

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
Y CENSOS DE ECUADOR**

**ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO,
DESEMPLEO Y SUBEMPLEO (ENEMDU)**

**EVALUACIÓN DE LA CALIDAD ESTADÍSTICA
INFORME DE ANÁLISIS TEMÁTICO**

**Quito, Ecuador
Diciembre, 2015
David Glejberman
Werner Gárate**

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVO	1
3.	ASPECTOS GENERALES DE LA METODOLOGÍA DE ANÁLISIS.....	1
4.	EL CONCEPTO DE TRABAJO Y FUERZA DE TRABAJO EN LA RESOLUCIÓN DE LA 19ª CIET (2013).....	2
5.	MEDICIÓN DE LA CONDICIÓN DE ACTIVIDAD.....	5
	5.1 Medición de la población ocupada	6
	5.2 Medición de la desocupación	8
	5.2.1 El criterio de la búsqueda de empleo	9
	5.2.2 El criterio de la disponibilidad para trabajar	9
	5.2.3 Iniciadores	11
	5.2.4 Relajación del criterio de la búsqueda de empleo.....	12
	5.2.5 Fuerza de trabajo potencial	14
6.	MEDICIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS.....	15
	6.1 Medición de las Horas efectivamente trabajadas	16
	6.2 Medición de las Horas habitualmente trabajadas	17
7.	MEDICIÓN DE LA SUBOCUPACIÓN POR INSUFICIENCIA DE TIEMPO TRABAJADO	18
8.	MEDICIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL Y LA OCUPACIÓN INFORMAL....	21
	8.1 Ocupación en el sector informal	22
	8.2 Ocupación informal	26
9.	DOCUMENTO METODOLÓGICO	32
10.	PLAN DE MEJORAS.....	33

1. INTRODUCCIÓN

El 11 de diciembre de 2014 según Oficio Nro. INEC-DIREJ-2014-0624-O, el Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Dr. José Rosero Moncayo solicitó la colaboración técnica y financiera de la OIT, a través de la Oficina para los Países Andinos, para realizar una evaluación de la calidad de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC, y aprovechar esta instancia para evaluar la metodología de certificación de actividades estadísticas que utiliza el INEC para certificar las operaciones estadísticas dentro del sistema estadístico nacional.

La solicitud del INEC fue respondida favorablemente por parte de la Oficina de OIT para los Países Andinos, procediéndose en el cuarto trimestre de 2015 a la contratación de dos colaboradores externos y asignando al Estadístico Regional para integrar el equipo evaluador de la ENEMDU.

En el acuerdo de asistencia técnica suscrito entre OIT y el INEC, el objetivo principal a alcanzar consiste en “Realizar el análisis y calificación del componente temático/conceptual, procesos y producción estadística de la operación estadística “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU” producida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos a través del análisis de la evidencia documental proporcionada por la institución evaluada, conforme a los requisitos de la calidad definidos por el INEC y, consiguientemente formular el plan de mejoras.”

2. OBJETIVO

En el marco del acuerdo de asistencia técnica suscrito entre la OIT y el INEC en su componente **temático/conceptual**, este informe tiene como objetivo analizar los conceptos y metodología de la medición de la condición de actividad, subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y ocupación en el sector informal y la ocupación informal y su adecuación a resoluciones y directrices adoptadas por las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET), proponiendo recomendaciones en cada tema no solo para avanzar en la adecuación a estas normas internacionales sino también para el fortalecimiento de las capacidades del INEC en el análisis y desarrollo estadístico de la información laboral. También se evalúa el “Documento Metodológico”, finalmente se formula el plan de mejoras en los temas relacionados.

3. ASPECTOS GENERALES DE LA METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

El análisis en este informe se basa en los documentos proporcionados por el INEC, en particular los documentos: “Metodología de la ENEMDU, Junio 2015”, “Actualización metodológica: Empleo en el sector informal y clasificación de los ocupados según sectores, Julio 2015” y “Empleo y condición de actividad en Ecuador”, así como el cuestionario, manual de encuestadores y la sintaxis de medición de los indicadores que se construyen a partir de la ENEMDU correspondientes al mercado laboral. Con base en estos documentos se analiza los conceptos y metodología de medición de los indicadores y temas antes señalados, evaluando su adecuación a las resoluciones y directrices adoptadas por las CIET.

Desde 1923 la OIT organiza las CIET a las que los gobiernos, empleadores y trabajadores envían sus especialistas y a la fecha, se han celebrado 19 sesiones. Su principal objetivo es servir de guía a los países para el desarrollo de sus programas estadísticos nacionales y, en la medida de lo posible, facilitar las comparaciones internacionales. Las conferencias adoptan resoluciones y directrices en las que se recogen recomendaciones sobre la definición de los conceptos, clasificaciones y otros procedimientos metodológicos de las estadísticas laborales que se conviene en considerar como la “práctica más adecuada” en cada ámbito y que, cuando son utilizados por los productores nacionales, elevan las probabilidades de contar con estadísticas del trabajo comparables entre los países y aumentan la comparabilidad cronológica en un mismo país. Si bien estas normas no son de cumplimiento obligatorio, la interacción permanente entre la OIT, los estadísticos que participan en las conferencias y los Institutos de Estadística de los países permiten que estas recomendaciones tengan un amplio reconocimiento y aceptación a nivel internacional. Asimismo, los cambios en el mundo del trabajo y en las prácticas de las estadísticas oficiales, las mejoras tecnológicas, los avances metodológicos y los nuevos enfoques fruto de la experiencia hacen necesario volver a examinar los mismos temas y revisar las normas vigentes en varias Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo.

Las principales Resoluciones y Directrices adoptadas por las CIET relacionadas con el presente informe comprenden¹

- Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal (15ª CIET, 1993).
- Directrices sobre una definición estadística de empleo informal (17ª CIET, 2003).
- Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (19ª CIET, 2013)²

4. EL CONCEPTO DE TRABAJO Y FUERZA DE TRABAJO EN LA RESOLUCIÓN DE LA 19ª CIET (2013)

El concepto de trabajo para fines de referencia en la Resolución de la 19ª CIET se basa en actividades realizadas para la producción de bienes o servicios para el consumo de terceros o para uso final propio o autoconsumo³. Al definir el concepto de trabajo en función de las actividades que contribuyen a la producción se hace hincapié en las dimensiones económicas del trabajo;

¹ Las Resoluciones de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo (CIET) pueden consultarse en: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/lang--es/index.htm>

² Esta resolución sustituye a la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo (13ª CIET, 1982) y la Resolución sobre la enmienda del párrafo 5 de la Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13ª CIET (18ª CIET, 2008), y a los párrafos 8.1 y 9.1 de la Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado (16ª CIET, 1998), así como las Directrices sobre ausencias del trabajo de larga duración: su tratamiento en las estadísticas

del empleo y del desempleo, adoptadas por esta última Conferencia; y las Directrices sobre la incidencia de los programas de promoción del empleo sobre la medición del empleo y del desempleo, aprobadas por la 14ª Conferencia (1987).

³ 19ª CIET (2013), párrafo 6.

asimismo, se mantiene la coherencia con las Cuentas Nacionales (SCN 2008) en particular y con las estadísticas económicas en general, así como con las estadísticas de las horas de trabajo y del uso del tiempo.

Se distinguen cinco formas de trabajo mutuamente excluyentes para su medición por separado:

a) *trabajo de producción para el autoconsumo*, que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio;

b) *trabajo en la ocupación*, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios;

c) *trabajo en formación no remunerado*, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia o competencias en el lugar de trabajo;

d) *trabajo voluntario*, que comprende el trabajo sin remuneración y no obligatorio realizado para terceros;

e) *otras actividades productivas*⁴.

El principal rasgo distintivo entre estas formas de trabajo es su objetivo principal. El “trabajo en la ocupación” se limita a las personas cuyo objetivo principal es generar un ingreso, ya sea en forma de salario, remuneración o beneficio familiar, en metálico o en especie, mientras que el objetivo principal del “trabajo de producción para autoconsumo” es el de producir bienes destinados principalmente al uso final directo del hogar. El “trabajo en formación no remunerado” sirve antes que nada para adquirir habilidades o experiencia en el lugar de trabajo. El “trabajo voluntario” busca principalmente servir o beneficiar a los demás. En la medida en que se mida la participación en cada forma de trabajo por separado, se permite la medición exhaustiva de los insumos de trabajo a todas las actividades productivas, o del volumen de trabajo, tanto dentro como fuera de la frontera de la producción del SCN.

La mayoría de los países de América Latina, con distintos grados de intensidad y profundidad, han adoptado el SCN 2008. El proceso de su aplicación ha sido complejo, pues ha requerido adaptar los métodos de producción de las estadísticas básicas, mejorar el aprovechamiento de la información existente y desarrollar nuevos conjuntos de datos más amplios y detallados. Sin embargo, en la práctica, en las definiciones utilizadas en las Encuestas de Hogares se excluyen ciertas actividades que caen dentro del límite de la producción y que deberían ser consideradas como actividades económicas. Así por ejemplo, en la encuesta PNAD continua de Brasil, los productores de bienes para el autoconsumo del hogar no forman parte del concepto de empleo; y por ejemplo en otros como México, el concepto de actividad económica incluye el autoconsumo agropecuario pero no la autoconstrucción, lo contrario en el Estado Plurinacional de Bolivia.

En el documento metodológico de la ENEMDU⁵ se define:

⁴ Estas “otras actividades productivas” no se definen en la 19ª CIET (2013), pero se señala que incluyen actividades como los servicios no remunerados prestados a la comunidad o el trabajo en prisión no remunerado y el servicio militar o civil alternativo no remunerados, que podrían considerarse como una forma de trabajo específica a efectos de la medición por ejemplo, trabajo obligatorio no remunerado para terceros (19ª CIET (2013), párrafo 8).

Actividad económica.- Es aquella actividad dirigida a la producción de bienes y servicios, al comercio y otras actividades conexas destinadas al mercado, al trueque o al autoconsumo. De las actividades del autoconsumo quedan explícitamente excluidas las tareas domésticas propiamente dichas, tales como: cocción de alimentos, lavado de ropa, limpieza de la casa, etc.

No son consideradas actividades económicas los trabajos de voluntariado sin remuneración en organizaciones de beneficencia, acción comunal, defensa civil, cruz roja, etc.

Es claro que el marco de la ENEMDU sí incluye el “trabajo de producción para el autoconsumo” y se excluye el “trabajo de voluntariado”⁶. La Resolución de la 19ª CIET (2013) da recomendaciones específicas para estas categorías tanto de concepto como de su medición⁷. Así, para el trabajo de producción de bienes para el autoconsumo (como también para el trabajo en formación no remunerado y el trabajo voluntario) el período de referencia recomendado es cuatro semanas o un mes civil⁸, el cual difiere del utilizado por la ENEMDU, que recaba información teniendo como período de referencia la semana pasada o semana inmediatamente anterior a la fecha de la entrevista, considerado de lunes a domingo.

Asimismo, se recomienda identificar y presentar por separado las estadísticas de los trabajadores de producción para el autoconsumo, que incluye a los productores de alimentos de subsistencia, para evaluar el funcionamiento del mercado laboral en cuanto al acceso o integración inadecuada al mercado laboral o a otros factores de producción y satisfacer las necesidades en materia de políticas⁹.

Recomendaciones:

- Se recomienda presentar por separado las estadísticas de las personas involucradas en la producción para el autoconsumo de las otras personas clasificadas como ocupados. Revisar los conceptos y tratamiento estadístico recomendados al respecto por la 19ª CIET (2013).
- Se sugiere discutir la importancia del trabajo voluntario en el país y considerar la opción para identificarlos en la encuesta. Por supuesto, dependiendo de la importancia que tenga dicha categoría, en comparación con el costo y complejidad que traería consigo su investigación detallada en el cuestionario.

En línea con la resolución de la 19ª CIET, el concepto de **fuerza de trabajo** se refiere a la oferta de trabajo disponible en un momento dado para la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración o beneficios. En función de su situación en la fuerza de trabajo, las personas en edad de trabajar se clasifican como:

a) en la ocupación,

⁵ *Metodología de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU*, INEC, Junio 2015, página 41.

