

Anexo 1

Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado

La decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT y reunida del 6 al 15 de octubre de 1998,

Habiendo examinado los textos pertinentes de la resolución núm. III sobre la medición y análisis del subempleo y la utilización insuficiente de los recursos de la mano de obra adoptada por la undécima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1966), y de la resolución núm. I sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1982),

Habiendo reconocido que la resolución núm. I adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo proporciona el marco en el que se integra la formulación de esta resolución,

Reconociendo la necesidad de revisar las normas existentes en materia de medición del subempleo, ampliándolas para que incluyan también situaciones de empleo inadecuado, con el fin de incrementar la utilidad de las normas para que sirvan como directrices técnicas destinadas a los países y mejorar la comparabilidad internacional de las estadísticas,

Admitiendo que la importancia del subempleo y de las situaciones de empleo inadecuado depende, en un país determinado, de la naturaleza de sus mercados laborales, y que en consecuencia la decisión de medir uno o ambos se ha de tomar en función de las circunstancias nacionales;

Adopta, con fecha quince de octubre de 1998 la siguiente resolución, que viene a sustituir la resolución núm. III de la undécima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y los párrafos 14 a 20 y el apartado 5) del párrafo 21 de la resolución núm. I de la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

Objetivos

1. El principal objetivo que se persigue con la medición del subempleo y de las situaciones de empleo inadecuado es perfeccionar el análisis de los problemas del empleo y contribuir a la elaboración y evaluación de políticas y medidas de corto y largo plazo, destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, como se especifica en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y en las Recomendaciones correspondientes (núms. 122 y 169) que adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 1964 y 1984. En este contexto, las estadísticas sobre el subempleo y los indicadores de situaciones de empleo inadecuado deberían utilizarse para complementar las estadísticas sobre el empleo, el desempleo y la inactividad, y las circunstancias de la población económicamente activa en un país.

2. La medición del subempleo debería considerarse como parte integrante del marco para la medición de la fuerza de trabajo, según se establece en las normas internacionales vigentes en materia de estadísticas sobre la población económicamente activa; y los indicadores de situaciones de empleo inadecuado deberían, en la medida de lo posible, ser compatibles con este marco.

Alcance y conceptos

3. En conformidad con el marco para la medición de la fuerza de trabajo, la definición del subempleo y de los indicadores de empleo inadecuado debería basarse principalmente en las capacidades actuales y en la situación de trabajo descrita por esos trabajadores. El concepto de subempleo basado en modelos teóricos sobre las capacidades y los deseos potenciales de las personas en edad de trabajar, queda fuera del alcance de esta resolución.

4. El subempleo refleja la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, incluyendo el que es causado por un sistema económico nacional o local deficiente. Se relaciona con una situación alternativa de empleo que la persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo. En esta resolución las recomendaciones concernientes a la medición del subempleo se limitan al subempleo por insuficiencia de horas, tal como se define en el subpárrafo 8, 1).

5. Los indicadores de las situaciones de empleo inadecuado, que afectan a las aptitudes y al bienestar de los trabajadores, y que pueden variar según las condiciones nacionales, se relacionan con ciertas características de la situación laboral, como el uso de las competencias profesionales, el grado y la naturaleza de los riesgos económicos, el régimen horario del trabajo, el desplazamiento al lugar de trabajo, la seguridad y salud de los trabajadores y las condiciones generales del trabajo. En gran medida, los conceptos estadísticos que describen esas situaciones no han sido desarrollados suficientemente.

6. Las personas ocupadas pueden encontrarse simultáneamente en el subempleo y en situaciones de empleo inadecuado.

Mediciones del subempleo por insuficiencia de horas

7. El subempleo por insuficiencia de horas existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo.

8. 1) Son personas en subempleo por insuficiencia de horas todas aquellas con un empleo, según se define en las normas internacionales vigentes sobre estadísticas del empleo, que reúnan los tres criterios siguientes durante el período de referencia utilizado para definir el empleo:

- a) «desear trabajar más horas», es decir, tener otro empleo (o empleos) además de su empleo(s) actual(es) a fin de aumentar el total de sus horas de trabajo; reemplazar cualquiera de sus empleos actuales por otro empleo (o empleos) con más horas de trabajo; aumentar las horas de trabajo en cualquiera de sus empleos actuales; o combinar estas posibilidades. Para mostrar cómo el «deseo de trabajar más horas» se expresa en términos de acción, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, aquéllos que han buscado activamente trabajar horas adicionales se deben distinguir de los que no lo hicieron. Buscar activamente trabajar horas adicionales se debe definir en conformidad con los criterios de la definición de búsqueda de empleo utilizados en la medición de la población económicamente activa, teniendo en cuenta las actividades necesarias para aumentar las horas de trabajo en el empleo actual;
- b) «estar disponibles para trabajar más horas», es decir, poder efectivamente hacerlo durante un período posterior especificado, en función de las oportunidades de trabajo adicional que se presenten. El período posterior que ha de ser especificado para determinar la disponibilidad de los trabajadores para trabajar más horas debería elegirse de acuerdo con la situación nacional y de manera que abarque el período que generalmente necesitan los trabajadores para dejar un empleo y empezar a trabajar en otro;

- c) «haber trabajado menos de un límite de horas determinado», es decir, las personas cuyo «número de horas efectivamente trabajadas» en todos los empleos durante el período de referencia, tal como se define en las directrices internacionales vigentes sobre estadísticas del tiempo de trabajo, era inferior a un límite definido en función de circunstancias nacionales. Este límite puede definirse, por ejemplo, en función de la frontera entre empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial, valores medianos, promedios, horario laboral establecido en la legislación correspondiente, convenios colectivos, acuerdos sobre jornada de trabajo o prácticas laborales nacionales.

2) A fin de dar flexibilidad a la formulación y evaluación de políticas, así como para fines de comparabilidad internacional, los países deberían procurar identificar a todos los trabajadores que, durante el período de referencia, deseaban y estaban disponibles para trabajar más horas, independientemente de las horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia.

Grupos analíticos dentro del subempleo por insuficiencia de horas

9. 1) Entre las personas en subempleo por insuficiencia de horas, los países tal vez estimen oportuno identificar separadamente los dos grupos siguientes:

- a) personas que trabajan habitualmente a tiempo parcial y desean trabajar más horas;
- b) personas que, durante el período de referencia, han efectuado menos horas que sus horas normales de trabajo.

2) Los países tal vez estimen oportuno estudiar la relación entre el tamaño y la composición de estos grupos de trabajadores y la población activa en distintos momentos del tiempo.

Volumen de subempleo por insuficiencia de horas

10. El volumen de subempleo por insuficiencia de horas se refiere al tiempo adicional que las personas en situación de subempleo por insuficiencia de horas deseaban y estaban disponibles a trabajar durante el período de referencia especificado hasta alcanzar el límite indicado tal como se describe en el apartado c) del párrafo 8, 1). Puede calcularse en jornadas, medias jornadas u horas de trabajo, de acuerdo con lo que convenga a la situación de cada país. Además, los países tal vez estimen oportuno evaluar el volumen del subempleo por insuficiencia de horas sumando el número de jornadas, medias jornadas u horas que la persona en situación de subempleo por insuficiencia de horas desea y está disponible para trabajar, sin hacer referencia a un límite, además de las horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia.

Indicadores analíticos relacionados con el subempleo por insuficiencia de horas

11. A partir de los conceptos y definiciones que se recogen en los párrafos 7 a 10, se pueden elaborar diversos indicadores, por ejemplo:

- a) puede calcularse una tasa de subempleo por insuficiencia de horas estableciendo una relación entre la población en subempleo por insuficiencia de horas y la población ocupada. De ser útil, también puede calcularse una relación entre la población en subempleo por insuficiencia de horas y la población económicamente activa;
- b) puede obtenerse una tasa del volumen de subempleo por insuficiencia de horas estableciendo una relación entre el volumen de subempleo por insuficiencia de horas y el tiempo potencial de trabajo de las personas con un empleo, calculado este tiempo potencial como la suma de las «horas efectivamente trabajadas» por la población ocupada y el volumen del subempleo por insuficiencia de horas.

Temas relacionados con el subempleo por insuficiencia de horas

12. pueden obtener datos estadísticos sobre la «duración del subempleo por insuficiencia de horas», es decir, el número de días, semanas, meses o años que las personas subempleadas han permanecido en esa situación, es decir deseando y estando disponibles para trabajar horas adicionales y trabajando menos que el límite establecido. Puede ser asimismo interesante obtener información acerca del número de días o semanas en los que un trabajador está ocupado, desempleado o en subempleo por insuficiencia de horas a lo largo del año.

13. En los países en los que es común tener varios empleos, puede ser útil obtener datos estadísticos sobre las razones por las cuales se tiene más de un empleo, abarcando a todas las personas en situación de pluriempleo.

Clasificaciones del subempleo por insuficiencia de horas

14. a) La población en subempleo por insuficiencia de horas debería clasificarse por características demográficas, sociales y económicas relevantes. También deberían realizarse clasificaciones cruzando estas características teniendo en cuenta las exigencias de confidencialidad y significación estadística.

b) El número de personas en subempleo por insuficiencia de horas, y las tasas que se proponen en el párrafo 11, deberían clasificarse por sexo con respecto a grupos de edad y niveles de educación determinados, así como también por rama de actividad económica, grupo ocupacional, sector institucional (incluyendo como categoría el sector informal, cuando proceda) y situación en el empleo. Asimismo, sería útil establecer una clasificación que tenga en cuenta la presencia en el hogar de niños y de adultos que requieran atención especial.

c) La clasificación de las personas en subempleo por insuficiencia de horas en función de la rama de actividad económica, la ocupación, el sector institucional y la situación en el empleo, se debe hacer respecto a su empleo principal. Se entiende por empleo principal aquel en el que el trabajador ha trabajado más horas o el que le ha proporcionado los ingresos más elevados durante dicho período, o que el que le proporcionará los ingresos más elevados durante tal período, en caso de que la retribución se pague en el futuro.

d) Para dar flexibilidad al análisis es importante clasificar a las personas, en la medida de lo posible, de acuerdo con los grupos que componen el subempleo por insuficiencia de horas, es decir, de acuerdo con el deseo de trabajar horas adicionales, la búsqueda activa, la disponibilidad para trabajar más horas y según las horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia.

Situaciones de empleo inadecuado

15. Los indicadores de las situaciones de empleo inadecuado describen situaciones laborales que limitan las capacidades y el bienestar de los trabajadores, respecto a una situación de empleo alternativa. En gran medida, las definiciones y los métodos estadísticos necesarios para describir estas situaciones necesitan todavía desarrollarse más.

16. Los países pueden querer considerar como personas en situación de empleo inadecuado a todas aquellas con empleo que durante el período de referencia deseaban cambiar su situación laboral actual o (particularmente para los trabajadores independientes) cambiar sus actividades y/o el entorno de trabajo, por alguna razón de entre un conjunto de ellas seleccionadas de acuerdo con las circunstancias nacionales. Tales razones podrían incluir, por ejemplo: utilización inadecuada o insuficiente de las competencias profesionales; ingresos inadecuados en el(los) empleo(s) actual(es); horas de trabajo excesivas; trabajo precario; herramientas, equipo o formación inadecuadas para las tareas asignadas; servicios sociales inadecuados; dificultades de traslado al lugar de trabajo; horarios de trabajo variables, arbitrarios o inconvenientes; interrupciones de trabajo frecuentes debido a deficiencias en la entrega de materias primas o en el suministro de energía; interrupción prolongada en el pago de salarios; atrasos en los pagos de los clientes, etc. Nótese que estas situaciones de empleo inadecuado no son exhaustivas ni mutuamente excluyentes. La disponibilidad del trabajador para cambiar su situación de trabajo actual y la búsqueda activa, tal como se define en el concepto de subempleo por insuficiencia de horas, también se puede aplicar.

Tipos particulares de situaciones de empleo inadecuado

17. Los países podrán desear considerar, entre los distintos tipos de situaciones de empleo inadecuado, si es importante obtener indicadores diferentes para:

- a) *el empleo inadecuado en relación con las competencias*, caracterizado por la utilización inadecuada e insuficiente de las competencias profesionales, es decir, una subutilización del capital humano. Esta categoría de empleo inadecuado puede incluir todas las personas que trabajan y que durante el período de referencia, desean o buscan cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales y están disponibles para ello;
- b) *el empleo inadecuado relacionado con los ingresos*, resultado de la insuficiente organización del trabajo o de la baja productividad, de herramientas, de equipamiento o de formación insuficientes, o de infraestructura deficiente. Esta categoría de empleo inadecuado puede incluir todas las personas ocupadas que, durante el período de referencia, deseaban o buscaban cambiar su situación actual de empleo, con objeto de mejorar sus ingresos limitados por factores como los arriba mencionados y que estaban disponibles para ello. Los países podrán desear determinar un límite, escogido en función de circunstancias nacionales, por encima del cual las personas no se han de incluir;
- c) *el empleo inadecuado en relación con horarios de trabajo excesivos*, puede definirse en relación con una situación en la que las personas con empleo desean o buscan trabajar menos horas que las que trabajaban durante el período de referencia, ya sea en otro empleo o en el mismo empleo, con una reducción consiguiente de los ingresos. Los países pueden desear aplicar un límite de horas por debajo del cual las personas no se han de incluir en esta definición.

