandantes, la Oficina ha llevado a cabo un número considerable de investigaciones acerca de los métodos para medir las cuatro dimensiones del trabajo decente. El Informe general presentado a la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2003 contiene una sección pormenorizada sobre la medición y supervisión del trabajo decente³. Además, la Oficina ha puesto a prueba en países piloto algunos de los indicadores propuestos, lo cual dio lugar a la realización de un seminario acerca de la utilización de las encuestas sobre la fuerza de trabajo a efectos de recopilar algunos indicadores⁴; ha comenzado a recopilar estadísticas e indicadores estadísticos por temas y regiones para medir las dimensiones del trabajo decente⁵; ha llevado a cabo experiencias piloto para la medición de algunos de los aspectos cualitativos del trabajo decente; ha creado un grupo de trabajo, coordinado por la Oficina de Estadística, a fin de reunir en un conjunto integrado las diversas propuestas relativas a los indicadores pertinentes; ha publicado un número monográfico de la *Revista Internacional del Trabajo* (2003) dedicado al tema de la medición del trabajo decente⁶; ha colaborado con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE), Eurostat y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con objeto de elaborar medidas de la calidad del empleo, que abarcan algunas de las dimensiones del trabajo decente⁷; y ha examinado la posibilidad de realizar un proyecto conjunto OIT-CE sobre el «seguimiento y la evaluación de los progresos en materia de trabajo decente en los países en desarrollo» a fin de reforzar la capacidad de los Estados Miembros para mejorar la recopilación y el análisis de las estadísticas sobre el trabajo decente.
 4. El debate del Consejo de Administración y el examen de las investigaciones llevadas a cabo sugieren cinco consideraciones que podrían servir para orientar las reflexiones sobre el modo en que la OIT podría elaborar un sistema para medir los progresos en materia de trabajo decente.
 5. En primer lugar, antes de emprender un esfuerzo considerable para recopilar diversos indicadores de las distintas dimensiones del trabajo decente, es importante plantearse un objetivo claro que refleje las necesidades de los mandantes así como las circunstancias propias de cada país. A este respecto, la principal utilidad de la medición de las dimensiones

³ OIT: *Informe general*, ICLS/17/2003/1, 17.ª CIET, Ginebra, noviembre de 2003; véase también R. Anker y otros: *Measuring decent work with statistical indicators*, documento de trabajo núm. 2 del Departamento de Integración de Políticas (Ginebra, OIT, 2002).

⁴ Seminario internacional de la OIT sobre el uso de las encuestas nacionales relativas a la fuerza de trabajo para recabar datos estadísticos adicionales relacionados con el trabajo (Ginebra, 24-26 de octubre de 2005).

⁵ OIT: *Key Indicators of the Labour Market* (quinta edición) (Ginebra, 2008, capítulos 1A y 1B) (la versión española de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo está en preparación); OIT 2008: *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra; OIT, 2007: *Panorama Laboral 2007, América Latina y el Caribe* (Lima, 2007); OIT, 2006: *Labour and social trends in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2006); OIT: *Labour and Social Trends in ASEAN 2007. Integration, challenges and opportunities* (Bangkok, 2007); OIT, 2008: *Decent work indicators for Asia and the Pacific. A guidebook for policymakers and researchers* (Bangkok) (en prensa); S. Lawrence y J. Ishikawa: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage. Statistical concepts, methods and findings*, documento de trabajo núm. 10 (Ginebra, OIT, 2005).

⁶ OIT: *Revista Internacional del Trabajo*: número monográfico, «La medición del trabajo decente» (Ginebra, 2003), vol. 142, núm. 2.

⁷ J. A. Ritter: *Patterns of job quality in the European Union*, documento de trabajo núm. 51 del Departamento de Integración de Políticas de la OIT (Ginebra, OIT, 2005). Véase también Joint UNECE/ILO/Eurostat Seminar on Quality of Work (abril de 2007).

del trabajo decente consistiría en ayudar a los mandantes a evaluar los progresos de cada país con respecto al objetivo del trabajo decente mediante su cotejo con una serie de indicadores que también están disponibles para otros países. Al aumentar la transparencia de la información sobre el trabajo decente, contribuiría a mejorar la rendición de cuentas acerca de las políticas. La medición de las dimensiones del trabajo decente, junto con datos más específicos relacionados con los objetivos y resultados de los programas de trabajo decente por país, sería particularmente útil para evaluar los progresos en países que cuentan con este tipo de programas. Esta labor contribuiría también a la gestión basada en los resultados y podría reforzar la base de conocimientos y la capacidad analítica de la Oficina ⁸.

6. En segundo lugar, los mandantes de la OIT y otros interesados reconocen el valor de la información comparativa que a menudo se utiliza como un elemento importante en el análisis y formulación de políticas. Por ello, en la medida de lo posible, la información sobre los países debería presentarse en un formato y con metodologías que permitan efectuar comparaciones.
7. En tercer lugar, la elaboración de índices compuestos de trabajo decente clasificados por países reviste poca utilidad a efectos del análisis de políticas, ya que este tipo de índices no ofrece el contexto adecuado y suele ser necesario recurrir a hipótesis restrictivas para constituir una base de datos comparativa. Por lo tanto, la elaboración de este tipo de índices no parece constituir la mejor opción para la OIT.
8. En cuarto lugar, dado el carácter polifacético del concepto de trabajo decente, los progresos con miras a la consecución de este objetivo no pueden medirse únicamente a través de indicadores cuantitativos estándar. La utilización de tales indicadores para evaluar los progresos debe tener en cuenta el entorno contextual en el que éstos se producen. Asimismo, los indicadores cuantitativos no permiten por sí solos captar de manera adecuada la amplitud y la naturaleza intrínsecamente cualitativa de muchos aspectos del trabajo decente. Algunos de ellos, como el empleo, los salarios, las horas de trabajo y la seguridad social, se prestan más fácilmente a la medición estadística, mientras que otras dimensiones, como el diálogo social, el funcionamiento de los mercados de trabajo y la aplicación de las normas internacionales del trabajo requieren diferentes metodologías para generar medidas objetivas.
9. En quinto lugar, el reconocimiento acordado al objetivo del trabajo decente en el programa internacional de desarrollo convenido, del que forman parte los Objetivos de Desarrollo del Milenio, probablemente aumentará la demanda de información que permita ofrecer un panorama más completo de los progresos. El seguimiento de la nueva Meta 1.B, «lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», se realizará teniendo en cuenta cuatro indicadores, basados en los datos recopilados y preparados por los organismos nacionales de estadística, así como en los datos recopilados por la OIT a partir de fuentes nacionales y de depósitos de datos internacionales. Los cuatro indicadores que se utilizarán a tal efecto son la relación empleo-población; la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día; la proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total; y la tasa de crecimiento del PIB por persona ocupada (es decir, la

⁸ Véanse *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008), *op. cit.*, *Resolución sobre el fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización* (2008), *op. cit.*

productividad laboral)⁹. Los datos relativos a las dimensiones citadas se basan en estimaciones comparables y están disponibles de forma generalizada en el ámbito nacional. No obstante, sería conveniente completar este primer conjunto de datos con más informaciones y análisis sobre una gama más amplia de dimensiones del trabajo decente.

2. Esbozo de una metodología global

- 10.** Basándose en estas consideraciones, la formulación de una metodología para medir los progresos en materia de trabajo decente podría concebirse como un proceso que podría implicar realizar tareas en los siguientes aspectos:
- i) la definición de un modelo global de indicadores cualitativos y cuantitativos que puedan utilizarse para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en los países;
 - ii) la compilación de datos estadísticos e informaciones cualitativas relacionados con los indicadores de trabajo decente seleccionados, y
 - iii) la presentación de indicadores y estadísticas sobre trabajo decente presentados en forma de perfiles que proporcionen información específica por países, así como una visión dinámica global.
- 11.** *Indicadores de trabajo decente:* Los indicadores de trabajo decente deberían captar las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente, a saber: 1) normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) oportunidades de empleo; 3) protección social, y 4) diálogo social. Los indicadores de trabajo decente también deberían reflejar, más allá de un conjunto común de indicadores básicos, circunstancias y prioridades específicas de los países, como se indica en los programas de trabajo decente por país y en otros documentos sobre políticas. Se propone, por lo tanto, que la Reunión tripartita de expertos haga un inventario de los indicadores de trabajo decente examinados en la documentación existente, y que identifique además los indicadores más pertinentes a fin de abarcar todas las dimensiones del trabajo decente. La lista de indicadores podría examinarse seguidamente en un número restringido de Estados Miembros en el contexto de un diálogo tripartito. El objetivo de ello sería establecer un modelo de aplicación internacional, pero que también pueda adaptarse para reflejar las circunstancias nacionales.
- 12.** *Compilación de datos:* Se alentará a los países a compilar datos y estadísticas relacionados con los indicadores de trabajo decente, y a las oficinas nacionales de estadística a ampliar o ajustar sus instrumentos estadísticos para medir los indicadores de trabajo decente. Los esfuerzos administrativos para la compilación de datos, por ejemplo las bases de datos de los servicios de inspección del trabajo, también podrían utilizarse de ser necesario. En el caso de los indicadores de trabajo decente que son inherentemente cualitativos (por ejemplo el diálogo social), podrían realizarse evaluaciones útiles sobre los progresos alcanzados en los países recurriendo a otro tipo de métodos, como los análisis textuales de informes normativos, con inclusión de informes presentados al sistema de control de la OIT o producidos por éste, encuestas locales o datos administrativos¹⁰. Asimismo, podría considerarse la posibilidad de desarrollar métodos adicionales para la evaluación de la calidad de las instituciones de diálogo social.

⁹ Véase Naciones Unidas (2008), *Lista oficial de los indicadores de los ODM*, vigente a partir de 15 de enero de 2008. Véase un análisis más detallado en OIT: *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (quinta edición), Ginebra, OIT, *op. cit.*

¹⁰ D. Kucera, 2004: *Measuring trade union rights: A country-level indicator constructed from coding violations recorded in textual sources*, documento de trabajo núm. 50 del Departamento de Integración de Políticas, Ginebra, OIT.

-
13. *Perfiles por país*: A fin de que puedan ser útiles para la formulación de políticas es necesario identificar las tendencias, e interpretar los datos para facilitar su utilización ulterior en el análisis y formulación de políticas. Esto puede resultar difícil cuando hay un gran número de indicadores cualitativos y cuantitativos. A menudo se subraya que el valor añadido más tangible del concepto de trabajo decente es el hecho de que «entraña un enfoque integrado, lo cual garantiza que los objetivos estratégicos se aborden conjuntamente y de la manera más eficaz posible»¹¹. Esto quiere decir que la medición del trabajo decente debería ir más allá de la compilación de una serie heterogénea de indicadores del mercado de trabajo. Al mismo tiempo, no es lógico esperar que los indicadores cualitativos y cuantitativos formen parte de un mismo grupo. Por tal motivo, se propone que la Oficina intensifique la labor relativa al desarrollo de metodologías para evaluar los progresos que los países han alcanzado en el transcurso del tiempo en la consecución de los objetivos del trabajo decente. Esos progresos pueden recogerse en los perfiles por país en los que se compila la información, utilizando para ello, en la medida de lo posible, una metodología acordada y una lista normalizada de indicadores. Los perfiles por país podrían publicarse en formato impreso y en Internet, lo que permitiría añadir nuevas informaciones y ofrecer enlaces a los usuarios para la búsqueda de información adicional, incluidas las bases de datos estadísticos y jurídicos nacionales y de la OIT u otras fuentes de información pertinente y fiable.
14. Sobre la base de estas consideraciones se propone que la Reunión tripartita de expertos proporcione orientaciones a la Oficina y al Consejo de Administración sobre un marco conceptual para medir el trabajo decente en el ámbito de los países. Ello incluye asesoramiento sobre el tipo de información que debe recopilarse, sobre cómo y bajo qué epígrafes específicos debe organizarse la información, y sobre los indicadores que deben considerarse prioritarios a corto plazo. La normalización de la forma en que se organiza la información relativa al trabajo decente facilita las comparaciones en el tiempo y entre los países y, de este modo, la medición de los progresos realizados. Asimismo, un sólido marco conceptual basado en principios de medición adecuados garantizará el grado de flexibilidad necesario para adaptarlo a medida que vayan surgiendo nuevos retos o se disponga de nuevos indicadores. Así pues, este marco conceptual debería poder evolucionar de forma dinámica a lo largo de los años.
15. El presente documento está organizado como sigue: en la Parte II se lleva a cabo un examen de los principios de medición que se derivan del carácter global del Programa de Trabajo Decente. En la Parte III se examinan algunas posibilidades en cuanto a la manera en que dichos principios rectores de carácter general pueden aplicarse en la práctica, lo que incluye la utilización de un conjunto reducido de posibles indicadores principales que podrían complementarse con otros indicadores adicionales según la disponibilidad de datos. Por otra parte, se examina la posibilidad de integrar los indicadores estadísticos con la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico. En la Parte IV figuran las conclusiones y se indica un posible camino a seguir. El documento contiene cuatro cuadros en anexo que ofrecen información adicional. El primero presenta un panorama general de las diferentes propuestas de indicadores estadísticos que se han hecho en el pasado y el segundo contiene una lista detallada de observaciones formuladas en relación con dichos indicadores. El tercer cuadro ofrece información sobre los datos disponibles con respecto a cuatro indicadores, y en el cuarto figuran algunas propuestas para la elaboración de un modelo relativo a los derechos en el trabajo y al marco jurídico para el trabajo decente.

¹¹ OIT: *El fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Informe V, CIT, 96.ª reunión, Ginebra, junio de 2007. Véase también la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (op. cit.).

Parte II

Aspectos fundamentales del trabajo decente y sus consecuencias para la medición ¹

16. En la Memoria del Director General, titulada *Trabajo decente* presentada a la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 se indicaba que la finalidad primordial de la OIT es «promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana» ². La Cumbre Mundial de 2005 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, a la que asistieron dirigentes de más de 150 países, se comprometió con los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, como parte de los esfuerzos por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio ³. Además, la Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel de 2007 del Consejo Económico y Social (ECOSOC) resolvió que «los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de las políticas nacionales e internacionales y las estrategias nacionales de desarrollo» ⁴. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se señala que el Programa de Trabajo Decente se plasma a través de cuatro objetivos estratégicos de igual importancia relativos a la promoción del empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y se precisa que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse como cuestiones transversales ⁵.
17. La interrelación de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente plantea varios desafíos en lo que concierne a la evaluación de los progresos alcanzados en el ámbito de los países. En particular, una evaluación adecuada de tales progresos tendrá que basarse en indicadores estadísticos, así como en información sobre el marco jurídico para el trabajo decente. En la sección 3 se indican, pues, las posibles consecuencias para los indicadores estadísticos del concepto de trabajo decente, y en la sección 4 se examina de qué manera se podrían integrar los indicadores estadísticos con la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente. En la sección 5 se examinan las cuestiones relacionadas con el seguimiento de los progresos realizados en los países.

¹ Esta parte se basa en gran medida en un documento informativo encargado por la Oficina. Véase R. Anker y P. Annycke: *Reporting on decent work in the world: Ways forward for ILO* (Ginebra): OIT, en prensa.

² OIT: *Trabajo decente*, Memoria del Director General, CIT, 87.ª reunión, junio de 1999.

³ Naciones Unidas: Documento Final de la Cumbre Mundial 2005, Resolución aprobada por la Asamblea General en el sexagésimo período de sesiones, Nueva York, 2005 (A/RES/60/1, párrafo 47).

⁴ Naciones Unidas: Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 2007 – *Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel*, adoptada en el sexagésimo período de sesiones de la Asamblea General, Nueva York, 10 de julio de 2007 (A/62/3/Rev.1).

⁵ *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, op. cit., Parte I.A.

3. **Aspectos fundamentales del trabajo decente y sus consecuencias para los indicadores estadísticos**

18. La presente sección se refiere a la naturaleza multidimensional del Programa de Trabajo Decente; su interés por todos los trabajadores y, en particular, por mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables; su interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias; el carácter transversal de la dimensión relativa al género; y la importancia del contexto social y económico del trabajo decente. En cada apartado se indicarán las consecuencias de estos aspectos para la medición del trabajo decente.

3.1. La naturaleza multidimensional del trabajo decente

19. Tal como se pone de relieve en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente «son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás»⁶.

Consecuencia 1: Como consecuencia de la naturaleza multidimensional del trabajo decente, la medición del mismo tiene que abarcar todos sus aspectos. Por esa razón, la compilación de indicadores que solo abarquen aspectos específicos — como el empleo — sería insuficiente para determinar los progresos en materia de trabajo decente en los países.

3.2. Interés por todos los trabajadores

20. El trabajo decente reviste importancia e interés para todos los trabajadores, lo que incluye las mujeres y los hombres, los trabajadores de la economía formal y los trabajadores de la economía informal, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares, así como los asalariados y los empleadores.

21. La mayor parte de los datos sobre la oferta de mano de obra se recopilan mediante encuestas sobre la fuerza de trabajo que abarcan a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo o del tipo de establecimiento en el que trabajen. Los datos sobre la demanda de mano de obra, así como algunos datos sobre la oferta de mano de obra se recopilan a través de encuestas de establecimientos. No obstante, suele haber limitaciones en cuanto al tamaño y a las modalidades de registro de los establecimientos seleccionados a tal efecto. Por lo tanto, no siempre resulta práctico utilizar indicadores que midan la situación de todos los trabajadores. Conviene tener conciencia de tales casos. Por ejemplo, los datos sobre lesiones mortales se recopilan por lo general mediante un sistema de notificación y se refieren a asalariados de empresas registradas. Por ello, los análisis siempre deben tener presente que este tipo de datos puede excluir a los trabajadores por cuenta propia y a los que trabajan en empresas no registradas.

Consecuencia 2: En la medida de lo posible, los indicadores de trabajo decente deberían basarse en datos que abarquen a todos los trabajadores (con inclusión de las mujeres y los hombres que desempeñan su actividad en la economía informal). Sin embargo, a menudo resulta de utilidad desglosar los datos en diferentes subconjuntos de la población ocupada (por ejemplo, por edad, género o situación en el empleo).

⁶ *Ibid.*, párrafo I.B.

22. El trabajo decente es importante para los trabajadores de todo el mundo, es decir, en todos los países independientemente de la fase de desarrollo en que éstos se hallen ⁷. Por consiguiente, los indicadores de trabajo decente deberán ser conceptualmente pertinentes tanto para los países en desarrollo como para los países industrializados. La cuestión de la pertinencia conceptual no debe confundirse con la de la disponibilidad de datos. Por ejemplo, dado que la pobreza afecta a los trabajadores de los países en desarrollo y de los países industrializados, el concepto de «trabajadores pobres» resulta pertinente para los países en cualquier fase de desarrollo. Ahora bien, los datos sobre los trabajadores pobres de que se dispone en la actualidad se refieren predominantemente a los países en desarrollo, principalmente al indicador 1.6 de los ODM que se refiere a la proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día ⁸. Este indicador se basa en una *definición absoluta* de la pobreza y en un umbral de pobreza internacional que facilitan la comparación entre países ⁹. El problema que plantea este indicador es que no sirve para abordar la pobreza en los países industrializados y en muchos países de ingresos medios-altos, en los que la pobreza suele definirse como *pobreza relativa* (es decir, los trabajadores pobres son pobres en relación con el nivel de vida en su propio país). A pesar de ello, el concepto de trabajador pobre sigue siendo pertinente, pues implica que los diferentes umbrales de pobreza nacionales (relativos o absolutos) pueden utilizarse para reflejar los diferentes significados del concepto de pobreza según los países.

Consecuencia 3: Los indicadores de trabajo decentes deben ser *conceptualmente pertinentes para los países en cualquier fase de desarrollo* o deben formularse de modo que resulten pertinentes para todos los países.

23. Dado que el trabajo decente es importante para todos los países, es necesario que todas las regiones cuenten con información y datos suficientes sobre este tema. La cuestión relativa a la necesidad de disponer de información y de datos se aborda más adelante en la Parte III, donde se examinan una serie de indicadores estadísticos básicos del trabajo decente, así como la cuestión de la información sobre el marco jurídico.

Consecuencia 4: Con objeto de facilitar la presentación de informes generales sobre los progresos en materia de trabajo decente, *se debería disponer de información y datos nacionales sobre el trabajo decente respecto de los países en todas las fases de desarrollo y en todas las regiones.*

3.3. Interés por mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables

24. Desde su creación la OIT se ha preocupado especialmente por mejorar la situación de los trabajadores más expuestos a condiciones de trabajo inhumanas u abusivas en particular mediante su sistema de normas internacionales del trabajo. Lograr que los trabajadores dejen de estar sujetos a este tipo de condiciones laborales es pues un aspecto importante del Programa de Trabajo Decente. Los convenios y recomendaciones de la OIT,

⁷ OIT: *Trabajo decente*, Memoria del Director General a la CIT, 87.ª reunión, 1999, págs. 3 y ss. Véase también la Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia General de la OIT en la 26.ª reunión, Filadelfia, 10 de mayo de 1944.

⁸ Véase Naciones Unidas. *Lista oficial de los indicadores de los ODM*, op. cit. Véase también OIT, 2007: *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (quinta edición), Ginebra, OIT, capítulo 9.

⁹ Sin embargo, los críticos señalan que la adopción de un único umbral de pobreza de aplicación general oculta las diferencias existentes en las condiciones de cada país; tales diferencias no se reflejan adecuadamente al utilizar los tipos de cambio de la paridad del poder adquisitivo (PPA) para efectuar las comparaciones.

proporcionan puntos de referencia que, teniendo debidamente en cuenta ciertos factores pertinentes como los niveles de desarrollo, pueden utilizarse para centrar la atención específicamente en la situación de los trabajadores más vulnerables.

Consecuencia 5: El interés por mejorar la situación de los trabajadores más vulnerables implica que, siempre que sea pertinente y práctico, *los indicadores estadísticos del trabajo decente deberían medir cuántos trabajadores trabajan en condiciones inaceptables en relación con el aspecto que se mide*. A menudo esto implicará que es preferible recabar datos en la cola de una distribución (o en toda la distribución), y no sólo en la media o la mediana de la distribución estadística.

25. Por ejemplo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) [C1] estipula que las horas de trabajo no deberán superar las cuarenta y ocho horas semanales. Por consiguiente, quizás sería preferible medir la proporción de trabajadores que trabajan más de 48 horas, en lugar de recopilar estadísticas únicamente sobre el promedio de horas de trabajo, ya que ello podría encubrir la polarización entre unas horas de trabajo semanales muy reducidas y unas horas de trabajo semanales muy largas. Asimismo, en lugar de comunicar únicamente los salarios medios, resulta de utilidad medir el número de trabajadores con ingresos bajos.