⁶ No es tan claro el tratamiento estadístico el trabajo en formación no remunerado; tema que veremos más adelante.

⁷ Para una mejor lectura de estas formas de trabajo revisar 19a CIET.

⁸ 19ª CIET (2013), párrafo 19.

⁹ *Ibíd.* Párrafo 26.

b) en la desocupación, o

c) fuera de la fuerza de trabajo, y parte de ella, en la fuerza de trabajo potencial

La categoría de la ocupación tiene prioridad sobre las otras dos categorías, y la categoría de la desocupación sobre las personas fuera de la fuerza de trabajo. Estas tres categorías de la situación en la fuerza de trabajo son mutuamente excluyentes y exhaustivas. La suma de las personas en la ocupación y las personas en la desocupación equivale a la fuerza de trabajo. Las personas fuera de la fuerza de trabajo son aquellas personas en edad de trabajar que durante el período de referencia corto no estaban ni en la ocupación ni en la desocupación¹⁰.

Respecto a la terminología, se debe anotar que la 19ª CIET propone utilizar el término “fuerza de trabajo” en vez de la comúnmente utilizada (de acuerdo 13ª CIET) “población económicamente activa”; utilizar el término ocupación que sustituye al término empleo, y se denomina “fuera de la fuerza de trabajo” a lo que antes se denominaba “población económicamente inactiva”. Por supuesto cada categoría tiene su propia definición operacional que es diferente a la 13ª CIET; el uso de estos “nuevos” términos es consistente con el marco conceptual de la 19ª CIET, el cual reconoce que las personas pueden participar en diferentes formas de trabajo y que todas las formas de trabajo implican insumos de trabajo en actividades productivas dentro del SCN o de la frontera general de producción.

La principal referencia para la medición de la fuerza de trabajo sería el trabajo en la ocupación, que como se señaló tiene como principal objetivo el trabajo a cambio de remuneración o beneficio familiar. Es decir, sólo las personas con un empleo asalariado o independiente en empresas orientadas al mercado, incluidos los trabajadores familiares auxiliares son consideradas personas con ocupación. Las personas involucradas en cualquier otro tipo de trabajo pero no “en la ocupación” pueden ser incluidas en la categoría de personas desocupadas o en la de las personas fuera de la fuerza de trabajo, según sus actividades de búsqueda de trabajo y su disponibilidad para trabajar.

5. MEDICIÓN DE LA CONDICIÓN DE ACTIVIDAD

El límite de edad para definir a la Población en Edad de Trabajar (PET) en la ENEMDU es de 15 años a más y el período de referencia para medir la condición de actividad es la semana pasada o inmediatamente anterior a la fecha de la entrevista, considerado de lunes a domingo.

Para ciertas secciones de la ENEMDU, se recoge la información para otros períodos de referencia. Como en el caso de las características generales de la población, en la que recaba información del día de la entrevista; el mes previo al levantamiento de la encuesta en el caso de los ingresos laborales y no laborales, y de la búsqueda de empleo, que considera las cuatro semanas anteriores. ((INEC, 2015, p. 26)

¹⁰ Ibíd. Párrafos 15 y 16.

5.1 Medición de la población ocupada

En el cuestionario de la ENEMDU se identifica la secuencia de cuatro tipos de preguntas introductorias y exploratorias sobre actividad económica. Una sencilla pregunta sobre la actividad principal que incluye el periodo de referencia que tiene como alternativas de respuesta la realización de un trabajo que hace específico el criterio de una hora y otra alternativa para quien no trabajó (Pregunta 20). A continuación siguen otra(s) pregunta(s) exploratorias de rescate adicional para asegurar que todas las categorías de trabajadores, incluyendo los trabajadores familiares auxiliares, aprendices, trabajadores retribuidos en especie, eventuales, etc., sean captados dentro de la población ocupada (pregunta 21); luego una pregunta sobre la ausencia temporal del empleo (pregunta 22) y finalmente otra pregunta sobre los motivos de la ausencia (pregunta 23).

Las personas empleadas que trabajan a tiempo completo y de manera permanente para un patrón o por cuenta propia son los tipos más evidentes de ocupados a la hora de considerar su definición y no presentan mayores problemas de medición, las otras categorías de ocupados como los eventuales, de pocas horas, temporales, trabajadores familiares auxiliares es menos probable que se identifiquen como ocupados a no ser que las preguntas estén confeccionadas a la medida de sus situaciones específicas. Estas preguntas adicionales respecto a tener un empleo solo se formulan a aquellas personas que no habían respondido que estuvieran trabajando en la pregunta inicial.

Una primera anotación positiva en cuanto a la redacción de las preguntas, es que están personalizadas, esto es, dejar un espacio en blanco para registrar el nombre del investigado al momento de efectuar la encuesta. Esta forma de preguntar, además de brindar mayor claridad a los entrevistados, es útil cuando el cuestionario no es contestado por el informante directo ubicando la respuesta específica con la persona que se investiga.

Ausencia temporal del empleo y vínculo con el puesto de trabajo

Las personas ocupadas “ausentes temporalmente” durante el periodo de referencia son aquellas que habiendo trabajado en su puesto de trabajo actual, se encontraban “sin trabajar” durante el periodo de referencia pero que durante su ausencia mantenían un “vínculo con el puesto de trabajo”.

El criterio utilizado en el cuestionario de la ENEMDU para establecer el vínculo con el puesto de trabajo es utilizado en la misma pregunta sobre ausencia temporal, Pregunta 22 “... tiene algún trabajo o negocio al cual seguro va volver”, y también se debe mencionar que algunos motivos mencionados como alternativas de respuesta en la pregunta sobre la razón de la ausencia temporal (pregunta 23) implican elementos de vinculación con el puesto de trabajo, como por ejemplo la “Licencia con sueldo” (alternativa 4 de la pregunta 23). Tampoco existen indicaciones o criterios adicionales en las pautas del manual del encuestador.

No obstante, según las recomendaciones de la 19ª CIET, el vínculo con el puesto de trabajo para ciertos motivos de ausencia temporal debe establecerse mediante la percepción ininterrumpida de un ingreso y/o la duración total de la ausencia.

Los motivos de ausencia en los que el “vínculo con el puesto de trabajo” requiere pruebas adicionales, incluyen entre otros: licencias (parentales, de formación), la prestación de cuidados a terceros, otras ausencias por motivos personales, las huelgas y cierres patronales, la reducción de la actividad económica (por ejemplo, la suspensión temporal del trabajador y la escasez de trabajo), la desorganización o suspensión del trabajo (por razones tales como el mal tiempo; las averías mecánicas, eléctricas, o en las comunicaciones; problemas con las tecnologías de la información y la comunicación; la escasez de materias primas o combustibles, etc.). Para estos motivos, se debería comprobar la existencia de una remuneración o beneficio durante el período de ausencia y/o utilizar un umbral de duración de la ausencia. El umbral recomendado no debería ser superior a tres meses, tomando en cuenta la duración de las licencias legales especificadas en la legislación o la práctica habitual y/o la duración de la temporada de trabajo a fin de facilitar el seguimiento de las pautas de trabajo estacionales. En aquellos casos en que el regreso a la ocupación en la misma unidad económica está garantizado, el umbral puede ser mayor a tres meses. Por razones operativas, cuando se desconoce la duración total que tendrá la ausencia, debería utilizarse el tiempo de ausencia ya transcurrido¹¹.

De otro lado, no se ha podido contar con información suficiente sobre el tratamiento estadístico de los trabajadores en formación no remunerados, tales como los aprendices, practicantes o pasantes no remunerados, pero en principio son clasificados como “trabajando” o “con empleo pero sin trabajar” sobre las mismas bases que los asalariados, lo cual no guardaría correspondencia con las recomendaciones de la 19ª CIET, pues específicamente los excluye como personas ocupadas, según el párrafo 31 a). En todo caso se solicita al INEC aclarar información al respecto.

Otros casos que la 19ª CIET recomienda excluir como ocupados son¹²:

- los participantes en programas de formación o de actualización de competencias en el marco de programas de promoción del empleo, cuando no participan en el proceso de producción de la unidad económica;
- las personas que deben trabajar como condición para seguir recibiendo un beneficio social del gobierno como por ejemplo el seguro de desocupación;
- las personas que reciben transferencias, en efectivo o en especie, las cuales no están relacionadas con el trabajo en la ocupación;
- las personas con puestos de trabajo estacionales durante la temporada baja, si dejan de desempeñar sus tareas y obligaciones;
- las personas que tienen derecho a reintegrarse en la misma unidad económica pero que estuvieron ausentes, si la duración total de la ausencia sobrepasa el umbral especificado y/o si no se comprueba la existencia de una remuneración o beneficio.
- las personas que han sido suspendidas por tiempo indefinido sin ninguna garantía de regreso a la ocupación en la misma unidad económica.

¹¹ Ibíd. Párrafo 29.

¹² Ibíd. Párrafo 31.

Recomendaciones:

- Se recomienda incluir preguntas en el cuestionario o instrucciones en el manual de encuestadores para verificar el vínculo con el puesto de trabajo, que según el motivo de ausencia y para ciertos motivos, sea la percepción ininterrumpida de un ingreso y/o la duración total de la ausencia¹³. Respecto al umbral de duración, tomar en consideración las recomendaciones de la 19ª CIET señalados en el párrafo 29 c).
- Aclarar el tratamiento estadístico de los trabajadores en formación no remunerados, que en el caso de los pasantes, aprendices y personas en formación que trabajan sin recibir remuneración (en dinero o especie) deben ser excluidos como personas ocupadas.
- Verificar la exclusión como ocupados de las personas indicadas en el párrafo 31 de la 19ª CIET.

5.2 Medición de la desocupación

Según la definición adoptada por la 19ª CIET, las personas en desocupación, o personas desocupadas, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante un período reciente especificado, y que estaban actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que existiera la oportunidad de hacerlo¹⁴.

En el cuestionario de la ENEMDU el estar “sin empleo” durante el período de referencia implica que las personas que contestaron negativamente las preguntas iniciales sobre si realizaron alguna actividad económica (preguntas 20 y 21) en el periodo de referencia (semana pasada) y no se encuentran en situación de ausencia temporal del empleo (pregunta 23), se les formula la pregunta 32 sobre la búsqueda de empleo, que toma como periodo de referencia las últimas cuatro semanas.

¹³ Algunos ejemplos a tomar en cuenta: En Costa Rica (encuesta ENAHO) además de mencionar en la pregunta inicial el no haber trabajado por “ausentarse temporalmente”, los criterios para verificar el vínculo con el puesto de trabajo se especifican detalladamente en cada una de las alternativas de la pregunta sobre los motivos de ausencia temporal según sean asalariados o independientes y como instrucción en el manual de encuestadores, Así, para el empleo asalariado se debe cumplir la continuidad en la retribución monetaria (total o parcial) durante el período de ausencia; en situaciones laborales cuando no se recibe pago se debe cumplir que la ausencia sea por un período total inferior a un mes y en situaciones personales y no se recibe pago, siempre debe estar definida una fecha de retorno y que la ausencia sea por un período inferior a un mes. Para el caso del empleo independiente se debe cumplir el mantenimiento activo del negocio o empresa, por lo que percibe ingresos y el cierre temporal o interrupción de operaciones debe ser por un período total inferior a un mes. En México (encuesta ENOE) se indica que para las personas con trabajo independiente se pregunte ¿sigue operando su negocio? o ¿aunque estuvo ausente, hay personas atendiendo el negocio? En Perú (encuesta ENAHO) para la pregunta sobre ausencia temporal de un empleo fijo se indica que las razones de ausencia temporal (vacaciones, huelga, licencia por enfermedad, licencia pre o post natal, etc.) deben ser todas ellas pagadas; y para la ausencia de trabajadores independientes se debe preguntar si la empresa siguió funcionando y generando ingresos.

