



GOBIERNO DE ÁLVARO COLOM
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
G U A T E M A L A

**Informe Sobre el Proyecto para la Formación Técnica al
Personal de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión
Social de Guatemala**

***FONDO DE COOPERACION DE LA RIAL – Visita in situ al Ministerio de
Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de Argentina***

Buenos Aires, Nov. 30 a Dic. 4, 2009

Elaborado por: Orantes Morales, Guillermo Francisco



Informe Sobre el Proyecto para la Formación Técnica al Personal de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala

El interés principal del personal que labora en la Dirección de Estadísticas Laborales de este ministerio y principal objetivo de este proyecto, radica en formar técnicos profesionales en el área de estadísticas laborales, para que puedan desarrollar mejor sus funciones en la práctica cotidiana, a través de aplicar el aprendizaje por modelamiento, que ayuda a incrementar una mejor visión con carácter innovador que se adecue y opere bajo las necesidades propias de nuestro país.

Por eso mismo, era importante realizar esta actividad, para conocer el modus operandi de Argentina y como ellos a pesar de tener similitudes con nuestro país desde el funcionamiento hasta las complicaciones, han logrado evolucionar y ser entidades que brindan asesoría y apoyo para la toma de decisiones en la políticas publicas y obtener la satisfacción de proporcionar indicadores sobre el la fluctuación de su mercado. Dando a conocer en esta actividad su marco operativo de trabajo, sus logros alcanzados, su estructura de funcionamiento; así como, diversos estudios y sus trayectorias. Además de brindar asesoría en diversos temas correspondientes a las estadísticas laborales.

Razón suficiente para solicitar el intercambio de información y logística que incentiven la planificación en Guatemala. En donde el proyecto tenía contemplado el abordaje de las tres dimensiones básicas, tales como: recolección, análisis y difusión.

1. Breve Descripción de la Actividad:

Los temas abordados que en esta asistencia técnica se recibieron, lo podrán observar en base a los temas planificados para esta ocasión y ordenados en forma descendente por fecha, tal y como lo se muestra a continuación:

(30/11/2009)

La bienvenida e introducción, nos la proporciono el Licenciado Héctor Palomino, quien funge como Director de Estudios de Relaciones de trabajo. Presentando información general sobre objetivos, programa, estructura y resultados de la subsecretaria de programación Técnica y Estudios Laborales y si articulación con el sistema estadístico nacional. Abordando temas como: la forma de realizar una negociación colectiva, el salario convenio y la encuesta mensual, en donde toman un grupo aproximado de 1500 a 2000 empresas, recolectadas en las 5 principales ciudades de Argentina, con el objeto de

monitorear el mercado laboral, debido a que proporciona información sobre género, salarios, edad, etc.

Además, la Encuesta Nacional Sobre Protección Social, contiene varios módulos, en los que se puede medir las relaciones laborales, tales como: capacitación, selección y búsqueda de personal y ayuda a medir la tasa de sindicación. Asimismo, la subsecretaría se alimenta de fuentes de información propia, sobre relaciones colectivas y conflictos laborales.

También la dirección tiene bajo su cargo el área de integración macroeconómica, es donde se realizan estimaciones de impacto social de la globalización.

Una de las funciones principales de la Dirección, es proporcionar y brindar asesoría al Despacho Superior y elaborar estudios en materia laboral.

Asimismo, el mismo día el Licenciado Diego Schlessler de la Dirección de Estudio de Estadísticas Laborales, en donde presento la principal función de analizar el mercado de trabajo en su generalidad. Produciendo estadísticas a partir de las encuestas de indicadores laborales o coyuntura en donde toman como modelo de muestra a partir de 1500 empresas a 2000 en 5 ciudades, proporcionando información sobre remuneraciones, indaga sobre distintos componentes que componen el salario, proporciona indicadores no remunerativos, costos de la mano de obra, contribuciones patronales que pagan los empleadores, ayuda a ver desagregadas las ocupaciones, etc. En general mide la evolución del empleo y la rotación de personal. La segunda fuente proporciona información sobre el trabajo realizado y confirmado en los registros administrativos del ministerio; en donde proporciona información sobre convenios, información proveniente de las bases de declaración jurada de todas las empresas.

En la capacidad que hace la diferencia en la dirección, es la realización de una encuesta y la capacidad de relevar sus propios indicadores por muchos motivos, tales como la crisis económica, etc.

Otra fuente de información es la Encuesta de Condiciones de Trabajo, en donde se aplica a trabajadores, cada dos años, se pueden monitorear a las empresas desde su nacimiento hasta su cierre, se detectan las altas y bajas de empleados, en donde se puede monitorear por medio del teléfono o Internet. Hago notar que esta encuesta se puede realizar únicamente con el consentimiento de la empresa.