3.4. Interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias

26. El Programa de Trabajo Decente se ocupa también de las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias y no sólo del trabajo productivo y remunerado y del lugar de trabajo. Este interés está profundamente arraigado en la historia de la OIT. En la Declaración de Filadelfia los mandantes afirmaron que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos», y encomendaron a la OIT el cometido de fomentar programas que permitan la elevación del nivel de vida. Entre los objetivos que se mencionan explícitamente figuran los siguientes: extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; proteger a la infancia y a la maternidad; suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados; y garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales¹⁰. Más recientemente se ha iniciado un debate sobre la manera más apropiada de medir la prestación de cuidados, trabajo normalmente no remunerado y realizado a menudo por las mujeres en el seno de la unidad familiar, y gracias al cual se mantienen y se reproducen las familias¹¹.

Consecuencia 6: El interés por las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias implica que *los indicadores no deberían limitarse a las estadísticas sobre el trabajo y el lugar de trabajo* y que podrían incluir otros aspectos, como por ejemplo la prestación de cuidados y el trabajo reproductivo no remunerados, así como la incidencia de la pobreza de los trabajadores.

3.5. El carácter transversal de la dimensión de género

27. El género constituye una dimensión de carácter transversal del Programa de Trabajo Decente, es decir, no constituye un tema que deba abordarse de forma aislada sino que

¹⁰ Declaración de Filadelfia, *op. cit.*, sección III.

¹¹ Véase UNIFEM: *El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2005: Mujeres, Trabajo y Pobreza*, cap. 2, «La totalidad del Trabajo de las Mujeres», en el cual se examinan los conceptos de trabajo no remunerado y de trabajo reproductivo.

reviste importancia para todas las facetas del trabajo decente. En todos los países persisten las desigualdades entre hombres y mujeres en una amplia gama de aspectos, entre ellos, las oportunidades de acceso al empleo, las condiciones de trabajo (incluida la seguridad y salud en el trabajo), la cobertura de la protección social y la participación en el diálogo social ¹².

Consecuencia 7: Para arrojar luz sobre los aspectos del trabajo decente que se refieren a la dimensión de género, los indicadores deberían *medirse por separado para los hombres y las mujeres siempre que sea posible*.

- 28.** Además, los trabajadores y las trabajadoras suelen tener necesidades y limitaciones diferentes, por ejemplo, la proporción de trabajo reproductivo no remunerado que a menudo realizan las mujeres y que constituye una importante barrera de género para su participación en el mercado de trabajo. Algunos aspectos del trabajo decente también pueden tener un interés particular para las trabajadoras; por ejemplo, la protección de la maternidad solo es importante para las mujeres, mientras que la licencia parental reviste interés para los hombres y las mujeres por igual.

Consecuencia 8: los indicadores de trabajo decente deberían *reflejar las diferentes necesidades y limitaciones de las trabajadoras, teniendo en cuenta en particular la prestación de cuidados y el trabajo reproductivo no remunerados*.

3.6. El contexto social y económico del trabajo decente y de las empresas sostenibles

- 29.** El trabajo decente no constituye una cuestión aislada; por el contrario, está intrínsecamente relacionado con un progreso económico y social sostenible y, por sí mismo, puede representar un factor de producción que contribuye al desarrollo global ¹³. A la inversa, unas condiciones económicas y sociales adversas pueden obstaculizar el progreso hacia el empleo productivo y unas condiciones de trabajo decentes. Las empresas individuales suelen experimentar directamente los efectos del deterioro de las condiciones económicas y sociales, lo que tiene consecuencias negativas para el crecimiento y el empleo. Así pues, un entorno económico y social propicio para el desarrollo de empresas sostenibles constituye un importante factor para lograr progresos en materia de trabajo decente. Dicho entorno abarca, entre otros, los siguientes factores: política macroeconómica acertada y estable y buena gestión de la economía; educación, formación y aprendizaje permanente; y justicia social e inclusión social ¹⁴.

Consecuencia 9: Los indicadores de trabajo decente deberían *tener en cuenta el contexto de la situación social y económica de los países*, de modo que puedan identificarse los factores que obstaculizan o promueven el progreso hacia el trabajo decente.

- 30.** Ello significa que es necesario contar con indicadores para medir, por ejemplo, el crecimiento de la productividad laboral (que es un factor determinante del incremento de los salarios), la inflación (una inflación elevada reduce el poder adquisitivo de los salarios y puede tornar inviables las empresas), la educación y el desarrollo de las calificaciones

¹² OIT: *Trabajo decente, op. cit.*

¹³ OIT: *Reducir el déficit de trabajo decente – un desafío global*, Memoria del Director General, CIT, 89.ª reunión (Ginebra, junio de 2001).

¹⁴ Véanse las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, *Actas Provisionales*, CIT, 96.ª reunión (Ginebra, junio de 2007).

profesionales (las calificaciones profesionales y las capacidades de los trabajadores constituyen un factor determinante de la productividad), y la desigualdad de los ingresos (la justicia social constituye un requisito previo de la estabilidad, el desarrollo de empresas sostenibles y el crecimiento económico).

4. Necesidad de información sistemática sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente

4.1. Complementariedad entre los indicadores estadísticos y la información sobre el marco jurídico

31. En la sección precedente se examinaron algunas características que todo indicador estadístico para la medición del trabajo decente debería poseer. Ahora bien, los indicadores estadísticos sobre el trabajo y las condiciones de trabajo no bastan por sí solos para evaluar los progresos en materia de trabajo decente y, por tal motivo, deben complementarse con información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente. El Programa de Trabajo Decente hace hincapié en los derechos de los trabajadores codificados en las normas internacionales del trabajo; por consiguiente, convendría saber en qué medida las legislaciones nacionales protegen estos derechos en la práctica. Por otra parte, para la interpretación de los indicadores estadísticos a menudo es necesario contar con información sobre el marco jurídico. Por consiguiente, podrían utilizarse dos tipos de información para describir y medir conjuntamente el trabajo decente: i) indicadores estadísticos y ii) información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente¹⁵.

32. Estos dos tipos de información pueden complementarse mutuamente, pero considerados por separado resultan insuficientes para evaluar los progresos en materia de trabajo decente, lo que puede ilustrarse con el ejemplo del diálogo social y la representación de los trabajadores. En el Convenio núm. 87 se establece que:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (C87, artículo 2).

Además, en el Convenio se estipula que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención. Por lo tanto, saber si la legislación nacional garantiza o no la libertad sindical y de asociación recogida en los Convenios núms. 87 y 98, y si los sindicatos están o no sujetos a intervenciones es una información valiosa por sí misma, aún en el caso de que los trabajadores decidan no afiliarse a estas organizaciones. Sin embargo, para dar a conocer sus inquietudes de forma efectiva y fomentar un diálogo social constructivo, los trabajadores tienen que ejercer su derecho de sindicación. Esto muestra la utilidad de completar la información sobre los derechos sindicales con estadísticas sobre el número de trabajadores afiliados a los sindicatos. Asimismo, los índices de sindicación carecen de significado a menos que se disponga de información sobre si se reconoce o no la libertad

¹⁵ La terminología utilizada por los investigadores para referirse a la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente es muy variada: Block utiliza «leyes y legislación»; el Consejo Nacional de Investigación utiliza «marco jurídico y eficacia de la gobernanza»; el Programa InFocus sobre Seguridad Social y Económica (IFP/SES) de la OIT utiliza «entrada y variables de procesos», VERITE utiliza «leyes y sistema jurídico». Véase una reseña en D. Kucera (director de la publicación), *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications*, Social Indicators Research Series, vol. 30 (Ginebra, OIT, 2007), cap. 1.

de acción de los sindicatos. A fin de determinar si existen las condiciones para iniciar un diálogo social constructivo es indispensable interpretar conjuntamente la información sobre los derechos sindicales y los indicadores estadísticos relativos a la tasa de sindicación. Esto mismo es aplicable en el caso de los empleadores, cuyo libre ejercicio del derecho de asociación está amparado por el mismo Convenio.

33. Este es uno de los muchos ejemplos que podrían servir para indicar que los convenios y recomendaciones de la OIT abarcan todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente, ya sean la igualdad de oportunidades y de trato, la orientación y formación profesionales, la seguridad del empleo, los salarios, el tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo o la protección de la maternidad entre otros. Las normas internacionales del trabajo no constituyen un aspecto aislado del trabajo decente sino que, por el contrario, son aplicables a todos y cada uno de sus aspectos.

Consecuencia 10: En la evaluación del progreso hacia el trabajo decente *pueden utilizarse dos tipos de información:* i) *indicadores estadísticos sobre el trabajo y las condiciones de trabajo* y ii) *información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente*, incluida la información sobre la aplicación efectiva de los derechos.

4.2. Determinar los derechos en el trabajo y el marco jurídico del trabajo decente en los diversos países

34. Determinar el marco jurídico del trabajo en un país es una tarea compleja. Por ejemplo, la comprobación de la existencia del derecho de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores en un país no se reduce simplemente a determinar si dicho país ha ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT. En efecto, para ello habría que averiguar, entre otras cosas, si existen restricciones al derecho de sindicación, si las autoridades públicas o la dirección de las empresas intervienen en las actividades de los sindicatos, si la OIT ha recibido quejas y reclamaciones en relación con los Convenios núms. 87 y 98 y cuáles fueron los alegatos presentados en ellas ¹⁶, si el Comité de Libertad Sindical o la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han formulado recomendaciones, y si posteriormente han señalado que se han realizado progresos. Para dar otro ejemplo, el hecho de saber que un país ha ratificado el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad o, incluso, que existe una ley nacional relativa a la licencia de maternidad remunerada, no indica que la situación de las trabajadoras en el país de que se trata sea ventajosa a este respecto. Para representar de una manera más realista la situación imperante en un país en lo que respecta a la protección de la maternidad habría que averiguar, entre otras cosas, si la ley prevé un período de ausencia y un salario de sustitución adecuados, qué grupos de trabajadoras ampara la ley (por ejemplo, ¿ampara dicha ley a las trabajadoras agrícolas o a las trabajadoras domésticas?), y cuántas trabajadoras se benefician en la práctica de este tipo de licencia (por ejemplo, habría que saber si sólo un grupo restringido de trabajadoras del sector público y de las industrias modernas se beneficia efectivamente de la licencia de maternidad remunerada).
35. Habida cuenta de la complejidad de las cuestiones jurídicas, no es sorprendente que a menudo los expertos jurídicos se muestren reticentes a utilizar indicadores cuantitativos para representar el marco jurídico. La jurisprudencia en el plano nacional admite la complejidad, ya que cada caso se juzga de acuerdo con las circunstancias particulares del mismo. Por ejemplo, para determinar si una persona puede considerarse como asalariado,

¹⁶ Cabe señalar que el número de quejas y reclamaciones no es por sí mismo un indicador de la gravedad de las violaciones de los derechos. De ahí que sea tan importante informar sobre su contenido y sobre los comentarios formulados por el sistema de control de la OIT.

el Tribunal Supremo de los Estados Unidos aplica una prueba jurisprudencial que se basa en el siguiente criterio:

... el derecho de la parte contratante a controlar la manera en que se elabora un producto y los medios utilizados para ello. [...]; las calificaciones requeridas; la fuente de donde proceden los instrumentos y las herramientas; el lugar de trabajo; la duración de la relación entre las partes; si la parte contratante tiene derecho a adjudicar proyectos adicionales a la parte contratada; el grado de discrecionalidad de la parte contratada para decidir cuándo y por cuánto tiempo trabaja; el modo de pago; el papel que desempeña la parte contratada en la contratación y el pago de ayudantes; si el trabajo forma parte de las actividades ordinarias de la parte contratante; si la parte contratante está en actividad; la concesión de prestaciones para los empleados; y el régimen fiscal de la parte contratada¹⁷.

Además, la prueba jurisprudencial «no contiene ninguna fórmula sucinta o frase mágica que pueda aplicarse para encontrar la respuesta, sino que todos los particulares de la relación deberán evaluarse y sopesarse, sin que ningún factor pueda considerarse decisivo por sí mismo»¹⁸.

- 36.** Al contrario de los abogados, los investigadores y especialistas que se interesan por la cuestión de si las normas y los derechos laborales influyen en los resultados económicos nacionales y/o en el comercio internacional han utilizado variables cuantitativas para medir el marco jurídico del trabajo. El enfoque más corriente para realizar comparaciones a nivel internacional ha consistido en tomar como punto de referencia la ratificación de los convenios de la OIT por los países a fin de evaluar las leyes y reglamentaciones laborales. Sin embargo, la ratificación de los convenios no es necesariamente un buen indicador de la aplicación efectiva de las normas laborales, y establecer una medida numérica relativa al cumplimiento de las normas laborales basándose simplemente en el número de ratificaciones podría introducir un error de medición significativo¹⁹. Con todo, esta técnica de medición ha sido aceptada por los investigadores que realizan análisis econométricos de distintos países, por considerar que los errores en los valores nacionales son aleatorios e imparciales en el conjunto de los países. Otros investigadores consideran sin embargo que esta técnica no es la más adecuada.
- 37.** El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) también participó en un proyecto sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo (NIT) que fue examinado por el Consejo de Administración²⁰. En el proyecto participaron cinco equipos de investigación interdisciplinarios, que realizaron exámenes globales y análisis críticos de la documentación actual en materia económica sobre la interacción de las normas internacionales del trabajo y los sistemas económicos en cinco áreas (seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, calificaciones y formación profesional, horas de

¹⁷ United States Supreme Court Cases and Opinions, *Commun. for Non-Violence v. Reid*, 490 US. 730 (1989), pág. 751 y ss.; se omiten las notas de pie de página.

¹⁸ United States Supreme Court Cases and Opinions, *NLRB v. United Ins. Co. of America*, 390 US. 254 (1968), pág. 258.

¹⁹ S. Lee; D. McCann: «Measuring labour market institutions?: Conceptual and methodological questions on ‘working-hour rigidity’», en J. Berg, y D. Kucera (directores de la publicación), *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Londres/Ginebra: OIT y Palgrave MacMillan, 2008).

²⁰ Véase OIT: *Proyecto sobre la dinámica económica de las normas internacionales del trabajo*; documento GB.300/LILS/10, 300.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2007; véase también OIT: *Informe de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo*, documento GB.300/13 (Rev.), 300.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2007.

trabajo e igualdad, y no discriminación). En cada estudio se evaluó la situación de la investigación desde muy diversas perspectivas, y se indicaron las áreas de consenso, las áreas de debate, y las áreas en las que se justificaba una mayor investigación. En la segunda fase de este proyecto está prevista la colaboración de reconocidos economistas de todas las regiones con el objeto de emprender un estudio empírico basado en datos concretos que contribuya a la elaboración de indicadores que permitan llevar a cabo una evaluación más adecuada de las repercusiones económicas de las normas internacionales del trabajo.

- 38.** Por lo que respecta a la labor de seguimiento de los aspectos jurídicos de los progresos en materia de trabajo decente en el ámbito de los países, la Oficina tiene en ese sentido la ventaja de recopilar información jurídica precisa (así como indicadores estadísticos) que examina conjuntamente con los gobiernos e interlocutores sociales antes de su publicación con el fin de garantizar su exactitud. En los últimos años la Oficina ha creado bases de datos que facilitan información sobre el marco jurídico del trabajo decente en un número considerable de Estados Miembros. Ante todo, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT (NORMES) reagrupa ahora la información sobre la legislación laboral nacional y sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en el nuevo portal NATLEX — perfiles por país²¹. La base de datos contiene información relacionada con la ratificación de las normas internacionales del trabajo; comentarios de los órganos de control de la OIT (la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical); los principales textos jurídicos de cada país; y, de estar disponibles, los perfiles legislativos sobre seguridad y salud en el trabajo y sobre trabajadores migrantes. Además, el Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) ha elaborado una base de datos sobre las legislaciones nacionales en materia de licencias de maternidad, horas de trabajo y salario mínimo legal²². Por otra parte, la Oficina también ha impulsado la mejora de la medición del marco jurídico del trabajo mediante la utilización de variables numéricas (por lo general de variables ordinales)²³.

***Consecuencia 11:** La información sobre el marco jurídico del trabajo debería incluir información sobre las leyes y la jurisprudencia, así como sobre el alcance y la eficacia de la aplicación.*

***Consecuencia 12:** La información sobre el marco jurídico del trabajo y sobre los indicadores estadísticos debería ser transparente y verificable; es necesario actualizarla periódicamente y eliminar los errores de forma sistemática.*

- 39. Punto importante para debate y orientación: ¿Debería la OIT comprometerse a facilitar información jurídica y estadística sobre los países en un marco integrado?**

5. Seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente

- 40.** En las dos secciones anteriores se señaló que podían utilizarse dos tipos distintos de información para la medición del trabajo decente. Con esto se busca, entre otras cosas,

²¹ En la elaboración de los perfiles por país se utilizan la base de datos APPLIS, ILOLEX, LIBSYND y NATLEX, así como otras fuentes de la OIT. Puede accederse en línea a la base de datos NATLEX en: http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.home?p_lang=en.

²² <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>.

²³ Véase D. Kucera, 2007, *op. cit.*

hacer un seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente en los países. Ello implica que el énfasis debe recaer en los indicadores de resultados y en los cambios que experimentan con el tiempo en cada país y, asimismo, que los datos deben analizarse a fin de determinar si un país ha registrado progresos en ciertos aspectos del trabajo decente. En el caso de algunos indicadores la determinación de los progresos es relativamente sencilla: si en un país se reduce la proporción de trabajadores que trabajan un número excesivo de horas, ello sería un signo de progreso en materia de «horas de trabajo decentes»; si dicha reducción ha sido drástica, podría hablarse entonces de un progreso sustancial. Asimismo, si dicha proporción permanece alta sin modificación alguna, ello indicaría que no ha habido progresos a ese respecto. Ahora bien, en el caso de otros indicadores la evaluación de los resultados es más compleja y, por consiguiente, debe basarse en un examen más detenido.

41. En la presente sección se abordarán varios aspectos que merecen especial atención por nuestra parte, por ejemplo, las necesidades que hay que tener en cuenta al considerar los cambios a lo largo del tiempo; la influencia que tienen en los indicadores los cambios en la estructura demográfica y en la distribución sectorial; la necesidad de reflejar los cambios jurídicos y la aplicación gradual de los derechos en el trabajo, y la razón por la cual medir los progresos en materia de trabajo decente en el ámbito de los países no es lo mismo que elaborar un índice de trabajo decente.

5.1. Cambios en los indicadores de trabajo decente a lo largo del tiempo

42. Al analizar los cambios en los indicadores estadísticos a lo largo del tiempo debería prestarse especial atención a cuatro aspectos en particular:
- i) la magnitud del cambio en el curso de un año y lo que esto implica para el horizonte temporal de la evaluación (por ejemplo, ¿qué medidas deben adoptarse cuando el cambio en un indicador en el curso de un año es pequeño y gradual?);
 - ii) los errores de medición que sean considerables en relación con la magnitud del cambio anual, así como los cambios irregulares a lo largo del tiempo, y lo que esto implica a efectos de indicar el sentido del cambio a lo largo de un año (por ejemplo, ¿qué medidas deben adoptarse cuando el cambio anual de un indicador es en general pequeño en relación con los errores de medición?);
 - iii) la posibilidad de que el sentido del cambio sea anticíclico (por ejemplo, ¿qué medidas deben adoptarse cuando un indicador cambia en un sentido que por lo general se considera desfavorable al tiempo que mejora la economía, y viceversa?), y
 - iv) la magnitud del cambio en relación con el valor inicial, el valor máximo posible o el valor deseado.

En las subsecciones siguientes se abordan por separado cada una de estas cuestiones.

Cambio gradual

43. En circunstancias normales los cambios serán graduales en el caso de la mayoría de los indicadores estadísticos utilizados para medir los progresos en materia de trabajo decente ²⁴. Por ejemplo, en general la tasa de actividad, el porcentaje de niños

²⁴ No obstante, los cambios pueden ocurrir de forma abrupta cuando el país sufre una grave crisis económica. Véase, por ejemplo, la discusión sobre las tasas de desempleo en los países afectados

escolarizados, el porcentaje de trabajadores que se benefician de una pensión y las tasas de sindicación (utilizando un indicador evidente respecto de cada uno de los cuatro pilares del trabajo decente de la OIT) sólo cambian gradualmente de un año a otro. Sin embargo, estos indicadores no son estáticos y, a más largo plazo, es posible detectar un progreso considerable. Está claro, pues, que los valores y la información no deberían limitarse al año anterior o a los últimos dos años solamente, sino que se deberían incluir valores e información respecto de los últimos diez años, por ejemplo, de modo que pueda apreciarse el cambio registrado a lo largo de un período prolongado de tiempo.

Consecuencia 13: puesto que en general casi todos los aspectos del trabajo decente sólo cambian de forma gradual de un año a otro, *la mayoría de los indicadores de trabajo decente deberían presentar, además de los valores relativos a los últimos años, series cronológicas de valores que abarquen el pasado reciente (por ejemplo los últimos diez años)*, de modo que puedan apreciarse los cambios a lo largo del tiempo.

Errores de medición y cambios irregulares

44. En el caso de algunos indicadores numéricos los errores de medición son considerables en relación con el cambio anual observado, lo que debe tenerse en cuenta en el momento de seleccionar, presentar, analizar y examinar los indicadores de trabajo decente. Lo más probable es que este problema se presente con indicadores en los que el cambio es insignificante de un año para otro. Un problema conexo de algunos indicadores de trabajo decente consiste en que a veces el cambio de un año para otro es irregular, como ocurre, por ejemplo, con las lesiones profesionales mortales, y las huelgas y los cierres patronales. Un desastre, como por ejemplo un accidente minero de grandes proporciones, puede dar lugar a que la tasa de lesiones profesionales mortales de un país sea excepcionalmente elevada en un año en particular. Asimismo, las huelgas periódicas de un sindicato importante suelen influir considerablemente en los datos sobre las huelgas y los cierres patronales. Esto quiere decir que el número de días perdidos por cada 100.000 trabajadores debido a las huelgas y cierres patronales es fluctuante por naturaleza. La decisión de corregir variables como la tasa de lesiones profesionales mortales y las huelgas y los cierres patronales deberá considerarse caso por caso, pues un valor anual anómalo puede ser tan significativo como unos valores corregidos de una tendencia a más largo plazo.