¹⁴ 19ª CIET (2013), párrafo 47.

5.2.1 El criterio de la búsqueda de empleo

En conformidad con las normas internacionales, las gestiones para buscar empleo indicadas como alternativas de respuesta en la pregunta 32 comprenden no solo la búsqueda para encontrar empleo asalariado, sino también las que tienen que ver con el empleo independiente e incluyen tanto los métodos formales de búsqueda de empleo como también los informales. Además el periodo de referencia de búsqueda de empleo (últimas cuatro semanas) es el mismo que recomienda la 19ª CIET.

Es necesario mencionar una recomendación en la 19ª CIET que podrían ser incluida en las instrucciones del manual de encuestadores con relación a la distinción entre “actividades de búsqueda” para iniciar una empresa y la actividad productiva misma. Por ejemplo, no es evidente, salvo clara instrucción en el manual de encuestadores, si las gestiones para establecer su propio taller, empresa o negocio (alternativa 5 de la pregunta 32) como conseguir capital (clientes) o la compra de insumos o materia prima, deben ser consideradas como actividades de búsqueda o ya como la actividad laboral propiamente dicha. En la 19 CIET (párrafo 47 c) se recomienda que para establecer la distinción entre “actividades de búsqueda” destinadas a iniciar una empresa y la actividad productiva misma, debería utilizarse el momento en que la empresa comienza a existir, según el contexto, tal como cuando la empresa se registra para comenzar a operar, cuando dispone efectivamente de los recursos financieros, cuando se han instalado la infraestructura o los materiales necesarios o cuando se recibe el primer pedido.

Recomendación:

- Se recomienda asegurar la distinción entre “actividades de búsqueda de empleo” destinadas a iniciar una empresa y la actividad productiva por sí misma. Las instrucciones pueden incluirse en el manual de encuestadores siguiendo las recomendaciones de la 19ª CIET párrafo 47 c)

5.2.2 El criterio de la disponibilidad para trabajar

El criterio de disponibilidad para trabajar, forma parte de los tres criterios básicos de la definición de desocupación. El objetivo principal del criterio de la disponibilidad para trabajar es el de identificar a las personas sin trabajo que estarían dispuestas a empezar a trabajar al encontrar un trabajo u oportunidad de negocio. Así, su inclusión en la medición de la desocupación sirve también para excluir a las personas que buscan activamente trabajo pero no están disponibles para empezar a trabajar en un período de tiempo especificado. Es clásico el ejemplo de los estudiantes, que están buscando trabajo mientras estudian pero que sólo estarán disponibles para empezar a trabajar al finalizar su ciclo de estudios. También serían los casos de las personas que buscando trabajo podrían necesitar algunos días antes de estar disponibles para empezar a trabajar tras encontrar un trabajo u oportunidad de negocio, como por ejemplo el asegurarse el cuidado de los niños o necesitar encontrar un medio de transporte antes de empezar a trabajar. En este sentido el criterio de la disponibilidad para trabajar hace referencia a la “disponibilidad en el tiempo” de aceptar un empleo en un período de referencia corto razonable tras haber encontrado un trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, la 19ª CIET indica que el periodo de referencia de la disponibilidad para trabajar puede ampliarse en función de las circunstancias nacionales de modo que incluya un período posterior corto que en total no exceda las dos semanas¹⁵.

El marco conceptual según condición de actividad aplicado en la ENEMDU define¹⁶:

Desempleo: Personas de 15 años y más que, en el período de referencia, presentan simultáneamente las siguientes características: i) no tuvieron empleo, ii) estaban disponibles para trabajar y iii) buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. La tercera condición se suprime según el tipo de desempleo, como se define a continuación.

Desempleo abierto: Personas sin empleo en la semana pasada, que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista.

Desempleo oculto: Personas sin empleo en la semana pasada, que no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tienen un trabajo esporádico u ocasional; tienen un trabajo para empezar inmediatamente; esperan respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio; esperan respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; esperan cosecha o temporada de trabajo o piensan que no le darán trabajo o se cansaron de buscar.

No obstante la definiciones dadas, es preciso anotar que en el cuestionario solo se solicita información sobre la disponibilidad para trabajar a los que no buscaron empleo en el período de referencia y no se utiliza para identificar a la población en “desempleo abierto”, sino para distinguir entre los que no buscaron empleo a los que están disponibles de aquellos que no lo están. Como se verá más adelante, en Ecuador se utiliza la definición flexibilizada de desempleo (que permite la relajación del criterio de búsqueda de trabajo en algunos casos) recomendada en la 13ª CIET¹⁷ y que se suprimió en la 19ª CIET, aplicando el criterio de disponibilidad para clasificar a los que están disponibles como “desempleo oculto”.

Según la definición de desocupación adoptada por la 19ª CIET, la pregunta de la disponibilidad para trabajar se debería hacer a todos lo que tienen posibilidades de ser clasificados como desocupados, es decir a todos los que indican que hicieron gestiones para buscar empleo (no solo

¹⁵ *Ibíd.* Párrafo 47 d).

¹⁶ Metodología de la Encuesta de Empleo y Desempleo ENEMDU, Junio 2015, página 43.

¹⁷ En realidad tampoco se seguían las recomendaciones de la 13ª CIET, ya que el criterio de disponibilidad para trabajar también formaba parte de los tres criterios básicos para definir a (todos) los desocupados. El supuesto usualmente asumido, es que las personas que han buscado activamente empleo durante el período referencia, deben estar disponibles para trabajar. Sin embargo, como vimos anteriormente, pueden darse casos de personas que buscan trabajo en una época en que no están en condiciones de incorporarse hasta una fecha posterior.

a los que no lo buscaron), fijando el criterio de disponibilidad para trabajar en el contexto de búsqueda de empleo.

De tal manera que se satisfacen simultáneamente los tres criterios de la definición de desocupación, además sirve para identificar a los “iniciadores” y para clasificar a la población fuera de la fuerza de trabajo (antes llamada población económicamente inactiva) y dentro de ella a la fuerza de trabajo potencial.

Recomendaciones:

- Se recomienda que en la metodología de cálculo de la población desocupada se incluya el criterio de disponibilidad para trabajar para ser considerado como desocupado.
- El periodo de referencia para la disponibilidad puede ampliarse en función de las circunstancias nacionales de modo que incluya un período posterior corto que en total no exceda las dos semanas.

Al respecto, se debe advertir que la aplicación del criterio de disponibilidad para trabajar puede reducir el nivel de desempleo medido. En R. Hussmanns, F. Mehran y V. Verma, (1993), página 195, se citan ejemplos de los efectos del criterio de disponibilidad en la medición del desempleo en Austria (1983) y la República Federal Alemana (1986). A nivel regional es interesante el caso del cambio metodológico de la encuesta PME de Brasil en 2002. En la anterior encuesta el criterio de disponibilidad no se consideraba como pregunta en el cuestionario sino como instrucción en el manual de encuestadores, en la nueva encuesta sí se incorporó la pregunta al cuestionario. La evaluación hecha por el IBGE para medir su efecto señala que si no fuese considerado el criterio de disponibilidad, se daría un crecimiento de 1.2% en el total de desocupados en el periodo evaluado (ver Notas Técnicas, parte II. Alterações metodológicas na pesquisa mensal de emprego – PME e seu impacto nos resultados. IBGE (Diciembre de 2002), página 24).

5.2.3 Iniciadores

Las personas denominadas como “iniciadores” en la 19ª CIET, son las personas no ocupadas, disponibles para trabajar y que no habían buscado empleo, porque ya habían tomado medidas oportunas para empezar en un puesto de trabajo en un período posterior corto (personas que empezarán un trabajo en el futuro) se recomienda que se incluyan como desocupados. El estar disponibles para trabajar para estas personas significa que probablemente ya habrían empezado a trabajar si el trabajo hubiera comenzado antes, y por lo tanto, forman parte de la mano de obra actualmente subutilizada. Se recomienda además que el período para empezar a trabajar se determine teniendo en cuenta la duración del intervalo que, en el contexto nacional, debe transcurrir antes de empezar a trabajar en un nuevo puesto y que generalmente no debe ser superior a tres meses¹⁸.

¹⁸ 19ª CIET (2013), párrafo 48 a).

En el cuestionario de ENEMDU se identifica a los “iniciadores” en la alternativa 2 de la pregunta 34: “Tiene un trabajo para empezar inmediatamente”, y son clasificados como parte del “desempleo oculto” si están disponibles para trabajar.

Recomendaciones

- Se recomienda que los “iniciadores”, es decir, las personas sin trabajo que ya han hecho los arreglos necesarios para empezar un empleo asalariado o independiente en una fecha posterior al período de referencia, si están disponibles para trabajar, se les considera como desocupados, sigan o no buscando empleo.
- Otras personas que en la 19ª CIET se recomienda incluir como desocupadas incluyen: las personas “no ocupadas” participantes en cursos de formación y reentrenamiento como parte de un programa de promoción del empleo, que no estaban disponibles para trabajar y que no habían buscado empleo porque tenían ya una oferta para comenzar un puesto de trabajo dentro de un período posterior corto, generalmente no superior a tres meses; y también a las personas “no ocupadas”, que realizaron actividades para migrar al extranjero para trabajar a cambio de una remuneración o beneficios, pero que todavía están esperando la oportunidad para partir (19ª CIET párrafo 48 b) y c). Dado que identificar estos grupos de personas implica agregar preguntas al cuestionario de la ENEMDU, es necesario evaluar la importancia de estas situaciones en el contexto nacional de Ecuador.

5.2.4 Relajación del criterio de la búsqueda de empleo

La opción de relajar el criterio de búsqueda de empleo en ciertos casos ya no se incluye en la 19ª CIET. Esta decisión sigue la línea de clasificación de las personas fuera de la fuerza de trabajo según el grado de vínculo con el mercado laboral y de medidas de subutilización de la mano de obra para complementar la tasa de desocupación.

Esto significa que para algunos países como Ecuador¹⁹, que actualmente incluyen entre los desempleados a los “desempleados ocultos”, es decir a las personas sin empleo, disponibles para trabajar pero que no buscaron empleo por tener razones consideradas válidas de desaliento, se les clasifique entre la población fuera de la fuerza de trabajo y dentro de ella entre la “fuerza de trabajo potencial” (como veremos más adelante).

En términos de la ENEMDU, la eliminación de la opción de suprimir el criterio de búsqueda de empleo para clasificar a los desempleados de la 19ª CIET, significa que las personas que actualmente se clasifican en desempleo oculto, deben ser clasificadas mayoritariamente fuera de la fuerza de trabajo.

¹⁹ A nivel regional, otros países que todavía utilizan la definición flexibilizada de desempleo son: Colombia, El Salvador, Guatemala, Panamá y la República Bolivariana de Venezuela.

La eliminación de la opción de relajar el criterio de búsqueda de empleo, implica también que ya no es necesario presentar pruebas adicionales sobre el “deseo” o la “no voluntad” de trabajar con el fin de especificar con más detalle el criterio de “disponibilidad para trabajar”, que se recomendaba en la 13ª CIET. Sin embargo, estas pruebas se deben tener en cuenta en la clasificación de las personas fuera de la fuerza de trabajo según el grado de vinculación al mercado laboral (ver más adelante)

Los indicadores laborales publicados por el INEC en base a la ENEMDU permiten hacer el ejercicio de recálculo de la tasa de desocupación y la tasa de participación en base a la definición de la 19ª CIET presentado en el siguiente cuadro. Al no considerar a los desempleados ocultos en la PEA es claro que las tasas de desempleo ajustadas son ligeramente mayores que las tasas de desempleo abierto oficiales y las tasas de participación ajustadas son consecuentemente menores que las oficiales, estas diferencias muestran una tendencia decreciente conforme ha ido disminuyendo la categoría de desempleados ocultos. Si se compara las tasas de desempleo oficiales que incluyen el desempleo oculto (no abiertas) con las tasas de desempleo ajustado (A- D) en el cuadro, las diferencias son más importantes²⁰.