Además la dirección está integrada al Sistema Estadístico Nacional el cual está normado legalmente y se mantiene en constante comunicación fomentando el intercambio de información bilateral.

La asistencia a las reuniones del Despacho Superior y Dirección del ministerio para lograr la vinculación aperturando los canales de comunicación para que las autoridades puedan tomar decisiones; como por ejemplo: darle a la familia \$50.00 por cada niño que trabaje informalmente y que esto contribuya en la

formación educativa del niño. Obteniendo los fondos del Tesoro Nacional, el cual lo recolecta el IVS o ANSES el equitativo a la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- de Guatemala.

Otro de los temas que se abordaron este día fue de la BEL o Boletines Estadísticos Laborales en donde manejan información temática sobre el mercado de trabajar; el ingreso, salarios y costo laboral; programas de empleo y capacitaciones; negociaciones colectivas; regularización del trabajo; seguridad social; riesgos de trabajo y trabajo infantil.

Las publicaciones las presentan en forma impresa y en la página web del ministerio en forma digital en donde presentan estudios históricos hasta llegar a los más recientes.

(01/12/2009)

La presentación en esta ocasión fue realizada por la Licenciada Sofía Rojo quien tiene a su cargo la construcción de estadísticas laborales en base a registros administrativos y metodologías de tratamiento de datos para diversos estudios sobre estructura y trayectorias de empleo, medido a través del Observatorio de Dinámica Empresarial y del Empleo

Esta dirección obtiene su información por medio del sistema fiscal, el cual proporciona un beneficio al ministerio debido a que se realiza el intercambio de información sin generar ningún costo. Obteniendo listados con información sobre las empresas, supervivencia conocido como el IGSS para Guatemala, numero de trabajadores, salarios pagados y en síntesis proporciona una radiografía de la empresa.

Esta información produce informes sobre remuneraciones por antigüedad, total de empresas, actividades económicas, flujos sobre inicios y cierres de empresas, sobre trabajadores: permanencia, retiro, movilidad laboral entre sectores (industria, agrícola, vinícolas, hidrocarburíferas, etc.) y actividades económicas, etc.

Esta encuesta sirve como soporte en la evaluación y diseño de políticas publicas, elaboración trimestral y dinámica del empleo y rotación de empresas.

El observatorio tiene registros variados, tales como:

1. Seguro social.
2. AFIP o impuesto
3. Registros administrativos de comercio exterior (aduanas y puertos).
4. Base de Personas ANSES o fisco.
5. Cámaras empresariales
6. Organismos estatales y públicos

Toda esta información se integra con los registros administrativos que son propiedad de otras empresas y dividida en diverso paneles como por ejemplo:

1. Paneles de empresas: nacimiento y muerte de empresas.
2. Panel de trabajadores: permite ver trayectorias a mediano plazo, procesos de movilidad laboral, bajas o contratos, ayuda a tipificar y segmentar sectores económicos.

(02/12/2009)

En esta oportunidad el Licenciado Héctor Palomino en conjunto con su equipo de trabajo integrado por Ricardo Valdenverth y Luicila Valdi, exponiendo sobre los indicadores necesarios para dirigirse en temas relacionados como la política laboral de gobierno y la negociación colectiva.

Aquí es donde se ven temas como las jornadas de paros en donde se mide la construcción de indicadores que son recopilados y proporcionan antecedentes o inicio del conflicto, la evolución y la resolución.

Con esta información se puede medir el tiempo que dura una jornada de paro con las jornadas individuales no trabajadas. Los paros son convocados por sindicatos, gremiales y organizacionales.

La información se obtiene a través de fuentes tales como: ediciones electrónicas, información proveniente de las agencias territoriales, actores individuales y la información disponible en las bases de datos.

Los reclamos se pueden dividir en dos: los salariales y los no salariales. En los primeros estos exigen una mejora de ingresos; mientras que en el segundo, se pueden medir condiciones de trabajo, tratos sin discriminación, etc.

Además de obtener información sobre la negociación colectiva a cargo de la Licenciada Bárbara Medwin, quien menciona que una de las principales funciones del observatorio era recopilar información y sistematizarla, ayudando a fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre patronos y trabajadores, regular las relaciones entre patronos y sus organizaciones, etc. En donde las negociaciones las realizan los patronos, las asociaciones empresariales o sus organizaciones sindicales.