Consecuencia 14: Puesto que la magnitud de los errores de medición y de los cambios irregulares puede ser considerable de un año a otro, *los valores anuales de algunos indicadores podrían corregirse mediante la utilización de un promedio móvil calculado teniendo en cuenta los datos de varios años, por ejemplo de los tres o cinco últimos años.* Al mismo tiempo, conviene registrar los valores anuales de algunas variables, pues aunque cambien de manera irregular de un año a otro también pueden ser significativos.

Indicadores anticíclicos

45. Existe la posibilidad de que los indicadores de trabajo decente sean anticíclicos. Por ejemplo, la proporción de trabajadores con más de un año de antigüedad en su empleo actual puede ser anticíclica²⁵. Esta proporción suele disminuir cuando mejora la economía

por crisis financieras en R. van der Hoeven y M. Luebker: «Financial openness and employment: The need for coherent international and national policies», en J. A. Ocampo y K. S. Jomo (directores de la publicación), *Towards full and decent employment* (Nueva York), Naciones Unidas, 2007.

²⁵ No obstante, un estudio reciente de la OIT constató un patrón procíclico en Europa Central y Oriental, confirmando así que esta proporción no siempre es anticíclica. Véase Cazes, S. y Nesporova, A. (directores de la publicación), *Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

y se produce una expansión del empleo, pues los trabajadores recién contratados desempeñan trabajos de corta duración; dicha proporción puede aumentar durante un período de recesión económica, pues normalmente los trabajadores que llevan menos tiempo en el empleo son los primeros en ser despedidos y se contratan pocos trabajadores nuevos. Si su importancia lo justifica, tal vez convenga introducir indicadores anticíclicos en un conjunto básico de indicadores de trabajo decente de la OIT. En cualquier caso, es necesario asegurarse de que los exámenes y los análisis que se lleven a cabo tengan en cuenta si un indicador de trabajo decente es anticíclico o no. Por ejemplo, si bien resultaría apropiado examinar la evolución a largo plazo (10 a 30 años) de la seguridad del trabajo, medida en función de la permanencia en el puesto de trabajo, en los distintos países y regiones del mundo, no tendría sentido analizar en qué medida ha cambiado ese factor sobre la base únicamente de los datos correspondientes al último año.

Consecuencia 15: el análisis de los indicadores de trabajo decente debería *tener en cuenta si los indicadores de trabajo decente son anticíclicos*. Cuando un indicador sea anticíclico, podrían considerarse cambios a más largo plazo en lugar de cambios anuales.

Cambios en relación con el valor inicial y el valor máximo

46. Aunque los indicadores estadísticos normalmente permitirán concluir si en un país determinado se han logrado progresos en materia de trabajo decente, a menudo será más difícil evaluar la magnitud de esos progresos. Para esta evaluación se deberán tomar en consideración varios factores, a saber: el valor inicial de los indicadores, los valores máximos y mínimos posibles, y lo que se consideraría un valor «deseable». Por ejemplo, una reducción de 5 puntos porcentuales de la tasa de desempleo podría considerarse un progreso sustancial si la tasa inicial era del 7 por ciento, o un progreso insuficiente si la tasa inicial era del 17 por ciento. Asimismo, un país que haya logrado el pleno empleo ya no podrá hacer más progresos con respecto a este indicador. Además, si bien una tasa de desempleo baja es algo deseable en casi todas las circunstancias²⁶, en el caso de otros indicadores no siempre se puede determinar con claridad lo que podría constituir un valor «deseable». Por ejemplo, el hecho de que el trabajo decente promueva las oportunidades de acceso al empleo para las mujeres y los hombres no implica que todas las personas en edad de trabajar deberían hacerlo. Dado que algunas personas preferirán estudiar en lugar de trabajar u optarán por permanecer económicamente inactivas, el objetivo de los encargados de la formulación de políticas no puede ser lograr una relación empleo-población del 100 por ciento.

Consecuencia 16: Al seleccionar los indicadores *debería evaluarse si es posible determinar un nivel que se considere generalmente deseable para un indicador*, y si los cambios que tiendan a ese nivel indicarían progreso en materia de trabajo decente.

Consecuencia 17: Para evaluar los progresos en materia de trabajo decente en los países será necesario tener en cuenta el valor inicial de un indicador y determinar cuál sería el rango deseable para dicho indicador.

5.2. Influencia de la estructura demográfica y de la distribución sectorial

47. Los valores nacionales de algunos indicadores de trabajo decente fluctúan en función de la distribución por edad de la fuerza de trabajo y/o de la distribución sectorial del empleo. Ello ocurre cuando los índices de un indicador varían considerablemente dependiendo de

²⁶ Podría citarse como excepción la reducción anticíclica del desempleo que a veces se observa en el contexto de las crisis económicas.

la edad o del sector. Por ejemplo, el número promedio de años de permanencia en el puesto de trabajo varía en función de la distribución por edad de la fuerza de trabajo porque la antigüedad en el empleo de los trabajadores jóvenes es menor que la de otros trabajadores; y la tasa de lesiones profesionales mortales de un país varía en función de la distribución sectorial de la producción porque algunos sectores (como la minería, la agricultura, la pesca y la construcción) presentan tasas de lesiones mortales más elevadas que otros.

Consecuencia 18: Dado que los cambios en la estructura demográfica y la distribución sectorial del empleo influyen en la evolución de algunos indicadores estadísticos, es necesario facilitar información sobre el contexto e interpretar los indicadores estadísticos en conjunción con datos sobre la estructura demográfica y la distribución sectorial del empleo.

Consecuencia 19: A fin de neutralizar la influencia de la evolución demográfica y de los cambios en la distribución sectorial del empleo, algunos indicadores podrían restringirse a ciertos grupos de edad (por ejemplo, al de más de 25 años para la permanencia en el puesto de trabajo) y/o a ciertos sectores (por ejemplo, al sector manufacturero para la tasa de lesiones profesionales mortales).

5.3. Reflejar los cambios jurídicos y supervisar la aplicación progresiva de los derechos en el trabajo

48. El marco jurídico del trabajo decente en cualquier país no es estático, sino que evoluciona a lo largo del tiempo. Debe prestarse especial atención a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que todos los Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución. Al mismo tiempo, muchos de los convenios y recomendaciones de la OIT permiten su aplicación progresiva según el nivel de desarrollo del Estado Miembro.

Consecuencia 20: Para hacer un seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente, la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente debería reflejar, ya sea los cambios introducidos por los países con objeto de desarrollar su legislación nacional o bien la aplicación de las leyes, o ambas cosas a la vez, de conformidad con las normas de la OIT.

5.4. Inconvenientes de la elaboración de índices para medir los progresos en materia de trabajo decente

49. De conformidad con las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, la Reunión tripartita de expertos deberá abordar la cuestión relativa a la medición del trabajo decente para evaluar los progresos realizados en los países. No se trata, pues, de elaborar un índice analítico. Ambos objetivos se diferencian fundamentalmente en muchos aspectos:

- i) la finalidad de un índice es agrupar la información en un único número índice; en la medición del trabajo decente se describe información detallada sobre todos los aspectos del trabajo decente;
- ii) la elaboración de un índice exige ponderar la importancia de los diferentes aspectos del trabajo decente; la medición del trabajo decente no exige ese tipo de análisis;
- iii) la elaboración de un índice se presta a la clasificación y comparación de los países; la medición del trabajo decente se centra en los países considerados individualmente y en los progresos que han realizado a lo largo del tiempo;

-
- iv) un índice no presta atención a las circunstancias específicas de los países; en la medición del trabajo decente se toman en cuenta dichas circunstancias, y
 - v) para elaborar un índice habría que convertir en un valor numérico la información sobre los derechos en el trabajo; la medición del trabajo decente puede ofrecer información pormenorizada sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente.

Aunque esta lista podría ampliarse, basta por el momento para demostrar que las exigencias que conlleva la medición del trabajo decente son fundamentalmente diferentes de las que impone la elaboración de un índice.

Consecuencia 21: El seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente en los países *no debería estar vinculado a la elaboración de un índice.*

Parte III

Indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente ¹

50. La Parte III aborda la elaboración de un modelo práctico para el seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente, basándose para ello en los principios generales expuestos en las secciones precedentes. La utilización de un modelo global como guía para la compilación de perfiles por país facilitaría la comparación de las experiencias de los países sin perder de vista el aspecto vital del contexto de cada país. En la sección 6 se lleva a cabo una comparación entre dos enfoques alternativos sobre la organización por temas de la información. En la sección 7 se hace un inventario de las recopilaciones anteriores de indicadores de trabajo decente, se identifican los indicadores que podrían incluirse en una lista refundida de indicadores de trabajo decente y se examina con mayor detenimiento la cuestión de la disponibilidad de datos respecto de cuatro indicadores en particular. En la sección 8 se sugiere y se examina un marco para la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente; por último, en la sección 9 se examinan cuestiones relacionadas con la dimensión de género y la medición de las diferencias entre hombres y mujeres.
51. Todo el examen se basa en la premisa de que, si bien es necesario que dicho modelo refleje la naturaleza multidimensional y global del Programa de Trabajo Decente, también es indispensable que guarde las proporciones y procure mantener un equilibrio riguroso entre las aspiraciones y una apreciación realista de lo que es factible en los países.

6. **Enfoques utilizados para organizar la información sobre los indicadores de trabajo decente y sobre el marco jurídico**

52. En los análisis presentados en la Parte II se expuso un argumento importante: los derechos en el trabajo y el marco jurídico de un país son importantes en relación con todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente. Se señaló además que como complemento de los indicadores estadísticos era necesario presentar información detallada sobre el marco jurídico de los países. Esto último tiene consecuencias directas en la manera como deben organizarse los indicadores y la información sobre el marco jurídico. En el pasado se han utilizado dos enfoques principales:
- i) *Agrupar la información en torno a cada uno de los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente.* De conformidad con este enfoque, un grupo de indicadores debe abarcar las normas del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto ha favorecido con frecuencia la inclusión de indicadores sustitutivos de significado incierto, como el número de convenios ratificados o el número de quejas presentadas contra un país Miembro. En los casos en que esto se ha podido evitar, bajo el epígrafe de normas del trabajo solamente se han incluido indicadores relativos al trabajo infantil o a la no discriminación (que pueden expresarse más fácilmente en valores numéricos). Sin embargo, con ello se da la impresión errónea de que las normas del trabajo sólo son pertinentes en relación

¹ Esta parte se basa en gran medida en un documento informativo encargado por la Oficina. Véase R. Anker y P. Annycke, *op. cit.*

con algunas cuestiones específicas; por otra parte, tampoco se hace suficiente hincapié en la importancia de los derechos en el trabajo como parte integrante del Programa de Trabajo Decente.

- ii) *Agrupar la información en torno a elementos fundamentales del trabajo decente.* Este enfoque consiste en agrupar los indicadores estadísticos, así como la información sobre el marco jurídico y sobre la aplicación efectiva de las leyes en un país, bajo epígrafes que reflejen elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente (como horas de trabajo decentes o diálogo social y representación de los trabajadores). Como ya señaló, este procedimiento es de gran utilidad, pues permite, por ejemplo, interpretar la tasa de sindicación en conjunción con la información sobre las restricciones jurídicas al derecho de sindicación o la intervención de las autoridades públicas en las actividades de los sindicatos. En el marco de este enfoque, los indicadores estadísticos y la información sobre el marco jurídico se complementan mutuamente.

53. En el Informe general presentado a la 17.^a CIET de 2003 ² se utilizó este segundo enfoque. Con ello se pretendía presentar el trabajo decente como un concepto integrado y multidimensional, abarcando al mismo tiempo sus cuatro dimensiones. En el cuadro 1 figura una versión ligeramente modificada de los agrupamientos utilizados en el Informe a la 17.^a CIET, y se enumeran diez elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente, a saber: oportunidades de empleo; trabajo que debería eliminarse o abolirse; ingresos adecuados y trabajo productivo; horas de trabajo decentes; estabilidad y seguridad del trabajo; combinación del trabajo y la vida familiar; igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; entorno de trabajo seguro; seguridad social y diálogo social y representación de los trabajadores. En los epígrafes correspondientes a estos elementos fundamentales se facilitarían dos tipos de información:

- i) indicadores estadísticos pertinentes que permitan evaluar los progresos realizados en relación con los elementos fundamentales; y
- ii) una descripción de la legislación nacional pertinente en lo que concierne a los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente; cuando proceda, información sobre las prestaciones otorgadas; pruebas sobre la eficacia de la aplicación y sobre la cobertura de los trabajadores en la legislación y en la práctica; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT; observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT y casos en los que se hayan realizados progresos; e información sobre la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT.

54. Este enfoque abarca los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente de manera cabal y presenta por lo menos *dos ventajas principales*: en primer lugar, pone de relieve que los derechos en el trabajo constituyen cuestiones transversales y que las normas internacionales del trabajo abarcan todo el espectro del Programa de Trabajo Decente. En segundo lugar, al agrupar los indicadores estadísticos junto con la información sobre los derechos en el trabajo estas dos fuentes de información pueden interpretarse conjuntamente; esto último es particularmente importante cuando se trata de aspectos cualitativos del trabajo decente, respecto de los cuales los indicadores estadísticos por sí solos no bastan para evaluar los progresos. En el cuadro 1, los cuatro objetivos estratégicos se abordan por separado y las normas y su aplicación se consideran como una dimensión transversal. (Las cifras entre paréntesis indican a qué objetivo estratégico se refiere en particular el elemento fundamental propuesto.)

² Documento ICLS/17/2003/1, *op. cit.*

55. Principal punto para debate y orientación: ¿En qué epígrafes temáticos de los elementos fundamentales de los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente deberían agruparse los indicadores estadísticos y la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico?

Cuadro 1. Propuesta de organización de los indicadores estadísticos y de la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente

Elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente	Indicadores estadísticos	Información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente
Oportunidades de empleo (1 + 2) Trabajo que debería abolirse (1 + 3) Ingresos adecuados y trabajo productivo (1 + 3) Horas de trabajo decentes (1 + 3) Estabilidad y seguridad del trabajo (1, 2 + 3) Combinación del trabajo y la vida familiar (1 + 3) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1, 2 + 3) Entorno de trabajo seguro Seguridad social (1 + 3) Diálogo social y representación de los trabajadores (1 + 4)	Selección de los indicadores estadísticos pertinentes que permiten evaluar los progresos realizados en relación con los elementos fundamentales.	Descripción de la legislación nacional pertinente en relación con los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente; cuando proceda, información sobre las prestaciones otorgadas; pruebas sobre la eficacia de la aplicación y sobre la cobertura de los trabajadores en la legislación y en la práctica; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos en los que se hayan realizados progresos; información sobre la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT (1, 2, 3 + 4).

Nota: Objetivos estratégicos de la OIT. 1. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Empleo. 3. Protección social. 4. Diálogo social.

Fuente: compilación de la OIT.

7. Indicadores estadísticos para el seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente

7.1. Reseña de las propuestas anteriores relativas a los indicadores de trabajo decente

56. Antes de emprender el examen de los distintos indicadores estadísticos conviene hacer un balance de las listas de indicadores de trabajo decente existentes. En la presente sección se hace una reseña de dichas listas:

- i) En el Informe general a la 17.^a CIET de 2003 figuraba una lista de 29 indicadores básicos de trabajo decente ³. La elaboración de esa lista supuso un esfuerzo considerable de reflexión, así como la celebración de consultas y debates y se ha venido utilizando desde entonces para compilar información regional y en el plano de los países, lo que ha permitido adquirir experiencia sobre su viabilidad y sus posibles desventajas ⁴.
- ii) La Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico (OR-Bangkok) propuso una lista de indicadores de trabajo decente y elaboró un manual que ofrece una

³ Documento ICLS/17/2003/1.

⁴ Véase Anker y otros: *op. cit.*; J. Y. Amankrah: *Ghana decent work statistical indicators: Fact-finding study* (Ginebra, OIT, 2003); M. K. Mujeri: *Bangladesh decent work statistical indicators: Fact-finding study* (Ginebra: OIT, 2004); S. K. Hwang: *Job quality: Indicator developments and assessments at macro, enterprise and individual levels* (Seul, Korea Labour Institute, 2007, publicado en coreano).

descripción detallada de los distintos indicadores ⁵. Asimismo, esa Oficina Regional encargó nueve estudios por país sobre disponibilidad de datos, fuentes y definiciones, y compiló una base de datos preliminar sobre indicadores nacionales de trabajo decente.

- iii) La Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe (OR-Lima) elaboró una propuesta de indicadores de trabajo decente para su utilización en la región.
- iv) Como parte de los preparativos para la Octava Reunión Regional Europea que se celebrará en enero de 2009, la Oficina Regional para Europa compiló una serie de indicadores de trabajo decente.
- v) Un grupo de trabajo intersectorial dirigido por la Oficina de Estadística de la OIT reunió y evaluó la viabilidad de una serie de propuestas de indicadores de trabajo decente formuladas por los cuatro sectores ⁶.
- vi) Las Naciones Unidas adoptaron cuatro indicadores para la nueva Meta 1.B de los ODM, a saber, «lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes», que entraron en vigor en enero de 2008 ⁷.
- vii) En la actualidad, un grupo de trabajo conjunto establecido por la CEPE, Eurostat y la OIT está compilando una lista de indicadores estadísticos para la medición de la calidad del empleo. Aunque el objetivo de dicho grupo de trabajo es la medición de un concepto diferente (no se trata del trabajo decente sino de la calidad del empleo), muchos de los indicadores utilizados son similares a los que se aplican para la medición del trabajo decente.

57. En el cuadro 1 del anexo se enumeran todos los indicadores que se han propuesto en las compilaciones mencionadas anteriormente ⁸, esto ha dado lugar a una lista relativamente larga y compleja. No obstante, las diferentes propuestas se superponen en buena medida. Muchos de los indicadores son idénticos y entre otros existe una relación conceptual. Por ejemplo, la tasa de desempleo juvenil figura en tres de las seis compilaciones; dos compilaciones incluyen asimismo la tasa de inactividad juvenil y una el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan. Si bien estos tres indicadores poseen una definición estadística propia, su finalidad es facilitar información sobre un mismo fenómeno, esto es, la exclusión de los jóvenes de las oportunidades de acceso al empleo. En el cuadro 1 del anexo se han agrupado los indicadores relacionados conceptualmente. A cada grupo se le asigna un número de indicador (núm. 4, en el caso del desempleo juvenil); a las variantes, que están marcadas con un símbolo en forma de diamante (♦), se les asigna el mismo número y una letra (por ejemplo, núm. 4a y núm. 4b). La lista contiene en total 34 indicadores de trabajo decente y 21 variantes (y siete indicadores del contexto más una variante).

58. Existe cierto grado de convergencia, en particular entre las cinco primeras compilaciones: dos indicadores (la relación empleo-población y la tasa de desempleo) figuran en las cinco

⁵ OIT: *Decent Work Indicators for Asia and the Pacific*, op. cit.

⁶ En el cuadro 2 sólo figuran las propuestas formuladas por los cuatro sectores; las propuestas formuladas por la OR-Bangkok y por la OR-Lima figuran en las respectivas columnas.

⁷ Véase la Lista oficial de los indicadores de los ODM, vigente a partir del 15 de enero de 2008.

⁸ Quedan excluidos de esta comparación los indicadores que sólo figuraban en la lista elaborada por el grupo de trabajo europeo y que no se incluyeron en ninguna de las demás listas.

listas, y ocho en cuatro de las cinco listas de forma idéntica. Las otras dos compilaciones presentan puntos de divergencia importantes con respecto a esas cinco: la lista de indicadores para la nueva Meta 1.B de los ODM solamente incluye cuatro indicadores⁹ y, por lo tanto, un número mucho menor que las otras compilaciones; por su parte, la propuesta del grupo de trabajo europeo se concentra en la calidad del empleo y, por consiguiente, a diferencia del Programa de Trabajo Decente, no abarca las oportunidades de acceso al empleo.

59. El considerable grado de superposición entre las diferentes propuestas es sin duda alentador; en efecto, éste ofrece la posibilidad de que la Reunión de expertos pueda llegar a establecer un conjunto común de indicadores estadísticos básicos que incorpore la labor realizada previamente por la Oficina, de modo que pueda proponerse su utilización en la sede y en toda la estructura exterior de la OIT.

7.2. Determinación de un conjunto unificado de indicadores principales y de indicadores adicionales de trabajo decente

60. La Reunión tripartita de expertos no tiene por qué limitarse al examen de los indicadores identificados con anterioridad; no obstante, la reseña presentada en la sección precedente ofrece una base útil para sus deliberaciones. En el cuadro 2 del anexo se enumeran, pues, todos los indicadores propuestos hasta el momento, y se evalúa asimismo las ventajas y desventajas de cada uno, así como las limitaciones en términos de disponibilidad de datos¹⁰. Debido a la longitud de esta lista es necesario reducir de forma considerable el número de indicadores para obtener así un conjunto de indicadores más equilibrado. Por ello, en el cuadro se incluyen sugerencias para su consideración por los expertos, indicadas mediante los siguientes códigos de letras:

- M – el indicador podría incluirse como *indicador principal*;
- A – el indicador podría incluirse como *indicador adicional* que los departamentos técnicos, así como las oficinas regionales y las oficinas de la OIT en los países podrían utilizar cuando lo consideren apropiado y siempre que dispongan de datos;
- C – el indicador podría incluirse como *indicador del contexto* económico y social del trabajo decente;
- F – el indicador *podría incluirse en el futuro*, pues se espera que la disponibilidad de datos sea más amplia;
- L – se trata de información compleja de *índole jurídica* que podría incluirse en forma de texto, y no en forma de indicador numérico, en el epígrafe «derechos en el trabajo y marco jurídico del trabajo decente»;
- E – el indicador *podría quedar excluido* de la lista de indicadores básicos de trabajo decente.

61. Además de los indicadores identificados con anterioridad, en el cuadro 2 del anexo también se destacan los aspectos que no aparecen en la lista (bajo el epígrafe: «Otros: sin

⁹ También se incluye en la lista el indicador 3.2 de los ODM.

¹⁰ Para facilitar la consulta se repiten los números de los indicadores que ya se han utilizado en el cuadro 2.

medición») y se incluyen unos cuantos indicadores adicionales sobre los cuales se han recopilado datos recientemente (por ejemplo, un indicador para la cobertura de la atención de salud) o para los cuales se están realizando esfuerzos de recopilación de datos de modo que su inclusión como indicador resulte factible en el futuro (trabajo infantil peligroso y otras peores formas de trabajo infantil; y trabajo forzoso). Aunque las compilaciones existentes no sientan ningún precedente a este respecto, es probable que los expertos quieran prestar especial atención a los indicadores que las Naciones Unidas han escogido como indicadores de las Metas 1.B y 3.A de los ODM. En los comentarios que figuran en el cuadro 2 del anexo también se pone de relieve cuales de esos indicadores se utilizan para el seguimiento de los ODM.