Indicadores analíticos relativos a las situaciones de empleo inadecuado

18. Para las personas en las diferentes situaciones de empleo inadecuado identificadas de acuerdo con las circunstancias nacionales, los países quizás deseen obtener indicadores analíticos tales como:

- a) personas en cada tipo de empleo inadecuado seleccionado, expresadas como porcentaje de la población ocupada;
- b) personas simultáneamente en dos o más situaciones de empleo inadecuado, expresadas como porcentaje de la población ocupada.

Clasificaciones para las situaciones de empleo inadecuado

19. El análisis de las diversas situaciones de empleo inadecuado puede incluir su desglose por características demográficas, sociales y económicas relevantes, así como clasificaciones que combinen dos o más características, teniendo en cuenta las exigencias de confidencialidad y significación estadística.

Obtención y transmisión de datos a nivel internacional

20. Las encuestas de hogares, y en particular las encuestas por muestreo específicas sobre fuerza de trabajo, tienen ventajas para obtener estadísticas del subempleo por insuficiencia de horas e indicadores de las situaciones de empleo inadecuado. Otras fuentes, tales como las basadas en registros administrativos, también pueden ofrecer una base adecuada para dichas estadísticas. Cuando en un país existe una encuesta de hogares, sus resultados pueden utilizarse para calibrar los resultados de las otras fuentes.

21. Se recomienda que los países, para mejorar la comparabilidad internacional, en tanto les sea posible, elaboren sus propios procedimientos de obtención y tratamiento de datos a fin de estar en condiciones de proporcionar:

- a) estimaciones de la población en subempleo por insuficiencia de horas, tal como se define en el subpárrafo 8, 1), que deseaban trabajar más horas, independientemente de si buscaron o no hacerlo;
- b) estimaciones del subgrupo de la población en subempleo por insuficiencia de horas, tal como se define en el subpárrafo 8, 1), que buscaban trabajar más horas;
- c) información acerca de la manera en que se determina el límite escogido, mencionado en el subpárrafo 8, 1), c);
- d) donde sea posible, información acerca de los trabajadores que durante la semana de referencia satisfacían los criterios mencionados en los subpárrafos 8, 1), a) y b), sin hacer referencia al límite escogido, esto es, el criterio 8, 1), c).

Acciones futuras

22. Según la disponibilidad de recursos económicos, debería llevarse a cabo un programa de trabajo patrocinado por la OIT para refinar la medición del subempleo por insuficiencia de horas y para desarrollar más los conceptos y definiciones para las situaciones de empleo inadecuado. La OIT también debería patrocinar el trabajo relacionado con la medición y presentación de tales estadísticas, en países en desarrollo, en transición e industrializados. Los resultados de este programa deberían ser evaluados y difundidos.

23. En la medida de lo posible, la OIT debería cooperar con los países para que éstos apliquen la definición del subempleo por insuficiencia de horas y desarrollar y aplicar los métodos para describir los indicadores de las situaciones de empleo inadecuado, tal como se recomienda en esta resolución, en sus encuestas de hogares, y debería difundir la información relativa a las experiencias adquiridas en este ámbito.

Anexo 2

Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo

La 16.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida del 6 al 15 de octubre de 1998;

Recordando la resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios y la resolución relativa a las encuestas sobre ingresos y gastos de los hogares, adoptadas por la 12.^a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (1973);

Recordando los párrafos 23 y 24 de la resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13.^a Conferencia (1982);

Observando que las actuales normas internacionales sobre estadísticas de ingresos pueden complementarse con una recomendación relativa a la definición y medición estadísticas de los ingresos relacionados con el empleo que perciben las personas en situación de empleo asalariado;

Observando que no hay ninguna directriz internacional sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo independiente;

Reconociendo que los objetivos, conceptos, definiciones, mediciones y otros temas presentados en esta resolución están en fase de desarrollo;

Reconociendo que es necesario realizar más análisis y pruebas para evaluar, y si es preciso, revisar estas directrices;

Reconociendo además que las directrices internacionales sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente fomentarán el desarrollo de estas estadísticas mediante criterios idóneos y mejorarán su comparabilidad internacional;

Adopta con fecha quince de octubre de 1998 la siguiente resolución:

Objetivos

1. Cada país debería fijarse como objetivo complementar sus programas de estadísticas sobre el empleo, el desempleo, el subempleo y los salarios con estadísticas que permitan conocer los ingresos relacionados con el empleo con el fin de: *a)* analizar la capacidad generadora de ingresos de las diferentes actividades económicas y *b)* analizar el bienestar económico de las personas con base en las oportunidades de empleo que se les ofrecen.

2. Los programas de estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo deberían atender las necesidades de diferentes usuarios. Deberían proporcionar la información necesaria para el análisis económico localizado en la definición y creación de actividades económicas productivas, y deberían contribuir a la elaboración, aplicación y evaluación de políticas de promoción del empleo que tengan como fin crear y fomentar empleos que permitan obtener suficientes ingresos. Las estadísticas de ingresos relacionados con el empleo deberían contribuir al fomento del análisis del sector informal para la generación de empleo y de ingresos y a la medición del subempleo. Los programas de estadísticas también deberían ser útiles para el análisis de la situación de la fuerza de trabajo en relación con el aumento de la flexibilidad del mercado de trabajo y con los cambios estructurales resultantes de esta flexibilidad, en particular por medio del suministro de datos sobre la relación existente entre los ingresos relacionados con el empleo y las formas de empleo atípicas o no corrientes. Deberían proporcionar datos sobre los cambios en las modalidades de empleo y las prácticas de remuneración que se han producido en los países industrializados, en transición y en desarrollo. Las estadísticas de los ingresos relacionados con el empleo pueden utilizarse para planificar, aplicar y evaluar las políticas sociales y económicas, así como para medir la repercusión de políticas específicas, tales como la asistencia a los trabajadores agrícolas y el acceso de trabajadores particulares, por ejemplo las mujeres y los migrantes de las zonas rurales a las zonas urbanas, al mercado de trabajo. Las estadísticas sobre el nivel de los ingresos relacionados con el

empleo asalariado y el empleo independiente deberían utilizarse como insumo en la evaluación de la capacidad de consumo de los trabajadores y de su nivel de bienestar derivado del empleo. Los datos sobre la estructura y la distribución de los ingresos relacionados con el empleo pueden utilizarse también con respecto al ajuste de los impuestos sobre la renta y las contribuciones a la seguridad social y a la redistribución de los ingresos y las prestaciones de la seguridad social. Deberían contribuir a la elaboración de las cuentas nacionales y del mercado laboral.

3. Para cumplir con los objetivos mencionados, deberían obtenerse, en la medida de lo posible, estadísticas globales, detalladas y fidedignas sobre: i) las características de los empleos asalariados e independientes, ii) los componentes y montos de los ingresos generados por esos empleos, iii) cuando sea oportuno, el volumen correspondiente del insumo de mano de obra y iv) las características socioeconómicas de las personas que tienen empleos asalariados e independientes.

4. Para mejorar su comparabilidad y utilidad, las estadísticas de los ingresos relacionados con el empleo deberían, en la medida de lo posible, ser compatibles con otras estadísticas económicas y sociales afines y con las cuentas nacionales en lo que se refiere a las definiciones, clasificaciones y períodos de referencia utilizados mediante la reagrupación, cuando sea pertinente, de los componentes de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente.

Conceptos y definiciones

Ingresos relacionados con el empleo

5. Los ingresos relacionados con el empleo se componen de los pagos en metálico, en especie o en servicios que han recibido los beneficiarios, para ellos mismos o para los miembros de su familia, como resultado de su participación actual o anterior en un empleo asalariado o independiente. Quedan excluidos de los ingresos relacionados con el empleo los ingresos derivados de otras fuentes, tales como propiedades, asistencia social, transferencias, etc., no relacionadas con el empleo.

6. Para los fines de definición y de medición, el concepto de ingresos relacionados con el empleo asalariado debería distinguirse del concepto de ingresos relacionados con el empleo independiente.

7. Las estadísticas de ingresos relacionados con el empleo deberían abarcar a todas las personas empleadas, tal como se definen en la resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13.^a CIET (1982). Cuando sea posible, deberían también abarcar a los niños¹ y los jóvenes que trabajan sin haber cumplido la edad mínima adoptada para estimar a la población económicamente activa.

8. La medida de los ingresos relacionados con el empleo debería referirse, por separado, a las «personas con un empleo asalariado» y las «personas con empleo independiente», como definido de manera amplia en la más reciente versión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE).

9. Para otros análisis, y especialmente para analizar el bienestar económico relacionado con el empleo, las estadísticas de ingresos relacionados con el empleo deberían abarcar a aquellas personas desempleadas e inactivas que reciben ingresos como resultado de su empleo anterior.

Ingresos relacionados con el empleo asalariado

10. Los ingresos relacionados con el empleo asalariado se componen de todos los pagos y prestaciones en metálico, especie o servicios recibidos en un período de referencia determinado por las personas, para ellas mismas o para los miembros de su familia, en virtud de su participación actual o anterior en un empleo asalariado. Estos pagos y prestaciones pueden ser abonados por el empleador, por regímenes de la seguridad social o planes de seguros obligatorios, o bien por el Estado.

11. Los ingresos relacionados con el empleo asalariado deberían abarcar a todas las categorías de personas en todas las formas de empleo asalariado, en particular las personas con empleos regulares, ocasionales, de corta duración, intermitentes y estacionales, así como a los aprendices y cursillistas remunerados, clasificados como «empleados» en la más reciente Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE).

¹ Esta inclusión no se ha de interpretar como la tolerancia del trabajo infantil.

12. Los ingresos relacionados con el empleo asalariado abarcan: la remuneración total en metálico, el valor de la remuneración en especie y servicios; las remuneraciones relacionadas con los beneficios y las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo que se hayan recibido directamente del empleador, de los regímenes de seguridad social, de los planes de seguros obligatorios o del Estado.

- a) La remuneración² total en metálico, con exclusión de las contribuciones de los empleados a los regímenes de seguridad social y fondos de pensiones obligatorios relacionados con el empleo (para evitar todo doble recuento ulterior de los ingresos), abarca:
- i) los sueldos y salarios directos en metálico por el tiempo trabajado y el trabajo efectuado, incluidas todas las primas como incentivo, las bonificaciones por turno y otras primas (por ejemplo, en concepto de responsabilidad, insalubridad, peligro, trabajo nocturno y durante los fines de semana u otras horas fuera de lo normal); las asignaciones por carestía de vida, vivienda, transporte, idiomas y similares; los subsidios por lugar de destino difícil, de movilidad, no residencia, expatriación, repatriación, ajuste por lugar de destino y similares; las gratificaciones y primas regulares contractuales y no obligatorias; las propinas y comisiones (con y sin anticipo), los pagos por trabajos y funciones inhabituales y por trabajos ocasionales. También incluyen las participaciones y sueldos del personal directivo; la remuneración de los cursillistas y aprendices, y otros componentes de los sueldos y salarios directos;
 - ii) la remuneración por el tiempo no trabajado comprende: las vacaciones anuales y otras licencias remuneradas; las fiestas oficiales y otras fiestas reconocidas; la detención o ralentización temporal de la producción, el trabajo con jornada reducida y otro tiempo de asueto remunerado (por ejemplo, por razones personales y familiares, deberes cívicos, responsabilidades sindicales, formación y educación); la licencia por enfermedad remunerada (cuando no se considera como prestación de la seguridad social), y las indemnizaciones por despido y cese en el servicio (cuando no se consideran como prestaciones de la seguridad social);
 - iii) las bonificaciones y gratificaciones en metálico comprenden: todas las bonificaciones y gratificaciones, ya sean contractuales o no obligatorias, y las gratificaciones estacionales y de fin de año (13.º, 14.º ó 15.º sueldo mensual, la remuneración adicional por vacaciones, etc.); los pagos excepcionales por ideas o métodos de trabajo innovadores y los pagos especiales similares;
- b) la remuneración¹ en especie y servicios abarca: los pagos tradicionales tales como alimentos, bebidas, combustible, ropa o calzado; el valor de alquiler imputado de las viviendas gratuitas o subvencionadas; las asignaciones por combustible y kilometraje o el valor imputado de las prestaciones similares gratuitas o subvencionadas; el valor imputado de los vehículos de la empresa para uso privado por los empleados y los servicios de teléfonos, electricidad y similares; el transporte gratuito o subvencionado al lugar de trabajo y desde éste y el estacionamiento gratuito; el valor devengado por el empleador por concepto de contribuciones pagadas a sindicatos, asociaciones y clubes; casas-cuna, guarderías infantiles, etc., para los hijos de los empleados; los préstamos con intereses reducidos o sin interés, las hipotecas subvencionadas, etc., y el valor de los productos del proceso de producción de los empleadores³, así como el valor de otros pagos en especie, incluidas las prestaciones flexibles y otra serie de bonificaciones para los empleados;
- c) la remuneración relacionada con los beneficios comprende: las bonificaciones tradicionales de participación en los beneficios; los ingresos corrientes de regímenes relacionados con los beneficios, los planes de participación, de opción de compra de acciones como medida de ahorro y similares; el valor inicial de mercado de las acciones distribuidas a los empleados, y otros ingresos relacionados con los beneficios;
- d) las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo incluyen:
- i) los ingresos corrientes recibidos del empleador, por ejemplo: subsidios familiares, por personas a cargo y similares; asignaciones por estudios, pagos en caso de ausencia del trabajo por enfermedad,

² Es decir, todos los pagos por concepto de sueldos y salarios.