ECUADOR URBANO TASA DE DESEMPLEO Y TASAS GLOBAL DE PARTICIPACIÓN. 2008 -2015

Concepto	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015 (*)
CIFRAS OFICIALES INEC 1/								
Tasa de Desempleo (A)	6.9	6.5	7.5	6.0	4.9	4.7	5.1	5.3
Tasa de Desempleo abierto (D) 2/	5.3	5.3	6.0	4.0	4.2	4.0	4.3	4.6
Tasa Global de Participación (C)	67.7	66.3	64.7	62.2	62.8	61.8	62.7	63.4
AJUSTE 3/								
Tasa de Desempleo (D) 4/	5.4	5.0	6.1	5.0	4.2	4.0	4.3	4.7
Tasa Global de Participación (E)	66.6	65.2	63.7	61.5	62.3	61.4	61.6	63.5
Diferencias								
Tasa de Desempleo (A - D)	1.5	1.5	1.5	1.0	0.7	0.7	0.8	0.6
TD abierto oficial - TD ajuste (B - D)	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.0	0.0	0.0	-0.1
Tasa Global de Participación (C - E)	1.1	1.1	1.0	0.7	0.5	0.4	0.6	0.4

Fuentes: Elaboración OIT con base en INEC.

(*) Promedio 3 primeros trimestres.

1/ Para INEC la PEA es la compuesta por los ocupados más los desempleados abiertos y ocultos.

2/ Tasa de desempleo abierto (INEC): Desempleados abiertos / (ocupados + desempleados abiertos + desempleados ocultos)

3/ En el ajuste la PEA está compuesta por los ocupados más los desempleados abiertos.

4/ Tasa de desempleo abierto [ajuste]: Desempleados abiertos / (ocupados + desempleados abiertos)

²⁰ Este ejercicio de recálculo lo realiza la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a fin de tener una mayor comparabilidad internacional, dado que la mayoría de los países de la región estiman del desempleo abierto sin incluir el desempleo oculto, de tal manera que se pueda estimar la tasa de desocupación regional. Se advierte que incluso la CEPAL publica estos resultados (Ver “Panorama Laboral de la OIT y “Estudio Económico de América Latina y el Caribe” de la CEPAL).

Recomendaciones:

- Se recomienda que las personas actualmente clasificadas en el desempleo oculto, no se incluyan en la fuerza de trabajo (con la excepción de los “iniciadores” disponibles). Esto implica excluir de la definición oficial de la tasa de desempleo abierto al desempleo oculto y reservar el término “Tasa de desempleo” con base en la definición de la 19ª CIET.
- En el mismo sentido, se recomienda que se publique la Tasa Global de Participación excluyendo a los desempleados ocultos, de tal manera que guarde correspondencia con la nueva serie de desocupación (que excluye al desempleo oculto).

5.2.5 Fuerza de trabajo potencial

Dentro de las personas fuera de la fuerza de trabajo, la 19ª CIET²¹ define a la fuerza de trabajo potencial como todas las personas en edad de trabajar que durante el período de referencia no estaban ocupadas ni desocupadas y:

- a) que habían buscado empleo, no estaban disponibles para trabajar pero lo estarían en un período posterior corto, establecido en función de las circunstancias nacionales (esto es, los *buscadores no disponibles*); o
- b) que no buscaron empleo, pero que deseaban un puesto de trabajo y estaban disponibles para trabajar (esto es los *buscadores potenciales disponibles*)

Entre las personas incluidas en el párrafo b), se recomienda identificar por separado a los **buscadores desalentados**, es decir aquellas personas que no buscaron empleo por motivos relacionados con el mercado laboral. Aquí entraría parte de los que actualmente en la ENEMDU se clasifican como desempleo oculto.

Un grupo aparte no incluido en la fuerza de trabajo potencial, es el de los **no buscadores dispuestos**, definidos como aquellas personas no ocupadas que desean un puesto de trabajo pero que no buscaron empleo ni estaban disponibles para trabajar.

Para identificar a las dos categorías de la fuerza de trabajo potencial, así como a los no buscadores dispuestos, las preguntas para determinar si las personas llevaron a cabo la búsqueda de empleo y si estaban disponibles para trabajar se deberían hacer a todas las personas “no ocupadas” en el período de referencia, tal como se recomendó anteriormente. La pregunta adicional para determinar si la persona desea un puesto de trabajo debe hacerse sólo a las personas que no realizaron la búsqueda de empleo.

Para analizar a las personas fuera de la fuerza de trabajo se recomienda utilizar por separado o en combinación, las siguientes clasificaciones según el vínculo con el mercado laboral²²:

²¹ 19ª CIET (2013), párrafo 51.

²² *Ibíd.* Párrafo 80 a).

- a) Personas buscando trabajo pero no disponibles
- b) Personas disponibles para trabajar pero no buscando
- c) Personas ni disponibles ni buscando pero trabajo pero que desean un puesto de trabajo
- d) Personas que no buscaron, no están disponibles y no desean un puesto de trabajo.

Recomendación:

- Se recomienda identificar dentro de las personas fuera de la fuerza de trabajo (población económicamente inactiva en términos de la ENEMDU) a la “fuerza de trabajo potencial” según la clasificación arriba señalada. Para ello sería necesario reclasificar a las personas que actualmente están en desempleo oculto e incluir una pregunta en el cuestionario sobre el “deseo de trabajar” que solo debe hacerse a las personas que no realizaron gestiones de búsqueda de empleo.

6. MEDICIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS

Tomando en cuenta que en este informe se analizará la medición de la subocupación por insuficiencia de tiempo trabajado, se mencionan a continuación las definiciones y recomendaciones adoptadas por la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo 18ª CIET (2008), en particular respecto a las horas efectivamente trabajadas y las horas habitualmente trabajadas. Por supuesto se recomienda a todos los países adoptar todos los conceptos, definiciones y recomendaciones de la mencionada CIET sobre la medición del tiempo de trabajo²³.

De acuerdo a la 18ª CIET (2008) se define como:

Horas efectivamente trabajadas: al tiempo dedicado al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado, ya sea corto o largo. Las horas efectivamente trabajadas se aplican a todos los tipos de trabajos (dentro y fuera de la frontera de producción del SCN) y no están vinculadas con conceptos administrativos o jurídicos. Las horas efectivamente trabajadas medidas dentro de la frontera de producción del SCN incluyen el tiempo dedicado directamente a la actividad

²³ La resolución adoptada por la 18ª CIET (2008) define siete conceptos del tiempo de trabajo asociados con actividades productivas de una persona en un trabajo: las horas efectivamente trabajadas, que es el concepto central del tiempo de trabajo definido con fines estadísticos, aplicable a todos los trabajos y a todas las personas ocupadas; las horas pagadas, vinculadas con la remuneración de las horas incluso las que no se dediquen a la producción; las horas normales, denominación dada a las horas de trabajo que suelen regir en un contexto colectivo, con arreglo a la legislación; las horas contractuales, que las personas han de trabajar en virtud de una relación contractual y que se distinguen de las horas normales; las horas habitualmente trabajadas, de uso más corriente para los trabajos durante períodos de observación largos; las horas extraordinarias, que se trabajan fuera de las horas previstas en los contratos o normas; y las horas de ausencia, cuando las personas ocupadas se espera que trabajen pero no lo hacen (18ª CIET (2008), párrafo 10.1). Antes de la 18ª CIET, las directrices internacionales que estaban en vigor sobre la medición del tiempo de trabajo eran las adoptadas por la 10ª CIET (1962) cuyas directrices se referían a las horas efectivamente trabajadas y las horas normales de trabajo, estos parámetros se aplicaban únicamente a los asalariados.

productiva y el tiempo relacionado con esta actividad, los tiempos muertos transcurridos entre dichas horas y los períodos de descanso²⁴.

Se entiende las “horas de trabajo directas” como el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones de un trabajo, que incluye horas extraordinarias y los periodos que en principio no se dedican al trabajo como las horas de comida o tiempo de trayecto. Las “horas conexas” incluyen el tiempo dedicado a mantener, facilitar o intensificar las actividades productivas (por ejemplo: limpiar, reparar herramientas, procesos, etc. o el lugar de trabajo mismo; limpiarse/cambiarse de ropa; comprar/transportar bienes/materias primas; esperar posibles transacciones/clientes; efectuar guardias (remuneradas/no remuneradas); desplazarse entre los lugares de trabajo; recibir formación/capacitación requerida por el trabajo. Los “tiempos muertos” designan al tiempo en el que la persona no puede trabajar debido a averías de maquinaria o interrupción de los procesos de trabajo, accidentes, falta de insumos o interrupción del suministro eléctrico, acceso a Internet, etc., pero en el cual la persona sigue disponible para trabajar. El “tiempo de descanso” incluye los periodos de corta duración para reposo, higiene o refrigerio (beber té/café, orar) que se observan por costumbre o por disposiciones contractuales, de acuerdo con las normas establecidas o circunstancias nacionales²⁵.

Se excluye del concepto de las horas efectivamente trabajadas medidas dentro de la frontera de producción del SCN a²⁶:

- Vacaciones anuales, días feriados, licencias por enfermedad, parentales, maternidad o paternidad, otras ausencias o licencias por motivos personales o por cumplimiento de deberes cívicos;
- Tiempo de trayecto trabajo-hogar cuando no se realizan actividades productivas para el trabajo aun si pagado por el empleador;
- Tiempo dedicado a actividades educativas cuando no califican como “horas conexas” aun si son autorizadas/ pagadas/impartidas por el empleador;
- Interrupciones más prolongadas cuando no se lleva a cabo actividad productiva alguna (por ejemplo las pausas para comer) aun si son pagadas por el empleador.

Horas habitualmente trabajadas: corresponden al valor habitual de las horas efectivamente trabajadas en un trabajo durante períodos de referencia cortos (por ejemplo, una semana), en el curso de un período de observación largo (un mes, un trimestre, una estación o un año) que incluye el período de medición de referencia corto utilizado. Las horas habitualmente trabajadas se aplican a todo tipo de trabajo (dentro y fuera de la frontera de producción del SCN)²⁷.

6.1 Medición de las Horas efectivamente trabajadas

En la Resolución de la 18ª CIET (2008), se recomienda que en las Encuestas de Hogares los cuestionarios se diseñen de tal forma que permitan recopilar información con respecto a cada trabajo por separado, es decir una pregunta respecto al trabajo principal y otra para el trabajo

²⁴ 18ª CIET (2008), párrafo 11.1.

²⁵ Ibíd. Párrafo 11.2 a 11.2d.

²⁶ Ibíd. Párrafo 11.3.

²⁷ Ibíd. Párrafo 15.1.

secundario. De tal forma que se reduzcan los errores derivados de los fallos de memoria, de las respuestas dadas por terceros y de las respuestas imprecisas. En el cuestionario de la ENEMDU en la pregunta 24: ¿Cuántas horas trabajó (...) la semana pasada o la última semana que trabajó?, se incluye a todos los trabajos.

Asimismo, en la 18ª CIET se recomienda que para mejorar la calidad de información acerca de las horas efectivamente trabajadas, se recopile información para cada uno de los días de la semana de referencia por separado, y no para la semana considerada en su conjunto. La pregunta 24 de la ENEMDU antes mencionada es abierta, tomando como unidad el total de horas efectivas trabajadas en la semana de referencia.

Recomendaciones:

- Se recomienda utilizar preguntas separadas para ocupación principal y secundaria para recolectar información sobre el número de horas efectivamente trabajadas en la semana de referencia.
- Se recomienda recopilar información para cada uno de los días de la semana de referencia por separado, y no para la semana considerada en su conjunto.

6. 2 Medición de las Horas habitualmente trabajadas

En la Decimoctava CIET (2008), se recomienda preguntar por las horas habituales antes de las efectivas, tomando en cuenta que por lo general resulta más fácil recordar las variables que se refieren a los contratos de trabajo o a las situaciones de trabajo más habituales, especialmente cuando el informante no es el encuestado sino otra persona²⁸.