- 62.** Como ya se mencionó, la primera lista de indicadores de trabajo decente incluida en el Informe general a la 17.^a CIET de 2003 inició el debate en torno a la medición del trabajo decente ¹¹. Algunas de las sugerencias formuladas en dicho Informe no han sido aceptadas por el grupo de trabajo intersectorial de la OIT ni por las oficinas regionales, excepto por la Oficina Regional para Europa, debido principalmente a la escasa disponibilidad de datos en los países en desarrollo. Ello ha ocurrido en el caso de los siguientes indicadores: asalariados a los que se haya impartido formación profesional recientemente; permanencia en el puesto de trabajo inferior a un año; trabajo temporal; tasa de empleo en el grupo de mujeres con hijos que no hayan alcanzado la edad de escolarización obligatoria; gasto público en prestaciones en metálico en concepto de ayudas a los ingresos basadas en las necesidades; beneficiarios de las ayudas a los ingresos en porcentaje de pobres; y pensión mensual media. Estos siete indicadores son candidatos a la exclusión de la lista de indicadores de trabajo decente. La escasa disponibilidad de datos, así como una serie de consideraciones conceptuales, también podrían llevar a que los expertos contemplaran la posibilidad de excluir otras variables (que en el cuadro 2 del anexo están marcadas como candidatos a la exclusión).
- 63.** Sobre la base del examen realizado en el anexo, en el cuadro 2 que figura a continuación se presenta el esquema de un posible enfoque estructurado en tres niveles para la medición del trabajo decente mediante indicadores estadísticos:
- i) El primer grupo de indicadores es el que utilizan las Naciones Unidas para el seguimiento de los progresos realizados en la consecución de la Meta 1.B de los ODM, «lograr empleo pleno y productivo, y trabajo decente para todos incluyendo mujeres y jóvenes», y el indicador conexo 3.2 para el seguimiento de los progresos en relación con el Objetivo 3 de los ODM, «promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer». Se trata de un conjunto de indicadores extremadamente reducido que la Oficina ha compilado para un gran número de países ¹². Sin embargo, como ya se señaló, la medición del trabajo decente necesita ir más allá de lo abarcado por estos indicadores a fin de reflejar todas las dimensiones del Programa de Trabajo Decente de manera más exhaustiva.
 - ii) En el cuadro 2 se presentan 18 indicadores que tienen grandes posibilidades de cumplir ese objetivo como indicadores principales. Por sus dimensiones, este conjunto de indicadores principales sería fácil de utilizar y, al mismo tiempo, comprendería una amplia gama de elementos del Programa de Trabajo Decente: cinco indicadores tienen que ver con las oportunidades de empleo, tres con la seguridad social, tres con el diálogo social y la representación de los trabajadores, dos con la adecuación de los ingresos, dos con la igualdad de oportunidades y de trato en el

¹¹ Documento ICLS/17/2003/1, *op. cit.*.

¹² Véase también OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo, 2008, op. cit.*

empleo y uno el trabajo que debería abolirse, otro con las horas de trabajo decentes, y otro con un entorno de trabajo seguro. Puesto que existe una superposición con los indicadores de los ODM, no es necesario recopilar datos adicionales para estos indicadores; respecto de otros indicadores (como el gasto en atención de salud) hay datos recopilados por otras organizaciones internacionales. En los casos en que existan lagunas en los datos, se instará a las oficinas nacionales de estadística a que den prioridad a la recopilación de datos sobre estos indicadores principales.

iii) En el cuadro también se identifican 16 indicadores adicionales que podrían incluirse en los análisis a nivel regional o de los países, siempre que se disponga de información y que su utilización resulte instructiva. La Oficina Regional para Asia y el Pacífico, en particular, ya utiliza muchos de esos indicadores, y no tendría sentido limitar los encomiables progresos que allí se han realizado.

64. Obsérvese, sin embargo, que las propuestas que figuran en el cuadro 2 presentan algunos inconvenientes: no se señala ningún indicador para medir la estabilidad y seguridad del trabajo. No obstante, el indicador relativo al «trabajo informal» da información sobre el número de trabajadores que carecen de la estabilidad y seguridad que se asocia a la actividad laboral formal. Debido igualmente a la insuficiencia de datos, tampoco se identifica ningún indicador relativo a la combinación del trabajo y la vida familiar. Otros inconvenientes que podrían mencionarse son los siguientes: la representación de los trabajadores sólo está expresada parcialmente por el indicador relativo a la afiliación a los sindicatos, y existe además el problema adicional de la necesidad de tomar en consideración los casos en que los sindicatos no pueden actuar libremente; por otra parte, en el mejor de los casos, el diálogo social sólo se mide parcialmente atendiendo al ámbito de la negociación colectiva. Los indicadores estadísticos relativos a la discriminación sólo abarcan la dimensión de género, mientras que el Convenio núm. 111 se refiere a «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación» (artículo 1.1.a). Las propuestas tampoco abordan la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y los trabajadores discapacitados, y su acceso a la readaptación profesional y el empleo (véase Convenio núm. 159). En algunos países existen otros indicadores aplicables a estas cuestiones que podrían incluirse en los epígrafes temáticos pertinentes.

65. Los dos conjuntos de indicadores principales y adicionales no excluyen otros posibles indicadores, pero sirven para establecer prioridades a efectos del acopio y la compilación de datos. En muchos aspectos, estos dos conjuntos de indicadores representan una solución de compromiso entre lo que sería deseable y lo que es factible a corto plazo. Aun así, la lista de indicadores principales plantea problemas por lo que respecta a la compilación de datos. No obstante, la identificación de las lagunas servirá para determinar su orden de prioridad con vistas a la labor de colaboración con las oficinas nacionales de estadística, así como para asignar recursos para el mejoramiento de los métodos de acopio de datos. El conjunto de indicadores de trabajo decente debería poder modificarse y ampliarse con la inclusión de otros indicadores más apropiados. Dos indicadores en particular pueden considerarse como candidatos prometedores a la inclusión en un futuro próximo: trabajo infantil peligroso y otras peores formas de trabajo infantil, y trabajo forzoso. Se están recopilando datos en relación con esos indicadores, datos que deberían estar disponibles de forma más generalizada en unos cuantos años. Como se indicó en la sección 8, algunos de los inconvenientes de los indicadores estadísticos pueden contrarrestarse facilitando información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente.

Cuadro 2. Indicadores de los ODM e indicadores que podrían incluirse en la lista de indicadores estadísticos de trabajo decente

ODM (Metas 1.B y 3.A)	Indicadores, que podrían incluirse como indicadores principales de trabajo decente	Indicadores que podrían incluirse como indicadores adicionales de trabajo decente
Oportunidades de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Relación empleo-población (indicador 1.5 de los ODM) ■ Relación empleo-población (S) (2) ■ Tasa de desempleo (total) (S) (3) ■ Proporción de la población ocupada que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar (indicador 1.7 de los ODM) ■ Tasa de desempleo juvenil (S) (4) ■ Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S) (5b) ■ Empleo informal (S) (6) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Desempleo según el nivel de educación (S) (3a) ■ Jóvenes que no están estudiando ni trabajando (S) (4b) ■ Empleo, según la situación en el empleo (S) (5) ■ Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S) (5a) ■ Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S) (6b)
Trabajo que debería abolirse	<ul style="list-style-type: none"> ■ Niños con empleo asalariado o empleo independiente (S) (8) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajo infantil peligroso (S) (n/a)
Ingresos adecuados y trabajo productivo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a 1 dólar PPA por día [trabajadores pobres] (indicador 1.6 de los ODM) ■ Trabajadores pobres (S) (9) ■ Tasa de remuneración baja (S) (10) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ganancias medias en determinadas ocupaciones (S) (12a) ■ Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S) (12b) ■ Índice salarial de las industrias manufactureras (12c)
Horas de trabajo decentes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas de trabajo excesivas (S) (14) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas habitualmente trabajadas (franjas horarias normalizadas) (S) (14a) ■ Horas anuales trabajadas por persona (S) (14b) ■ Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S) (15)
Estabilidad y seguridad del trabajo	[No se propone ningún indicador estadístico]	
Combinación del trabajo y la vida familiar	[No se propone ningún indicador estadístico]	
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola (indicador 3.2 de los ODM) ■ Segregación ocupacional por sexo (19) ■ Proporción de mujeres que desempeñan ocupaciones directivas y administrativas (19a) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Medida de la dispersión de la distribución sectorial de los trabajadores migrantes (20)

ODM (Metas 1.B y 3.A)	Indicadores, que podrían incluirse como indicadores principales de trabajo decente	Indicadores que podrían incluirse como indicadores adicionales de trabajo decente
Entorno de trabajo seguro	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tasa de lesiones profesionales, mortales (21) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tasa de lesiones profesionales no mortales (21a)
Seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gasto público en seguridad social (24) ■ Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión (S) (25) ■ Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados (n/a) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cobertura de la seguridad social (pensión y/o atención de salud) (S) (25a)
Diálogo social y representación de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tasa de sindicación (S) (26) ■ Número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores (27) ■ Tasa de cobertura de la negociación colectiva en materia de salarios (S) (28) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Huelgas y cierre patronales/tasa de días no trabajados (29)
Indicadores del contexto económico y social del trabajo decente		
<ul style="list-style-type: none"> ■ Tasa de crecimiento del PIB por persona empleada [productividad laboral] (indicador 1.4 de los ODM) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S) (7) ■ Porcentaje estimado de la población en edad de trabajar infectada por el VIH (31) ■ Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento) (E1) ■ Desigualdad de los ingresos (relación entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior; ingresos o consumo) (E3) ■ Tasa de inflación (IPC) (E4) ■ Empleo por rama de actividad económica/industria (agricultura, industria, servicios/categoría de tabulación de la CIIU) (E5) ■ 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) ■ Parte del PIB que corresponde al trabajo (E7) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ «Ganancias» reales per cápita [INB] (con arreglo a las cuentas nacionales) (E2) ■ Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIIU) (E5a)

Nota: La S indica la utilidad de usar valores por separado para las mujeres y los hombres expresados como razón entre mujeres y hombres y/o como diferencia entre mujeres y hombres, según corresponda. El hecho de que sólo se disponga de información limitada respecto de las tasas correspondientes a las mujeres y los hombres por separado, constituirá probablemente un problema para varios indicadores fundamentales. Los números entre paréntesis remiten a los números de referencia utilizados en los cuadros 1 y 2 del anexo. En el cuadro 2 del anexo figura un examen completo de todos los indicadores que se han propuesto con anterioridad.

Fuente: Compilación de la OIT.

66. Merece la pena destacar brevemente el papel que desempeñan los indicadores propuestos con respecto al contexto económico y social del trabajo decente. Dichos indicadores describen las circunstancias en las que se realizan los progresos en materia de trabajo decente en un país, e incluyen cuestiones como la educación y la estabilidad macroeconómica en las que se centra primordialmente la labor de otras organizaciones internacionales¹³. Los indicadores del contexto no figuran ni en la lista de indicadores principales ni en la lista de indicadores adicionales ya que resultan poco adecuados para el seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente. Por ejemplo, una tasa de inflación baja constituye un aspecto importante de un entorno macroeconómico estable que permita a las empresas crear empleo de forma sostenible. Ahora bien, una reducción de la tasa de inflación no implica por sí misma una mejora del trabajo en términos de trabajo decente. Análogamente, la distribución sectorial del empleo es importante para entender los desafíos que enfrenta un país; sin embargo, para citar un ejemplo, la transición de una economía basada en la industria a otra basada en los servicios no implica automáticamente que las condiciones de trabajo hayan mejorado. Por otra parte, aunque el aumento de la productividad laboral representa históricamente un factor determinante del aumento de los salarios, a corto plazo los salarios no aumentan necesariamente de acuerdo con el aumento de la productividad. Por ello, se ha sugerido que éstos y otros indicadores similares se incluyan en la categoría especial de indicadores del contexto. El hecho de que la selección de los indicadores se base en las compilaciones existentes no impide que los expertos formulen propuestas que no se atengan a estos antecedentes, en particular en lo que concierne a las empresas sostenibles y a la sostenibilidad del medio ambiente.

67. Principal punto para debate y orientación: ¿Cuáles son los indicadores de trabajo decente que la Reunión tripartita de expertos recomienda que se incluyan como i) indicadores principales; ii) indicadores adicionales; iii) indicadores del contexto, y iv) cuáles recomienda que se incluyan en el futuro tan pronto como se disponga de datos?

7.3. Disponibilidad de datos

68. Dado que el motivo fundamental de la elaboración de un conjunto común de indicadores estadísticos es poder contar en un futuro próximo con las herramientas adecuadas para hacer un seguimiento de los progresos en materia de trabajo decente en los países (es decir, hacer una evaluación de dichos progresos dentro de pocos años), es importante examinar en qué medida se dispone de datos de los países en cada región. La cuestión relativa a la disponibilidad de datos fue objeto de una investigación mucho más detallada en el caso de los cuatro indicadores que han ocupado un lugar destacado en las compilaciones anteriores y que muy probablemente han de incluirse en una lista refundida. Esos indicadores se refieren a aspectos importantes del trabajo decente, a saber:

- i) tasa de sindicación;
- ii) tasa de lesiones profesionales mortales;
- iii) gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB);
- iv) relación empleo-población.

¹³ Mediante la Iniciativa de Coherencia de las Políticas, la Oficina despliega esfuerzos junto con otras organizaciones internacionales para lograr una mayor coherencia dentro del sistema multilateral y en el plano de los países en lo relativo a esas esferas de las políticas.

-
69. No se hizo ningún esfuerzo para determinar la calidad de los datos. En el cuadro 3 del anexo figuran los resultados de la investigación antes mencionada, que incluyen el total mundial y los resultados relativos a seis grupos de países. En el cuadro se indican el número de países que disponen de datos, la proporción que representan esos países en relación con los demás países de la región, y el número de años en los que esos mismos países han realizado observaciones en el período comprendido entre 1999 y 2006 (expresado en términos del promedio de posibles observaciones anuales). Para simplificar esa tarea, en general sólo se consultaron una o dos fuentes de datos, y se excluyeron los conjuntos de datos con estimaciones para todos los países; las principales fuentes de datos se indican al final de cada columna del cuadro 3 del anexo.
70. Como era de esperar, existen datos disponibles sobre los cuatro indicadores con respecto a casi todas las economías desarrolladas. Es interesante señalar que estos datos también están disponibles ampliamente respecto de los países no miembros de la UE de Europa Central y Oriental y de la Comunidad de Estados Independientes (CEI), especialmente en relación con los países más grandes de esta región. Había datos disponibles acerca del 50-78 por ciento de los países de esta región. En cuanto a la disponibilidad de datos anuales, se constató que se disponía de datos sobre los indicadores para casi todos los años, excepto sobre la tasa de sindicación; estos últimos datos se publicaban en promedio cada dos años en las economías desarrolladas, y cada cinco años en los países no miembros de la UE de Europa Central y Oriental y los países de la CEI.
71. La disponibilidad de datos era más limitada en las cuatro regiones de países en desarrollo, especialmente en el África Subsahariana, Oriente Medio y el Norte de África. Esto muestra que es urgente crear capacidades en los países para recopilar estadísticas fidedignas y actualizadas, especialmente en África, en donde por lo general los sistemas estadísticos son menos eficaces y en donde muchos países no llevan a cabo encuestas de la fuerza de trabajo de forma periódica. Aunque, como era de esperar, la disponibilidad de datos sobre los cuatro indicadores objeto de la investigación constituye un problema en los países en desarrollo, es importante señalar que en un número considerable de países de cada región de países en desarrollo se disponía de datos. El porcentaje global de países que contaban con datos oscilaba entre aproximadamente un 30 por ciento respecto de la tasa de lesiones profesionales mortales, un 39 por ciento en el caso de la tasa de sindicación, un 50 por ciento en el del gasto público en seguridad social, y un 79 por ciento en el de la relación empleo-población. A pesar de las limitaciones de esta investigación, que se basó exclusivamente en unas cuantas fuentes de datos, puede afirmarse que sus resultados son aceptables al menos por lo que respecta a los cuatro indicadores, ya que existen datos disponibles respecto de un número y una variedad suficiente de países.

8. Información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente

8.1. Un modelo para organizar la información sobre el marco jurídico

72. Contar con un marco jurídico adecuado para el trabajo es fundamental para el trabajo decente; ello contribuye a proteger a los trabajadores, las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores. El Programa de Trabajo Decente hace hincapié en los derechos de los trabajadores, incluyendo los derechos codificados en las normas internacionales del trabajo, que desde el comienzo han constituido una parte esencial del mandato y las actividades de la OIT. Como se señaló en la sección 4, para evaluar los progresos en materia de trabajo decente de los países es necesario conocer en qué medida las legislaciones nacionales protegen los derechos de los trabajadores y en qué medida se respetan esos derechos en la práctica. Para la interpretación de los indicadores estadísticos a menudo es indispensable disponer de información sobre el marco jurídico, la cual sirve

para colmar las lagunas de información acerca de aspectos del trabajo decente que no se prestan a una medición estadística. Esto justificaría la incorporación de los indicadores estadísticos examinados en la sección precedente en un modelo normalizado sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente.

73. En la presente sección se propone un enfoque en el que se identifican aspectos importantes del marco jurídico del trabajo, se reúne de forma sistemática la información pertinente sobre cada uno de estos aspectos, y se presenta toda esta información en forma de cuadros. El objetivo es facilitar información que permita entender los aspectos fundamentales del marco jurídico de un país. Varios departamentos de la Oficina ya han comenzado a recopilar información de carácter jurídico y sobre los mecanismos institucionales. A este respecto, son particularmente importantes las bases de datos que se indican a continuación:

- i) El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) ha creado amplias bases de datos sobre la legislación nacional, sobre la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo y, en particular, sobre las observaciones formuladas por los órganos de control de la OIT. La base de datos NATLEX de perfiles por país agrupa esta información en un solo sitio desde 2007 ¹⁴.
- ii) El Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) ha compilado una extensa base de datos sobre la legislación relativa al salario mínimo, al límite de horas de trabajo y a la protección de la maternidad ¹⁵.
- iii) El Departamento de Seguridad Social (SECSOC) facilita información sobre los programas de seguridad social y los mecanismos relacionados con la enfermedad, la maternidad, la invalidez, la vejez, las prestaciones de sobrevivientes, los subsidios familiares, las lesiones profesionales y el desempleo ¹⁶.
- iv) El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) recopila información sobre la legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo.
- v) El Servicio del Diálogo Social, de la Legislación y la Administración del Trabajo (DIALOGUE) y la Oficina de Estadística (STAT) hacen acopio de información sobre sindicatos y negociación colectiva, información que no se limita a los indicadores estadísticos examinados en la sección precedente.
- vi) La Oficina para la Igualdad de Género, la Oficina de la Biblioteca y Servicios de Información, el Sector de Empleo y NORMES colaboran en un portal (e.quality@work) donde puede accederse a información sobre cuestiones jurídicas y sobre políticas institucionales relativas a la igualdad de género en el lugar de trabajo. El portal comprende los siguientes temas: legislación laboral nacional, constituciones,

¹⁴ http://www.ilo.org/dyn/natlex/country_profiles.byCountry?p_lang=es.

¹⁵ <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>.

¹⁶ La base de datos de la OIT sobre la seguridad social incorpora datos compilados por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) basándose en información textual procedente de la Administración de Seguridad Social de Estados Unidos. Véase <http://www.issa.int/aiss/Observatory/Social-Security-Databases> y <http://www.ilo.org/dyn/sesame/IFPSES.SocialDatabase>.

normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales, y políticas gubernamentales y de las empresas ¹⁷.

74. Así pues, las bases de datos con que cuenta la OIT en la actualidad abarcan muchos aspectos fundamentales del Programa de Trabajo Decente. La información de estas bases de datos puede completarse con la información de las bases de datos nacionales, y utilizarse para la elaboración de los perfiles por país en materia de trabajo decente. Es muy importante que estos perfiles no se limiten a facilitar información sobre el marco legislativo de un país, sino que además ofrezcan detalles sobre el grado en que los derechos de los trabajadores se aplican efectivamente en la práctica.
75. En este sentido, la información recopilada por el sistema de control de la OIT constituye una fuente particularmente valiosa. Una fuente principal de información podrían ser las memorias sobre el estado de la legislación y la práctica presentadas por los Miembros de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 (convenios no ratificados y recomendaciones) y el artículo 22 (convenios ratificados), así como los comentarios formulados por los interlocutores sociales en aplicación del artículo 23 de la Constitución de la OIT. Además, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), el Comité de Libertad Sindical (del Consejo de Administración), las comisiones tripartitas *ad hoc* del Consejo de Administración creadas para examinar las reclamaciones efectuadas en virtud del artículo 24 de la Constitución, las comisiones de encuesta previstas en el artículo 26 y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia revisan, examinan y analizan las memorias de los gobiernos, la información facilitada por los interlocutores sociales, y las quejas y reclamaciones sobre presuntas violaciones de los derechos de los trabajadores y de la libertad sindical y de asociación de los trabajadores y los empleadores. Sus comentarios ofrecen evaluaciones fidedignas de la situación real de los países; estas evaluaciones podrían resumirse de manera que resulten accesibles a los lectores no especializados y permitan al mismo tiempo la consulta de las versiones completas. Desde 1964 la Comisión de Expertos viene informando periódicamente sobre casos en los que se han registrado progresos (más de 2.300 hasta la fecha) gracias a los cambios realizados por los Estados Miembros en la legislación y en la práctica, los cuales han contribuido a mejorar la aplicación de los convenios ratificados. Estos casos demuestran que se han realizado progresos en relación con determinados aspectos del trabajo decente. Cabe subrayar que el enfoque propuesto no se basa en contabilizar el número de casos presentados ante el sistema de control de la OIT, pues este sería un indicador deficiente para determinar la violación de los derechos. El enfoque propuesto consiste más bien en hacer un resumen del contenido de las quejas y reclamaciones, así como de los comentarios subsiguientes formulados por el sistema de control.
76. En el cuadro 4 del anexo figura un posible modelo para organizar la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente. Dicho cuadro consta de ocho columnas: en la columna 1 se enumeran los aspectos fundamentales del Programa de Trabajo Decente; las columnas 2 a 6 se refieren a la información a escala nacional sobre cada elemento fundamental. Una sugerencia al respecto sería la presentación de información sobre la existencia y el alcance de la legislación nacional y, si procede, sobre las políticas o instituciones pertinentes (columna 2); sobre los niveles y umbrales de las prestaciones con arreglo a la legislación (columna 3); sobre las pruebas de la aplicación efectiva de los derechos en el trabajo (columna 4); y sobre la protección de los trabajadores en términos de categorías de trabajadores cubiertos, junto con una estimación aproximada del porcentaje de trabajadores cubiertos por la legislación (columna 5) y en la práctica

¹⁷ <http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eo/index.htm>.