³ En la medida en que el suministro de este tipo de prestación esté en consonancia con las recomendaciones contenidas en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95).

maternidad, lesión o enfermedad profesionales, etc. (que compensan, en parte o íntegramente, por la pérdida de ingresos); pagos en caso de despido o desempleo temporales o parciales (que compensan, en parte o íntegramente por la pérdida de ingresos), así como el reembolso de gastos médicos, el suministro de atención sanitaria gratuita (residencias, clínicas, servicios médicos, etc.) y otros pagos de la seguridad social recibidos del empleador;

- ii) las prestaciones corrientes de la seguridad social relacionadas con el empleo recibidas de los regímenes de la seguridad social o de planes de seguros obligatorios o del Estado, por ejemplo: subvenciones familiares, por personas a cargo, por estudios y similares; pagos por ausencia del trabajo como consecuencia de enfermedad, maternidad, lesión o enfermedad profesionales, etc. (que compensan, en parte o íntegramente, la pérdida de ingresos); pagos en caso de despido o desempleo temporales o parciales (que compensan, en parte o íntegramente por la pérdida de ingresos); así como el reembolso de gastos médicos, el suministro de asistencia sanitaria gratuita (residencias, clínicas, servicios médicos, etc.) y otros pagos de la seguridad social y asimilados para los que la obtención de las prestaciones está vinculada a la situación en el empleo;
- iii) las prestaciones corrientes de la seguridad social recibidas como resultado de un empleo anterior, por ejemplo: indemnizaciones de desempleo, indemnizaciones por despido, terminación de la relación de trabajo y supresión de puestos, pensiones de las empresas y de jubilación y prestaciones análogas.

13. Los ingresos netos relacionados con el empleo asalariado se pueden obtener deduciendo los impuestos directos de los empleados, las cuotas sindicales u otras obligaciones de los empleados. Cuando lo es posible, se deberían identificar y registrar por separado los diferentes tipos de deducciones.

14. Se excluyen de los ingresos relacionados con el empleo asalariado los ingresos obtenidos de otras formas de actividad y de otras fuentes, tales como los ingresos relacionados con el empleo independiente, los ingresos de propiedades en forma de intereses y dividendos, los ingresos atribuidos a los titulares de pólizas de seguros privados, los alquileres y otras formas de ingresos de propiedades, así como las anualidades, remesas, regalos, etc. También se excluyen:

- las asignaciones familiares y otras prestaciones o asistencia de la seguridad social (por ejemplo, los vales de alimentación, las viviendas gubernamentales o comunitarias o la asistencia sanitaria gratuita) cuando están pagadas por los regímenes de seguridad social o por el Estado sin consideración de la situación en el empleo (por ejemplo, en virtud de regímenes universales con o sin encuestas sobre los medios económicos);
- las indemnizaciones o asignaciones en metálico y en especie pagadas por el empleador simplemente para cubrir el costo para los empleados de los gastos relacionados con el trabajo (por ejemplo, herramientas, equipo, ropa o calzado utilizados exclusivamente o principalmente en el trabajo, viviendas y comidas especiales necesarias como consecuencia de condiciones de trabajo excepcionales, reembolso de gastos de viaje y alojamiento, y exámenes y reconocimientos médicos necesarios a causa de la naturaleza del trabajo). Ahora bien, cuando las indemnizaciones revisten la forma de pagos en metálico que sobrepasan el reembolso de los gastos realizados por los trabajadores, esos pagos deberían considerarse como ingresos relacionados con el empleo asalariado;
- las contribuciones de los empleadores a los fondos de seguridad social, los seguros u otras dependencias institucionales responsables de los regímenes de seguridad social.

15. Cuando el objetivo es la medición de la capacidad de que un empleo genere ingresos, se han de incluir todos los componentes pagados por el empleador del ingreso relacionado con el empleo asalariado. Cuando el objetivo es analizar el bienestar individual, los componentes adicionales procedentes del sistema de seguridad social, de seguros sociales obligatorios o del Estado se deben también incluir.

Ingresos relacionados con el empleo independiente

16. Los ingresos relacionados con el empleo independiente se definen como los ingresos que han recibido individuos, durante un período de referencia específico, para sí mismo o para miembros de su familia, como un resultado de su participación actual o anterior en un empleo independiente.

17. Para los fines de medición de los ingresos relacionados con el empleo independiente, los trabajadores independientes son por primero los propietarios exclusivos o los copropietarios de las empresas familiares no constituidas

en sociedad en las que trabajan, según la definición que figura en el Sistema de Cuentas Nacionales. Estos pueden incluir también los propietarios-gerentes de sociedades y cuasisociedades (CISE-93).

18. Los ingresos brutos relacionados con el empleo independiente comprenden:

- a) los beneficios (o la parte de beneficios) generados por el trabajo independiente,
- b) donde sea oportuno, la remuneración recibida por los propietarios gerentes de sociedades y cuasisociedades, y
- c) el monto de las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo que perciben los trabajadores independientes en virtud de regímenes que reconocen la situación en el empleo como condición específica para la afiliación.

19. El beneficio bruto (o la parte de beneficios) de las empresas familiares no constituidas en sociedad es equivalente a los ingresos mixtos brutos, tal como se definen en el Sistema de Cuentas Nacionales. Corresponde al valor de la producción bruta una vez descontados los gastos de explotación, en que:

- el valor de la producción bruta se puede definir como el valor de todos los bienes y servicios producidos para el mercado, así como para su propia utilización final (la producción de mercado corresponde al valor de los bienes y servicios vendidos, intercambiados o proporcionados gratuitamente o a precios reducidos como pagos en especie a la mano de obra contratada, y la producción para la propia utilización final incluye el valor de los bienes y servicios consumidos por la familia o conservados para utilizarlos en la producción futura), y
- los gastos de explotación comprenden tres tipos de gastos comerciales: a) el consumo intermedio (excluyendo, en la medida de lo posible, los gastos puramente personales o familiares), b) la remuneración de los empleados por pagar y c) los impuestos sobre la producción a pagar menos las subvenciones recibidas, si las hubiera, tal como se definen en el Sistema de Cuentas Nacionales.

20. En principio, los beneficios (o ingresos mixtos) deberían registrarse tras deducir el consumo de capital fijo, es decir, previa deducción del valor de consumo de los activos productivos (es decir, las estructuras, maquinaria y equipo, y los activos cultivados utilizados para producir otros productos, etc.).

21. Todas las contribuciones obligatorias pagadas por los trabajadores independientes a los regímenes de seguridad social y fondos de pensiones obligatorios relacionados con el empleo se han de deducir de los beneficios o ingresos mixtos, para evitar todo doble recuento ulterior de los ingresos.

22. Cuando los trabajadores independientes dirigen sus empresas con o sin empleados, independientemente de otros socios y trabajadores familiares auxiliares, el beneficio corresponde tanto a los ingresos generados por la empresa como a los ingresos individuales del empresario resultantes del empleo independiente. Cuando los trabajadores independientes administran sus empresas en asociación con otras personas, el beneficio representa unos ingresos conjuntos y los ingresos resultantes del empleo independiente deberían corresponder a la parte de ingresos recibidos por cada socio.

23. Las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo percibidas por los trabajadores independientes comprenden las prestaciones que se pagan en virtud de regímenes organizados por la seguridad social, las instituciones de seguros o el Estado, que reconocen la situación en el empleo como una condición específica para la afiliación. Pueden incluir la totalidad o algunas de las siguientes prestaciones:

- las prestaciones corrientes de la seguridad social relacionadas con el empleo recibidas de regímenes de seguridad social o de planes de seguros obligatorios, o del Estado, y
- las prestaciones corrientes de la seguridad social recibidas por las personas como resultado de un anterior empleo independiente.

24. Los ingresos netos relacionados con el empleo independiente se pueden obtener deduciendo, del ingreso bruto relacionado con el empleo independiente, los impuestos personales directos de los trabajadores independientes y otras deducciones obligatorias relacionadas con el empleo.

25. Se excluyen de los ingresos relacionados con el empleo independiente los ingresos derivados de otras formas de actividad y otras fuentes, tales como los ingresos relacionados con un empleo asalariado, los ingresos de propiedades en forma de intereses, dividendos, ingresos atribuidos a titulares de pólizas de seguros privados, alquileres y otras formas de ingresos de propiedades, así como las anualidades, remesas, regalos, etc. También se excluyen las subvenciones familiares y otras prestaciones o asistencia de la seguridad social (por ejemplo, los vales de alimentación, las viviendas gubernamentales o comunitarias y la asistencia sanitaria gratuita) pagadas por los regímenes de la seguridad social o por el Estado, sin consideración de la situación en el empleo (por ejemplo, en virtud de regímenes universales con o sin encuestas sobre los medios económicos).

26. Todos los componentes de los ingresos relacionados con el empleo independiente indicados en el párrafo 18 son adecuados para analizar el bienestar relacionado con el empleo de los independientes. Cuando el objetivo es la medida de la capacidad de formación del ingreso de una actividad independiente, las prestaciones del sistema de seguridad social relacionadas con el empleo se deben excluir.

Ingresos del empleo para grupos particulares

27. Ciertas categorías de trabajadores, como los propietarios-gerentes de sociedades y cuasisociedades, trabajadores externos, subcontratistas, franquiciados — la mano de obra dependiente en régimen de subcontratación — los empleados domésticos, etc., pueden clasificarse como trabajadores con empleo asalariado o independiente, a fin de establecer su situación en el empleo según la CISE. Cuando los ingresos recibidos por los trabajadores son similares a los recibidos por otras categorías de trabajadores asalariados, se deberían medir en acuerdo a las directrices establecidas para la medida de los ingresos relacionados con el empleo asalariado. Si no, deberían medirse en acuerdo a las directrices relativas a la medida de los ingresos relacionados con el empleo independiente.

Cuestiones de medición

Estimación de las prestaciones en especie recibidas por las personas con empleo asalariado

28. Para los fines de la medición de los ingresos relacionados con el empleo asalariado, las prestaciones en especie deberían estimarse en términos de los ingresos que perciben las personas que tienen un empleo asalariado. Los países pueden estimar esos ingresos en base a los precios del mercado minorista. Cuando se suministran gratuitamente, el valor de los ingresos en especie es equivalente al valor íntegro de los bienes y servicios de que se trata. Cuando se suministran a precios reducidos, el valor de los ingresos en especie es equivalente a la diferencia existente entre el valor íntegro y la cantidad pagada por el beneficiario.

Tratamiento de los gastos profesionales de los asalariados

29. Pese al hecho de que los asalariados pueden incurrir en gastos específicos relacionados con su trabajo, que contraprestan una parte de los salarios y prestaciones recibidos, los ingresos relacionados con el empleo asalariado deberían registrarse sin deducir los gastos profesionales de los asalariados.

Enfoque operativo para la medición de los ingresos relacionados con el empleo independiente

30. Debido a la heterogeneidad de la población independiente y a la complejidad de la medición de los ingresos netos de las empresas no constituidas en sociedad, la medición de los ingresos relacionados con el empleo independiente debería introducirse paulatinamente en los programas nacionales de estadísticas a lo largo de un período de tiempo amplio. En la fase inicial, los países deberían tratar de definir y evaluar los ingresos percibidos por dos grupos de trabajadores independientes:

- a) el primer grupo se compone de trabajadores independientes que administran sus empresas con una aportación de capital escasa o insignificante, que producen bienes y servicios de manera similar a los asalariados (tales como los ocupados en trabajos de artesanía o en servicios, ya sea en el sector formal o informal). Los ingresos que reciben constituyen en su mayor parte el rendimiento del insumo laboral de mano de obra y los ingresos mixtos brutos de la empresa son una estimación aproximada de los ingresos mixtos netos;
- b) el segundo grupo se compone de trabajadores independientes cuyas actividades requieren una cantidad de capital significativo para producir y generar ingresos (como los trabajadores profesionales en el sector formal

o los talleres en el sector informal). En este caso, deberían hacerse esfuerzos para cuantificar el monto del capital utilizado para generar los ingresos y obtener los ingresos mixtos netos. Con este fin, deberían obtenerse, en principio, datos sobre el consumo de activos productivos (a saber, estructuras, maquinaria o equipo, y otros activos tales como árboles o animales utilizados para producir otros bienes, tales como frutos o productos lácteos). El consumo de activos productivos puede evaluarse por medio de una estimación de la depreciación, de acuerdo con las normas de contabilidad comercial vigentes en cada país o según los métodos contenidos en el Sistema de Cuentas Nacionales. También deberían tomarse debidamente en consideración la fuente de datos y los métodos de recogida de datos. Cuando no resulte posible obtener datos fidedignos sobre el consumo de capital fijo de los trabajadores independientes, los ingresos netos relacionados con el empleo independiente pueden tener que obtenerse por medio de métodos analíticos.