Esta recomendación implicaría un cambio en la secuencias de las preguntas en el cuestionario de la ENEMDU dado que la pregunta sobre las horas habituales (Pregunta 51: ¿Cuántas horas trabaja (...) habitualmente a la semana en su...?) es posterior a la de las efectivas (pregunta 24)²⁹.

Recomendación:

- Se recomienda preguntar por las horas habituales antes de las efectivas. De tal manera que los informantes noten la diferencia, se mejore la captación de las horas trabajadas en los casos de los trabajadores ausentes temporalmente y a la vez permita una mejor identificación dentro de

²⁸ *Ibíd.* Párrafo 20 3c.

²⁹ En R. Castillo y J. Rosero *Empleo y condición de actividad en Ecuador* (INEC) página 8, proponen también que se debería preguntar primero por "... las horas habituales e inmediatamente preguntar por las horas efectivas, para forzar al informante a notar la diferencia" mencionando la alta correlación que actualmente existe entre la declaración de las horas habituales y las horas efectivas (para el promedio de diciembre 2007 a diciembre de 2013, solo el 2% de los casos existe diferencias). Los autores señalan que de esa manera se mejoraría la forma de indagar las horas trabajadas, de tal manera que los trabajadores ausentes temporales reportarían cero horas efectivas en la semana de referencia y si horas habituales. Destacando asimismo que tal como actualmente está la pregunta que indaga sobre las horas trabajadas (pregunta 24) los trabajadores ausentes (0.8% del total de ocupados para el promedio de diciembre 2007 a diciembre de 2013) reportan las horas trabajadas efectivas, porque en la pregunta se indaga sobre las horas trabajadas la semana anterior o sobre la última semana que trabajó.

las personas en subocupación por insuficiencia de tiempo trabajado por grupos que recomienda la 19ª CIET (2013) en el párrafo 44 (ver más adelante).

7. MEDICIÓN DE LA SUBOCUPACIÓN POR INSUFICIENCIA DE TIEMPO TRABAJADO

La subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo, junto con la desocupación y la fuerza de trabajo potencial forma parte de las medidas de subutilización de la fuerza de trabajo recomendadas por la 19ª CIET (2013) y se define como “ todas aquellas personas ocupadas que, durante el período de referencia corto, deseaban trabajar horas adicionales, cuyo tiempo de trabajo en todos los puestos de trabajo era inferior a un valor umbral especificado de horas, y que estaban disponibles para trabajar horas adicionales de haber tenido la oportunidad de trabajar más³⁰ .

El concepto de “tiempo de trabajo” referido en la definición de la 19ª CIET puede ser el de horas efectivamente trabajadas o de horas habitualmente trabajadas, dependiendo si el objetivo de la medición es en situaciones de corto o a largo plazo³¹. El valor umbral de horas se puede basar en la frontera establecida entre la ocupación a tiempo completo y a tiempo parcial o en los valores medianos o modales de las horas habitualmente trabajadas de todas las personas ocupadas o en las normas de tiempo de trabajo tal cual se especifican en la legislación o en las prácticas nacionales pertinentes, y que se hayan fijado para grupos específicos de trabajadores.

En el documento metodológico de la ENEMDU³² se define:

Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo.- Son personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo en el mes anterior al levantamiento de la encuesta y desean y están disponibles para trabajar horas adicionales. También conforman este grupo las personas que además de trabajar menos de 40 horas semanales y tener el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales, perciben ingresos laborales mensuales inferiores al salario mínimo. En estos casos, en que existe tanto una deficiencia de horas como de ingresos, predomina el criterio de horas, con lo cual, este indicador es comparable con la “subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo” de OIT (CIET 19).

El concepto de tiempo de trabajo utilizado en su definición operativa es una combinación de horas efectivas y las habituales para todos los trabajos (ocupación principal y secundaria), se utiliza las horas efectivas trabajadas durante la semana pasada para todas las personas ocupadas que están trabajando, y solo en los casos donde la persona ocupada está temporalmente ausente se utiliza las horas habituales.

El umbral de tiempo utilizado es la jornada máxima laboral, que para Ecuador, de acuerdo al Código del Trabajo (Capítulo V, Artículo 47), es 40 horas de trabajo a la semana y para los

³⁰ 19ª CIET (2013), párrafo 43.

³¹ A diferencia de la 16ª CIET (1998) en la que se recomendaba utilizar las horas efectivamente trabajadas para la medición del “subempleo por insuficiencia de horas”.

³² *Metodología de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU*, INEC, Junio 2015, páginas 42 y 43.

trabajadores adolescentes mayores de 15 años y menores a 17 años es de 30 horas semanales, según lo establecido en el Código del Trabajo y el Código de la Niñez y Adolescencia.

Según la 19ª CIET estar “disponible” para trabajar horas adicionales debería determinarse en relación con un período de referencia corto establecido, que refleje el plazo que, en el contexto nacional, se requiere habitualmente para dejar un puesto de trabajo y comenzar otro³³.

En el cuestionario de la ENEMDU en la pregunta 28: ¿Está disponible (...) para trabajar horas adicionales a la semana? no se define un periodo específico de referencia. Tampoco se menciona como instrucción en el manual de encuestadores, en el que se señala que la disponibilidad para trabajar “Se refiere a la actitud y posibilidad de una persona para trabajar en el momento en que se presenta la oportunidad para ello” (Manual de Empleo, INEC, Junio 2015, página 67).

Al estar en tiempo presente la pregunta 28, se entiende que el período de referencia no se refiere a la semana pasada, tampoco se refiere a ese periodo en la instrucción en el manual de encuestadores sino al “momento que se dé la oportunidad”. Por lo tanto puede entenderse que hay varias posibilidades sobre el periodo de referencia de la disponibilidad para trabajar horas adicionales, puede ser “de inmediato” o un periodo posterior no especificado³⁴. Al no mencionar el periodo de referencia en la pregunta, no se sigue la recomendación de la 19ª CIET mencionada.

Dependiendo del concepto de tiempo de trabajo utilizado, la 19ª CIET menciona tres grupos de personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo que se pueden identificar y ser de utilidad para el análisis de situaciones estructurales de cantidad de empleo insuficiente o por situaciones ocasionadas por factores cíclicos³⁵:

- a) las personas cuyas horas habitualmente y efectivamente trabajadas estaban por debajo del “umbral de horas”;
- b) las personas cuyas horas habitualmente trabajadas estaban por debajo del “umbral de horas” pero cuyas horas efectivamente trabajadas estaban por encima del “umbral de horas”;

³³ 19ª CIET (2013), párrafo 43 d).

³⁴ Como ejemplo de pregunta en la que señala un periodo de referencia posterior se puede mencionar la pregunta C11 de la Encuesta NENE de Chile: Si se le diera la posibilidad, ¿estaría disponible para trabajar más horas a la semana? y se tiene como alternativas de respuesta: “de inmediato; en los próximos 15 días; en un mes más o no tiene disponibilidad”. Como ejemplo de países que mencionan como periodo de referencia “la semana pasada” en la redacción de la misma pregunta son Colombia: Si la semana pasada le hubieran resultado un trabajo adicional o la posibilidad de trabajar más horas ¿estaba disponible para hacerlo? (encuesta GEIH, pregunta 58) o en Perú: ¿La semana pasada, estuvo disponible para trabajar más horas? (encuesta ENAHO, pregunta 521a).

³⁵ 19ª CIET (2013), párrafos 44 y 45. En el *Informe II Estadísticas del trabajo, el empleo y la subutilización de la fuerza de trabajo* de la 19ª CIET (páginas 40 y 41) se cita como ejemplo dos grupos mutuamente excluyentes: aquellos que habitualmente trabajan un número de horas inferior al valor umbral especificado de horas y aquellos que habitualmente trabajan un número de horas superior al valor umbral pero que durante el período de referencia corto no estaban trabajando o que de hecho trabajaron con horarios reducidos por motivos económicos. El primer grupo se halla en una situación prolongada de subocupación por insuficiencia de tiempo trabajado (dado que tanto su número de horas efectivamente trabajadas como de horas habitualmente trabajadas es inferior al valor umbral correspondiente) mientras que el segundo grupo está en una situación temporal de subocupación por insuficiencia de tiempo trabajado ocasionado por factores cíclicos o estacionales.

- c) las personas ocupadas “sin trabajar” o cuyas horas efectivamente trabajadas estaban por debajo del “umbral de horas”, debido a razones económicas (como la reducción de la actividad económica, incluidos la suspensión temporal y la escasez del trabajo, o las repercusiones de la temporada baja o inactiva).

Para identificar por separado estos grupos se requiere información tanto de las horas efectivamente trabajadas como de las horas habitualmente trabajadas. La 19ª CIET menciona que los países que utilizan solamente un concepto de horas (horas efectivas o horas habituales), podrán identificar la suma de los grupos a) y b) conjuntamente si se trata de las horas habitualmente trabajadas, y si las horas recolectadas por el país son sólo las horas efectivamente trabajadas, entonces se podrá identificar al grupo c), a condición de recolectar información acerca de las razones de estar “sin trabajar” o de haber trabajado por debajo del “umbral de horas”.

En la ENEMDU se tiene información tanto de las horas efectivamente trabajadas como de las horas habitualmente trabajadas, no obstante en la definición operativa de las personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo se utiliza una combinación de horas efectivas (para todos los ocupados que están trabajando) y las habituales (solo para los ocupados temporalmente ausentes), por lo tanto no se puede identificar por separado a los grupos antes mencionados.

Finalmente, la 19ª CIET recomienda identificar por separado a las personas que en un período reciente, que puede ser las últimas cuatro semanas o el último mes civil, llevaron a cabo “actividades de búsqueda” de “horas adicionales”, para que se pueda evaluar la presión que ejercen sobre el mercado laboral las personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo. Esto ya lo permite el cuestionario de la ENEMDU puesto que se realiza la pregunta 30: ¿en las últimas cuatro semanas ha realizado (...) alguna gestión para aumentar las horas de trabajo o cambiar de trabajo? (con 6 alternativas de respuesta de búsqueda y una adicional para los que no realizaron ninguna gestión).

Recomendaciones

- Se recomienda que en la pregunta para trabajar más horas (Pregunta 28) se especifique un periodo de referencia, el cual debe elegirse de manera que abarque el período que generalmente necesitan los trabajadores para dejar un empleo y empezar a trabajar en otro.
- Si se sigue la recomendación de medir primero las horas habituales y luego las horas efectivas, se podría medir la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo solo con horas efectivamente trabajadas (situaciones a corto plazo) o medirlo solo con horas habitualmente trabajadas (situaciones a largo plazo) de esta manera se podría identificar dentro de las personas en subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo los grupos recomendados en el párrafo 44 de la 19ª CIET, que son de utilidad para el análisis de situaciones estructurales de cantidad de empleo insuficiente o por situaciones ocasionadas por factores cíclicos.

8. MEDICIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL Y LA OCUPACIÓN INFORMAL

Las normas internacionales que brindan los parámetros a seguir para una adecuada medición y comparabilidad internacional de la ocupación en el sector informal y la ocupación informal se sustentan en dos disposiciones: Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal (15ª CIET, 1993) y las Directrices sobre una definición estadística de empleo informal (17ª CIET, 2003). Ambas disposiciones se complementan y orientan la elaboración de las estadísticas del empleo en la economía informal, término, que si bien no fue ratificado por la XVII CIET para el uso en estadísticas, es utilizado por la OIT para referirse al empleo en el sector informal y al empleo informal fuera del sector informal.

El sector informal se definió en términos de las características de la unidad de producción (punto de vista de empresa), que depende de la organización jurídica, la propiedad y el tipo de contabilidad que llevan las empresas. En el empleo informal (enfoque del puesto de trabajo o del empleo), se consideran varios elementos sujetos a la situación laboral de la persona. Bajo este enfoque, las personas pueden tener empleos informales tanto en empresas del sector formal como del sector informal. Definidos estos conceptos, el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas los integró a sus mediciones, tanto en la versión de 1993 como del 2008, particularmente en lo referente a la metodología de medición del empleo y la producción del sector informal en el Sistema de Cuentas Nacionales.