(columna 6). La columna 7 se refiere a la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT¹⁸, y en la columna 8 se indican las principales fuentes de datos.

77. Las columnas 5 y 6 requieren una cierta explicación, pues no resulta sencillo estimar el porcentaje de trabajadores cubiertos, y en la mayoría de países es imposible hacerlo con un grado de exactitud razonablemente grande. Esta propuesta se plantea a sabiendas de que en la actualidad la información requerida para estimar dicho porcentaje no existe en la mayoría de los países, especialmente en los países en desarrollo. La propuesta se funda en dos consideraciones. En primer lugar, que las diferencias relativas a las prestaciones contempladas en la legislación nacional en los distintos países no son significativas (y a menudo pueden conducir a conclusiones erróneas) si no se tiene alguna idea del número de trabajadores cubiertos. En segundo lugar, que debería ser posible hacer estimaciones muy aproximativas si se utilizan rangos suficientemente amplios como, por ejemplo, los siguientes: pocos (<10 por ciento), algunos (10-32 por ciento), aproximadamente la mitad (33-66 por ciento), la mayoría (67-89 por ciento), prácticamente todos o todos (90+ por ciento).
78. La elaboración de este tipo de estimaciones aproximativas requiere la puesta en marcha de un procedimiento de estimación normalizado que combine la información sobre grupos con cobertura y grupos sin cobertura con los datos disponibles sobre la distribución del empleo (por sector, situación en el empleo, tamaño del establecimiento, etc.). Es necesario, pues, indicar en la columna 2 los grupos de trabajadores que tienen y que no tienen protección legal, y basarse en esta información para calcular el porcentaje de trabajadores cubiertos por la legislación y en la práctica (columnas 5 y 6). Por ejemplo, si una ley sobre el salario mínimo se aplica a los asalariados que no pertenecen al sector agrícola este hecho se indicará en la información relativa al alcance de la legislación en la columna 2. Por consiguiente, el porcentaje de trabajadores cubiertos en teoría por esta ley relativa al salario mínimo se calcularía utilizando la información sobre la magnitud de la fuerza de trabajo no agrícola y sobre el empleo según la situación en el empleo del sector no agrícola. La estimación aproximativa obtenida de este modo permitiría situar al país en una de las categorías de rango.
79. Cabe señalar que, por lo general, la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente es complementaria de los indicadores estadísticos que figuran en el cuadro 2; en efecto, en los casos en que los indicadores estadísticos son menos completos, las variables relativas al marco jurídico tienden a ser más completas (y viceversa). Por ejemplo, si bien los indicadores estadísticos sobre diálogo social y representación de los trabajadores del cuadro 2 dejan mucho que desear, el modelo que figura en el cuadro 4 permite obtener información esencial sobre ambas dimensiones. Aunque no se han propuesto indicadores relativos a la combinación del trabajo y la vida familiar, la información sobre el marco jurídico puede facilitar información más compleja sobre la licencia de maternidad a la que tienen derecho las trabajadoras. Como se indica en la columna 8, gran parte de esta información puede obtenerse en las bases de datos de la Oficina.
80. En conclusión, en el cuadro 4 del anexo se sugieren algunas posibilidades en cuanto a la manera de presentar la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente. Se propone *facilitar diversos tipos de información sin recurrir a indicadores cuantitativos* aprovechando las bases de datos existentes, incluida la información recopilada por el sistema de control de la OIT. Habrá que comprobar la pertinencia y la viabilidad en la práctica del modelo de perfiles por país en materia de

¹⁸ Cabe señalar que aquí están comprendidos los ocho convenios fundamentales y los cuatros convenios prioritarios.

trabajo decente que se propone, y perfeccionarlo posteriormente sobre la base de la experiencia adquirida. Ahora bien, lo importante es hacer un esfuerzo sistemático para lograr reflejar de forma adecuada la importancia de los derechos en el trabajo mediante la inclusión de este tipo de información.

81. Principal punto para debate y orientación: ¿Puede considerarse que el modelo que figura en el cuadro 4 del anexo refleja adecuadamente la importancia de los derechos en el trabajo y del marco jurídico del trabajo decente?

8.2. Posibilidades de medición de los progresos en la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

82. En relación con los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT), cabe examinar si el modelo relativo a los derechos en el trabajo y al marco jurídico debe completarse con indicadores adicionales. Aunque también pueden basarse en fuentes documentales, estos indicadores podrían servir igualmente para determinar en qué medida la legislación de un país se ajusta a los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT, y en qué medida se aplica efectivamente dicha legislación. La idea sería elaborar para los distintos países Miembros indicadores relativos a un año de base, y registrar los cambios ulteriores en las actualizaciones periódicas de los indicadores. La finalidad de esto sería mostrar la situación de un país con respecto a los PDFT, así como los esfuerzos y progresos realizados en relación con las circunstancias particulares de ese país. Todos estos elementos podrían representar diferentes componentes de un indicador general relativo al cumplimiento aplicable a cada uno de esos cuatro PDFT.

83. Habida cuenta de la naturaleza diferente de los cuatro PDFT y de los distintos contenidos de los convenios y recomendaciones en los que se basan, en general se aplicarán diversos criterios de evaluación a los componentes del indicador relativo a cada uno de los cuatro PDFT. Dichos criterios deberán ser claros y suficientemente detallados a fin de facilitar los esfuerzos de los países para mejorar el cumplimiento. La evaluación de la situación jurídica se basaría principalmente en textos de carácter legislativo y judicial.

84. Para la evaluación de la aplicación efectiva se utilizarán diferentes tipos de información. Como ya se señaló, algunos aspectos relacionados con la aplicación efectiva de los PDFT pueden abordarse fácilmente con las estadísticas convencionales, por ejemplo, la magnitud del trabajo infantil o del trabajo forzoso, así como las diferencias en los ingresos de diferentes categorías de trabajadores. La evaluación de otros aspectos relacionados con la aplicación efectiva podría basarse en información textual de los diversos mecanismos de control de la OIT. De este modo, los indicadores adicionales relativos a los PDFT aprovecharían gran parte de la información examinada en otras secciones del presente informe. Es importante tener en cuenta que dicha información debería compilarse de forma sistemática, de conformidad con los criterios de evaluación adoptados para definir el cumplimiento. Además, al examinar los cambios registrados en un indicador de un país a lo largo del tiempo habría que tener una idea clara de lo que constituye un cambio significativo con respecto a los diferentes conjuntos de criterios de evaluación de los diversos componentes de cada indicador de los PDFT.

9. Tener en cuenta la dimensión de género del trabajo decente

85. Como se indicó en la sección 3.5 *supra*, el género es una dimensión transversal del Programa de Trabajo Decente y, por lo tanto, no sólo es importante en relación con todas las facetas del trabajo decente, sino que resulta crucial para su consecución. En efecto, en la definición del trabajo decente de la OIT se hace referencia explícitamente a las

«oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana»¹⁹. Así pues, al evaluar los progresos en materia de trabajo decente en los distintos países es necesario determinar la magnitud de estos progresos en el caso de los hombres y en el de las mujeres. Además, como ya se señaló, los hombres y las mujeres tienen distintas oportunidades, necesidades y limitaciones. A partir de esta constatación se sacaron dos conclusiones: en primer lugar, que los indicadores de trabajo decente deberán medirse por separado respecto de los hombres y las mujeres. En segundo lugar, que las diferentes necesidades y limitaciones de las trabajadoras y los trabajadores deberían reflejarse de forma adecuada, incluida la proporción del trabajo reproductivo no remunerado, que realizan predominantemente las mujeres y que constituye una importante barrera para su participación en el mercado de trabajo.

- 86.** De acuerdo con esta primera conclusión, al lado de casi todos los indicadores estadísticos incluidos en el cuadro 2 figura la letra «S», que indica que dichos indicadores deberían medirse para los hombres y las mujeres por separado, además de referirse a la totalidad de los trabajadores²⁰. Esta forma de proceder sirve para detectar las desigualdades en el acceso al trabajo decente basadas en el género que persisten en todos los países. Con objeto de suprimir este tipo de desigualdades, la OIT ha insistido desde hace mucho tiempo en la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dos de los convenios fundamentales han establecido los principios de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina (Convenio núm. 100) y de igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Convenio núm. 111). Si las ganancias medias por ocupación se desglosan por sexo, ello puede dar una indicación de las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres (véase el indicador 12a); la igualdad de oportunidades puede medirse mediante dos indicadores distintos: segregación ocupacional por sexo (indicador 19) o la exclusión de las mujeres de las ocupaciones directivas y administrativas (indicador 19a). Finalmente, por ahora existen pocos datos sobre la distribución entre los sexos del trabajo no remunerado consistente en la prestación de cuidados. La capacidad de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo depende de sus responsabilidades relacionadas con la prestación de cuidados en el hogar, que limitan sus opciones respecto de cada uno de los aspectos del trabajo decente²¹.
- 87.** Dos aspectos del modelo relativo a los derechos en el trabajo y al marco jurídico para el trabajo (véase el cuadro 4 del anexo) revisten particular importancia en lo tocante a la dimensión de género: i) la legislación contra la discriminación basada en el sexo de los trabajadores, que refleja en qué medida la legislación y la práctica jurídica nacionales eliminan este tipo de discriminación en lo que respecta al empleo y la ocupación, y ii) las disposiciones relativas a la licencia de maternidad remunerada, que satisfacen una necesidad especial de las trabajadoras. Se consideró la posibilidad de incluir un indicador similar relativo a la licencia de paternidad (y a la licencia parental que pueden solicitar

¹⁹ OIT: *Trabajo decente*, 1999, *op. cit.*

²⁰ Desafortunadamente la disponibilidad de datos impondrá limitaciones al grado en que puedan medirse y analizarse en la práctica las diferencias entre hombres y mujeres. El indicador relativo a la tasa de lesiones profesionales mortales constituye un ejemplo en este sentido. En la base de datos LABORSTA sólo figuran datos sobre la tasa de lesiones profesionales mortales correspondientes a los hombres y a las mujeres por separado en el caso de cuatro países en desarrollo. En los países industrializados, sólo el 54 por ciento de los países que comunican datos sobre la tasa de lesiones profesionales mortales indican por separado los datos relativos a los hombres y las mujeres. Por consiguiente, debería instarse firmemente a los países a que elaboren estadísticas desglosadas por sexo.

²¹ Las encuestas sobre el empleo del tiempo son una herramienta que puede utilizarse para medir la distribución entre los dos sexos del trabajo no remunerado.

tanto los hombres como las mujeres), pero la idea se descartó debido a que los datos de que se disponía eran aún muy rudimentarios²². Cabe señalar igualmente que el modelo propuesto no contiene información alguna sobre las disposiciones en materia de cuidado de los niños que facilitan el empleo de las mujeres. Tampoco se incluye información sobre las leyes nacionales que inciden en las oportunidades de desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres, tales como las leyes que restringen el acceso al crédito de las mujeres y que imponen restricciones al derecho de las mujeres a la propiedad de la tierra, a establecer negocios y a poseer cuentas bancarias. Esto implica que probablemente será necesario un mayor esfuerzo de reflexión para encontrar una forma más adecuada de reflejar las cuestiones relacionadas con la dimensión de género. Otra cuestión que podría examinarse también es hasta qué punto sería factible facilitar estimaciones por separado en lo relativo a la cobertura de las trabajadoras y los trabajadores en la legislación y en la práctica.

88. Principal punto para debate y orientación: ¿En qué medida los indicadores estadísticos que se han propuesto, así como el modelo relativo a los derechos en el trabajo y al marco jurídico del trabajo decente, tienen en cuenta la dimensión de género, y cómo pueden mejorarse estas propuestas?

²² El Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) está incrementando la recopilación de datos relacionados con la licencia de paternidad y la licencia parental, lo que en el futuro hará posible la inclusión de los indicadores correspondientes.

Parte IV

Conclusiones y camino a seguir

- 89.** El presente documento versa sobre la medición del trabajo decente y, más específicamente, sobre cómo evaluar los progresos de los países en materia de trabajo decente. En primer lugar se analizan las consecuencias que podrían derivarse de la naturaleza misma del Programa de Trabajo Decente a efectos de la medición del trabajo decente, y se hace hincapié en la importancia que revisten los derechos en el trabajo para todos los aspectos de dicho Programa. Sobre la base de estos análisis, se llega a la conclusión de que para evaluar los progresos en materia de trabajo decente registrados en los países se necesitan dos tipos de información: indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico para el trabajo decente.
- 90.** A continuación se hace un balance de las diversas propuestas de grupos de indicadores de trabajo decente existentes en la actualidad, y se examinan diferentes indicadores que se someten a la consideración de la Reunión tripartita de expertos. Además, se propone un modelo para organizar la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente. La idea que inspira la formulación de todas estas propuestas es que deben ser viables y, al mismo tiempo, reflejar todos los aspectos del Programa de Trabajo Decente. Dichas propuestas pueden verse como una solución de compromiso entre lo que sería deseable y lo que es factible a corto plazo.
- 91.** Las recomendaciones que formule la Reunión tripartita de expertos se transmitirán a la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (que tendrá lugar en Ginebra del 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008). La Oficina también utilizará esas recomendaciones para modificar el conjunto de indicadores estadísticos de trabajo decente, así como para mejorar el modelo relativo a los derechos en el trabajo y al marco jurídico para el trabajo decente. Una vez revisado, este marco se utilizará para compilar los perfiles en materia de trabajo decente de por lo menos dos países piloto con el fin de determinar más cabalmente la viabilidad y la importancia en la práctica del marco de medición. Los mandantes examinarán los proyectos de perfiles por país.
- 92.** En noviembre de 2008, la Oficina informará al Consejo de Administración sobre los resultados de la Reunión de expertos y, tras haberlos puesto a prueba en los países, examinará los progresos realizados y solicitará orientación sobre su labor futura, en noviembre de 2009.
- 93.** Tres cuestiones revisten una importancia particular en esta etapa:
- i) En primer lugar, cómo debería proceder la Oficina a fin de compilar los perfiles por país en materia de trabajo decente, y qué objetivos debería plantearse en cuanto a los países abarcados y la actualización de los perfiles por país. En este sentido, uno de los objetivos podría consistir en abarcar a todos los Estados Miembros para 2015, con objetivos intermedios, por ejemplo, del 60 por ciento para 2011 y del 8 por ciento para 2013.
 - ii) En segundo lugar, cómo puede la Oficina subsanar las lagunas en cuanto a la medición que se han señalado en este informe mediante una inversión sistemática en mejores sistemas de compilación de datos y en el desarrollo de indicadores.
 - iii) En tercer lugar, cómo puede la Oficina prestar asistencia a los Estados Miembros para crear capacidades a escala nacional a fin de fortalecer los sistemas nacionales de estadística y de reforzar la capacidad de análisis necesaria para traducir las

estadísticas en análisis de calidad que sean pertinentes y contribuyan al diálogo sobre políticas. La compilación de perfiles por país en materia de trabajo decente probablemente pondrá de relieve las lagunas existentes en la información y dará lugar a solicitudes de asistencia por parte de la OIT para ayudar a colmar esas lagunas. En el marco de un proceso dinámico a través del cual la OIT identifica lo que es «deseable» y se esfuerza por impulsar un proceso para pasar de lo que es factible a lo que es deseable, será necesario establecer un medio para ampliar la recopilación de datos ¹.

94. Este énfasis en la medición del trabajo decente podría contribuir de forma significativa a la aplicación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa a través del Marco de Políticas y Estrategias 2010-2015. Ello permitirá que la Oficina y los mandantes de la OIT:

- i) establezcan un marco de referencia más apropiado y hagan un seguimiento y una evaluación más eficaces de los progresos en materia de trabajo decente;
- ii) identifiquen casos de prácticas óptimas y extraigan enseñanzas en materia de políticas, y
- iii) evalúen de forma crítica la contribución de la OIT al logro del objetivo de trabajo decente para las mujeres y los hombres en todo el mundo.

¹ Esto es particularmente importante para los países menos adelantados, muchos de los cuales se encuentran en África.

Anexo cuadro 1. Panorama general de las compilaciones previas de indicadores estadísticos de trabajo decente

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente e indicador (♦ denota un indicador conceptualmente conexo)		Compilaciones de indicadores de trabajo decente y listas de indicadores conexos						
		1. Informe de la 17.ª CIET	2. OR Asia y el Pacífico	3. OR América Latina y el Caribe	4. OR Europa	5. Grupo de trabajo de la OIT ^{c)}	6. Indicadores de los ODM	7. Grupo de trabajo europeo ^{a)}
Oportunidades de empleo								
1	Tasa de actividad (S)	Sí	Sí, también disparidad entre los sexos	Sí	Sí	No	No	(No) ^{a)}
2	Relación empleo-población (S)	Sí	Sí	Sí, también respecto de los jóvenes	Sí	Sí	Sí	(No) ^{a)}
3	Tasa de desempleo (total) (S)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	(No) ^{a)}
3a	♦ Desempleo según el nivel de educación (S)	No	Sí	No	No	No	No	(No) ^{a)}
4	Tasa de desempleo juvenil (S)	Sí	Sí	Sí	No	No	No	(No) ^{a)}
4a	♦ Tasa de inactividad juvenil (S)	No	Sí	Sí, similar	No	No	No	(No) ^{a)}
4b	♦ Jóvenes que no están estudiando ni trabajando (S)	No	Sí	No	No	Sí	No	(No) ^{a)}
5	Empleo según la situación en el empleo (S)	No	Sí	Sí	Sí, y por tipo de contrato	Sí	No	(No) ^{a)}
5a	♦ Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S)	Sí	No	No	Sí, similar	No	Sí	(No) ^{a)}
5b	♦ Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S)	No	No	No	No	No	Sí	(No) ^{a)}
6	Empleo informal (porcentaje del empleo total y porcentaje del empleo no agrícola)	Sí	Sí	No	No	Sí	No	(No) ^{a)}
6a	♦ Empleo en el sector informal (S)	No	No	Sí	Sí	No	No	(No) ^{a)}
6b	♦ Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S)	No	Sí	No	No	No	No	(No) ^{a)}

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente e indicador (♦ denota un indicador conceptualmente conexo)		Compilaciones de indicadores de trabajo decente y listas de indicadores conexos						
		1. Informe de la 17. ^a CIET	2. OR Asia y el Pacífico	3. OR América Latina y el Caribe	4. OR Europa	5. Grupo de trabajo de la OIT ^{c)}	6. Indicadores de los ODM	7. Grupo de trabajo europeo ^{a)}
Trabajo que debería abolirse								
7	Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S)	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Se está examinando su inclusión
8	Niños [con edades comprendidas entre 10 y 14 años] con empleo asalariado o empleo independiente (porcentaje por edad) (S)	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Se está examinando su inclusión
Ingresos adecuados y trabajo productivo								
9	Trabajadores pobres (S)	No	Sí	No	No (pero sí la pobreza)	Sí	Sí	No
10	Tasa de remuneración baja (porcentaje de personas ocupadas cuyos ingresos son inferiores a la mitad de la mediana de la distribución o a un mínimo absoluto, si este último fuera mayor, según la situación en el empleo) (S)	Sí	No	No	Sí	No	No	Se está examinando su inclusión
10a	♦ Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes (S)	No	No	Sí	No	No	No	No
11	Salario mínimo real	No	No	Sí	Sí, en relación con los salarios medios	Sí	No	No
12	Salarios reales medios (S)	No	No	No	Sí, también tasa de crecimiento y según el sexo	Sí	No	No
12a	♦ Ganancias medias en determinadas ocupaciones (S)	Sí	No	No	No (pero se indican las diferencias salariales)	No	No	No
12b	♦ Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S)	No	Sí	No	No	No	No	No
12c	♦ Índice de salarios de las industrias manufactureras	No	Sí	No	No	No	No	No

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente e indicador (♦ denota un indicador conceptualmente conexo)							
Compilaciones de indicadores de trabajo decente y listas de indicadores conexos							
	1. Informe de la 17.ª CIET	2. OR Asia y el Pacífico	3. OR América Latina y el Caribe	4. OR Europa	5. Grupo de trabajo de la OIT ^{c)}	6. Indicadores de los ODM	7. Grupo de trabajo europeo ^{a)}
13	Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (S)	Sí	No	Sí	No	No	No
Horas de trabajo decentes							
14	Horas de trabajo excesivas (porcentaje de personas ocupadas que usualmente trabajan más de 48 horas semanales y más de 60 horas semanales) (S)	Sí	No (pero franjas horarias)	Sí	No (pero franjas horarias)	No	Se está examinando su inclusión
14a	♦ Horas habitualmente trabajadas (franjas horarias normalizadas) (S)	No	Sí	No (pero promedio de horas)	Sí	No	No
14b	♦ Horas anuales trabajadas por persona (S)	No	Sí	No	No	No	No
15	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S)	Sí	Sí	No	No	No	No
Estabilidad y seguridad del trabajo							
16	Permanencia en el puesto de trabajo inferior a un año (porcentaje de personas ocupadas) (S)	Sí	No	Sí, también superior a 10 años	No	No	Sí
17	Trabajo temporal (porcentaje de asalariados) (S)	Sí	No	No, pero según tipo de contrato	No	No	Sí
Combinación del trabajo y la vida familiar							
18	Relación entre la tasa de empleo de mujeres con hijos que no hayan alcanzado la edad de escolarización obligatoria y la tasa de empleo de todas las mujeres de edades comprendidas entre los 20 y 49 años	Sí	No	Sí	No	No	Sí
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo							
19	Segregación ocupacional por sexo (índice y porcentaje de empleo asalariado no agrícola en ocupaciones en que predominan los hombres y ocupaciones en que predominan las mujeres)	Sí	No	No	No	No	Se está examinando su inclusión