31. Cuando se mide el ingreso relacionado con el empleo independiente en el sector informal, se debe prestar particular atención a los problemas específicos de recogida de datos del ingreso en las empresas de ese sector, teniendo en cuenta las directrices establecidas en la resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal adoptada por la decimoquinta CIET.

Elección del método para el registro de los ingresos relacionados con el empleo independiente

32. La elección de una técnica contable para evaluar los ingresos relacionados con el empleo independiente debería tomar en consideración las circunstancias en que los trabajadores independientes administran su negocio y el objetivo de la medición. Se pueden utilizar dos técnicas principales:

- i) la contabilidad en valores devengados, que mide el beneficio obtenido durante el periodo de referencia tomando en consideración los ingresos y gastos correspondientes a ese periodo, independientemente de si se han recibido realmente o no. Esta técnica permite medir la rentabilidad o el rendimiento económico de la empresa y, como tal, podría recibir prioridad cuando el objetivo es medir la capacidad generadora de ingresos de las actividades independientes. Es también el enfoque preferido por el Sistema de Cuentas Nacionales;
- ii) la técnica del flujo de fondos, que mide el dinero en efectivo recibido (incluido el valor de la producción para utilización propia) y pagado (incluido el valor de la producción dada gratuitamente o a precios reducidos) durante el período de referencia. Esta técnica constituye un indicador más adecuado de la cifra de ingresos de que disponen realmente los trabajadores independientes para costear los gastos de mantenimiento. Cuando los datos sobre los ingresos procedentes del empleo los suministran los propios trabajadores independientes a falta de una contabilidad comercial, por lo general les resulta más fácil proporcionar un simple resumen del dinero en efectivo recibido y pagado en el periodo de evaluación (es decir, los ingresos brutos menos los gastos).

33. Estas técnicas diferentes pueden producir resultados distintos. Al determinar el método utilizado para registrar los ingresos relacionados con el empleo independiente, deberían tomarse en consideración los procedimientos recomendados por la administración fiscal nacional, las fuentes de datos y los métodos de recolección de datos.

Evaluación de la producción de los trabajadores independientes para su propio uso

34. La producción para su propio uso o consumo debería valorarse en función de los precios básicos de productos similares vendidos en el mercado o de su coste de producción si no se dispone de precios básicos adecuados, según se definen en el SCN. En ausencia de esa valoración se pueden utilizar los precios de mercado.

Tratamiento de las pérdidas resultantes del empleo independiente

35. Las actividades de empleo independiente pueden producir, a lo largo de un período de referencia determinado, una pérdida financiera en vez de unos ingresos o beneficios. Las pérdidas deberían reflejarse en la medición de los ingresos relacionados con el empleo independiente y evaluarse como ingresos negativos.

Unidades estadísticas

36. Hay dos unidades de observación básicas que son relevantes para la medición de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente, según cuál sea el objetivo perseguido: el empleo y la persona.

37. Para medir la capacidad generadora de ingresos de diferentes actividades económicas, el *empleo*, tal como se define en la versión más reciente de la CISE, es la entidad básica sobre la que debe recogerse y analizarse la información. Los empleos pueden ser «empleos asalariados» y «empleos independientes», que se pueden caracterizar por rama de actividad, ocupación y situación en el empleo, codificados con el mayor detalle en las clasificaciones nacionales o internacionales. Cuando un empleo se desempeña conjuntamente por varias personas (como en el caso de las empresas familiares no constituidas en sociedad) o cuando supone varias ocupaciones (como en las empresas familiares agrícolas), todas las actividades que intervienen deberían considerarse como parte de un solo empleo, clasificado según sus principales características. Al recoger los correspondientes datos sobre el empleo, deberían tomarse en consideración todos los insumos de mano de obra de los diferentes miembros contribuyentes.

38. Cuando el objetivo es el análisis del bienestar relacionado con el empleo de la población de que se trata, la unidad conveniente es la *persona*. Esta es también pertinente cuando se analiza el vínculo existente entre los ingresos relacionados con el empleo y el nivel de instrucción, la antigüedad en el empleo, la duración del trabajo, etc. Una persona puede, dentro de un período de referencia determinado, desempeñar una tarea única, tener múltiples empleos ya sea como asalariada o como independiente, o bien poseer y administrar más de una empresa no constituida en sociedad, ya sea de manera simultánea o consecutiva. Desde el punto de vista individual, los ingresos relacionados con el empleo corresponden a la suma de todos los ingresos relacionados con todos los empleos así como los ingresos derivados de anteriores empleos.

Período de referencia

39. Al medir los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente, deberían tomarse en consideración las variaciones estacionales que influyen en la recaudación de los ingresos, las fluctuaciones en la intensidad de trabajo de las personas y la posible combinación de actividades múltiples y de períodos de actividad y de inactividad de la población de que se trate. Con este fin, los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente deberían medirse durante un período de referencia largo, por ejemplo un año completo.

40. Para los fines de recolección de datos, pueden utilizarse períodos de referencia más breves, tal como un mes o un trimestre. Las actividades y empleos diferentes pueden requerir períodos de referencia distintos, tales como un mes para el empleo regular asalariado a tiempo completo, complementado con datos sobre los ingresos anuales adicionales, o una estación agrícola en el empleo independiente en la agricultura. Para los fines analíticos, los datos sobre los ingresos relacionados con el empleo relativos a períodos de referencia breves deberían agregarse al período de referencia largo indicado previamente.

Requisitos de datos

41. Para medir la capacidad generadora de ingresos de los diferentes empleos, debería haber coherencia entre los datos sobre el empleo en una actividad determinada y los datos sobre los ingresos generados por ese empleo. Por consiguiente, deberían recogerse datos sobre: i) las características del empleo (rama de actividad, ocupación y situación en el empleo), el tipo de empresa (empresa individual, asociación, sociedad, etc.), el sector (por ejemplo, sector informal o formal, público o privado) y el número de personas empleadas, ii) el volumen del insumo de mano de obra (duración del empleo y tiempo trabajado por todas las personas auxiliares), y iii) la cifra de ingresos generada por ese empleo.

42. Para analizar la relación existente entre el empleo y el bienestar de las personas, se necesitan datos para cada una de ellas: i) datos por separado sobre cada tarea principal y secundaria realizada durante el período de referencia, ii) sobre los ingresos resultantes de cada uno de esos empleos, iii) sobre las características socioeconómicas de las personas: edad, sexo, educación y nivel de calificaciones, etc.; y iv) sobre cualesquiera períodos de desempleo o inactividad que una persona pueda haber experimentado durante el período de referencia considerado.

Medición del volumen de empleo

43. Uno de los requisitos que ha de cumplir la medición de los ingresos relacionados con el empleo es que la parte de los ingresos generados directamente por una actividad respete la relación con el volumen de empleo invertido en esa actividad. Por consiguiente, los datos sobre los ingresos y el empleo deberían corresponder al mismo período de referencia o ser convertibles a dicho período.

44. Para cada tarea, el volumen de empleo debería evaluarse en función de la duración del trabajo, expresada en número de horas, días, semanas, etc., durante los cuales la actividad se ha llevado a cabo. Cuando la actividad se realiza por varios trabajadores familiares auxiliares y los ingresos son generados por el insumo de trabajo de todos (por

ejemplo, en las empresas familiares), se debería hacer todo lo posible para medir la proporción de horas, días, semanas, etc., trabajadas por cada miembro.

45. A nivel individual, los ingresos relacionados con el empleo deberían medirse para cada actividad realizada durante el período de referencia, ya sea como empleo asalariado o como empleo o independiente, junto con el insumo de mano de obra correspondiente a cada actividad. Esto requiere establecer un vínculo entre los ingresos recibidos y la experiencia de trabajo de cada persona durante el período de referencia considerado.

Medición de las horas de trabajo

46. La medición de las horas de trabajo de los empleados se da en la resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la décima CIET en 1962 y puede expresarse en función de las horas *normales* de trabajo, de las horas *efectivamente trabajadas* y de las *horas pagadas*. Cuando los datos sobre los ingresos y las horas de trabajo se obtienen de encuestas por muestreo sobre la mano de obra y otras encuestas de hogares, las horas de trabajo también pueden expresarse en términos de horas *habituales* de trabajo.

47. Cuando no se dispone de orientaciones internacionales sobre la medición de las horas de trabajo de los trabajadores independientes, la medición de esas horas debería ser suficientemente amplia para cubrir no sólo las horas durante las cuales los trabajadores independientes están realizando directamente las funciones de su actividad comercial o profesión, sino también el tiempo dedicado a todas las actividades conexas o complementarias en el lugar de trabajo y fuera del mismo (tales como la búsqueda de oportunidades comerciales o la captación de nuevos clientes, el mantenimiento de registros o de equipo o la disponibilidad para ofrecer diversos servicios). Siempre que sea pertinente, los países deberían proveer directrices claras sobre la manera de medir las horas de trabajo, tomando en consideración las particularidades de las actividades de empleo independiente, habida cuenta de las circunstancias de cada país.

48. Sin perjuicio del problema de definición, las horas de trabajo deberían determinarse por separado para cada actividad, y en lo que se refiere a los pluriempleados el número total de horas de trabajo debería ser equivalente al número total de horas trabajadas en todos los empleos asalariados e independientes. Se tendrá cuidado en medir las horas de trabajo para los individuos que tienen simultáneamente más de un empleo.

Medición de la duración del trabajo

49. La medición de la duración del trabajo es particularmente importante para estudiar la relación existente entre el empleo y el bienestar económico, y en particular entre el empleo a tiempo completo, a tiempo parcial, durante parte del año, ocasional e intermitente, por una parte, y los ingresos reducidos, por otra.

50. En lo que respecta a cada empleo considerado, los días o semanas trabajados deberían referirse al insumo de trabajo total invertido en la actividad durante el período de referencia. Cuando por éste se entienda el tiempo empleado por varios miembros del hogar en una misma actividad, la duración del trabajo debería referirse también al tiempo trabajado por todas las personas interesadas.

51. A nivel individual, para analizar el bienestar en relación con el empleo es preciso vincular la situación en el empleo de cada persona con su experiencia de trabajo a lo largo del período de referencia. Puede suceder que durante un período de referencia de un año las personas alternen períodos de empleo, de desempleo y de inactividad económica, durante los cuales pueden percibir o no ingresos en relación con el empleo. Debería determinarse cada uno de esos períodos tomando en consideración todos los empleos ocupados, inclusive los de carácter ocasional o el empleo simultáneo. Las principales situaciones deberían clasificarse en categorías generales que resulten pertinentes a efectos de la medición del bienestar o de las dificultades de vida que se deriven del empleo.

Fuentes de datos

52. La obtención de datos sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente debería basarse en los programas de estadísticas periódicos de cada país, utilizando todas las fuentes disponibles.

53. Una de esas fuentes de datos puede ser una encuesta de hogares general o especializada, cuyas unidades de observación son los miembros del hogar.

54. Otras fuentes de datos, son las encuestas de establecimientos, los registros administrativos (tales como los registros relativos a los impuestos sobre la renta y a la seguridad social), las encuestas del sector informal (según

las directrices contenidas en la resolución de la OIT sobre estadísticas del empleo en el sector informal), las encuestas agrícolas, las encuestas de pequeñas unidades económicas y los censos demográficos.

55. La elección de las fuentes de datos apropiadas debería basarse en los resultados de un análisis de coste-beneficio, tomando en consideración factores tales como la exactitud deseada y los detalles que se requieren de los resultados, la disponibilidad de diferentes fuentes, la existencia y el diseño de encuestas sobre la población activa o de otras encuestas de hogares y la viabilidad de añadir nuevas preguntas a esas encuestas o de realizar otras encuestas, así como evitar el cansancio de los entrevistados.

56. Se pueden utilizar varias fuentes para recoger datos de los ingresos relacionados con el empleo. La utilización de fuentes diferentes también permite comparar los datos y evaluar su calidad.

57. Las encuestas sobre la fuerza de trabajo que recogen datos de ingresos constituyen una fuente de datos esencial sobre la capacidad generadora de ingresos de los empleos y las actividades de las personas en relación con el mercado de trabajo. Variables adicionales y preguntas apropiadas acompañadas de instrucciones detalladas dirigidas a todas las personas, con inclusión de las que no estaban empleadas en la fecha en que se realiza la encuesta, pueden en principio abarcar casi todos los ingresos durante un período determinado, en particular las prestaciones relacionadas con el empleo recibidas de fuentes distintas del empleador y como resultado de un empleo actual o anterior (por ejemplo, recibidas de los regímenes de la seguridad social o de planes de seguros, o bien del Estado). Los datos sobre los ingresos deberían vincularse al nivel de instrucción y a otras características de cada persona, para cada actividad y ocupación, con el fin de establecer el nexo existente entre los ingresos y el tipo de ocupación, el tipo de contrato, el nivel de calificaciones, la duración del empleo y el desempleo, y la antigüedad en la actividad u ocupación.