Las estadísticas de la ocupación en el sector informal y la ocupación informal son de relevancia para comprender la estructura del mercado de trabajo y la calidad del empleo; además son un paso importante hacia el mejoramiento integral de las estadísticas laborales, económicas y de las cuentas nacionales.

El sector informal es conocido como una de las principales fuentes de empleo en muchos países, además de relevante en la producción de bienes y servicios; la contribución de las empresas informales al valor agregado bruto es, en esos países, sustancial. Asimismo, el empleo en el sector informal desempeña un papel fundamental en la reducción de la pobreza, pues en muchas ocasiones es la principal o única fuente de ingresos para este grupo de personas. El empleo informal por su parte, representa una porción considerable del empleo en la actualidad, y en la mayoría de los países en desarrollo es un componente de la mano de obra de trabajo mayor que el empleo formal. Sin embargo, a pesar del considerable aporte del empleo informal en la actividad económica, con frecuencia se asocia a trabajos de baja calidad y con precariedad, que están fuera de las estructuras jurídicas e institucionales de la economía moderna.

En muchos casos, las personas con ocupación informal carecen de acceso a los mercados modernos de capital, a la capacitación formal y a los sistemas oficiales de seguridad social, y por definición, reciben poca o ninguna protección legal. El empleo informal juega un papel relevante como fuente de empleo para las mujeres, los jóvenes y los migrantes, y su contribución en el desarrollo y la evaluación de políticas referidas a la creación de empleo, la igualdad de género, el empleo juvenil y el desarrollo rural. Por tanto, la relevancia de conocer sobre estas dos

concepciones se debe a su aporte para la comprensión de la estructura del mercado laboral y la calidad del trabajo.

8.1 Ocupación en el sector informal

Según la resolución de la 15ª CIET el concepto de sector informal se refiere a: unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo - en los casos en que existan - se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales(15ª CIET, párrafo 5.1).

La **ocupación en el sector informal** incluye, por tanto, todos los empleos en las empresas del sector informal o a todas las personas que, durante el período de referencia dado, estaban ocupadas en por lo menos una empresa del sector informal, independientemente de su situación en el empleo (categoría ocupacional) y de si éste era su empleo principal o secundario.

Conceptualmente la 15ª CIET considera que las **unidades de producción del sector informal** son empresas que presentan las siguientes características: El activo fijo y otros valores no pertenecen a la empresa en sí, sino a sus propietarios; tales unidades no pueden efectuar transacciones o celebrar contratos con otras unidades, ni contraer obligaciones en su propio nombre. Los propietarios tienen que reunir los fondos necesarios por su cuenta y riesgo y deben responder personalmente, de manera ilimitada, de todas las deudas u obligaciones que hayan contraído en el proceso de producción; en muchos casos, es imposible distinguir claramente los gastos para la producción de la empresa de gastos normales del hogar. Similarmente, ciertos bienes de equipo, como los edificios o los vehículos, pueden utilizarse indistintamente para fines comerciales y para uso propio del hogar (15ª CIET, párrafo 5.2).

Según esta resolución el sector informal se define como un subconjunto de empresas que no están constituidas en sociedad, consideradas como empresas de los hogares. Estas son unidades de producción que no son una entidad legal separada e independiente del (o de los) miembro(s) del hogar propietario(s) de la misma. Tales empresas no llevan una contabilidad completa que pueda proporcionar un medio que permita identificar los flujos de ingresos y de capital entre la empresa y el (los) propietario(s). Las empresas de hogares comprenden las empresas no constituidas en sociedad cuya propiedad y funcionamiento están en manos de uno o varios miembros de un mismo hogar, así como las empresas de socios no constituidas en sociedad, formadas por miembros de diferentes hogares que no llevan un sistema completo de contabilidad (15ª CIET, párrafo 7).

Las empresas del sector informal comprenden a las empresas informales de trabajadores por cuenta propia, así como a las empresas de empleadores informales. Para propósitos operativos, las empresas informales de cuenta propia, dependiendo de las circunstancias nacionales,

comprenden todas las empresas de cuenta propia o solo aquellas que no están registradas bajo formas específicas de legislación nacional. El registro puede referirse a registro de impuestos, leyes de seguridad social, regulaciones de grupos de profesionales, o regulaciones establecidas por los cuerpos de legislación legal (15ª CIET, párrafo 8.3). Igualmente, por razones operativas, las empresas de empleadores informales pueden definirse, según las circunstancias nacionales, en función de una o varias condiciones siguientes: i) el tamaño de las unidades es inferior a un nivel determinado de empleo; ii) no están registradas o no ocupan empleados registrados (15ª CIET, párrafo 9.2).

Los trabajadores domésticos son personas exclusivamente empleadas por los hogares para ofrecer servicios domésticos remunerados en efectivo o en especies. Los trabajadores domésticos deberían incluirse o excluirse del sector informal según las circunstancias nacionales y la posible utilización de las estadísticas. En cada caso, los trabajadores domésticos deberían identificarse de manera separada en subcategorías para poder facilitar la comparabilidad internacional de estadísticas (15ª CIET párrafo 19)³⁶. De acuerdo con el Manual Estadístico del Sector Informal y el Empleo Informal (OIT, 2013), los hogares que contratan servicios domésticos se excluyen tanto del sector formal como del sector informal (conformando un tercer sector, el sector de los hogares). Adicionalmente, y dependiendo de las prestaciones laborales que recibe el trabajador doméstico, su puesto de trabajo podrá clasificarse dentro o fuera del empleo informal.

Tomando en cuenta los aspectos conceptuales señalados, la información clave para identificar el sector informal en una encuesta de hogares quedaría definida tomando en consideración las características de la unidad de producción y la forma en que ésta es administrada, para lo cual los criterios operativos a investigar estarían dados por: a) El registro de la unidad de producción de acuerdo a disposiciones establecidas en la legislación nacional (comercial, industrial, tributaria,); b) organización legal y propiedad de la empresa (organización jurídica o el sector institucional); c) la existencia de registros contables completos; d) el destino del producto y e) el tamaño de la unidad económica, es decir el número de personas ocupadas por tipo de trabajador (trabajadores familiares auxiliares, asalariados, empleador), si se consideran como criterios para definir el sector informal; de otra manera, esta información puede considerarse como contextual/circunstancial³⁷.

En la encuesta ENEMDU para identificar a las personas ocupadas en el sector informal en su trabajo principal y secundario se realizan preguntas sobre el tamaño del establecimiento, el tipo de contabilidad y el registro. No se identifica a las empresas de hogares no constituidas en sociedad a través de preguntas sobre la organización jurídica o el sector institucional. En su lugar, utiliza preguntas sobre la situación en el empleo (preguntas 42 y 54 para el empleo principal y secundario, respectivamente) y sobre el tamaño del establecimiento (preguntas 47 y 56) como

³⁶ En la clasificación sectorial de la ENEMDU los trabajadores domésticos se excluyen del sector informal y se clasifican aparte como “Actividades del servicio doméstico” (ver más adelante).

³⁷ *La Medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*, OIT 2013, página 90. En este manual también se mencionan otros criterios que pueden considerarse para identificar a las empresas del sector informal como el tipo de actividad económica con el objetivo de excluir a los hogares que emplean trabajadores domésticos asalariados así como la exclusión eventual de las empresas dedicadas a la agricultura y actividades afines; otro criterio podría ser también, en el caso de los asalariados, si los empleadores deducen las contribuciones del impuesto sobre la renta de su salario.

filtros. Estas dos preguntas se utilizan para excluir de las preguntas sobre el tipo de contabilidad y el registro, a todos los trabajadores del sector público y a los trabajadores domésticos, así como a los establecimientos con 100 o más trabajadores. Para las personas que trabajan en establecimientos con menos de 100 personas ocupadas, se les formula una pregunta adicional abierta sobre el número efectivo de personas ocupadas. Las preguntas sobre el tipo de contabilidad (preguntas 48 y 57), tienen opciones simples de respuestas para distinguir entre aquellas que tienen un conjunto completo de cuentas, aquellas que mantienen sus cuentas en libros y las que no tienen un registro de cuentas. Finalmente se incluyen dos preguntas (preguntas 49 y 58) para identificar el registro ante las autoridades fiscales.

Dada la importancia del tamaño del establecimiento para identificar las empresas del sector informal, tal como señala el Manual de la OIT³⁸, es recomendable que en las preguntas sobre tamaño de establecimiento (preguntas 47 y 56) se utilicen rangos estrechos de tamaño como categorías de respuestas, para reducir el margen de error en las respuestas, especialmente en el caso de las microempresas.

La clasificación de la sectorización de la población ocupada en la ENEMDU es la siguiente³⁹:

Sector formal.- Lo componen las personas ocupadas que trabajan en establecimientos que tienen Registro Único de Contribuyente (RUC). Para efectos del cálculo en la ENEMDU, las personas que trabajan en establecimientos de 100 trabajadores y más son parte del sector formal pues se considera que estos establecimientos tienen todos los registros de ley (incluyendo el RUC).

Sector informal.- El sector informal corresponde a establecimientos económicos que no tienen RUC. Para efectos del cálculo del indicador de empleo en el sector informal, se considera a los establecimientos de menos de 100 trabajadores.

Ocupados no clasificados por sector.- Son aquellos ocupados que no saben si el establecimiento en el que trabajan tiene un número de RUC.

Actividades de servicio doméstico.- Dentro de esta categoría están las personas que trabajan en hogares particulares en condición de dependientes de los mismos o por cuenta propia (se incluyen empleados domésticos, lavanderas, niñeras, jardineros, chóferes, etc.).

Esto significa que a nivel conceptual, se tiene un solo criterio para identificar los ocupados en el sector informal que es la tenencia de RUC. Asimismo, a nivel operativo, solo se considera la ocupación principal para la clasificación por sectores.

Se debe señalar que hasta marzo del 2015, la metodología para la medición del sector informal consideraba a los establecimientos de hasta 10 empleados y que no tenían RUC o no llevaban registros contables. Sin embargo, la problemática de la medición anterior no tomaba en cuenta la normativa tributaria vigente en el país. Como en el caso de personas naturales en donde la

³⁸ *Ibíd.* Página 99.

³⁹ Metodología para la medición del empleo en Ecuador, INEC Julio 2015, página 18.

tenencia de RUC legalmente no los obliga que lleven contabilidad completa, por lo tanto deberían ser clasificados los individuos o la empresa del hogar en el sector formal. Similar es el caso de las personas naturales que tienen posibilidad de acogerse a un régimen impositivo simplificado denominado Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE), que funciona desde el 2008, y que legalmente no necesitan tener una contabilidad completa pero sí necesitan tener un RUC y un registro de ingresos y gastos, por ende, al igual que el caso anterior deberían ser clasificados en el sector formal. Respecto a los no ocupados no clasificados por sector, en la anterior metodología se clasificaban a los que no sabían si el establecimiento en el que trabajaban tenía RUC, no tenían información si tenía registros contables y tamaño de sus establecimientos⁴⁰.

Como se señala en el Manual de la OIT, una preocupación común para identificar a las personas ocupadas en el sector informal, es que tanto los asalariados, los trabajadores familiares auxiliares y los informantes sustitutos pueden encontrar dificultades para responder en forma correcta a algunas de las preguntas para determinar si se cumple con los criterios utilizados para definir el sector informal, especialmente las preguntas para determinar la organización jurídica, las prácticas de contabilidad y el registro de las empresas para las que trabajan. La mejor solución es que se recopile información de todas las personas ocupadas sobre las unidades económicas en las que trabajan, diseñando las preguntas y alternativas de respuestas con el lenguaje y los términos utilizados por los encuestadores y encuestados, más que con el lenguaje y la terminología de los estadísticos y de las regulaciones legales⁴¹.