El rol del Estado, es favorecer la negociación colectiva, promoverla, ejercer control de legalidad y mediar en la negociación. El Estado interviene en la personería gremial, en la homologación de acuerdos y convenios.

Las principales variables que se pueden obtener de la negociación colectiva son: parte sindical, tipo de convenio, rama de actividad, ambiente de aplicación, vigencia, salario básico y fecha y firma de homologación. Mediante esto se puede obtener la escala salarial, adicionales salariales, bonificación extra, contribución patronal, comisión mixta, capacitación, seguridad, equidad de género, etc.

03/12/2009.

El Licenciado Fabián Verona, era el encargado de proporcionar información estadística sobre la Encuesta de Indicadores Laborales. Esta encuesta la realiza la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica.

Se puede medir la evolución y la estructura del empleo (estudia la coyuntura corta mensual y da a conocer las características de empleo formal).

La encuesta tiene la particularidad que se le traslada a empresas que posean de 10 a más trabajadores, porque son las empresas más estables, la encuesta se realiza mensual y sales los primeros 20 días del mes los encuestadores para aplicar las boleta y después digitalizarlas, se realiza por actividad económica y se divide por estratos de 10-40, 50-199 y 200 a más.

Se obtiene información sobre estudios temáticos como las capacitaciones, relaciones laborales, búsqueda de personal y puestos vacantes. Aplicándolo a una muestra de 2000 empresas

Asimismo Diego Mandelman, responsable de la Dirección de Prensa, proporciono las fuentes y metodología de información sobre conflictos laborales y estudios especiales sobre el tema.

04/12/2009.

Se realizaron dos reuniones siempre con el área de prensa y con Héctor Palomino, quien proporcionó una guía para utilizar la página Web del ministerio para lograr descargar toda la información que ellos han publicado.

2. Principales Resultados y Aprendizajes:

En el Ministerio de Trabajo de Argentina uno de los aspectos más relevantes que me llamo mucho la atención, fue la forma integral con la que ellos operaban, debido a que tomaban la iniciativa de coordinar instituciones, direcciones y personal para lograr sus objetivos estratégicos.

Ellos manejan un sistema integrado en donde mantiene una fuerte comunicación entre las dependencias, obteniendo refuerzos de conducta emotiva al momento de venir y culminar cualquier estudio planificado y las gratificaciones obtenidas por diversas entidades por los logros obtenidos.

Además de utilizar herramientas de uso común como la página Web Facebook como una competencia propia incorporando noticias e información relevante además de manejar un programa de consultas, abarcando otro mercado y tipo de personas.

3. Pasos a Seguir?

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social en beneficio de la sociedad.

La política pública que se podría implementar en el Ministerio de Trabajo, con respecto al tratar de ser un ministerio fortalecido, competente, moderno y confiable que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

Para ello, es necesario realizar una propaganda masiva de los servicios que presta el ministerio, para que se den a conocer, porque en la sociedad en general se desconocen los reglamentos laborales, que los podemos encontrar en el Código de Trabajo.

Bajo esta concepción presento la siguiente problemática:

1. Descontento, por parte de todos los contribuyentes, debido a que no existe información adecuada, actualizada y debidamente clasificada de los servicios que prestan las dependencias del ministerio.
2. Desconocimiento de la ley laboral, lo que ocasiona una serie de abusos en los sectores empleador y laboral.
3. Desconocimiento en la institución, por no contar con una regla clara

El descontento de los contribuyentes, se da porque no existe la información que este con la información debidamente actualizada y que contenga temas de interés publico, que manejan las diferentes dependencias que están operando dentro del ministerio y que generan políticas y estas políticas son proyectos que deberían contra con una ejecución, supervisión y debida planificación. Al no contar con el material publicitario, ya sean estos, boletines estadísticos y estudios concernientes al mercado laboral guatemalteco, afiches, cartillas laborales, códigos de trabajo, trifoliales y una buena promoción en la radio y televisión, el ministerio quedara siempre bajo la expectativa, de ser un ente más participativo en la sociedad.