58. Las encuestas de presupuestos familiares y sobre ingresos y gastos de los hogares son especialmente apropiadas para recoger datos sobre todos los tipos de ingresos, en particular los componentes de los ingresos en metálico, en especie y en servicios, y las deducciones de los ingresos. Debería tenerse especial cuidado en tales encuestas por identificar mejor la relación existente entre los ingresos y el empleo. En particular, debería recogerse información detallada sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente respecto de cada actividad desempeñada o de cada tarea ejecutada por cada miembro del hogar, junto con el volumen correspondiente de empleo en términos de horas de trabajo y de duración del mismo.

59. Para mejorar la calidad y la pertinencia de las preguntas relacionadas con los ingresos en las encuestas de población activa y otras encuestas de hogares, deberían desplegarse esfuerzos para formular preguntas que tengan, en particular, como fin:

- recoger datos sobre los ingresos directamente de las personas interesadas y evitar lo más posible obtener la información a partir de otros miembros del hogar;
- obtener datos desagregados sobre los componentes de los ingresos relacionados con el empleo y vincular los ingresos con la duración del trabajo en cada actividad y para cada persona incluida en la encuesta;
- reducir los errores de memoria y establecer con exactitud las características estacionales de ciertos empleos utilizando diversas soluciones, tales como la realización de encuestas repetidas o de encuestas con una muestra distribuida a lo largo del año y un período de referencia más breve, tal como un trimestre o una estación; utilizar el enfoque basado en cuestionarios recordatorios mensuales para obtener información sobre cada uno de los doce meses del período de referencia; establecer la recogida de datos en un momento que coincida el período de pago del impuesto sobre la renta y de la seguridad social, etc.

Uno de los límites de las encuestas de hogares es el hecho que a veces los ingresos solo pueden medirse netos, o sea después de las deducciones de las contribuciones a la seguridad social, impuestos directos, etc.

60. Las encuestas de establecimientos también pueden servir como base para la recogida de datos sobre los componentes de los ingresos relacionados con el empleo asalariado recibidos directamente del empleador. Para los fines de medición de los ingresos relacionados con el empleo, la cobertura de las encuestas tradicionales de establecimientos debería extenderse o bien deberían realizarse encuestas especialmente concebidas con el fin de: i) abarcar los establecimientos pequeños, a los trabajadores por cuenta propia y las empresas familiares, y ii) incluir y enumerar por separado a todas las categorías de personas con empleo asalariado, en particular al personal directivo, a los trabajadores que están empleados una parte del año o que trabajan a tiempo parcial y, cuando sea posible, a los trabajadores ocasionales e intermitentes, junto con su volumen de empleo correspondiente. Las encuestas estructurales sobre los ingresos, que permiten que un grupo de empleados sea seguido a lo largo del tiempo y que recogen información sobre

el nivel y las tendencias de los ingresos según las características específicas de cada empleado (sexo, edad, ocupación, condiciones de empleo, etc.) son las encuestas de establecimientos más apropiadas para la obtención de datos sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado.

61. Cuando se complementa la información recogida en encuestas de establecimientos con datos extraídos de otras fuentes, tales como los registros fiscales y de la seguridad social, las prestaciones de la seguridad social deberían referirse al mismo grupo de trabajadores sobre los que se han recogido datos relativos a la remuneración total en las encuestas de establecimientos.

62. Para mitigar los inconvenientes de que adolecen en general las encuestas personales, debido a la renuencia de los entrevistados a proporcionar datos sobre sus ingresos, a la dificultad para cuantificar los ingresos no monetarios, a la carga de trabajo relativamente pesada de los órganos estadísticos y al riesgo de recibir respuestas inexactas, debería prestarse una atención especial a la fase preparatoria, es decir, a la concepción de definiciones y orientaciones apropiadas, a la elaboración de directrices y a la formación de los funcionarios. En una fase ulterior, debería prestarse especial atención al análisis e interpretación de los datos sobre los ingresos resultantes y cuando no hubiera respuesta, o sólo respecto de algunos puntos, esto debería compensarse en parte por medio de procedimientos de ajuste.

Recogida de datos

63. Para medir la capacidad generadora de ingresos de los diferentes empleos o actividades económicas, los ingresos relacionados con el empleo deberían ponerse en relación con las variables de cada puesto de trabajo o actividad (regular/ocasional, a tiempo completo/a tiempo parcial, etc.) y medirse dentro del marco de la duración del empleo y del tiempo de trabajo.

64. Para evaluar el bienestar relacionado con el empleo, deberían obtenerse datos sobre los ingresos resultantes de todos los empleos de cada persona. Para cada uno de esos empleos, se deberían registrar los datos de ingresos junto con la situación en el empleo de la persona, la duración del período de referencia al que se refieren los ingresos, la duración del trabajo expresada en horas, días, meses, etc., según proceda.

65. Deberían obtenerse datos tanto sobre los componentes como sobre el total de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente, según los criterios siguientes:

- a) ingresos brutos relacionados con el empleo asalariado, excluyendo las contribuciones de la seguridad social con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 12:
- remuneración total en metálico;
 - valor imputado total de la remuneración en especie y servicios;
 - remuneración relacionada con los beneficios;
 - prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo:
 - desembolsadas por el empleador;
 - desembolsadas por los regímenes de la seguridad social, los planes de seguros o el Estado;
- b) ingresos brutos relacionados con el empleo independiente excluyendo las contribuciones a la seguridad social con arreglo a lo dispuesto en el párrafo 21:
- el beneficio bruto o si es oportuno el producto bruto menos los gastos de explotación;
 - la depreciación/consumo de capital fijo;
 - el beneficio neto o la parte de los beneficios;
 - las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo.

Clasificación de los datos

66. Las estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo deberían clasificarse por actividad económica, situación en el empleo y la ocupación o grupo profesional, por lo menos según los grupos principales y categorías de la versión más reciente de las clasificaciones internacionales pertinentes. Estas estadísticas deberían presentarse sistemáticamente desglosadas por sexo en todos los análisis. Otras variables importantes para cruzar datos de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente son: la edad, el nivel educativo, de calificaciones, la antigüedad en el empleo, o en la profesión, y el sector (formal o informal).

67. Podría ser útil presentar datos desglosados de las principales categorías de situación en el empleo, a fin de diferenciar a determinados grupos, tales como los propietarios-directores de sociedades y cuasisociedades, con respecto a otras personas con empleo independiente, los empleadores con respecto a los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores permanentes con respecto a los trabajadores temporales, estacionales u ocasionales, etc.

68. Con objeto de medir la relación existente entre el empleo y los ingresos, se deberían tomar en consideración cada una de las actividades desempeñadas durante el año de referencia, incluidos los empleos simultáneos. La experiencia laboral de las personas durante el período de referencia puede evaluarse determinando los intervalos de empleo a tiempo completo o a tiempo parcial, de desempleo y de inactividad. A nivel global, las principales situaciones pueden agruparse en categorías generales relativas a la medición del bienestar relacionado con el empleo, tales como:

- empleo todo el año/empleo a tiempo completo;
- empleo parte del año/empleo a tiempo parcial sin períodos de desempleo:
 - por motivos voluntarios;
 - por motivos involuntarios;
- empleo parte del año con algunos períodos de desempleo;
- principalmente desempleo:
 - con algo de empleo;
 - sin empleo;
- principalmente períodos inactivos con algo de empleo.

69. Se pueden introducir otras variables, tales como la duración del empleo y los períodos y duración del desempleo. Estas clasificaciones podrían permitir precisar cuáles son las principales dificultades relacionadas con el empleo, la gravedad de los problemas inherentes al empleo y el grado de vinculación al mercado de trabajo de las personas que experimentan dificultades económicas.

Periodicidad

70. Los países deberían intentar recoger, compilar y difundir periódicamente estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo, por lo menos cada cinco años.

Medidas analíticas

71. Las estadísticas sobre los ingresos medios relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente deberían calcularse por unidad de tiempo. La elección de la unidad de tiempo en que se han de expresar los ingresos medios procedentes del empleo (por ejemplo, la hora, el día, la semana o el mes) debería depender fundamentalmente de la significación que las cifras tengan en cada país interesado, y también de la viabilidad de la obtención de datos. Siempre que sea posible, deberían realizarse estimaciones sobre los ingresos medios anuales relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente.

72. Siempre que sea factible, deberían calcularse también los valores estimados de los ingresos relacionados con el empleo por hora, sobre la base de las estimaciones anuales de los ingresos y del volumen de empleo correspondiente expresado en horas de trabajo y duración del trabajo.

Enfoque complementario para las prestaciones que no se pueden medir

73. Debido, por una parte, a la importancia que generalmente se concede al desarrollo de modalidades de planes de remuneración que ofrecen derechos actuales y diferidos de diferentes prestaciones a personas con empleo asalariado (por ejemplo, planes de pensiones y de salud, seguros de vida, prestaciones flexibles y prestaciones similares) y, por otra parte, a las dificultades de medición inherentes a la evaluación del valor de tales derechos, deberían hacerse esfuerzos para realizar encuestas sobre las prestaciones a los empleados, de modo que proporcionen datos sobre la incidencia y las características de las prestaciones recibidas por las personas con empleo asalariado (por ejemplo, requisitos de participación y contribuciones de los empleadores y de los empleados (cuando proceda), franquicias de la asistencia sanitaria, fórmulas de pagos de pensiones, disposiciones sobre licencias remuneradas y número de beneficiarios). Los datos deberían compilarse y publicarse con arreglo al tamaño de los establecimientos y a diversas características tanto del empleador como de los empleados (principales ramas de actividad económica, empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, etc.).

74. Siempre que sea posible, deberían realizarse esfuerzos para recoger, compilar y difundir información análoga sobre la seguridad social y otras prestaciones relacionadas con el empleo percibidas por los trabajadores independientes.

Contribución estimada de los trabajadores familiares auxiliares

75. En las empresas familiares, y más generalmente en las actividades independientes, las tareas pueden desempeñarse conjuntamente por varios miembros de la familia sin ingresos o ganancias reglamentados o individualizados. En ese caso, el beneficio o los ingresos mixtos que obtiene el jefe de la empresa de su empleo independiente también incluye la remuneración de los trabajadores familiares auxiliares (tal como se definen en la versión vigente de la CISE), cuya participación en la actividad económica es de duración e intensidad variables y con diferentes niveles de responsabilidad. Por lo tanto es necesario evaluar la contribución de esos trabajadores, desagregados por sexo, al desarrollo económico de las empresas familiares.

76. Los trabajadores familiares auxiliares por lo general desempeñan tareas cuyo contenido profesional y nivel de responsabilidades difieren de las del propietario o socios de la empresa. La medición de su participación implica: i) la medición del volumen de empleo invertido en la actividad (expresado en horas, días, semanas, etc.) y ii) la atribución de un valor monetario al trabajo no remunerado. Este valor imputado puede basarse en los valores del mercado para ocupaciones equivalentes.

77. Se pueden calcular diversas variantes, utilizando por ejemplo el salario mínimo de ciertas ocupaciones que se consideren apropiadas, o el salario medio, por sexo y ocupación o sector, de los trabajadores equivalentes. También habría que escoger entre salarios «brutos» o salarios «netos». Los salarios brutos estimados (siempre que resulte procedente, con inclusión de las contribuciones imputadas de los empleadores a la seguridad social y regímenes análogos) pueden dar una indicación del gasto no realizado por el jefe de la empresa familiar, mientras que la utilización de los salarios imputados una vez descontados los impuestos y las contribuciones a la seguridad social parece ser una solución más apropiada dado que la mano de obra no remunerada no genera flujos para la seguridad social o para el impuesto sobre la renta.

Difusión de los datos

78. Cuando sea posible, las estadísticas sobre los ingresos medios relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente deberían compilarse y difundirse periódicamente, junto con información sobre la calidad de dichos datos. La oficina de estadística competente debería difundir descripciones detalladas de los conceptos y métodos utilizados para la obtención de las estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente. En particular, las descripciones deberían referirse a la naturaleza y los tipos de pagos y prestaciones incluidos en cada uno de los cuatro grupos principales de componentes de los ingresos relacionados con el empleo asalariado, los tipos de prestaciones relacionadas con el empleo percibidas por las personas independientes y la fuente o fuentes de datos y la metodología utilizadas en la recogida y el cálculo de las estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y del empleo independiente.

79. La difusión de estadísticas de los ingresos relacionados con el empleo debería adaptarse al artículo 4 del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) que protege la confidencialidad de la información relativa a las personas, a los hogares, a los empleadores, etc.

80. Para facilitar el análisis de las series estadísticas calculadas sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente, los informes en que figuren los resultados de las encuestas sobre los ingresos relacionados con el empleo deberían complementarse con información sobre los diferentes tipos de regímenes y planes que amparan a las personas con empleo asalariado y empleo independiente, en particular en lo que respecta a la financiación de los regímenes de la seguridad social obligatorios y a la cobertura de las prestaciones.

81. La credibilidad y pertinencia de las estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente aumentarán si éstas pueden difundirse lo antes posible después de su recogida, integrarse en sistemas estadísticos más amplios (tales como las cuentas nacionales o las cuentas laborales) y si pueden relacionarse con las series temporales demográficas y económicas más adecuadas. Por consiguiente, los países deberían esforzarse en elaborar series temporales coherentes que muestren la dinámica de los ingresos y revelen cuáles son los grupos de personas vulnerables.