Asimismo, una estrategia alternativa para reducir la clasificación errónea en el sector informal (o en el empleo informal) es formular preguntas a los asalariados que estén relacionadas en forma más directa con su situación, tales como si los empleadores deducen de su salario las contribuciones a la Seguridad Social y del impuesto sobre la renta. De esa forma se reduciría la no respuesta debido a la falta de su conocimiento, como por ejemplo si la empresa tiene o no RUC o si lleva contabilidad completa, de tal manera, que en el caso de la ENEMDU también reduciría el porcentaje que se clasifica como “Ocupados no clasificados por sector.”⁴²

Recomendaciones

- Se recomienda evaluar como criterio complementario el incluir en el cuestionario una pregunta sobre la organización jurídica o el sector institucional, que deben contestar todos los ocupados con excepción de los ocupados del sector público y el servicio doméstico.

⁴⁰ Actualización metodológica: Empleo en el sector informal y clasificación de los ocupados según sectores, INEC Julio 2015, páginas 7 a 9.

⁴¹ *La Medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*, OIT 2013, página 67.

⁴² En el manual de la OIT (op. cit. página 94) se muestra el organigrama para identificar a los trabajadores en el sector informal, basado en un modelo de cuestionario de la OIT. Para los asalariados que contestaron que no sabían si la empresa tenía registro, se les formula la pregunta sobre la deducción de impuestos del sueldo, si contestan positivamente se les clasifica con empleo en el sector formal y si contestan que “No/No sabe” se les clasifica con empleo en el sector informal.

- Se recomienda que en las preguntas sobre tamaño de establecimiento (preguntas 47 y 56) se utilicen rangos acotados de tamaño como alternativas de respuestas, para reducir el margen de error en las respuestas, esto sería útil especialmente en el caso de las microempresas.
- Se recomienda incluir una pregunta para los asalariados sobre si el empleador realiza deducciones sobre sus salarios, que podría ubicarse después de la pregunta que indaga sobre la existencia de RUC en el establecimiento o lugar donde trabaja (pregunta 49). De esta manera se podría reducir la no respuesta o “no sabe” debido a la falta de conocimiento de la pregunta anterior y así permitir una adecuada clasificación en el empleo en el sector formal o informal.

8.2 Ocupación informal

La actual metodología de la ENEMDU no considera la medición de la ocupación informal. El objetivo de esta parte del informe es realizar un primer acercamiento al tema. Para una mejor lectura sobre sus alcances y medición se recomienda revisar las *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal* (17ª CIET, 2003) así como el documento *La Medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*, OIT 2013.

El marco conceptual para definir el empleo informal fue desarrollado por la OIT en el informe “Trabajo decente y economía informal”, preparado para la Conferencia internacional del trabajo (2002), basado en definiciones estadísticas internacionales ya existentes. En dicha Conferencia la economía informal fue definida como “todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores o las unidades económicas que - en la ley o en la práctica – no están cubiertas o suficientemente cubiertas por acuerdos formales”. Posteriormente fue sometido a la 17ª CIET (2003) en la que se adoptó las “Directrices sobre una definición estadística de empleo informal”.

Estas directrices ampliaron el marco conceptual para la medición estadística de la informalidad recogiendo las otras dimensiones del empleo informal que no se lograban captar a través de la estimación única del empleo en el sector informal. El principal logro fue el desarrollo de directrices para un nuevo marco conceptual que distingue entre la informalidad desde el punto de vista de las unidades de producción como unidades de observación por un lado, y el de puestos de trabajo como unidades de observación, por otro. Mientras que el empleo en el sector informal se refiere a todos los empleos en las empresas informales, el empleo informal se refiere a puestos de trabajo informales.

Se debe destacar que el empleo informal es uno de los principales indicadores estadísticos de trabajo decente que han sido propuestos por la OIT, y se incluye en la dimensión “oportunidades de empleo”, de la misma manera fue propuesto como un indicador de empleo adicional para observar el desarrollo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: La parte de las mujeres en (i) empleo asalariado informal y (ii) empleo independiente informal.

La 17ª CIET define el *empleo informal* como el número total de empleos informales, sean realizados en empresas del sector formal, empresas del sector informal u hogares, durante un período de referencia determinado. Incluye a:⁴³

⁴³ 17ª CIET (2003), párrafo 3.

- i. Trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;
- ii. Empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;
- iii. Trabajadores familiares auxiliares independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal, dado que no tienen contratos de trabajo escritos, y el empleo no es sujeto a la legislación laboral, seguridad social, convenios colectivos, etc.;
- iv. Miembros de cooperativas de productores informales, es decir cooperativas no constituidas formalmente como entidades jurídicas;
- v. Asalariados que tienen empleos informales ya que estén empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados;
- vi. Trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar, sí son considerados como ocupados de acuerdo con la definición de empleo de la 13ª CIET (1982).

La definición de empleo asalariado informal representa el principal nuevo elemento de las directrices. Según la 17ª CIET⁴⁴, se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación laboral, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). Las razones pueden ser las siguientes: la no-declaración de los empleos o de los asalariados (ejemplo los trabajadores clandestino, trabajadores inmigrantes ilegales); empleos ocasionales o empleos de limitada corta duración; empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social); el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo); o empleos a los cuales el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo. El impacto sobre la comparabilidad internacional de estadísticas del empleo informal fue reconocido por la 17ª CIET, debido a la gran diversidad de situaciones de empleo informal encontradas en los diferentes países, la 17ª CIET recomienda que los criterios operativos para definir empleos asalariados informales se determinaran en función de las circunstancias nacionales y de la disponibilidad de información.

En cuanto a la población ocupada independiente (personas cuenta propia y empleadoras), según la 17ª CIET, difícilmente se pueden separar del tipo de empresa de la que son titulares, por lo cual, el carácter informal de sus puestos de trabajo se deriva directamente de las características de la unidad económica que dirigen, es decir, si legal o jurídicamente no están inscritas como empresa o actividad, y además, si no llevan registros contables completos.

⁴⁴ 17ª CIET (2003), párrafo 5.

Debido a que una persona puede tener simultáneamente dos o más empleos formales y/o informales, es decir existe pluriempleo, los empleos en vez que las personas empleadas se toman como unidades de observación. Las personas empleadas ocupan puestos de trabajo que pueden ser descritos por diferentes características relacionadas con el empleo, y estos empleos se llevan a cabo en las unidades de producción (empresas) que pueden ser descritos por diferentes características relacionadas con la empresa. Así, en términos operativos el marco conceptual del empleo informal se refleja en la matriz que se presenta a continuación, donde la dimensión de las características de las unidades de producción estaría contenida en las filas de la matriz y la dimensión de las características de los puestos de trabajo se reflejaría en las columnas.

Marco conceptual: Empleo Informal⁴⁵

Unidades de producción por tipo	Empleos según situación en el empleo									
	Trabajadores por cuenta propia		Empleadores		Trabajadores familiares auxiliares	Asalariados		Miembros de cooperativas de productores		
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Empresas del sector formal					1	2				
Empresas del sector informal ^(a)	3		4		5	6	7	8		
Hogares ^(b)	9					10				

- (a) Según la definición de la XV CIET (con exclusión de los hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados).
- (b) Hogares que producen bienes exclusivamente para su propio uso final y hogares que emplean a trabajadores domésticos asalariados.

Las celdas gris oscuro se refieren a los empleos que, por definición, no existen en el tipo de unidades de producción en cuestión. Las celdas gris claro se refieren a los empleos que existen en el tipo de unidades de producción en cuestión pero que no son pertinentes al empleo informal. Las celdas que no están sombreadas se refieren a los tipos de empleos que representan los diferentes segmentos del empleo informal.

Celdas 1 y 5: Trabajadores familiares auxiliares: no tienen contrato de empleo y no cuentan con protección jurídica o social como resultado de su empleo, en empresas del sector formal (celda 1)

⁴⁵ 17ª CIET (2003), Anexo.

o en empresas del sector informal (celda 5). La naturaleza informal de sus empleos es resultado directo de la situación en el empleo.

Celdas 2, 6 y 10: Los asalariados que tienen empleos informales, ya sea que estén asalariados por empresas del sector formal (celda 2), por empresas del sector informal (celda 6) o como trabajadores domésticos asalariados por los hogares (celda 10).

Celdas 3 y 4: Trabajadores por cuenta propia (celda 3) y empleadores (celda 4) que tienen sus propias empresas del sector informal. La naturaleza informal de sus empleos es resultado directo de las características de la empresa de la que son propietarios.

Celda 7: Asalariados que trabajan en las empresas del sector informal pero tienen empleos formales.

Celda 8: Miembros de cooperativas informales de productores. La naturaleza informal de su empleo es resultado directo de las características de la cooperativa de productores de la que son miembros.

Celda 9: Productores de bienes exclusivamente para el uso final propio de sus hogares (por ej. agricultura de subsistencia).

Empleo informal: Celdas 1 a 6 y 8 a 10.

Empleo en el sector informal: Celdas 3 a 8.

Empleo informal fuera del sector informal: Celdas 1, 2, 9 y 10.

De los aspectos conceptuales aprobados por la 17ª CIET se puede derivar que el empleo informal se encuentra integrado por dos dimensiones, claramente distinguibles pero complementarios, una constituida por los ocupados en el sector informal y otra constituida por los ocupados informales fuera del sector informal y que el núcleo central de estos últimos se encuentra representado por los asalariados que no tienen acceso a determinadas prestaciones socio laborales. En otras palabras, el empleo informal fuera del sector informal incluye el fenómeno de la informalización de las relaciones de trabajo. La preocupación está centrada en la flexibilidad y la naturaleza del contrato de trabajo sin protección en lugar del tipo de actividad o la unidad económica.

Para identificar a los trabajadores en el empleo informal se requiere conocer la situación en el empleo, es decir las preguntas en relación con las definiciones y características del empleo informal (y del sector informal) tienen que ser aplicadas a todas las personas ocupadas sin tener en cuenta su situación en el empleo (categoría ocupacional) incluyendo a los asalariados y trabajadores familiares auxiliares; además las preguntas se deben realizar tanto en relación con el trabajo principal como el secundario.

Por lo general, las preguntas adicionales que se necesitan para la medición del empleo informal en las encuestas de hogares, se refieren únicamente para la identificación de empleos asalariados informales. Para las demás categorías de la situación en el empleo, las clasificaciones de los

empleos como formales o informales es resultado directo de la situación en el empleo (categoría ocupacional) y de las características de las empresas en que laboran.

Contribuciones a la seguridad social derivadas de la relación de trabajo

Un criterio clave para la medición del empleo informal es conocer la naturaleza del empleo en términos de los derechos a la protección social, de hecho y de derecho, y a otros beneficios del empleo determinados por la legislación nacional y si el empleador realiza los aportes, es decir si están relacionados con el empleo.

Normalmente los puestos de trabajo que tienen acceso a la seguridad social están amparados bajo un contrato de trabajo y por lo tanto gozan de las otras prestaciones socio laborales (vacaciones, indemnizaciones, preavisos, etc.), esto explica que este beneficio tenga prioridad sobre las otras prestaciones socio laborales como elemento definitorio de un empleo informal. En otras palabras, aquellos asalariados, a los que su puesto de trabajo no les brinda cobertura a la seguridad social, la atención médica o cualquier otro plan de protección ya sea público o privado, con independencia de si trabajan en unidades de producción formal o informal, se consideran como parte del empleo informal.

La pregunta 44 de la ENEMDU cumple estas características: ¿(...) recibe por parte del patrono o empleador?, teniendo 11 alternativas, en las que se incluye el seguro social, seguro médico y vacaciones, y según el manual de encuestadores, cada alternativa es de tipo cerrada de selección única dicotómica (se debe responder Sí o No) con instrucciones precisas para las alternativas.

Como señala el manual de la OIT, existe una tendencia de la política social en varios países, referida a la introducción de planes para proteger a todas las personas con el objetivo de lograr una cobertura universal de los aspectos básicos de la seguridad social con independencia de su condición como trabajador. En decir, incluso un trabajador informal podría tener alguna protección social pero ésta no deriva necesariamente de su trabajo. Por lo que es necesario ser muy claro cuando se formulan las preguntas a las personas sobre si sus beneficios están relacionados con el empleo y por supuesto a la respuesta del encuestado. Al respecto, tener en cuenta la Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo adoptada por la 16ª CIET (1998), párrafos 14 y 25, que recomienda que los planes de cobertura universal no se deben considerar como beneficios relacionados con el empleo.