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente e indicador (♦ denota un indicador conceptualmente conexo)							
Compilaciones de indicadores de trabajo decente y listas de indicadores conexos							
	1. Informe de la 17.ª CIET	2. OR Asia y el Pacífico	3. OR América Latina y el Caribe	4. OR Europa	5. Grupo de trabajo de la OIT ^{c)}	6. Indicadores de los ODM	7. Grupo de trabajo europeo ^{a)}
19a	♦ Proporción de mujeres que desempeñan ocupaciones directivas y administrativas (porcentaje y razón entre esa proporción y el porcentaje de mujeres en el empleo no agrícola)	Sí	No	No	No	No	No
19b	♦ Porcentaje de mujeres en el empleo total	No	Sí, según la clasificación CIUO	No	Sí	No	No
20	Medida de la dispersión de la distribución sectorial de los trabajadores migrantes	No	No	No	Sí	No	No
Entorno de trabajo seguro							
21	Tasa de lesiones profesionales mortales	Sí	Sí	No	Sí	No	Sí
21a	♦ Tasa de lesiones profesionales no mortales	No	Sí	No	No	No	Sí
22	Inspección del trabajo (número de inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados cubiertos)	Sí	No	Sí	No	No	Se está examinando su inclusión
23	Cobertura del seguro de lesiones profesionales (porcentaje de asalariados cubiertos por el seguro)	Sí	No	Sí	No	No	Se está examinando su inclusión
Seguridad social							
24	Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB y porcentaje del gasto público)	Sí	Sí	No	Sí (porcentaje del PIB)	No	Se está examinando su inclusión
24a	♦ Gasto público en prestaciones en metálico en concepto de ayudas a los ingresos basadas en las necesidades (porcentaje del PIB)	Sí	No	Sí	No	No	No
24b	♦ Beneficiarios de las ayudas a los ingresos en metálico (porcentaje de pobres) (S)	Sí	No	Sí	No	No	No
25	Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión (S)	Sí	No (véase más abajo)	Sí	No	No	No

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente e indicador (♦ denota un indicador conceptualmente conexo)		Compilaciones de indicadores de trabajo decente y listas de indicadores conexos						
		1. Informe de la 17.ª CIET	2. OR Asia y el Pacífico	3. OR América Latina y el Caribe	4. OR Europa	5. Grupo de trabajo de la OIT ^{c)}	6. Indicadores de los ODM	7. Grupo de trabajo europeo ^{a)}
25a	♦ Cobertura de la seguridad social (pensión y/o atención de salud) (S)	No	Sí, obreros y empleados	Sí, población urbana	No	No	No	Se está examinando su inclusión
25b	♦ Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)	Sí	No	No	Sí	No	No	Se está examinando su inclusión
25c	♦ Pensión mensual media (como porcentaje de las ganancias medianas y/o ganancias mínimas)	Sí	No	No	Sí	No	No	Similar, en examen
Diálogo social y representación de los trabajadores								
26	Tasa de sindicación (S)	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	No
27	Número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	No	Sí	No	Sí	Sí	No	No
28	Tasa de cobertura de la negociación colectiva en materia de salarios	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Sí
29	Huelgas y cierres patronales / tasa de días no trabajados	Sí	Sí	No	Sí	Sí	No	Se está examinando su inclusión
30	Libertad sindical y de asociación (ratificación del C87, observaciones formuladas por el mecanismo de control de la OIT; número y contenido de las quejas; restricciones respecto de la libertad sindical y de asociación)	No	No	No	No	Sí, con reservas	No	No
Indicadores no clasificados								
31	Porcentaje estimado de la población en edad de trabajar infectada por el VIH	No	No	No	No	Sí	No	No
32	Ratificación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT	No	No	Sí, similar	No	Sí	No	No
33	Observaciones formuladas por la Comisión de Expertos	No	No	Sí	No	Sí	No	No

Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente e indicador (♦ denota un indicador conceptualmente conexo)		Compilaciones de indicadores de trabajo decente y listas de indicadores conexos						
		1. Informe de la 17.ª CIET	2. OR Asia y el Pacífico	3. OR América Latina y el Caribe	4. OR Europa	5. Grupo de trabajo de la OIT^{c)}	6. Indicadores de los ODM	7. Grupo de trabajo europeo^{a)}
34	Quejas y/o casos presentados ante tribunales del trabajo o la OIT	No	Sí	No	No	Sí, ante la OIT	No	No
Contexto económico y social del trabajo decente								
E1	Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)	Sí ^{b)}	Sí	No	Sí	No	Sí, crecimiento	No
E2	«Ganancias» reales per cápita [INB] (con arreglo a las cuentas nacionales)	No	Sí	No	Sí, similar (PIB per cápita)	No	No	No
E3	Desigualdad de los ingresos (relación entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior, ingresos o consumo)	Sí ^{b)}	No	No	Sí	No	No	No
E4	Tasa de inflación (IPC)	Sí ^{b)}	No	No	Sí	No	No	No
E5	Empleo por rama de actividad económica/industria (agricultura, industria, servicios/categoría de tabulación de la CIU)	Sí ^{b)}	Sí	No	No	No	No	No
E5a	♦ Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIU)	No (pero rama según el sexo)	Sí	No	No	No	No	No
E6	Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta, tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta) (S)	Sí ^{b)}	No	No	Sí	No	No	Se está examinando su inclusión
E7	Parte del PIB que corresponde al trabajo	No	No	No	Sí	No	No	No

Notas: La (S) indica que se deberían *recopilar datos por separado respecto de los hombres y de las mujeres* además de los datos relativos al total. Los números 1-34 y E1-E7 son números de referencia utilizados también en el cuadro 2 del texto y en el cuadro 2 del anexo. ^{a)} Grupo de trabajo conjunto de la CEPE, Eurostat y la OIT sobre la medición de la calidad del empleo; el alcance de la medición excluye por lo tanto el acceso a oportunidades de empleo y difiere de la medición del trabajo decente. ^{b)} El indicador figura en la versión más extensa, publicada en Anker y otros (2002). ^{c)} Propuestas respecto de los indicadores prioritarios formuladas por los cuatro sectores durante las labores del grupo de trabajo; las propuestas de la OR de Bangkok y de la OR de Lima figuran en las columnas 2 y 3.

Anexo cuadro 2. Análisis de los indicadores estadísticos y propuestas para su inclusión como indicadores de trabajo decente principales y adicionales

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
Oportunidades de empleo		
1 – E	Tasa de actividad (por edad) (S)	<p>a) La tasa de actividad es un indicador general del nivel de actividad del mercado de trabajo, y su desglose por sexo y grupos de edad proporciona un perfil de las diferencias de género y de edades.</p> <p>b) El aumento de la tasa de actividad muestra que se han incorporado más personas a la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo de un país está constituida por dos grupos: las personas ocupadas y los desempleados. Por lo tanto, el aumento de la fuerza de trabajo puede generarse como resultado de un aumento del número de personas ocupadas (lo que en general indica un acceso satisfactorio a las oportunidades de empleo), o de un aumento del número de personas desempleadas (lo que en general indica una falta de acceso a las oportunidades de empleo) o como consecuencia de ambos factores. Por consiguiente, resulta difícil realizar un seguimiento de los avances en materia de trabajo decente sobre la base de los cambios en la tasa de actividad.</p> <p>c) La tasa de actividad puede calcularse a partir de la relación empleo-población y la tasa de desempleo; no agrega ninguna información nueva si se incluyen los otros dos indicadores.</p> <p>d) Se dispone de amplia información al respecto. La medida de la disparidad sugerida por la Oficina Regional para Asia y el Pacífico podría calcularse si se suministrase en forma separada la información respecto de hombres y mujeres.</p>
2 – M	Relación empleo-población (edades comprendidas entre los 15 y 24 años, entre los 25 y 54 años y entre los 55 y 64 años, o mayores de 15 años) (S)	<p>a) La relación empleo-población mide la proporción de la población en edad de trabajar que está ocupada. Es un indicador de los ODM para la meta 1.B y en general indica un acceso satisfactorio a las oportunidades de empleo.</p> <p>b) Sin embargo, un valor más elevado no indica necesariamente una expansión de las oportunidades de empleo, ya que ese aumento también puede generarse por factores relacionados con la demanda (por ejemplo, la agravación de las dificultades económicas puede forzar a las personas a aceptar oportunidades de empleo inadecuadas que antes hubiesen rechazado). El indicador no contiene información acerca de la calidad de las oportunidades de empleo, y por lo tanto debe utilizarse conjuntamente con otros indicadores de trabajo decente.</p> <p>c) Resulta difícil determinar cuál sería un nivel «deseable» del indicador. El Programa de Trabajo Decente no presupone que todas las personas en edad de trabajar deberían hacerlo, sino simplemente que quienes desean trabajar deberían tener acceso a oportunidades de empleo. Dado que algunas personas elegirán no trabajar, el objetivo de la política no puede consistir en alcanzar una relación empleo-población del 100 por ciento. Un aumento más allá de un determinado umbral no indica necesariamente que se están realizando progresos en materia de trabajo decente.</p> <p>d) La utilización de un grupo de edad común incrementa la comparabilidad.</p> <p>e) Se dispone de amplia información procedente de las oficinas nacionales de estadística, LABORSTA, la OCDE y el modelo utilizado para las estimaciones de <i>Tendencias Mundiales del Empleo</i>.</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente	Comentarios
	(S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	
3 – M	Tasa de desempleo (total) (S)	<p>a) La tasa de desempleo mide el número de personas desempleadas como porcentaje de la fuerza de trabajo, con arreglo a la definición de desempleadas como aquellas personas que no trabajaron ni siquiera una hora durante el período de referencia, y que en la actualidad están disponibles para trabajar y están buscando activamente trabajo. Con dicha tasa también se mide la falta de acceso a las oportunidades de empleo, y por lo tanto, un descenso de la tasa de desempleo indica por lo general que se están realizando progresos en materia de trabajo decente.</p> <p>b) En la mayoría de los países industrializados, la tasa de desempleo está considerada como un importante indicador del comportamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, en los países de ingresos bajos y medios, la importancia y el significado de la tasa de desempleo son mucho más limitados, ya que, debido a la falta de un seguro de desempleo o de otros sistemas de asistencia pública, la mayoría de los trabajadores no pueden permitirse estar desempleados durante largos períodos y deben realizar algún tipo de actividad económica, por más insignificante o inadecuada que sea. Paradójicamente, un descenso de la tasa de desempleo puede ser causado por el empeoramiento del entorno socioeconómico, que obliga a más personas a aceptar oportunidades de empleo inadecuadas. Por lo tanto, el indicador debe ser utilizado conjuntamente con otros indicadores de trabajo decente y con indicadores de contexto. Otras medidas posibles de la subutilización de la mano de obra podrían proporcionar en su debido momento una nueva forma de medir mejor el comportamiento del mercado de trabajo.</p>
3a – A	♦ Desempleo según el nivel de educación (S)	<p>c) Se dispone de amplia información difundida por las oficinas y fuentes nacionales de estadística; cuestiones de comparabilidad.</p> <p>d) Si no se dispone de información de alcance nacional, el desempleo registrado en las áreas urbanas puede servir como sustituto.</p>
3a – A	♦ Desempleo según el nivel de educación (S)	<p>a) Este indicador puede identificar qué grupos se ven especialmente afectados por el desempleo, y puede utilizarse para la formulación de políticas (especialmente políticas relativas a las calificaciones).</p> <p>b) Comparar el desempleo registrado entre mujeres y hombres con el mismo nivel de instrucción puede ayudar a determinar la existencia de discriminación sistemática por motivos de género.</p> <p>c) No queda claro qué cambio en la distribución del desempleo por nivel de educación indicaría progreso en materia de trabajo decente.</p>
4 – M	Tasa de desempleo juvenil (edades comprendidas entre los 15 y 24 años) (S)	<p>a) La tasa de desempleo juvenil mide el número de personas desempleadas como porcentaje de la fuerza de trabajo en la categoría de edad entre 15 y 24 años. Esta tasa constituye un indicador específico para medir la falta de acceso a oportunidades de empleo, dado que los jóvenes que ingresan por primera vez al mercado de trabajo a menudo enfrentan un riesgo particular de desempleo.</p> <p>b) Si no se dispone de información de alcance nacional, el desempleo juvenil registrado en las zonas urbanas puede servir como sustituto.</p>
4a – E	♦ Tasa de inactividad juvenil (S)	<p>a) La tasa de inactividad juvenil mide cuántas personas de entre 15 y 24 años de edad no forman parte de la fuerza de trabajo; ello puede calcularse como 1 menos la tasa de actividad juvenil. La población juvenil inactiva abarca, por ejemplo, a los trabajadores desanimados (que han desistido de buscar un empleo y que, por ende, ya no se considerarían como desempleados) y a aquellos que están estudiando (pero no están trabajando).</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
4b – A	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Jóvenes que no están estudiando ni trabajando (S) 	<p>b) Los jóvenes desempleados no forman parte de la juventud inactiva sino de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, el indicador no es adecuado para medir la falta de acceso a oportunidades de empleo.</p> <p>c) No resulta claro qué consecuencias tiene un cambio en la tasa de inactividad con respecto a los progresos en materia de trabajo decente: si dicho cambio es el resultado de un mayor número de trabajadores desanimados, el aumento tendría un carácter negativo; si se debe a un aumento de la asistencia a la escuela o a la universidad, tendría casi siempre un carácter positivo dado que implica una mejora del capital humano.</p>
5 – A	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Jóvenes que no están estudiando ni trabajando (S) ◆ Empleo según la situación en el empleo (S) 	<p>a) Este indicador abarca dos grupos: i) los jóvenes económicamente inactivos por motivos distintos de su escolaridad; y ii) los jóvenes desempleados. Si se lo compara con la tasa de inactividad juvenil, es un indicador más idóneo respecto de la proporción de jóvenes que permanece «ociosa», y refleja mejor la falta de acceso a oportunidades de empleo.</p> <p>a) Brinda información sobre la distribución del empleo con arreglo a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE). Se documentan adecuadamente las diferencias sistemáticas entre los países industrializados (con una elevada proporción de asalariados) y los países en desarrollo (con una elevada proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares).</p> <p>b) Para llegar a una conclusión respecto de si un determinado cambio en la distribución del empleo según la situación en el empleo indica que se están realizando progresos en materia de trabajo decente, se deben formular hipótesis respecto de las diferencias sistemáticas de la calidad del empleo. Tales hipótesis pueden resultar problemáticas, dado que una categoría determinada puede abarcar empleos de calidad muy diferente. Por ejemplo, en la categoría «asalariados» figuran tanto los asalariados con un empleo seguro como los jornaleros y los trabajadores ocasionales, que a menudo forman parte de las categorías de trabajadores más vulnerables.</p> <p>c) Hay datos disponibles de forma generalizada.</p>
5a – A	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Proporción de empleo asalariado en el empleo no agrícola (S) 	<p>a) El indicador de los ODM relativo al Objetivo 3 (Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer) utiliza una variante de este indicador, a saber «Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola».</p> <p>b) Se propuso este indicador en el Informe general presentado a la 17.ª CIE T c); la justificación fue que el empleo asalariado no agrícola es un tipo de empleo que buscan muchos trabajadores.</p> <p>c) La utilización del empleo asalariado como variable representativa de oportunidades de empleo atractivas resulta cuestionable: el empleo asalariado comprende a trabajadores ocasionales/jornaleros, quienes constituyen uno de los grupos más vulnerables, y excluye a los empleados, quienes a menudo tienen «buenos» trabajos.</p> <p>d) El grupo de referencia está constituido por la totalidad del empleo no agrícola; la exclusión de los trabajadores agrícolas del cálculo del indicador contradice el principio según el cual los indicadores de trabajo decente deberían basarse en información relativa a todos los trabajadores.</p>
5b – M	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total (S) 	<p>a) Indicador de los ODM 1.7; puede calcularse a partir del indicador núm. 5 que figura más arriba.</p> <p>b) Se ha sugerido este indicador como una medida representativa del «empleo vulnerable». Sin embargo, este indicador no toma en cuenta un grupo de trabajadores especialmente vulnerable, a saber, los jornaleros y los trabajadores ocasionales (a quienes se los agrupa bajo la denominación de asalariados).</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
6 – M	Empleo informal (porcentaje del empleo total y porcentaje del empleo no agrícola) (S)	<p>a) El concepto de informalidad utiliza características de los puestos de trabajo para clasificar a los trabajadores en trabajadores informales y trabajadores formales (véase CIET, 2003) c).</p> <p>b) Los trabajadores informales son aquellos que no gozan de los derechos y de la protección asociados a las relaciones de trabajo formales (independientemente de si trabajan en una empresa del sector formal o en una empresa del sector informal). El concepto se aplica tanto a los países en desarrollo como a los países industrializados; puede utilizarse para medir el aumento de la informalización de las relaciones de trabajo en los países industrializados.</p> <p>c) El énfasis que se pone en la situación de cada trabajador lo convierte en un indicador muy adecuado para medir el trabajo decente; la disminución del empleo informal como porcentaje del empleo total constituye una condición necesaria (aunque no suficiente) para que se registren progresos en materia de trabajo decente.</p> <p>d) A corto y mediano plazo, se debe ampliar la recopilación sistemática de datos con arreglo al concepto de informalidad basado en los puestos de trabajo (CIET, 2003) c) mediante la colaboración entre la OIT y las oficinas nacionales de estadística. En los casos en que no se disponga aún de datos, se pueden utilizar otras estadísticas nacionales (que a menudo se basan en definiciones diferentes del sector informal) como medida provisional para comparar los cambios a lo largo del tiempo.</p>
6a – E	♦ Empleo en el sector informal (S)	<p>a) Concepto de informalidad basado en la empresa; utiliza características de la unidad de producción para agrupar a los trabajadores en tres categorías (empresas del sector formal, empresas del sector informal y unidades de producción familiares).</p> <p>b) El indicador no refleja la informalización de la relación de trabajo. Esta deficiencia resulta especialmente importante para los países industrializados en donde la mayor parte del empleo corresponde a empresas del sector formal.</p> <p>c) Surgen problemas de comparabilidad debido a la forma de considerar la agricultura a la que a menudo se excluye del sector informal, y otras veces se incluye. Esto tiene grandes repercusiones en los países en desarrollo con un sector agrícola importante.</p> <p>d) Debido a que centra la atención en la unidad de producción y no en la situación de los trabajadores, resulta menos adecuado para medir los progresos en materia de trabajo decente que el concepto basado en los puestos de trabajo.</p>
6b – A	♦ Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S)	<p>a) Los trabajadores ocasionales/jornaleros generalmente constituyen un subgrupo de trabajadores informales ya que normalmente carecen de al menos uno de los siguientes beneficios: i) contribuciones aportadas por el empleador a un fondo de pensiones; ii) vacaciones anuales pagadas, o iii) ausencias por enfermedad pagadas.</p>
Otros: sin medición	Desempleo de larga duración; trabajo a tiempo parcial involuntario; magnitud del trabajo a tiempo parcial	<p>a) Se podrían utilizar indicadores adicionales para medir las oportunidades de empleo; cuestiones de disponibilidad de datos.</p>
Trabajo que debería abolirse		
7 – C o E	Niños no escolarizados (porcentaje por edad) (S)	<p>a) Se dispone de amplia información al respecto, la que se utiliza con frecuencia como una variable representativa de la magnitud del trabajo infantil. Sin embargo, este indicador no representa adecuadamente el trabajo infantil, puesto que muchos niños combinan el trabajo con la asistencia a la escuela, y muchos otros que no asisten a la escuela no trabajan. Además, los parámetros varían de una región a otra. Habida cuenta de que la información sobre el trabajo infantil ha mejorado, la utilización de la medida representativa «niños no escolarizados» ha dejado de ser imprescindible.</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
8 – M	Niños con empleo asalariado o empleo independiente (S)	<p>b) El porcentaje de niños que no asisten a la escuela también debería utilizarse por sí mismo como indicador. Este indicador capta un aspecto importante de la protección de la infancia (un objetivo que se encomendó a la OIT en la Declaración de Filadelfia) y de la formación del capital humano de la futura fuerza de trabajo de un país. Como tal, se podría incluir como indicador de contexto.</p> <p>a) Cada vez hay más datos disponibles sobre los niños con empleo asalariado o con empleo independiente provenientes de las oficinas nacionales de estadística y del Programa de información estadística y de seguimiento en materia de trabajo infantil de la OIT (SIMPOC); se está ampliando la recopilación de datos.</p> <p>b) La utilización de un grupo de edad común aumenta la comparabilidad; las sugerencias se refieren a las edades comprendidas entre los 5 y los 14 años (abarçadas por las encuestas sobre trabajo infantil) y entre los 10 y los 14 años (también abarçadas por algunos módulos de trabajo infantil de las encuestas sobre la fuerza de trabajo).</p> <p>c) El empleo asalariado y el empleo independiente comprenden todas las formas de empleo y el nombre del indicador podría simplificarse denominándolo «niños con empleo». Sin embargo, a menudo se interpreta erróneamente el término empleo entendiéndose que sólo abarca el empleo asalariado y, por lo tanto, se puede justificar la referencia explícita al empleo independiente.</p>
Otros: A	Trabajo infantil peligroso (S)	<p>a) El trabajo infantil peligroso y las demás peores formas de trabajo infantil constituyen el objeto del Convenio núm. 182 de la OIT. Hay estimaciones regionales y mundiales disponibles; se está ampliando la recopilación de datos al respecto.</p> <p>b) A los efectos de las estadísticas del trabajo, se puede establecer una distinción entre el «trabajo infantil peligroso» y «otras peores formas de trabajo infantil», sobre la base de la situación imperante en lo tocante a la recopilación de información y a su clasificación.</p> <p>c) El «trabajo infantil peligroso» puede utilizarse como un indicador adicional ya que se refiere a los niños en una franja de edades comprendidas entre 5 y 17 años y que esos datos pueden recopilarse y clasificarse con un grado razonable de fiabilidad.</p>
Otros: F	Otras peores formas de trabajo infantil (S)	Véanse los comentarios que figuran más arriba; se está analizando la futura inclusión de «otras peores formas de trabajo infantil» cuando se disponga de mejores metodologías de estimación en el ámbito nacional.
Otros: F	Trabajo forzoso (S)	Sólo están disponibles las estimaciones regionales y mundiales de los casos notificados, pero no se dispone de datos nacionales fiables. Sin embargo, se están desarrollando actualmente técnicas de recopilación de datos, lo que podría contribuir a que la inclusión del indicador sea viable en el futuro. Planteará un problema particular la elaboración de series cronológicas para distinguir los cambios del indicador resultantes de la mejora de las técnicas de medición de aquellos debidos a cambios en la magnitud real del trabajo forzoso.
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Trabajadores pobres (S)	a) Indicador de los ODM para la meta 1.B. El indicador actual se basa en la pobreza absoluta (umbral de pobreza de 1 y 2 dólares diarios PPA) y sólo se dispone de datos respecto de los países en desarrollo. El alcance de este indicador se podría ampliar para abarcar a los países industrializados mediante la inclusión de la pobreza relativa (es decir, en relación con el nivel de vida de un determinado país).