82. Los países que hayan llevado a cabo estudios sobre el nivel y la composición de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente deberían comunicar sus resultados a la Oficina Internacional del Trabajo, con el fin de facilitar la realización de comparaciones a nivel internacional y la interpretación de las estadísticas.

Otras medidas

83. Debido a la complejidad de la medición de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente, deberían hacerse esfuerzos especiales para mejorar la utilización de las fuentes de datos existentes y para perfeccionar las encuestas con el fin de aumentar la tasa de respuesta y de obtener la información necesaria con la mayor exactitud posible.

84. La Oficina Internacional del Trabajo debería prestar atención a los progresos que se realicen en los diferentes países en cuanto a la recogida y elaboración de estadísticas de los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente, efectuar una serie de pruebas sobre el terreno y de encuestas piloto cuando sea pertinente, difundir y evaluar la información sobre las enseñanzas extraídas de las experiencias nacionales y preparar un manual para proporcionar orientaciones técnicas sobre el contenido de esta resolución.

85. La Oficina Internacional del Trabajo debería cooperar, en la medida de lo posible, con los países en lo que se refiere a la elaboración de estadísticas sobre los ingresos relacionados con el empleo asalariado y el empleo independiente por medio del suministro de asistencia técnica y de formación. La Oficina debería informar a la próxima CIET sobre la aplicación de estas directrices.

Anexo 3

Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo

La decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en dicha ciudad del 6 al 15 de octubre de 1998;

Teniendo presente la resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1982);

Recordando el repertorio de recomendaciones prácticas sobre registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en su 261.^a reunión (noviembre de 1994);

Comprobando que las normas internacionales vigentes en materia de estadísticas de lesiones profesionales no proporcionan orientaciones apropiadas en lo que se refiere a la medición y la clasificación de lesiones profesionales;

Reconociendo que las estadísticas de lesiones profesionales deberían formar parte de un amplio programa de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo;

Reconociendo también que las estadísticas de lesiones profesionales son indispensables para establecer programas eficaces de prevención de accidentes del trabajo así como para asegurar el seguimiento de dichos programas;

Reconociendo asimismo que la adopción de directrices internacionales sobre la medición y la clasificación de lesiones profesionales favorecerá la elaboración rigurosa y coherente de dichas estadísticas y mejorará su comparabilidad internacional,

Adopta, con fecha quince de octubre de 1998, la presente resolución:

Objetivos y usos generales

1. Cada país debería fijarse la meta de establecer un programa completo de estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo, incluidas las enfermedades profesionales y las lesiones profesionales. El objetivo de este programa sería suministrar una base estadística apropiada para los distintos usuarios, habida cuenta de sus propias necesidades y circunstancias. Uno de los principales componentes de dicho programa debería ser la obtención de estadísticas de lesiones profesionales, basadas en la utilización de diversas fuentes de datos, que puedan utilizarse junto con otros indicadores económicos y sociales pertinentes.

2. Esta resolución tiene por objeto fijar normas sobre las prácticas más eficaces en materia de obtención y presentación de estadísticas sobre lesiones profesionales, que sirvan para orientar a los países que deseen revisar sus actuales sistemas estadísticos en la materia o establecer nuevos sistemas. Las disposiciones de esta resolución no deberían aplicarse en detrimento de los sistemas nacionales existentes, ni tampoco deberían dar lugar a la duplicación de actividades.

3. El principal objetivo de las estadísticas en la materia consiste en suministrar una información completa y actualizada sobre lesiones profesionales a efectos de la prevención. Las estadísticas pueden utilizarse para diversos fines tales como:

- a) identificar las ocupaciones y actividades económicas en donde se producen lesiones profesionales, así como su incidencia, su gravedad y la forma en que se producen, lo que servirá de base para planificar las medidas de prevención;
- b) establecer el orden de prioridad de las actividades de prevención;
- c) detectar cambios en la configuración y las circunstancias de las lesiones profesionales, a fin de observar las mejoras en materia de seguridad y poner de manifiesto toda nueva fuente de riesgos;

- d) informar a los empleadores, a las organizaciones de empleadores, a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores acerca de los riesgos inherentes a su trabajo y a los lugares de trabajo, para que puedan desempeñar una función activa respecto a su propia seguridad;
- e) evaluar la eficacia de las medidas de prevención;
- f) estimar las consecuencias de las lesiones profesionales, en particular los días de trabajo perdidos o el coste;
- g) servir de base para la formulación de políticas que estimulen a los empleadores, a las organizaciones de empleadores, a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores a aplicar medidas de prevención de accidentes;
- h) facilitar la elaboración de material didáctico y de programas en materia de prevención de accidentes;
- i) proporcionar las bases para identificar áreas de futuras investigaciones.

4. Cuando se formulen o revisen los conceptos, las definiciones y la metodología que se utilizarán para la recolección, elaboración y difusión de las estadísticas, debería consultarse a los principales usuarios, incluidas las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, para tomar en consideración sus necesidades y obtener su cooperación.

Terminología y definiciones

5. Para los efectos de las estadísticas de lesiones profesionales, se utilizan los términos y definiciones que figuran a continuación:

- a) *accidente de trabajo*: hecho imprevisto y no intencionado, incluidos los actos de violencia, que se deriva del trabajo o está en relación con el mismo y causa una lesión, una enfermedad o la muerte a uno o a más trabajadores;

se considerarán accidentes del trabajo los accidentes de viaje, de transporte o de tránsito por la vía pública en que los trabajadores resultan lesionados y que se originan con ocasión o en el curso del trabajo, es decir, que se producen mientras realizan alguna actividad económica, se encuentran en el lugar de trabajo o efectúan tareas encomendadas por el empleador;

- b) *accidente de trayecto*: accidente que ocurre en el camino habitual, en cualquiera dirección, que recorre el trabajador entre el lugar de trabajo o el lugar de formación relacionada con su trabajo y:

- i) su residencia principal o secundaria;
- ii) el lugar en que suele tomar sus comidas; o
- iii) el lugar en que suele cobrar su remuneración;

y que le ocasiona la muerte o lesiones corporales;

- c) *lesión profesional*: toda lesión corporal, enfermedad o muerte causadas por un accidente de trabajo; la lesión profesional es, por lo tanto, distinta de la enfermedad profesional que es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral;
- d) *caso de lesión profesional*: el caso de un trabajador que sufre una lesión profesional causada por un accidente de trabajo;
- e) *incapacidad laboral*: incapacidad de la víctima, a causa de una lesión profesional, para realizar las tareas habituales de su trabajo, correspondientes al empleo o puesto ocupado en el momento de sufrir el accidente.

Alcance

6. Las diversas fuentes de las estadísticas deberían abarcar, cuando sea posible, todas las lesiones profesionales definidas en el párrafo 5, incluidas las lesiones no mortales que ocasionen una ausencia del trabajo de por lo menos un día, sin contar el día del accidente, y las lesiones mortales. Cuando sea posible y se juzgue pertinente incluir las lesiones provocadas por los accidentes de trayecto, la información relativa a las mismas debería obtenerse y difundirse por separado.

7. Cuando sea factible, las estadísticas deberían abarcar a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo (por ejemplo, asalariado, empleador o trabajador por cuenta propia). Las estadísticas deberían incluir a los niños⁴ que trabajan, a los trabajadores del sector informal y a los trabajadores a domicilio, allí donde existan estas categorías.

8. En principio, las estadísticas deberían abarcar el país en su conjunto, todas las ramas de actividad económica y todos los sectores de la economía. Todo caso de lesión profesional que se produzca mientras el trabajador afectado se encuentra fuera del país donde tiene su residencia habitual debería quedar incluido en las estadísticas del país dentro de cuya jurisdicción tenga lugar el accidente.

Clases de datos

9. Por lo que atañe a los casos de lesión profesional, los países deberían esforzarse por obtener las siguientes clases de información:

- a) datos sobre la empresa, el establecimiento o la unidad local:
 - i) ubicación;
 - ii) actividad económica;
 - iii) tamaño (expresado en número de trabajadores);
- b) datos sobre la persona lesionada:
 - i) sexo;
 - ii) edad;
 - iii) ocupación;
 - iv) situación en el empleo;
- c) datos sobre la lesión:
 - i) lesión mortal o no mortal;
 - ii) tipo de lesión;
 - iii) parte del cuerpo lesionada;
- d) datos sobre el accidente y sus circunstancias:
 - i) tipo de lugar del accidente: *como, por ejemplo, el lugar de trabajo habitual, otro lugar dentro del establecimiento, fuera de los locales del establecimiento, etc.*;
 - ii) fecha y hora del accidente;
 - iii) manera en que se produjo la lesión: *se ha de describir cómo la persona afectada entró en contacto físico con el objeto o el hecho que provocó la lesión, o resultó psicológicamente afectada por*

⁴ Esta mención no implica la aprobación del trabajo infantil.

él; cuando haya varias lesiones, debería registrarse la forma de contacto que dio lugar a la más grave;

- iv) agente material causante de la lesión: *el hecho, factor, objeto o producto vinculado con la lesión, es decir, el instrumento, objeto o elemento físico, etc., con que la víctima entró en contacto y fue lesionada; si hubiera varias lesiones, debería registrarse el agente material que ocasionó la más grave.*

10. El programa de estadísticas podría incluir investigaciones para evaluar la utilidad de la información complementaria que se propone, a título de ejemplo, a continuación. Los países que estimen éstos, u otros datos, de utilidad, podrían continuar con la elaboración de programas estadísticos más amplios, especialmente con respecto a los casos de lesiones profesionales graves y mortales.

a) datos sobre la lesión:

- i) incapacidad laboral expresada en número de días civiles de ausencia del trabajo;

b) datos sobre el accidente y sus circunstancias:

- i) turno, hora de inicio de la jornada y número de horas que la persona lesionada llevaba trabajando cuando se produjo el accidente;
- ii) número total de trabajadores lesionados en el accidente;
- iii) lugar del accidente: *la clase de lugar donde ocurrió el accidente, como, por ejemplo, una zona de establecimientos de producción o de obras en construcción, zona de locales comerciales o de servicios, granja, calle o ruta, etc.;*
- iv) proceso de trabajo en que se ocupaba la persona lesionada cuando sucedió el accidente: *la clase o tipo principal de trabajo que efectuaba la víctima durante el período inmediatamente anterior al accidente (corresponde a una parte de las tareas comprendidas en la ocupación de la víctima), tales como montaje de máquinas, limpieza de las áreas de trabajo, enseñanza, etc.;*
- v) actividad específica de la persona lesionada en el momento del accidente: *la actividad que efectuaba la víctima cuando acaeció el accidente; la duración de la actividad puede ser desde muy breve hasta larga; dicha actividad puede estar o no relacionada con un hecho o un objeto, tales como alimentación de la máquina, conducción de equipo de transporte motorizado, transporte de cargas, etc.;*
- vi) agente material relacionado con la actividad específica de la persona lesionada: *herramienta, objeto, elemento, producto, etc., empleado por la víctima en la actividad específica que llevaba a cabo cuando se produjo el accidente (pero que pudiera no haber intervenido directamente en el mismo) tales como suelos, puertas, herramientas, grúas móviles, etc.;*
- vii) desviación que dio origen al accidente: *toda anomalía con respecto a la forma o al proceso normal de trabajo, es decir, el error; el hecho que dio origen al accidente, por ejemplo, roturas, pérdida de control de máquinas, caída de personas, agresión, etc.; si se trata de una concatenación o una sucesión de hechos, debería registrarse el último de ellos;*
- viii) agente material relacionado con la desviación: *la herramienta, objeto, elemento, producto, etc., relacionado con lo que sucedió en forma anómala, tales como suelos, puertas, herramientas, grúas móviles, etc.*

11. Cuando en las estadísticas se incluyan las lesiones provocadas por accidentes de trayecto, debería obtenerse la información a que se refiere el párrafo 9, así como los datos siguientes:

a) lugar del accidente;

b) medio de transporte de la persona lesionada;

- c) función desempeñada en el medio de transporte por la persona lesionada;
- d) medio de transporte de la otra parte (de haberla).

Medición

Lesión profesional

12. La unidad de observación debería ser el «caso de lesión profesional», entendiéndose por tal el caso de un trabajador que resulta lesionado a raíz de un accidente de trabajo. Cuando durante el período de referencia una persona resulte lesionada en más de un accidente, debería computarse por separado cada caso de lesión que afecte a esta persona. La repetición de ausencias debidas a una lesión causada por un mismo accidente de trabajo debería considerarse como una continuación de la misma, y no como un nuevo caso de lesión. Cuando un accidente provoque lesiones a más de una persona, cada caso de lesión profesional debería computarse por separado.

Lesión profesional mortal

13. A fines de medición, una lesión profesional mortal es una lesión profesional que causa la muerte dentro de un período de un año a contar a partir del día en que se produjo el accidente de trabajo.

Tiempo perdido como consecuencia de lesiones profesionales

14. El tiempo perdido debería medirse por separado con respecto a cada caso de lesión profesional que provoque una incapacidad laboral temporal de duración máxima de un año. Para evaluar la gravedad de la lesión, dicho tiempo perdido debería medirse según el número de días civiles durante los cuales la persona lesionada estuvo temporalmente incapacitada para trabajar, de acuerdo con la información disponible al obtenerse las estadísticas. Cuando el tiempo perdido se mida en días de trabajo, debería procurarse estimar el número total de días civiles perdidos.