Existencia de contrato escrito y tipo de contrato

Las preguntas sobre la existencia de contrato escrito y el tipo de contrato de trabajo son herramientas útiles para la medición del empleo informal. Sin embargo, éstas no son variables para definir los empleos informales. Aunque sea probable que la inexistencia de un contrato de trabajo implique que un trabajador no tiene acceso a los derechos relacionados con el empleo o a las contribuciones sociales del empleador, lo contrario, es decir, tener un contrato de trabajo escrito no es garantía de que en un determinado caso se tenga acceso a dichos derechos laborales. Por lo que nuevamente se debe destacar la importancia que las preguntas específicas sobre las

contribuciones sociales del empleador y los beneficios relacionados con el empleo, sean incluidos en el cuestionario.

Independientemente de las situaciones de hecho o de derecho, es evidente que no se encuentran en la misma situación los asalariados que tienen una relación de trabajo amparada en un contrato escrito y aquellos que no tienen dicha garantía, por lo que resulta pertinente que se indague sobre esta condición.

La pregunta 43 del cuestionario de la ENEMDU sobre el tipo de contrato investiga la “estabilidad” de un trabajador para determinar las condiciones de temporalidad y/o estabilidad de su trabajo (si es nombrado, con contrato permanente/indefinido, temporal, ocasional o eventual, por obra o destajo, por horas y por jornal), es decir, capta la amplia gama de contratos de trabajo existentes. Sería útil incorporar otra pregunta adicional, para recopilar información con el objeto de distinguir si un asalariado informal que funciona fuera del sector informal está trabajando sobre la base de un acuerdo oral o un contrato escrito.

Otras prestaciones relacionadas con el empleo

Hay otras prestaciones relacionadas con el empleo que pueden dar luces sobre las características del puesto de trabajo de los asalariados, como por ejemplo, la licencia por enfermedad, permisos por maternidad y, en el caso de los cuenta propia, la temporalidad del empleo, el sitio o lugar donde trabaja (como la pregunta 46), en el sentido que por la naturaleza del trabajo no son susceptibles a estar registrados o llevar contabilidad formal en forma periódica. De acuerdo a la legislación laboral nacional o la especial situación de algunos cuenta propia, se puede considerar la inclusión de estos derechos laborales como alternativas de respuesta a preguntas existentes o preguntas separadas para mejorar la medición del empleo informal.

Recomendaciones

- Se recomienda revisar las Directrices sobre una definición estadística de empleo informal (17ª CIET, 2003) así como el documento La Medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal, OIT 2013.
- Consideramos que en la actualidad la ENEMDU tiene las preguntas necesarias para la medición del empleo informal, por lo que se sugiere desarrollar una definición de empleo informal basada en el marco conceptual de la 17ª CIET, de ser necesario se puede considerar la asistencia técnica de la OIT.

Como hemos visto a lo largo de estos capítulos el marco teórico que subyace la medición y el análisis del mercado laboral ecuatoriano, a través de la ENEMDU, toma en consideración las normas internacionales en sus diferentes conferencias (13°, 16° y 19°), es destacable también el esfuerzo permanente de actualización metodológica, en particular desde el año 2007 e incluso este año con la actualización metodológica de la ocupación en el sector informal, lo cual es una FORTALEZA de la ENEMDU. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, también hemos visto que no

se sigue en estricto las recomendaciones de las CIET en sus conceptos y metodología de medición de algunos de sus indicadores, detectándose aquí una DEBILIDAD de la Encuesta.

9. DOCUMENTO METODOLÓGICO

El propósito de este documento es mostrar de una manera general los principales lineamientos metodológicos utilizados en el planeamiento, diseño, implementación, control de calidad, procesamiento, análisis y difusión de resultados, de la encuesta realizada. En general, este documento es un resumen de los demás informes metodológicos que son elaborados de manera independiente y es práctica común en la región que se adjunte a las bases de datos al momento de su distribución. Su utilidad práctica radica en que de una manera rápida y resumida puede documentar a los usuarios sobre la metodología utilizada. Además, este tipo de informe se presta de manera ideal para adjuntarlo o presentarlos en la página web junto a los boletines informativos sobre la encuesta de hogares y también con los tabulados básicos e informe descriptivo general de resultados de un periodo.

Al respecto, los documentos de metodología de la ENEMDU que se presentan en cada trimestre, tratan de cubrir todos los aspectos antes mencionados por lo que es una FORTALEZA. Sin embargo de deben señalar sus DEBILIDADES: Consideramos que se debe elaborar un solo documento metodológico separado de los informes de análisis de los resultados del trimestre, de tal manera que no se repita cada trimestre el texto de la metodología y se publique un análisis (separado) más detallado y desagregado de los resultados de la coyuntura laboral. Asimismo, faltan algunos temas que deberían incluirse en el documento metodológico, como por ejemplo remarcar los cambios respecto a encuestas anteriores o la medida en la cual es comparable con las anteriores, la calidad comparada con otras fuentes, no publicar por separado las actualizaciones metodológicas. Sería recomendable también, tal como se realiza en otros países de la región, incluir en el Anexo, además del Glosario de términos, el cuestionario, el flujo del cuestionario (indicaciones sobre rutas, saltos, simbología, etc.), modo de obtener la base de datos de la encuesta de hogares, una lista de instituciones de contraparte y contactos, lista de documentos de soporte que deben adjuntarse durante la entrega de la base de datos.

10.PLAN DE MEJORAS

Si se siguieran las recomendaciones dadas, implicará en algunos casos, cambios en el cuestionario por reubicación de preguntas así como la inclusión de nuevas preguntas, en especial por las derivadas de la 19ª CIET. Al respecto la misma 19ª CIET señala en su párrafo 92, que el impacto de las revisiones, las nuevas series temporales o los nuevos indicadores que se deriven de la resolución, así como el impacto de los cambios en las series ya existentes, deberían evaluarse durante un período de tiempo adecuado, antes de su comunicación. Esto debería indicarse y documentarse por ejemplo, mediante la publicación de estimaciones o series en paralelo, durante al menos un año tras su implementación. Los costos asociados deberán evaluarse por el INEC.

PLAN DE MEJORAS

Requisito de calidad	Fortaleza	Debilidad	Acción de mejora
Seguimiento de las recomendaciones y directrices de las CIET	El marco conceptual de la ENEMDU toma en consideración las recomendaciones de las CIET y hace actualizaciones de sus metodologías en base a ellas.	No se sigue en estricto las recomendaciones de las CIET en sus conceptos y metodología de medición de algunas definiciones relacionadas al empleo	Seguir las recomendaciones de las resoluciones y directrices de las CIET. Cuando impliquen cambios en el cuestionario, nuevos indicadores, nuevas series temporales, cambios en las series ya existentes deberán evaluarse durante un periodo de tiempo adecuado antes de publicarse.
Documento metodológico	La metodología de la ENEMDU trata de cubrir de manera general los principales lineamientos metodológicos de la encuesta.	Se publica junto con el análisis de los resultados trimestrales. Se publica por separado las actualizaciones metodológicas y no incluye algunos temas	Publicar un solo documento metodológico separado del análisis de los resultados trimestrales. Debe incluir, entre otros temas, los cambios y actualizaciones metodológicas.

Bibliografía

General

- Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos (OIT, 1990)
- Hussmanns, R. (2004) Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment” Working Paper No. 53. Policy Integration Department Bureau of Statistics International Labour Office Geneva
- 13ª CIET (1982) Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo
- 14ª CIET (1987) Directrices sobre la incidencia de los programas de promoción del empleo sobre la medición del empleo y del desempleo
- 15ª CIET (1993) Resolución sobre las estadísticas del empleo en el Sector informal
- 16ª CIET (1998) Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado
- 16ª CIET (1998) Directrices sobre ausencias del trabajo de larga duración
- 17ª CIET (2003) Directrices sobre una definición estadística de empleo informal
- 18ª CIET (2008) Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo
- 19ª. CIET (2013) Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo
- La medición de la Informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal (OIT). 2003 Organización Internacional del Trabajo.
- Encuestas de población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos (OIT, 1990)

Proporcionada por INEC para efectos de la evaluación

- Presentación_Certificación_2015
- Código de Buenas Prácticas Estadísticas
- Ley de Estadística
- Metodología para la Formulación del Plan de Desarrollo Estadístico Nacional (2014)
- Programa Nacional de Estadística
- Plan de Desarrollo Estadístico (versión final)
- Documento Metodológico PDNE 2014
- Estatuto Orgánico por Procesos_2015
- Formulario_Procesos_Encuestas_2015
- Matriz calificación_producción_encuesta
- Matriz calificación_procesos_encuesta
- Matriz calificación_experto_temático
- Matrices_calif_produc_estad_del proceso_encuestas
- Matriz Caracterización Entorno Informático_2015
- Matriz de Calificación Informática_Evaluación de Infraestructura
- Matriz de Calificación Informática_Evaluación de Integridad

- Formulario_información_técnica_diligenciado
- Grabaciones de las entrevistas con los responsables (entorno, planificación, diseño; construcción, recolección, procesamiento; análisis, difusión, archivo)
- ENEMDU_Informe Validación_Junio-2015
- Informe Encuesta de Satisfacción
- Informe de Resultados Análisis de Procesos ENEMDU
- Demanda Satisfecha-Usuarios de Información
- Necesidades de información (Comisión Ciencia y Tecnología)
- Necesidades de información (Comisión Pobreza)
- Necesidades de información (Comisión Empleo)
- Necesidades de información (Comisión Seguridad)
- Necesidades de información (Comisión Vivienda)
- Necesidades de información (Comisión Educación)
- Evidencia previa a la metodología (ENEMDU_Ficha_Metodológica_Acuerdo BCE-INEC)
- Evidencia previa a la metodología (Presentación, Metodología, Resumen Ejecutivo)
- Evidencia previa a la metodología (La medición del empleo en el Ecuador, Gallardo C.)
- Evidencia previa a la metodología (Desempleo_BCE_03_Hoger Capa)
- Evidencia previa a la metodología (Acta Acuerdo Publicación Junio 2007)
- Fuentes de datos (Informe Comparativo de la ENEMDU con Otras Fuentes)
- Lineamiento y Presupuesto (INEC-DIJU- 2015-0061-M, INEC-DIJU-2014-0747-M)
- Plan de Trabajo (Agenda Junio 2015, Presentación Reunión ENEMDU Junio 2015)
- Metodología (Actualización Diseño Muestral ENEMDU, Diseño Muestra Resumen, Empleo y Condición de Actividad, Metodología ENEMDU, Metodología Diseño Muestral ENEMDU)
- Diseños preliminares Junio 2015 (Formulario ENEMDU)
- Manuales (Aplicación y Usuario Digitación, de Empleo, de Crítica Codificación)
- Plan de tabulados (tabulado informalidad, tabulados antiguo marco, tabulados marco oficial)
- Fichas de indicadores (Actas, Indicadores Educación, Fichas metodológicas Mercado Laboral, Metodología Líneas de Pobreza, Pobreza por Ingresos, Pobreza por NBI en Ecuador)
- Informe de medidas contingentes durante el procesamiento
- Análisis (Informe Comparativo de la ENEMDU con Otras Fuentes, Informe Salarios IESS-ENEMDU, Nota ENEMDU-ENTI)
- Análisis de consistencia de resultados (Actualización empleo en el sector informal, Informe Economía laboral, Informe pobreza y desigualdad, Nota Técnica Sectorización Población Empleada)
- Serie Histórica de Indicadores (Empalme ENEMDU)
- Empleo y condición de actividad en Ecuador, Roberto Castillo Añazco, José Rosero Moncayo, INEC.
- Actualización metodológica: Empleo en el sector informal y la clasificación de los ocupados según sectores, INEC, Julio 2015