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
10 – M	Tasa de remuneración baja (porcentaje de personas ocupadas cuyos ingresos son inferiores a la mitad de la mediana de la distribución o a un mínimo absoluto, si este último fuera mayor, según la situación en el empleo (S))	<p>b) A corto plazo, la carencia de datos relativos a los países industrializados puede subsanarse con la inclusión de la incidencia de la remuneración baja como indicador (en este caso, hay abundantes datos disponibles respecto de los países industrializados).</p> <p>c) Debido a la forma en que la OIT estima la cantidad de trabajadores pobres en un determinado país, el porcentaje de trabajadores que son trabajadores pobres coincide casi exactamente con la tasa de pobreza del Banco Mundial. No obstante, el concepto de trabajadores pobres es un concepto útil para centrar la atención pública en la importancia de los ingresos bajos en los países de ingresos bajos o de ingresos medianos bajos.</p> <p>a) Para muchas personas, la característica más importante del trabajo es la remuneración, y el principio de un «salario vital adecuado» figura en el Preámbulo de la Constitución de la OIT. En el presente contexto, se entiende por tasa de remuneración baja el porcentaje de la población ocupada cuyos ingresos medios por hora están por debajo de la mitad de la mediana de la distribución o de un mínimo absoluto, si este último fuera mayor.</p> <p>b) En muchos países en desarrollo, la utilización del umbral de la mitad de la mediana de los ingresos por hora para determinar una «remuneración baja» induciría a confusión; por lo tanto es necesario incluir el «mínimo absoluto» como criterio adicional para determinar si una remuneración es baja. En Anker (2005) d) puede verse una metodología para estimar el salario vital; en la actualidad no se cuenta con datos suficientes.</p> <p>c) Actualmente, se dispone de amplia información sobre la remuneración baja (ingresos por hora inferiores a la mitad de la mediana) respecto de los países industrializados; se trata de un umbral común para determinar los salarios que son bajos en relación con los salarios típicos de los países industrializados. A corto plazo, el indicador resulta útil para complementar el indicador de los «trabajadores pobres», respecto del cual falta información sobre los países industrializados.</p> <p>d) Sin embargo, la remuneración «baja» definida como aquella que está por debajo de la mitad de la mediana de los salarios por hora, a menudo se sitúa por debajo del mínimo absoluto en los países en desarrollo. La utilización de este umbral induciría pues a confusión, y por ende, la OIT ha realizado esfuerzos tendientes a elaborar una metodología para medir los salarios vitales de modo que puedan compararse entre los países. Si bien la información a escala de los países aún es escasa y será necesario proseguir esa labor, esto abre la posibilidad de medir de manera coherente el número de trabajadores de un determinado país que perciben una remuneración inaceptablemente baja.</p>
10a – E	♦ Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes	<p>a) La tasa de empleo inadecuado en relación con los ingresos comprende a «todas las personas ocupadas que [...] deseaban o buscaban cambiar su situación actual en el empleo con objeto de mejorar sus ingresos [...], y que estaban disponibles para ello». Asimismo, se puede aplicar un umbral de ingresos (CIET, 1998) e).</p> <p>b) Por lo tanto el concepto resulta más restrictivo que la remuneración baja dado que excluye del alcance de su definición a ciertos grupos con remuneración baja. En consecuencia, el indicador conceptualmente relacionado que se indica más arriba resulta más apropiado para medir los ingresos adecuados.</p>
11 – L	Salario mínimo real	<p>a) Debido a la existencia de múltiples niveles de salarios mínimos y la exclusión de determinados grupos, el salario mínimo real resulta demasiado complejo para un indicador estadístico; se puede incluir en la información sobre el marco jurídico.</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
12 – E	Salarios reales medios (S)	<p>a) La información disponible a menudo comprende únicamente a los asalariados puesto que los ingresos reales son difíciles de estimar en el caso de los trabajadores por cuenta propia.</p> <p>b) Existe poca información disponible respecto de muchos países en desarrollo.</p>
12a – A	♦ Ganancias medias en determinadas ocupaciones (S)	<p>a) Las ganancias por ocupación resultan útiles a los fines de comparar tendencias salariales, y las diferencias salariales entre distintas categorías de trabajadores, por ejemplo, entre hombres y mujeres con la misma ocupación, entre trabajadores con ocupaciones que requieren diferentes niveles de competencia profesional, o entre ocupaciones con distintos grados de exposición a las presiones del comercio internacional. Es necesario tomar una decisión sobre los grupos de ocupaciones representativos.</p> <p>b) Puede extraerse información al respecto de la Encuesta de octubre de la OIT referente a muchos países; cuestiones relacionadas con la calidad de la información.</p>
12b – A	♦ Número de trabajadores ocasionales/jornaleros y salarios correspondientes (S)	<p>a) Comprende únicamente a un subgrupo de trabajadores; contradice el principio que establece que los indicadores de trabajo decente deberían basarse en información relativa a todos los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores ocasionales/jornaleros están comprendidos entre los trabajadores más vulnerables y por lo tanto se podría justificar la inclusión del indicador.</p>
12c – A	♦ Índice salarial de las industrias manufactureras	<p>a) La información disponible respecto de los salarios de las industrias manufactureras generalmente es mejor que la información de que se dispone respecto de otras ramas de la economía.</p> <p>b) Comprende a un subgrupo de trabajadores (en particular, los asalariados de las industrias manufactureras) que es muy pequeño en algunos países. Las tendencias salariales del sector manufacturero no son necesariamente indicativas de las tendencias generales de una economía determinada.</p> <p>c) Respecto de países que cuentan con un sector manufacturero importante (y con estadísticas deficientes sobre las tendencias salariales generales), el índice salarial de las industrias manufactureras puede proporcionar información útil sobre las tendencias salariales. Por lo tanto, se lo debería incluir como un indicador adicional.</p>
13 – F	Asalariados a los que se les haya impartido formación profesional recientemente (S)	<p>a) Se dispone de información limitada; se está analizando su inclusión cuando se disponga de mejor información.</p>
Horas de trabajo decentes		
14 – M	Horas de trabajo excesivas (porcentaje de personas ocupadas que trabajan más de 48 horas por semana y porcentaje de personas ocupadas que trabajan más de 60 horas por semana) (S)	<p>a) Las horas de trabajo excesivas y atípicas constituyen una amenaza para la salud física y mental, interfieren en el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, y suelen evidenciar una remuneración por hora inadecuada. El exceso de horas de trabajo también reduce la productividad. De conformidad con el Convenio núm. 1 de la OIT en el que se especifica que las horas de trabajo semanales no deberían exceder de 48 horas, el indicador relativo a las horas de trabajo excesivas se define en este caso como el porcentaje de personas ocupadas en todo tipo de empleos que habitualmente trabajan más de 48 horas semanales y lo hacen por razones económicas.</p> <p>b) La especificación de «razones económicas» sirve para diferenciar el fenómeno de las largas horas de trabajo efectuadas de forma voluntaria por razones tales como la ambición o la pasión o la pasión por el trabajo, de las efectuadas de forma involuntaria</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
14a – A	♦ Horas habitualmente trabajadas (franjas horarias normalizadas) (S)	por razones como la naturaleza del trabajo, las normas de la empresa o circunstancias excepcionales. Sin embargo, si bien es conceptualmente válida, la exclusión de quienes trabajan un número excesivo de horas por razones no económicas es frecuentemente inviable.
14b – A	♦ Horas anuales trabajadas por persona (S)	c) Las horas de trabajo deberían medirse en términos de horas habituales de trabajo. Existe información en la base de datos de TRAVAIL-STAT respecto de los años circa 1995, circa 2000 y circa 2005. d) Una disminución del porcentaje de trabajadores que trabajan un número excesivo de horas indica un avance en materia de trabajo decente. e) Puede combinarse con la información sobre el marco jurídico respecto de la legislación relativa al máximo de horas de trabajo.
15 – A	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas (S)	Los datos sobre el porcentaje de quienes trabajan un número excesivo de horas pueden complementarse con datos sobre la distribución total, utilizando franjas horarias normalizadas. Cuestiones relacionadas con la fiabilidad de los datos.
Otros: sin medición	Horas irregulares y/o socialmente desfavorables que entran en conflicto con las responsabilidades familiares	Prácticamente para la totalidad de los trabajadores, los ingresos sólo resultan adecuados si se puede trabajar un número suficiente de horas. El hecho de trabajar menos horas de las deseadas se denomina «subempleo por insuficiencia de horas» y se aplica a las personas ocupadas que «trabajan menos de un límite de horas determinado», y «desean» trabajar más y «están disponibles» para hacerlo (véase la CIET, 1998) e). La tasa de subempleo por insuficiencia de horas es la relación entre el número de personas subempleadas por insuficiencia de horas y el número total de personas ocupadas. Se dispone de información limitada; en los ICMT se incluye información relativa al subempleo por insuficiencia de horas respecto de 12 países en desarrollo solamente.
Estabilidad y seguridad del trabajo	Horas irregulares y/o socialmente desfavorables que entran en conflicto con las responsabilidades familiares	Información limitada; las horas irregulares pueden constituir un aspecto favorable cuando revisten carácter voluntario.
16 – E	Permanencia en el puesto de trabajo inferior a un año (porcentaje de personas ocupadas) (S)	a) La permanencia en el puesto de trabajo se propuso inicialmente como una variable representativa de la seguridad del empleo, dado que es más difícil medir una probabilidad, esto es, la probabilidad de perder el empleo, que un hecho real. Es un indicador de estabilidad del empleo en el pasado, que se define como el porcentaje de personas ocupadas que han permanecido en su empleo o puesto de trabajo principal durante menos de un año. b) El indicador es anticíclico; el valor aumenta al registrarse una mejora de la coyuntura económica ya que se contrata un número mayor de nuevos trabajadores. Por lo tanto, resulta difícil evaluar los progresos en materia de trabajo decente basándose en este indicador.

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
17 – E	Trabajo temporal (porcentaje de asalariados) (S)	<p>c) Podrían recopilarse datos al respecto según la edad o solamente respecto de los trabajadores con 25 años o más ya que los valores son mucho más elevados para los trabajadores más jóvenes.</p> <p>d) Se dispone de información limitada respecto de los países en desarrollo.</p> <p>a) Para los asalariados, un empleo permanente o por tiempo indefinido suele ser más seguro que un empleo explícitamente temporal. Por lo tanto, se propone utilizar como segundo indicador de la seguridad del empleo el porcentaje de asalariados que tienen empleos temporales.</p> <p>b) Existen problemas de comparabilidad para medir los puestos de trabajo temporales. Anticíclico; el valor aumenta con la recuperación económica a medida que se van contratando nuevos trabajadores. La información puede ser limitada.</p>
Combinación del trabajo y la vida familiar		
18 – E	Relación entre la tasa de empleo de las mujeres con hijos que no han alcanzado la edad de escolarización obligatoria y la tasa de empleo de todas las mujeres de edades comprendidas entre los 20 y 49 años	<p>a) Este indicador se propuso inicialmente como medida indirecta del grado en que los lugares de trabajo tienen en cuenta las necesidades familiares. Un valor más elevado puede reflejar en qué medida las disposiciones institucionales permiten que la mujer combine su trabajo con sus responsabilidades familiares. Sin embargo, una tasa de empleo elevada entre las madres también puede deberse a dificultades económicas que obligan a las mujeres a sobrellevar la doble carga de las responsabilidades familiares y las exigencias del empleo. Por lo tanto, un valor más elevado no indica necesariamente que se estén realizando progresos en materia de trabajo decente.</p> <p>b) Resulta problemático abordar la cuestión de combinar el trabajo y la vida familiar como un problema que afecta solamente a las mujeres. Sin embargo, en la práctica, con frecuencia es el acceso de las mujeres al empleo el que se ve afectado a causa de la distribución despareja de responsabilidades respecto del cuidado de los niños.</p> <p>c) Se dispone de información limitada.</p>
Otros: L	Licencia de maternidad	<p>a) Se puede incluir información detallada sobre la duración de la licencia de maternidad, el monto de las prestaciones y la fuente de las mismas en la información relativa al marco jurídico.</p>
Otros: sin medición	Tasa de actividad de las mujeres en las edades más fértiles	<p>a) Véanse los comentarios relativos al núm. 1 y al núm. 18.</p>
Otros: sin medición	Disposiciones relativas al cuidado de los niños	<p>a) Este concepto es demasiado complejo para un indicador estadístico; se dispone de información limitada.</p>
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo		
19 – M	♦ Segregación ocupacional por sexo (índice y porcentaje de empleo asalariado no agrícola en ocupaciones en las que predominan los hombres y en ocupaciones en las que predominan las mujeres)	<p>a) La segregación ocupacional por sexo (o segregación horizontal) es una variable comúnmente utilizada como medida representativa de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. El índice de disimilitud mide la tendencia de los mercados de trabajo a segmentarse en función del género. Los indicadores más directos miden en qué medida los mercados de trabajo se separan en ocupaciones «masculinas» y ocupaciones «femeninas», por ejemplo, el porcentaje de mujeres (u hombres) en el empleo no agrícola en una ocupación en la que predominan las mujeres (o los hombres), o la totalidad del empleo no agrícola en una ocupación en la que el género es una cuestión predominante.</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (Si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
19a – M	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Proporción de mujeres que desempeñan ocupaciones directivas y administrativas (porcentaje y razón entre esa proporción y el porcentaje de mujeres en el empleo no agrícola) 	<p>b) El indicador refleja la discriminación directa e indirecta en relación con el acceso a las oportunidades de empleo antes de ingresar al mercado de trabajo o fuera del mismo (esto es, en el marco de la educación y la formación; supuesta adecuación de los puestos de trabajo a las funciones que desempeñan las mujeres), al ingresar al mercado de trabajo y una vez que se encuentran dentro del mismo (esto es, contratación, oportunidades de formación en el curso del empleo, promoción, cambio de trabajo durante las actividades de perfeccionamiento). La preponderancia de formación de las mujeres en las ocupaciones con salarios bajos explica en gran parte las diferencias existentes en las ganancias entre hombres y mujeres. El indicador también puede reflejar diferencias en las preferencias profesionales entre los géneros. Se deben tomar en consideración los problemas de comparabilidad relacionados con los diferentes niveles de detalle en las clasificaciones nacionales de las ocupaciones.</p> <p>c) Se deben tomar en consideración los problemas de comparabilidad relacionados con los diferentes niveles de detalle en las clasificaciones nacionales de las ocupaciones.</p> <p>a) Inicialmente se propuso este indicador para medir el grado en que se excluía a las mujeres de los puestos de dirección y aquellos en los que se toman decisiones, y por lo tanto de segregación vertical de género en los mercados de trabajo. Cuestiones de interpretación acerca del significado de la «razón entre esa proporción y el porcentaje de mujeres en el empleo no agrícola»: la razón aumenta cuando se excluye a las mujeres del empleo no agrícola en general, y no sólo de las ocupaciones directivas y administrativas. Sin embargo, esto no indicaría progreso en materia de trabajo decente.</p> <p>c) El alcance de la expresión «ocupaciones directivas y administrativas» es ambivalente. Se lo podría limitar a la proporción de mujeres en la suma del subgrupo principal 11 (miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública) y del subgrupo principal 12 (directores de empresa) de la CIUO-88.</p> <p>d) La proporción de mujeres en estas ocupaciones de alto nivel es un concepto que cualquier persona puede comprender fácilmente, y resulta más intuitivo que un índice de disimilitud (indicador 19).</p>
19b – E (véanse 2 y 5a)	◆ Proporción de mujeres en el empleo total	Se proporcionarían datos por separado para hombres y mujeres sobre la relación empleo-población; el hecho de indicar la proporción de mujeres en el empleo total agrega poca información adicional.
20 – A	Medida de la dispersión de la distribución sectorial de los trabajadores migrantes	Se dispone de datos respecto de aproximadamente 30 países de la OCDE; cobertura incompleta.
Véase 5a	Proporción de mujeres en el empleo asalariado no agrícola	[Incluido bajo el epígrafe de oportunidades de empleo.]
Véase 12a	Relación entre la remuneración que perciben las mujeres y la que perciben los hombres en determinadas ocupaciones	[Incluido bajo el epígrafe de ingresos adecuados.]
Otros: sin medición	Profesionales y técnicos de sexo femenino	No se incluye la proporción de mujeres entre los profesionales y técnicos puesto que las mujeres están presentes principalmente en sólo dos de esas ocupaciones, a saber: enfermería y docencia.
Otros: sin medición	Discriminación por razones de raza, color, religión, opiniones políticas, procedencia	Incluido en el ámbito del Convenio núm. 111; problemas relacionados con la disponibilidad de datos.

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
Otros: sin medición	nacional u origen social Igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras discapacitados	a) El Convenio núm. 159 se refiere a estas cuestiones; problemas relacionados con la disponibilidad de datos.
Entorno de trabajo seguro		
21 – M	Tasa de lesiones profesionales mortales	a) Se propone la tasa de lesiones mortales como indicador del trabajo seguro y no así la tasa de lesiones no mortales, porque la notificación de las muertes por lesiones profesionales mortales es más exhaustiva y presenta menos problemas de definición que la relativa a las lesiones no mortales (es decir, una lesión mortal puede ser relativamente fácil de identificar como tal). b) La información se refiere generalmente sólo al sector formal; los registros administrativos son a menudo una fuente de datos inadecuada; problemas de calidad de los datos debido a la notificación insuficiente.
21a – A	♦ Tasa de lesiones profesionales no mortales	a) La información se refiere por lo general sólo al sector formal; los registros administrativos son a menudo una fuente de datos inadecuada; problemas de calidad de los datos debido a la notificación insuficiente; problema que es más grave aún que en el caso de la tasa de lesiones profesionales mortales.
22 – E o L	Inspección del trabajo (número de inspectores por cada 100.000 asalariados y por cada 100.000 asalariados cubiertos)	a) Se propuso el número de inspectores por cada 100.000 asalariados o por cada 100.000 asalariados cubiertos como indicador de la capacidad del Estado de hacer cumplir los principios, leyes y reglamentaciones relativas al trabajo seguro y, por ende, como medida representativa de los esfuerzos de prevención. b) Se dispone de información limitada. Los datos no indican la eficacia de las inspecciones del trabajo, y un número más elevado de inspectores por cada 100.000 asalariados no indica necesariamente que se estén realizando progresos en materia de trabajo decente. c) La categoría de referencia son los asalariados, y no todos los trabajadores como sería deseable en el caso de los indicadores de trabajo decente. d) Se pueden incluir los datos disponibles en la información relativa al marco jurídico.
23 – L	Cobertura del seguro de lesiones profesionales (porcentaje de asalariados cubiertos por el seguro)	a) La información se refiere únicamente a un subgrupo de trabajadores (asalariados). b) Se puede incluir los datos disponibles en la información relativa al marco jurídico.
Otros: sin medición	Estrés, enfermedad e invalidez relacionados con el trabajo	a) Considerado a menudo como un problema creciente y vinculado con la intensificación del trabajo. En la actualidad, la recopilación de datos es inadecuada.
Seguridad social		
24 – M	Gasto público en seguridad social (porcentaje del PIB y porcentaje del gasto público)	a) Hay datos disponibles respecto de más de 100 países procedentes de Eurostat, la OCDE y la Encuesta sobre Seguridad Social de la OIT, y estimaciones basadas en datos del FMI y la OMS. b) Se pueden suministrar datos en forma global, o desglosados en gastos de seguridad social en salud y gastos de

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
24a – E	◆ Gasto público en prestaciones en metálico en concepto de ayudas a los ingresos basadas en las necesidades (porcentaje del PIB)	<p>c) seguridad social distintos de la salud. El gasto público en prestaciones de la seguridad social podría presentarse no sólo como un porcentaje del PIB, sino también en relación con el total del gasto público general para reflejar la situación en los países con gobiernos relativamente «pequeños» (desde el punto de vista de las finanzas públicas). Los numeradores y denominadores se deberían expresar preferentemente en la moneda nacional, según los precios corrientes.</p> <p>d) La información sobre el gasto puede servir como un indicador útil de la cobertura de la seguridad social, pero los datos deben interpretarse con cuidado. Por ejemplo, una tasa de desempleo más elevada ejercerá una presión al alza sobre el gasto si bien ello no indica necesariamente que se están realizando progresos con miras a la consecución de los objetivos del Programa de Trabajo Decente.</p>
24b – E	◆ Beneficiarios de las ayudas a los ingresos en metálico (porcentaje de pobres) (S)	a) Se dispone de información limitada.
25 – M	Proporción de la población de 65 años o más que percibe una pensión (S)	<p>a) Se dispone de datos respecto de aproximadamente 30 países extractados de la nueva Encuesta sobre Seguridad Social de la OIT y de un proyecto piloto que permite establecer estimaciones para los países en desarrollo; SECSOC está ampliando la recopilación de datos.</p> <p>b) La utilización de una franja de edad común aumenta la comparabilidad internacional.</p>
25a – A	◆ Cobertura de la seguridad social (pensión y/o atención de salud) (S)	<p>a) El alcance propuesto abarca «a los que perciben sueldos y salarios» (OR-Bangkok, indicador 15b) o «población urbana» (OR-Lima); se podría extender a toda la población (problemas de disponibilidad de datos adicionales).</p> <p>b) Los datos se superponen en parte con el indicador antes mencionado; si se restringe el indicador a la pensión se simplifica la presentación de los datos.</p> <p>c) Se debe aclarar la definición del alcance por lo que respecta a los beneficiarios reales (como en el indicador 25) o al alcance futuro y/o potencial (indicador 25b).</p>
25b – F	◆ Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones (S)	a) Actualmente se dispone de datos sobre los contribuyentes activos (y/o afiliados) a un régimen de pensiones respecto de aproximadamente 20 países, pero se está ampliando la recopilación de datos a través de la Encuesta sobre Seguridad Social de la OIT. Se podría incluir cuando se disponga de más datos.
25c – E	◆ Pensión mensual media (como porcentaje de las ganancias medianas y/o ganancias mínimas)	a) Actualmente se dispone de datos sobre pensiones mensuales medias respecto de aproximadamente 20 países, pero se está ampliando la recopilación de datos a través de la Encuesta sobre Seguridad Social de la OIT. La condición previa consiste en contar con una mejor recopilación de datos por parte de las oficinas nacionales de estadística, la cual podría ampliarse dentro del marco de los programas de trabajo decente por país. Se podría incluir cuando se disponga de más datos.