15. El tiempo perdido debería medirse a partir del día siguiente al del accidente, hasta la víspera del día de vuelta al trabajo, ambas fechas inclusive. En caso de ausencias repetidas debido a un mismo caso de lesión profesional, cada período de ausencia debería medirse según el método arriba descrito, a fin de sumar el subtotal de días perdidos por cada período y obtener el total correspondiente a cada caso de lesión. No deberían incluirse en el cómputo del tiempo perdido las ausencias temporales del trabajo de menos de un día de duración que tengan por objeto seguir un tratamiento médico.

16. También es posible estimar el tiempo perdido como consecuencia de una incapacidad laboral permanente o de lesiones profesionales mortales. En tales casos, los datos deberían obtenerse y difundirse por separado con respecto a los correspondientes a la incapacidad laboral temporal.

Período de referencia y periodicidad

17. Para un período de referencia determinado, las estadísticas deberían consignar el número de casos de lesión profesional acaecidos durante dicho período y el tiempo de trabajo total perdido como consecuencia de los mismos. Los casos de lesiones mortales deberían figurar en las estadísticas correspondientes al período de referencia durante el cual se produjeron los accidentes profesionales que las ocasionaron.

18. Las estadísticas deberían elaborarse por lo menos una vez al año, para un período de referencia no mayor de un año. Cuando se considere que las tendencias estacionales son importantes, la obtención de datos podrá ser más frecuente, utilizándose periodos de referencia más breves, de un trimestre o incluso de un mes.

Mediciones comparativas

19. A efectos de facilitar comparaciones significativas de las estadísticas (por ejemplo, entre distintos períodos, actividades económicas, regiones o países), han de tenerse en cuenta las diferencias entre los volúmenes correspondientes de empleo, así como la variación del número de trabajadores del grupo de referencia y las horas trabajadas por éstos. Pueden calcularse en particular diversas tasas que tengan en cuenta estas diferencias; entre dichas tasas figuran las mediciones que se detallan a continuación y que se cuentan entre las más útiles para comparar información, tanto a nivel nacional como internacional. La expresión «trabajadores en el grupo de referencia» se refiere a aquellos trabajadores

integrantes del grupo que se examina y que es abarcado por la fuente estadística de lesiones profesionales (como, por ejemplo, los que quedan incluidos en un género, actividad económica, ocupación, región o grupo de edad específicos, o en cualesquiera combinaciones de estas categorías, o los que están incluidos en un régimen de seguros específico).

Para cada una de las mediciones que figuran a continuación, el numerador y el denominador deberían tener el mismo ámbito. Por ejemplo, si las estadísticas de lesiones profesionales incluyen a los trabajadores independientes, éstos también deberían quedar comprendidos en el denominador.

a) Tasa de frecuencia de nuevos casos de lesión profesional:

$$\frac{\text{Número de nuevos casos de lesión profesional registrados durante el período de referencia}}{\text{Número total de horas trabajadas por los trabajadores en el grupo de referencia}} \times 1.000.000$$

Este cálculo puede hacerse por separado, diferenciándose las lesiones mortales de las lesiones no mortales. El denominador ideal debería ser el número de horas efectivamente trabajadas por las personas que integran el grupo de referencia. Cuando ello no sea posible, el cálculo puede hacerse en base a las horas normales de trabajo, teniendo en cuenta los períodos reglamentarios de ausencia remunerada del trabajo, como las vacaciones, licencias por enfermedad y días feriados pagados.

b) Tasa de incidencia de nuevos casos de lesión profesional:

$$\frac{\text{Número de nuevos casos de lesión profesional durante el período de referencia}}{\text{Número total de trabajadores en el grupo de referencia durante el período de referencia}} \times 1.000$$

Este cálculo puede hacerse por separado, diferenciándose las lesiones mortales de las lesiones no mortales. El número de trabajadores en el grupo de referencia debería ser el promedio para el período de referencia. Cuando se calcule dicho promedio, deberían tenerse en cuenta las horas normalmente trabajadas por dichas personas. El número de trabajadores a tiempo parcial debería convertirse en su equivalente de trabajadores a tiempo completo.

c) Tasa de gravedad de los nuevos casos de lesión profesional:

$$\frac{\text{Número de días perdidos como consecuencia de nuevos casos de lesión profesional durante el período de referencia}}{\text{Cantidad total de tiempo trabajado por los trabajadores del grupo de referencia durante el período de referencia}} \times 1.000.000$$

Esta tasa debería calcularse sólo en lo que atañe a la incapacidad laboral temporal. De preferencia, la cantidad de tiempo trabajado por los trabajadores en el grupo de referencia debería medirse en horas de trabajo.

d) Días perdidos por cada nuevo caso de lesión profesional:

Mediana o promedio del número de días perdidos por cada nuevo caso de lesión profesional durante el período de referencia.

Todas estas mediciones pueden calcularse según la actividad económica, la ocupación, el grupo de edad, etc., o según una combinación de cualesquiera de estas categorías.

Difusión

20. Las estadísticas de lesiones profesionales que se obtengan deberían difundirse periódicamente, por lo menos una vez al año; deberían publicarse datos provisionales a más tardar un año después del fin de cada período de referencia. Entre los datos que se difundan debería figurar una serie cronológica, así como las estadísticas correspondientes al período de referencia más reciente. Cada vez que se publiquen datos que corrijan información difundida anteriormente, ello debería indicarse claramente en los nuevos datos difundidos.

21. Las fuentes, los conceptos, las definiciones y la metodología utilizados para obtener los datos y elaborar las estadísticas de lesiones profesionales deberían ser objeto de descripciones detalladas que:

- a) se elaboren y actualicen con objeto de reflejar todo cambio significativo;
- b) sean publicadas por los servicios competentes, y
- c) sean comunicadas a la OIT.

22. Con el objeto de favorecer la comparabilidad de las estadísticas entre países cuyas prácticas nacionales en materia estadística no se ajusten rigurosamente a las normas internacionales, los datos que se difundan deberían ir acompañados de una explicación sobre cualesquiera diferencias con respecto a dichas normas.

23. La difusión puede efectuarse por medio de publicaciones impresas, series de datos en soporte electrónico, etc. En la medida de lo posible, las autoridades competentes deberían difundir los datos en Internet, para facilitar su análisis por los usuarios del mundo entero. Las estadísticas deberían difundirse de tal manera que se impida la revelación de toda información relativa a una unidad estadística individual, como una persona, un hogar, un establecimiento o una empresa, a menos de que se obtenga la autorización previa de dichas unidades para comunicar los datos que les conciernen.

24. Los países deberían comunicar cada año a la OIT las estadísticas de lesiones profesionales solicitadas (sin incluir datos individuales), con objeto de su difusión en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT, así como en otros medios de difusión.

Fuentes de datos

25. Para la obtención de las estadísticas de lesiones profesionales deberían utilizarse fuentes de información diversas, a fin de proporcionar un panorama lo más completo posible de la situación en un momento dado y hacer posible el cálculo de estimaciones con respecto a casos que no se hayan notificado. Por ejemplo, debería considerarse la posibilidad de completar periódicamente la información proporcionada por los sistemas de notificación e indemnización de lesiones profesionales, añadiendo breves módulos de preguntas a los cuestionarios que se utilizan, por ejemplo, en las encuestas de establecimientos sobre empleo y salarios y en las encuestas sobre la fuerza de trabajo. Además, debería estudiarse la posibilidad de establecer nuevas fuentes de información.

26. Cuando se utilicen conjuntamente datos procedentes de distintas fuentes, debería verificarse la coherencia de los conceptos, las definiciones, el alcance y las clasificaciones utilizadas en cada una de ellas. Con tal fin, sería útil establecer en cada país un comité de coordinación en el que participen representantes de organismos estatales, de otros organismos que elaboran estadísticas de lesiones profesionales y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Además, deberían hacerse esfuerzos por armonizar las estadísticas obtenidas a partir de diversas fuentes y por distintos organismos.

Clasificación

27. Los datos deberían clasificarse por lo menos según las principales ramas de actividad económica y, en lo posible, en función de otras características significativas de las personas lesionadas, de las empresas o los establecimientos, de las lesiones profesionales y de los accidentes de trabajo con respecto a los cuales se obtiene información, de conformidad con el párrafo 9. Los países deberían tratar de utilizar clasificaciones que sean comparables o que estén relacionadas con las versiones más recientes de las clasificaciones internacionales pertinentes, en caso de que existan. En los apéndices A a F figuran las versiones más recientes de las clasificaciones internacionales que se enumeran más abajo, presentando hasta dos niveles o grados de detalle, cuando proceda. A fines de la prevención de accidentes, sería sin embargo conveniente que los países utilizaran clasificaciones con mayor nivel o grado de detalle.

- C *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU)*, tercera revisión (1990)
- C *Clasificación del tamaño del establecimiento, conforme a las Recomendaciones internacionales para las estadísticas industriales, Rev.1* (1983)

- C *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88*
- C *Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, CISE-93*
- C Clasificación según el tipo de la lesión, basada en la *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción, CIE-10* (1992)
- C Clasificación según la parte del cuerpo lesionada, basada en la *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción, CIE-10* (1992)

La OIT debería elaborar y difundir clasificaciones que sustituyan o complementen las existentes adoptadas por la décima CIET en 1962, con respecto a las variables siguientes:

- C tipo de lugar del accidente;
- C manera en que se produjo la lesión;
- C agente material causante de la lesión.

28. La OIT debería elaborar y difundir clasificaciones que sustituyan o complementen las adoptadas por la décima CIET, en 1962, con respecto a las variables que figuran más adelante. Además, la OIT debería promover y ayudar a los países a elaborar sus propias clasificaciones, para disponer así de una mayor información que sirva a sus propósitos.

Con respecto a las lesiones profesionales:

- C lugar del accidente;
- C proceso de trabajo;
- C actividad específica;
- C desviación que dio origen al accidente;
- C agente material relacionado con la actividad específica o la desviación.

Con respecto a los accidentes de trayecto:

- C lugar del accidente;
- C medio de transporte de la persona lesionada;
- C función desempeñada en el medio de transporte por la persona lesionada;
- C medio de transporte de la otra parte.

Otras medidas

29. La OIT debería preparar un manual con orientaciones técnicas sobre el contenido de la presente resolución. Este manual debería incluir la obtención de información sobre lesiones profesionales en el sector informal y entre los niños que trabajan, la obtención de información mediante encuestas a hogares y empresas, la estimación de los casos no comunicados y el coste de las lesiones profesionales, las clasificaciones por desarrollar, recomendadas en los párrafos 27 y 28, y la manera de aplicarlas, así como el establecimiento de correspondencias entre la CIE-10 y las clasificaciones de los apéndices E y F. Asimismo, y en la medida de lo posible, debería prestar su cooperación a los países para el desarrollo de estadísticas de lesiones profesionales, poniendo a su disposición a tal efecto asistencia técnica y programas de formación.

30. Otras áreas de futuros trabajos de la OIT comprenden:

- a) la elaboración de normas para las estadísticas de las enfermedades profesionales, y

b) las estimaciones, a nivel mundial, del número de lesiones profesionales mortales.

Apéndice A: Clasificación de actividades económicas

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), tercera revisión⁵ (categorías y divisiones de tabulación)

Clave Descripción

A Agricultura, ganadería, caza y silvicultura

- 01 Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
- 02 Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas

B Pesca

- 05 Pesca, explotación de criaderos de peces y granjas piscícolas; actividades de servicios relacionadas con la pesca

C Explotación de minas y canteras

- 10 Extracción de carbón y lignito; extracción de turba
- 11 Extracción de petróleo crudo y gas natural; actividades de tipo servicio relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las actividades de prospección
- 12 Extracción de minerales de uranio y torio
- 13 Extracción de minerales metalíferos
- 14 Explotación de otras minas y canteras

D Industrias manufactureras

- 15 Elaboración de productos alimenticios y bebidas
- 16 Elaboración de productos de tabaco
- 17 Fabricación de productos textiles
- 18 Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles
- 19 Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano, artículos de talabartería y guarnicionería, y calzado
- 20 Producción de madera y fabricación de productos de madera y corcho, excepto muebles; fabricación de artículos de paja y de materiales trenzables
- 21 Fabricación de papel y de productos de papel
- 22 Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones
- 23 Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo y combustible nuclear
- 24 Fabricación de sustancias y productos químicos
- 25 Fabricación de productos de caucho y plástico
- 26 Fabricación de otros productos minerales no metálicos
- 27 Fabricación de metales comunes
- 28 Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
- 29 Fabricación de maquinaria y equipo no clasificados en otra parte
- 30 Fabricación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática
- 31 Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos no clasificados en otra parte
- 32 Fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
- 33 Fabricación de instrumentos médicos, ópticos y de precisión y fabricación de relojes
- 34 Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
- 35 Fabricación de otros tipos de equipo de transporte
- 36 Fabricación de muebles; industrias manufactureras no clasificadas en otra parte
- 37 Reciclamiento

E Suministro de electricidad, gas y agua

- 40 Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente
- 41 Captación, depuración y distribución de agua

⁵ Para mayores detalles, véase Naciones Unidas: Informes Estadísticos, serie M, núm. 4, Rev. 3 (documento ST/ESA/STAT/SER.M/4/Rev.3), Nueva York, 1990.