Para ello es necesario mejorar la calidad de indicadores realizando análisis multivariado que sirve como componente fundamental de estudio del mercado laboral guatemalteco y contribuya en la toma de decisiones por parte de las autoridades superiores y como medio de consulta. Esto permitirá:

- (a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- (b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- (c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

- (d) Derogado.
- (e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- (f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- (g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- (h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- (i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Asimismo, aplicar la calidad como herramienta de apoyo en la Gestión Pública del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Bajo esta concepción, la calidad se convierte en la credibilidad y la confianza de los ciudadanos en los diversos servicios que ofrece la institución. Aplicándolo a la Dirección de Estadísticas Laborales de este ministerio, a manera de ejemplo sería necesario mejorar la calidad en la recolección de informes estadísticos provenientes de las Direcciones y Sedes Regionales, sirven para presentar a la sociedad la información que se considera de más relevancia para el seguimiento y análisis de las condiciones de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Debido a que los indicadores pueden utilizarse para:

1. Mejorar la imagen institucional a través de la proyección del cumplimiento legal contemplado en el Código de Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 83-2007 en el artículo 25, la Dirección de Planificación, Cooperación y Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se le atribuye
2. Permite medir cambios en esa condición o situación a través del tiempo.
3. Facilitan mirar de cerca los resultados de iniciativas o acciones.
4. Son instrumentos muy importantes para evaluar y dar surgimiento al proceso de desarrollo.
5. Son instrumentos valiosos para orientarnos de cómo se pueden alcanzar mejores resultados en proyectos de desarrollo.
6. Los indicadores deben ser fiables y periódicos, para permitir una continuidad en los análisis de la evolución temporal de los indicadores

Es necesario entregar un plan de trabajo que proyecte la actividad del siguiente año, para que la Dirección de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pueda asignársele fondos propios para operar. Asimismo, la

planificación ayude a diseñar un sistema administrativo integrado, que cuente con un enfoque sistémico de compromiso y con una visión compartida por todo el personal que labore en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; orientado a la estandarización y al mejoramiento continuo de sus procesos, que permita realizar un gerenciamiento basado en hechos y datos estadísticos, con enfoque, considerando la satisfacción de las necesidades de los clientes internos y externos, empleados, proveedores y de la ciudadanía en general. Por tal razón, los beneficios que se obtendrían son:

1. Estandarización de procesos de apoyo en las instituciones del sector público
2. Unificación de la información con fines gerenciales y de planificación
3. Ahorro de recursos humanos y materiales, tanto en la operación como en el mantenimiento de las aplicaciones.
4. Adaptabilidad a la mayoría de instituciones públicas.
5. Reducción de costos.
6. Incremento de la productividad.
7. Aumento en las vías de comunicación de forma interna (ascendente, descendente y transversal) y externa con las instituciones nacionales y organismos internacionales.
8. Facilitación de cooperación técnica en base a planificación.
9. Desarrollo del recurso humano.

4. Evaluación de la Actividad y Recomendaciones:

Con esta actividad de cooperación técnica, se logro cumplir con los objetivos principales debido a que ayudo a ampliar la visión de conocimiento en la recolección, manejo, análisis, integración y difusión de la información estadística, logrando del Ministerio de Trabajo de Argentina ser un ente motivador e innovador. **Considero que la actividad supero mis expectativas porque obtuve mas información que me va a servir para aplicarlas en nuestra institución para el mejor desarrollo y desempeño en las tareas cotidianas que necesiten análisis y estudio.**

En esta actividad me llamo la atención enormemente la forma de cómo el Ministerio de Trabajo de Argentina, se han ido ganando la voluntad política y lograr ccontribuir en la toma de desiciones de las autoridades superiores, brindándoles las herramientas adecuadas de análisis obtenido mediante la recopilación de información, procesamiento de datos, análisis y conclusiones relevantes, a partir del buen uso de la encuesta como herramienta de trabajo, generando políticas en materia laboral. Estos avances son significativos, debido a que sin la voluntad política y la asignación de un presupuesto adecuado a una buena planificación, es difícil crear el ambiente adecuado de operatividad.

Por esa misma razón, es necesario darle seguimiento a esta cooperación técnica, para que se logre trabajar de manera integral con las instituciones latinoamericanas para lograr el apoyo adecuado que permita estudiar mejor los mercados de trabajo y así generar políticas públicas adecuadas que brinden desarrollo.

Por eso mismo es necesario mejorar los canales de comunicación, que considero ya están vigentes, pero que hay que reforzarlos con Argentina para obtener un mejor provecho y que esta asistencia técnica no se convierta en una única actividad.

Sería bueno proporcionar algún diploma o certificado a todas las personas participantes en esta oportunidad en la asistencia técnica y aprovechar a integrar y nombrar como delegados institucionales, con el objeto de mejorar los canales comunicación, mantener las relaciones de cooperación y asistencia técnica, trabajar en conjunto para lograr un criterio integral de trabajo que permita que todos los países integrantes operen bajo un estándar adecuado por supuesto a sus necesidades en forma retroactiva para lograr encaminarnos en conjunto hacia el desarrollo de las instituciones y que con ello beneficien en la generación de proyectos adecuados y políticas publicas a los países.