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
Otros: M	<p>a) Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados (porcentaje de gastos en atención de salud y porcentaje del PIB)</p> <p>b)</p>	<p>Propuesto por el Departamento de Seguridad Social de la OIT como indicador representativo del acceso asequible a la protección de la salud.</p> <p>Utiliza datos disponibles de la OMS que se refieren al porcentaje del gasto total (público y privado) en atención de salud cubierto ya sea por el seguro estatal general o por un seguro privado de prepago, por los empleadores o por las ONG.</p>
Diálogo social y representación de los trabajadores		
26 – M	Tasa de sindicación (S)	<p>a) Debe interpretarse conjuntamente con la información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico del trabajo decente a fin de considerar si los sindicatos pueden actuar sin injerencia estatal.</p> <p>b) DIALOGUE y STAT están realizando importantes esfuerzos para recabar información de los ministerios de trabajo y las oficinas de estadística.</p> <p>c) Tasa de sindicación ajustada (TSA) propuesta por DIALOGUE: TSA = (miembros, con exclusión de los miembros jubilados, estudiantes y desempleados) / (asalariados, con exclusión de los grupos que no reúnen las condiciones necesarias).</p>
27 – M	Número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	a) No tiene en cuenta el número de trabajadores comprendidos. No obstante, el indicador puede proporcionar información sobre la fortaleza asociativa de las organizaciones de empleadores, así como también sobre la función que éstas cumplen en la gobernanza del mercado de trabajo.
28 – M	Tasa de cobertura de la negociación colectiva en materia de salarios (S)	<p>a) DIALOGUE y STAT están realizando importantes esfuerzos para recabar información de los ministerios de trabajo así como de los organismos de estadísticas.</p> <p>b) Tasa de cobertura ajustada (TCA) propuesta por DIALOGUE: TCA = asalariados cubiertos/(asalariados, con exclusión de los grupos que no reúnen las condiciones necesarias). En la categoría de «asalariados cubiertos» se incluye a aquellos que están cubiertos como consecuencia de la extensión del alcance de la negociación.</p>
29 – A	Huelgas y cierres patronales/tasa de días no trabajados	a) Cuestiones de interpretación: una tasa baja de huelgas puede indicar que el proceso de diálogo social funciona tan bien que los conflictos se resuelven sin recurrir a huelgas o bien que el gobierno reprime severamente a los sindicatos. Por lo tanto, resulta difícil determinar cuál sería un nivel «deseable» del indicador desde el punto de vista del Programa de Trabajo Decente, y si una reducción significaría un avance en materia de trabajo decente.
30 – L	Libertad sindical y de asociación (ratificación del Convenio núm. 87, observaciones formuladas por el mecanismo de control de la OIT; número y contenido de las quejas; restricciones respecto de la libertad sindical y de asociación)	<p>b) Se dispone de información limitada respecto de los países en desarrollo; problemas de comparabilidad.</p> <p>a) Resulta problemático como indicador estadístico; incluirlo en la información relativa al marco jurídico.</p>

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
Indicadores no clasificados		
31 – C	Estimación del porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH	<p>a) Si bien es deseable que haya una tasa de prevalencia del VIH baja, una reducción de la misma no indica necesariamente progreso. Esa reducción podría ocurrir como consecuencia de la falta de acceso a los medicamentos antirretrovirales, lo cual da lugar a una tasa elevada de mortalidad entre las personas infectadas por el VIH. Se podría mitigar este problema si se restringe el indicador a los jóvenes (como en el caso del indicador 6.1 de los ODM).</p> <p>b) Los indicadores alternativos para controlar si se están realizando progresos podrían medir el éxito de la prevención (por ejemplo, la tasa de nuevas infecciones) o el alcance de la atención de salud de las personas que viven con el VIH/SIDA (por ejemplo, el acceso a los medicamentos antirretrovirales).</p> <p>c) Se podría incluir como indicador del contexto económico y social del trabajo decente.</p> <p>d) Información ampliamente disponible; problemas de estimación.</p>
32 – L	Ratificación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT	a) Resulta problemático como indicador estadístico; incluirlo en la información relativa al marco jurídico.
33 – L	Observaciones formuladas por la Comisión de Expertos	a) Resulta problemático como indicador estadístico; incluirlo en la información relativa al marco jurídico.
34 – L	Quejas y/o casos presentados ante tribunales del trabajo o la OIT	a) Resulta problemático como indicador estadístico; incluirlo en la información relativa al marco jurídico.
Contexto económico y social del trabajo decente		
E1 – C	Productividad laboral (PIB por persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)	<p>a) Indicador de los ODM.</p> <p>b) A largo plazo, los aumentos salariales no son sostenibles si no aumenta la productividad laboral.</p>
E2 – C, adicional	«Ganancias» reales per cápita [INB] (con arreglo a las cuentas nacionales)	<p>a) La utilización de «ganancias» para el INB por parte de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico hace que este indicador se preste a equívocos: el INB es el ingreso de todos los factores (es decir, los ingresos provenientes del trabajo y del capital), pero la CIET (1973) definió las ganancias como «la remuneración en efectivo y en especie pagada a los asalariados» (es decir, los ingresos provenientes del trabajo).</p> <p>b) Considerar la posibilidad de utilizar en su lugar el PIB, a fin de que el indicador se ajuste al indicador de los ODM mencionado anteriormente.</p>
E3 – C	Desigualdad de los ingresos (razón entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior, ingresos o consumo)	a) La desigualdad es uno de los aspectos a los que se presta particular atención en la Declaración de Filadelfia y, más recientemente, en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Se considera también que la desigualdad es incompatible con el desarrollo de empresas sostenibles. Esto constituye una justificación muy válida para incluir la medición de la desigualdad como indicador de contexto.
E4 – C	Tasa de inflación (IPC)	a) Una inflación elevada puede erosionar el poder adquisitivo de los salarios y hacer que las empresas se vuelvan insostenibles. Esto constituye una justificación muy válida para incluir la inflación como indicador de contexto.

Número de referencia ^{a)}	Posible indicador de trabajo decente (S si el indicador debería medirse según el sexo) ^{b)}	Comentarios
E5 – C	a) Empleo por rama de actividad económica/industria (agricultura, industria, servicios/categoría de tabulación de la CIU) b)	Los cambios en la distribución sectorial del empleo no son un indicador claro de que se están realizando progresos en materia de trabajo decente (el trabajo puede ser o no decente en todos los sectores económicos), y por lo tanto no resulta adecuado como indicador del trabajo decente. Sin embargo, la distribución sectorial del empleo puede proporcionar información importante respecto de los desafíos con que se enfrenta un país en relación con los objetivos del trabajo decente, y por lo tanto, se podría incluir como indicador de contexto.
E5a – C, adicional	a) Proporción de mujeres en el empleo por industria (categoría de tabulación de la CIU) b)	Véanse los comentarios que figuran en el apartado E5. Sin embargo, la distribución de las trabajadoras en las industrias (o su presencia masiva en algunas pocas industrias) a menudo puede brindar importante información sobre las desigualdades por motivo de género.
E6 – C	a) Educación de la población adulta (tasa de alfabetización de la población adulta y tasa de egresados de enseñanza secundaria entre la población adulta) (S) b)	Si se indican datos por separado para las mujeres y los hombres, el indicador proporciona información sobre la igualdad de oportunidades educativas (preocupación reflejada en la Declaración de Filadelfia). Proporciona importante información sobre los recursos de capital humano de la población en edad de trabajar de un determinado país.
E7 – C	a) Parte del PIB que corresponde al trabajo	El trabajo decente es menos sostenible cuando la parte del PIB que corresponde al trabajo es baja. Esto afecta también a la igualdad, aspecto central de la Declaración de Filadelfia y, más recientemente, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Notas: basado en las diversas compilaciones de indicadores de trabajo decente presentadas en el cuadro 1 del anexo. ^{a)} Se utilizan los siguientes símbolos: M = posible inclusión como indicador principal; A = posible inclusión como indicador adicional; C = posible inclusión como indicador de contexto; E = posible exclusión de la lista de indicadores; F = posible inclusión en el futuro. ^{b)} La (S) indica la utilidad de usar valores por separado para las mujeres y los hombres expresados como razón entre mujeres y hombres y/o como diferencia entre mujeres y hombres, según corresponda. El hecho de que sólo se disponga de información limitada respecto de las tasas correspondientes a las mujeres y los hombres por separado, constituirá probablemente un problema para varios indicadores fundamentales. ^{c)} 17.ª CIET, Ginebra, 24 de noviembre-3 de diciembre de 2003. ^{d)} R. Anker. *A new methodology for estimating internationally comparable poverty lines and living wages rates*, Departamento de Integración de Políticas de la OIT, documento de trabajo núm. 72 (Ginebra, OIT, 2005). ^{e)} 16.ª CIET, Ginebra, 6-15 de octubre de 1998.

Anexo cuadro 3. Información disponible por región con respecto a determinados indicadores principales propuestos

Región	Indicador estadístico del trabajo decente relativo a las condiciones de trabajo				Relación empleo/población
	Tasa de sindicación	Tasa de lesiones profesionales mortales	Gasto en seguridad social (porcentaje del PIB)		
Economías desarrolladas					
Número de países con información	35	32	36		36
En porcentaje de países de ese grupo	97%	92%	100%		100%
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	52%	84%	80%		97%
Europa Central y Oriental (países que no pertenecen a la UE) y CEI					
Número de países con información	14	9	13		14
En porcentaje de países de la región	78%	50%	72%		78%
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	17%	89%	59%		48%
Asia y el Pacífico					
Número de países con información	13	8	18		19
En porcentaje de países de la región	38%	24%	53%		56%
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	33%	81%	39%		55%
América Latina y el Caribe					
Número de países con información	7	10	13		29
En porcentaje de países de la región	20%	29%	37%		83%
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	14%	67%	60%		58%
África Subsahariana					
Número de países con información	15	7	10		20
En porcentaje de países de la región	32%	15%	21%		43%
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	19%	35%	47%		28%

Indicador estadístico del trabajo decente relativo a las condiciones de trabajo					
Región	Tasa de sindicación	Tasa de lesiones profesionales mortales	Gasto en seguridad social (porcentaje del PIB)	Relación empleo/población	
Oriente Medio y África Septentrional					
Número de países con información	4	5	9	11	
En porcentaje de países de la región	21%	26%	47%	58%	
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	14%	83%	52%	39%	
Mundo					
Número de países con información	88	72	99	129	
En porcentaje de países del mundo	47%	38%	52%	68%	
Porcentaje de años respecto de los cuales se dispone de datos (países con información)	33%	77%	68%	61%	
Fuentes					
Fuente principal	ILO IFP-SES y LABORSTA	LABORSTA	IMF	LABORSTA	
Fuente secundaria	UE	Véase la nota ^a	OCDE	OCDE	
Tercera fuente	OCDE		EUROSTAT	LMIL	
			Encuesta de la OIT sobre Seguridad Social	Véase la nota ^b	

Notas: Los porcentajes se redondean al porcentaje más próximo. ^a El número de lesiones profesionales mortales se estima para todos los países en el documento de la OIT titulado *Introductory report: decent work-safe work* (Ginebra, 2005). ^b Las tasas de la relación empleo-población se estiman para todos los países en OIT, KILM (CMT), 5.ª edición (Ginebra, 2008) (versión española en prensa).

Anexo cuadro 4. Modelo para organizar la información sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico para el trabajo decente

1	2	3	4	5	6	7	8
Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Ambito nacional			Nivel internacional		Principales fuentes de información	
	Leyes, políticas o instituciones	Niveles y umbrales de las prestaciones	Pruebas de la aplicación efectiva	Trabajadores cubiertos por la legislación ^a	en la práctica ^a		Ratificación de convenios de la OIT
Oportunidades de empleo							
Compromiso gubernamental en favor del pleno empleo	Existencia y alcance de la legislación nacional o, en su defecto, de las políticas gubernamentales declaradas	np	¿Se cumplió el compromiso a favor del pleno empleo el año pasado? Memorias en virtud de los artículos 19 y 22	np	np	C.122	Fuentes nacionales; perfiles por país, NATLEX
Seguro de desempleo	Existencia y alcance de la legislación nacional	Número de semanas, nivel de sustitución		Porcentaje aproximado de trabajadores	Porcentaje aproximado de trabajadores	C.102	Base de datos de SECSOC ^f
Trabajo que debería abolirse							
Trabajo infantil	Existencia y alcance de la legislación nacional relativa a la edad mínima	Edad mínima según el tipo de trabajo	Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	Véanse los indicadores estadísticos		C.138, C.182	Base de datos del IPEC; perfiles por país, NATLEX
Trabajo forzoso			Existencia de un plan nacional de acción que indica compromiso gubernamental. Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	np	np	C.29, C.105	DECLARATION; perfiles por país, NATLEX

1	2	3	4	5	6	7	8
Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Ambito nacional			Nivel internacional		Principales fuentes de información	
	Leyes, políticas o instituciones	Niveles y umbrales de las prestaciones	Pruebas de la aplicación efectiva	Trabajadores cubiertos por la legislación ^a	en la práctica ^a		Ratificación de convenios de la OIT
Ingresos adecuados y trabajo productivo							
Salario mínimo legal	Existencia y alcance de la legislación nacional: mecanismo de fijación del salario mínimo; ámbito en el que se fija el salario mínimo (nacional, etc.); categorías de trabajadores excluidas	Nivel del salario mínimo mensual (en moneda de curso legal y en dólares de los Estados Unidos; posiblemente también como porcentaje del salario mediano) ^d		¿Porcentaje aproximado de los trabajadores que perciben sueldos y salarios/o de todos los trabajadores?	¿Porcentaje aproximado de los trabajadores que perciben sueldos y salarios/o de todos los trabajadores?	C.131	Base de datos de TRAVALL; perfiles por país, NATLEX
Horas de trabajo decentes							
Máximo de horas de trabajo	Existencia y alcance de la legislación nacional	Límite máximo de horas de trabajo por semana (incluidas las horas extraordinarias); o: límite de horas normales de trabajo por semana		Porcentaje aproximado de trabajadores	Véanse los indicadores estadísticos	C.1	Base de datos de TRAVALL; perfiles por país, NATLEX
Seguridad social							
Pensiones	Existencia y alcance de la legislación nacional y del sistema de pensiones	Tasa de sustitución; edad normal de jubilación con pensión completa (mujeres y hombres, si la edad de jubilación establecida por ley es diferente)	Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	Porcentaje aproximado de trabajadores	Véanse los indicadores estadísticos	C.102	Base de datos de SECSOC ⁱ ; perfiles por país, NATLEX
Incapacidad para trabajar por causa de enfermedad	Existencia y alcance de la legislación nacional	Tasa legal de sustitución (prestaciones pecuniarías como porcentaje de las ganancias); duración	Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el	Porcentaje aproximado de trabajadores	Porcentaje aproximado de trabajadores	C.102	Base de datos de SECSOC ⁱ ; perfiles por país, NATLEX

1	2	3	4		5	6	7	8
			Ambito nacional					
Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Leyes, políticas o instituciones	Niveles y umbrales de las prestaciones	Pruebas de la aplicación efectiva	Trabajadores cubiertos por la legislación ^a en la práctica ^a	Nivel internacional	Principales fuentes de información		
Incapacidad para trabajar por causa de invalidez	Existencia y alcance de la legislación nacional	Nivel mínimo de incapacidad (permanente) para trabajar que da derecho a las prestaciones; duración y nivel de las prestaciones	sistema de control de la OIT y casos de progreso Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	Porcentaje aproximado de trabajadores	C. 102	Base de datos de SECSOC ^f perfiles por país, NATLEX		
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo^e								
Legislación relativa a la no discriminación por razón de sexo del trabajador	Existencia y alcance de la legislación nacional	np	Casos judiciales en el país/mecanismos nacionales. Quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	np	C. 100, C.111	Perfiles por país, NATLEX; archivos de NORMES sobre el C.100 y el C.111		
Legislación relativa a la no discriminación por razón de raza, etnia, religión u origen nacional	Existencia y alcance de la legislación nacional	np	Casos judiciales en el país/mecanismos nacionales. Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	np	C. 100, C.111	Perfiles por país, NATLEX; archivos de NORMES sobre el C.100 y el C.111		

1	2	3	4	5	6	7	8
Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Ambito nacional			Trabajadores cubiertos por la legislación ^a en la práctica ^a	Nivel internacional	Principales fuentes de información	
	Leyes, políticas o instituciones	Niveles y umbrales de las prestaciones	Pruebas de la aplicación efectiva				Ratificación de convenios de la OIT
Combinación del trabajo y la vida familiar							
Licencia de maternidad	Existencia y alcance de la legislación nacional que protege la maternidad	Duración de la licencia de maternidad; nivel de las prestaciones de licencia de maternidad ^b ; fuente de las prestaciones de licencia de maternidad		Porcentaje aproximado de trabajadoras	Porcentaje aproximado de trabajadoras	C.183	Base de datos de TRAVALL; perfiles por país, NATLEX
Entorno de trabajo seguro							
Seguridad en el trabajo y seguro de salud	Existencia y alcance del sistema de seguro relativo a la seguridad y salud en el trabajo	Nivel mínimo de incapacidad permanente que da derecho a una compensación (porcentaje); prestaciones pecuniarias por incapacidad permanente (porcentaje) (tasa máxima para el cálculo de las prestaciones, generalmente en relación con los ingresos); prestaciones pecuniarias por incapacidad temporal (porcentaje) (tasa máxima para el cálculo de las prestaciones generalmente en relación con los ingresos)	Existencia y eficacia de un órgano encargado de la seguridad y salud en el trabajo. Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	Porcentaje aproximado de trabajadores	Porcentaje aproximado de trabajadores	C.155, C.102	Fuentes nacionales; perfiles por país, NATLEX; base de datos de SECSOC ^f
Inspección del trabajo	Existencia y alcance del sistema de inspección del trabajo	np	Resulta difícil evaluar la eficacia. Si se dispone de datos: información sobre el número de inspectores del trabajo por cada 100.000 trabajadores y el	Porcentaje aproximado de trabajadores	Porcentaje aproximado de trabajadores	C.81, C.129	SAFework; fuentes nacionales; perfiles por país, NATLEX

1	2	3	4	5	6	7	8
Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Ambito nacional			Nivel internacional		Principales fuentes de información	
	Leyes, políticas o instituciones	Niveles y umbrales de las prestaciones	Pruebas de la aplicación efectiva	Trabajadores cubiertos por la legislación ^a en la práctica ^a	Ratificación de convenios de la OIT		
Estabilidad y seguridad del trabajo Sustituto aproximado: el empleo informal (no se propuso ningún indicador)			número de inspecciones realizadas				
Diálogo social y representación de los trabajadores Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicación	¿Se imponen restricciones en la legislación nacional a la libertad sindical y de asociación? Grupos excluidos, requisito de autorización previa, etc.	np	Limitaciones respecto del tipo de sindicato permitido; injerencia por parte de las autoridades públicas. Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	Porcentaje aproximado de trabajadores que tienen derecho a afiliarse a sindicatos	Véase el indicador estadístico	C.87	Base de datos de DIALOGUE; perfiles por país, NATLEX
Derecho de negociación colectiva	Existencia y alcance de la legislación nacional; grupos excluidos. Instituciones competentes para llevar adelante negociaciones colectivas (nivel de negociación colectiva; grado de coordinación); extensión de los convenios colectivos	np	Apoyo a la negociación colectiva (por ejemplo, servicios de resolución de conflictos). Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	Porcentaje aproximado de trabajadores que tienen derecho a llevar a cabo negociaciones colectivas	Véase el indicador estadístico	C.98	Base de datos de DIALOGUE; perfiles por país, NATLEX

1	2	3	4	5	6	7	8
Elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente	Ambito nacional			Nivel internacional		Principales fuentes de información	
	Leyes, políticas o instituciones	Niveles y umbrales de las prestaciones	Pruebas de la aplicación efectiva	Trabajadores cubiertos por la legislación ^a en la práctica ^a	Ratificación de convenios de la OIT		
Consultas tripartitas	Existencia de mecanismos nacionales de consulta tripartita	np	Frecuencia de las reuniones del mecanismo nacional de consulta tripartita; alcance de las consultas tripartitas. Memorias en virtud de los artículos 19 y 22; quejas y reclamaciones recibidas por la OIT ^c ; observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT y casos de progreso	np	np	C.144	Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; archivos de NORMES sobre el C.144

Notas: np: no pertinente. C.: convenio de la OIT. ^a La cobertura de los trabajadores debería indicarse utilizándose únicamente categorías amplias, tales como: <10 por ciento (relativamente pocos), 10 a 32 por ciento (algunos), 33 a 66 por ciento (aproximadamente la mitad), 67 a 89 por ciento (la mayoría), más de 90 (casi la totalidad o todos); las categorías específicas se determinarán posteriormente tras haber adquirido cierta experiencia. Para formular una estimación aproximada para un país determinado, se necesitarían estimaciones aproximadas de indicadores tales como, por ejemplo, el empleo según la situación en el empleo, el empleo por sector, y el empleo según las dimensiones del establecimiento. Los asalariados del sector no agrícola a menudo constituirán una población de referencia razonable. Siempre que sea posible, se deberían estimar por separado los valores correspondientes a las mujeres y a los hombres; de esa manera, se podrían medir las diferencias de género entre hombres y mujeres, si bien en la práctica a menudo ello resultará difícil. ^b En el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT se especifica el pago de dos tercios de las ganancias anteriores como mínimo aceptable. ^c Las quejas y reclamaciones recibidas por la OIT no son un criterio objetivo en particular porque con frecuencia es menos probable que los sindicatos de los países menos democráticos presenten quejas ante la OIT. En lugar de señalar el número de quejas y reclamaciones recibidas, habría que indicar la cuestión que es objeto de las mismas y un enlace con la fuente de la que proceden, es decir, los querrelantes. ^d En los países donde hay más de un salario mínimo, sería útil indicar una gama de valores, así como los más importantes. La importancia podría juzgarse sobre la base del número de trabajadores abarcados y/o en relación con lo que se considera como trabajadores con una remuneración típicamente baja. ^e Falta información sobre otras leyes nacionales que afecten a la igualdad de género y que reflejen desventajas para las trabajadoras. Por ejemplo, en algunos países las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres en materia de iniciativa empresarial, ya que las mujeres no siempre gozan de iguales derechos respecto de la propiedad de la tierra o la titularidad de las empresas, las cuentas bancarias, el acceso al crédito, etc. Aunque esta es una esfera importante de la desigualdad de género, no se incluye en este cuadro porque se requerirían nuevos y considerables esfuerzos para recopilar la información necesaria. ^f La base de datos del Departamento de Seguridad Social contiene datos recopilados por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) sobre la base de información textual original procedente de la Administración de la Seguridad Social de los Estados Unidos. Véase <http://www.ilo.org/dyn/issame/IFPSES.SocialDatabase>.