F	Construcción
45	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible para automotores
51	Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas
52	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos
H	Hoteles y restaurantes
55	Hoteles y restaurantes
I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
60	Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías
61	Transporte por vía acuática
62	Transporte por vía aérea
63	Actividades de transporte complementarias y auxiliares; actividades de agencias de viajes
64	Correo y telecomunicaciones
J	Intermediación financiera
65	Intermediación financiera, excepto la financiación de planes de seguros y de pensiones
66	Financiación de planes de seguros y de pensiones, excepto los planes de seguridad social de afiliación obligatoria
67	Actividades auxiliares de la intermediación financiera
K	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
70	Actividades inmobiliarias
71	Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos
72	Informática y actividades conexas
73	Investigación y desarrollo
74	Otras actividades empresariales
L	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
75	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
M	Enseñanza
80	Enseñanza
N	Servicios sociales y de salud
85	Servicios sociales y de salud
O	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
90	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares
91	Actividades de asociaciones no clasificadas en otra parte
92	Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas
93	Otras actividades de servicios
P	Hogares privados con servicio doméstico
95	Hogares privados con servicio doméstico
Q	Organizaciones y órganos extraterritoriales
99	Organizaciones y órganos extraterritoriales

Apéndice B: Clasificación del tamaño de la empresa, del establecimiento o de la unidad local

A efectos de comparaciones internacionales, se recomiendan las siguientes clases de tamaño, basadas en el Programa Mundial de Estadísticas Industriales de 1983⁶, como número promedio de personas empleadas en la empresa, el establecimiento o la unidad local. Para fines de estadísticas nacionales, se deberían establecer categorías en función de las circunstancias y necesidades de cada país.

Clave Descripción

A	1 a 4 personas empleadas
B	5 a 9 personas empleadas
C	10 a 19 personas empleadas
D	20 a 49 personas empleadas
E	50 a 99 personas empleadas
F	100 a 149 personas empleadas
G	150 a 199 personas empleadas
H	200 a 249 personas empleadas
I	250 a 499 personas empleadas
J	500 a 999 personas empleadas
K	1.000 o más personas empleadas
Z	Tamaño desconocido

Apéndice C: Clasificación de ocupaciones

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88⁷ (grandes grupos y subgrupos principales)

Clave Descripción

1 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas

- 11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración
- 12 Directores de empresa⁸
- 13 Gerentes de empresa⁹

2 Profesionales científicos e intelectuales

- 21 Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
- 22 Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- 23 Profesionales de la enseñanza
- 24 Otros profesionales científicos e intelectuales

3 Técnicos y profesionales de nivel medio

- 31 Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas, la ingeniería y afines
- 32 Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- 33 Maestros e instructores de nivel medio
- 34 Otros técnicos y profesionales de nivel medio

4 Empleados de oficina

⁶ Para mayores detalles, véase Naciones Unidas: *Recomendaciones Internacionales para las Estadísticas Industriales*, Informes Estadísticos, serie M, núm. 48, Rev. 1 (documento ST/ESA/STAT/SER.M/48/Rev.1), Nueva York, 1984.

⁷ Para mayores detalles, véase OIT: *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88)*, Ginebra, 1990.

⁸ En este subgrupo principal se incluyen las personas que — en su calidad de directores, personal directivo o directores de departamento — dirigen una empresa que ocupa por lo menos a tres directores.

⁹ En este subgrupo principal se incluye a las personas que ejercen la dirección de una empresa, por cuenta propia o de su propietario, con la ayuda de sólo un director y de personal subalterno.

- 41 Oficinistas
- 42 Empleados en trato directo con el público
- 5 Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados**
- 51 Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad
- 52 Modelos, vendedores y demostradores
- 6 Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros**
- 61 Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado
- 62 Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia
- 7 Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios**
- 71 Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción
- 72 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
- 73 Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines
- 74 Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
- 8 Operadores de instalaciones y máquinas y montadores**
- 81 Operadores de instalaciones fijas y afines
- 82 Operadores de máquinas y montadores
- 83 Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles
- 9 Trabajadores no calificados**
- 91 Trabajadores no calificados de ventas y servicios
- 92 Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines
- 93 Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte
- 0 Fuerzas armadas**
- 01 Fuerzas armadas

Apéndice D: Clasificación de la situación en el empleo

Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, CISE-93¹⁰

El texto siguiente proviene de la resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

II. Los grupos de la CISE-93¹¹

4. La CISE-93 se compone de los siguientes grupos, que se definen en la sección III:
 1. empleados:
 - los países quizás necesiten y puedan hacer una distinción suplementaria creando un grupo separado para los «empleados con contratos estables» (incluyendo a los «empleados regulares»);
 2. empleadores;
 3. trabajadores por cuenta propia;
 4. miembros de cooperativas de productores;
 5. trabajadores familiares auxiliares;
 6. trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo.

III. Definiciones de los grupos

¹⁰ Para mayores detalles, véase OIT: *Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* (Ginebra, 19-28 de enero de 1993), informe de la Conferencia (documento ICLS/15/D.6 (Rev.1)), Ginebra, 1993.

¹¹ Por comodidad, los títulos de los grupos y las definiciones se refieren a la situación en que cada persona ocupa solamente un empleo durante el periodo de referencia. En la sección V se enuncian las reglas de clasificación de las personas que ocupan dos o más empleos en dicho período.

5. Los grupos de la CISE-93 se definen haciendo referencia a la distinción entre los «empleos asalariados», por un lado, y los «empleos independientes», por el otro. Los grupos y subgrupos se definen haciendo referencia a uno o más aspectos del riesgo económico y/o del tipo de autoridad que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o a que los somete.
6. Empleos asalariados: son aquellos empleos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los titulares son la propiedad de terceras personas, y los titulares pueden trabajar bajo la supervisión directa de, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por, el (los) propietario(s) o las personas empleadas por el (los) propietario(s). (Las personas con «empleos asalariados» se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación.)
7. Empleos independientes: son aquellos empleos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la «empresa» se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona.)
8. 1. Empleados: son todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como «empleos asalariados» (véase el párrafo 6). Empleados con contratos estables: son aquellos «empleados» que han tenido, y continúan teniendo, un contrato de trabajo implícito o explícito (oral o escrito), o una serie de tales contratos, con el mismo empleador de manera continua. El significado de «de manera continua» se refiere a un período de empleo que es más largo que una duración mínima especificada, la cual se determina de acuerdo con las circunstancias nacionales. (Si este período mínimo permite que haya interrupciones, la duración máxima también debe determinarse de acuerdo con las circunstancias nacionales.) Los empleados regulares son aquellos «empleados con contratos estables» ante quienes la organización empleadora es responsable por el pago de las cargas fiscales y de las contribuciones de la seguridad social y/o aquellos cuya relación contractual se rige por la legislación general del trabajo.
9. 2. Empleadores: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios (véase el párrafo 11), tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y que, en virtud de su condición de tales, han contratado a una o a varias personas para que trabajen para ellos en su empresa como «empleados» a lo largo de un período continuo que incluye el período de referencia (véase el párrafo 8). El significado de «a lo largo de un período continuo» se debe determinar de acuerdo con las circunstancias nacionales, de tal manera que corresponda con la definición de «empleados con contratos estables» (véase el párrafo 8). (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)
10. 3. Trabajadores por cuenta propia: son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios (véase el párrafo 11), tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» (véase el párrafo 7) y no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia (véase el párrafo 8). Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «empleados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)
11. 4. Miembros de cooperativas de productores: son los trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) en una cooperativa que produce bienes y servicios, en la que cada miembro participa en pie de igualdad con los demás miembros en la determinación de la organización de la producción y en las demás actividades del establecimiento, en las inversiones y en la distribución de los beneficios del establecimiento entre los miembros. (Cabe precisar que los «empleados» de cooperativas de productores no deben clasificarse en este grupo.)
12. 5. Trabajadores familiares auxiliares: son aquellos trabajadores que tienen un «empleo independiente» (véase el párrafo 7) en un establecimiento con orientación de mercado, dirigido por una persona de su familia que vive en el mismo hogar, pero a la que no puede considerarse como socia, debido a que el nivel de dedicación, en términos de tiempo de trabajo u otros factores que deben determinarse de acuerdo con circunstancias nacionales,

no es comparable con aquel del jefe del establecimiento. (Cuando sea costumbre que los jóvenes, en especial, trabajen sin remuneración en una empresa económica dirigida por un pariente que no vive en el mismo hogar, se puede suprimir el criterio «que vive en el mismo hogar».)

13. 6. Trabajadores que no se pueden clasificar según la situación en el empleo: en este grupo se incluye a los trabajadores sobre los que no se dispone de suficiente información pertinente, y/o que no pueden ser incluidos en ninguna de las categorías anteriores.

Apéndice E: Clasificación según el tipo de la lesión

La presente clasificación está basada en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción, CIE-10¹². Deberían registrarse las lesiones o las enfermedades más graves que afecten a las víctimas. Cuando una persona sufra varias lesiones, debería registrarse la más grave. Las claves utilizadas a continuación no coinciden con las que figuran en la CIE-10, debido a diferencias en la estructura de la clasificación.

Clave Descripción

1 Lesiones superficiales y heridas abiertas

- 1.01 Lesiones superficiales (abrasiones, ampollas (no provocadas por el calor), contusiones, heridas punzantes (con abertura de pequeñas dimensiones), mordeduras o picaduras de insectos (no venenosos), etc.)
 1.02 Heridas abiertas (cortaduras, laceraciones, heridas punzantes (con penetración de cuerpos extraños), mordeduras de animales, etc.)

2 Fracturas

- 2.01 Fracturas cerradas
 2.02 Fracturas abiertas
 2.03 Otras fracturas (con luxación, con desplazamiento, etc.)

3 Luxaciones, esguinces y distensiones

- (Avulsiones, laceraciones, esguinces, distensiones, hemartrosis traumática, rupturas, subluxaciones, desgarros de articulaciones y ligamentos, etc.)
 3.01 Luxaciones y subluxaciones
 3.02 Esguinces y distensiones

4 Amputaciones traumáticas

(Incluye en particular la enucleación traumática del ojo)

5 Concusiones y lesiones internas

(Lesiones provocadas por explosiones, magulladuras, concusiones, contusiones por aplastamiento, laceraciones, hematomas traumáticos, así como perforaciones, rupturas y desgarros de órganos internos, etc.)

6 Quemaduras, corrosiones, escaldaduras y congelación

- 6.01 Quemaduras térmicas (provocadas por calefactores eléctricos, conductores de electricidad, llamas, fricción, aire y gases calientes, objetos calientes, rayos, radiaciones, etc.)
 6.02 Quemaduras de origen químico (corrosiones)
 6.03 Escaldaduras
 6.04 Congelación

7 Envenenamientos, intoxicaciones e infecciones agudas

- 7.01 Envenenamientos e intoxicaciones agudas (efectos agudos de la inyección, ingestión, absorción o inhalación de sustancias tóxicas, corrosivas o cáusticas; incluye los efectos tóxicos del contacto con animales venenosos)
 7.02 Infecciones (enfermedades intestinales infecciosas, zoonosis específicas, protozoosis, enfermedades virales, micosis, etc.)

¹² Para mayores detalles, véase Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud: *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción* (CIE-10), Washington, Estados Unidos, 1992.

8 Otras clases de lesiones específicas

- 8.01 Efectos de las radiaciones
- 8.02 Efectos del calor y la luz
- 8.03 Hipotermia
- 8.04 Efectos de la presión del aire y la presión del agua
- 8.05 Asfixia
- 8.06 Efectos de maltrato (tanto físico como psicológico)
- 8.07 Efectos del rayo (estado de choque provocado por el rayo, efectos del rayo no especificados en otra parte)
- 8.08 Ahogamiento e inmersión no mortal
- 8.09 Efectos del ruido y las vibraciones (incluida la pérdida grave de capacidad auditiva)
- 8.10 Efectos de la electricidad (electrocución, choque eléctrico, etc.)
- 8.19 Otras lesiones específicas

10 Diversas lesiones no especificadas**Apéndice F: Clasificación según la parte del cuerpo lesionada**

La presente clasificación se basa en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción, CIE-10¹³. Los grupos que se refieren a más de una parte deberían utilizarse únicamente para clasificar los casos en que la víctima ha sufrido lesiones en distintas zonas del cuerpo, no siendo ninguna de estas lesiones manifiestamente más grave que las demás. Cuando corresponda, para designar el costado lesionado puede añadirse otro dígito, como se muestra en el ejemplo siguiente:

- 1: costado derecho
- 2: costado izquierdo
- 3: ambos costados

Debido a diferencias en la estructura de la clasificación, las claves usadas en la presente clasificación no coinciden con las que figuran en la CIE-10.

Clave Descripción**1 Cabeza**

- 1.1 Cuero cabelludo, cráneo, cerebro y nervios y vasos sanguíneos del cráneo
- 1.2 Oreja(s)
- 1.3 Ojo(s)
- 1.4 Diente(s)
- 1.5 Otros sitios específicos de la región facial
- 1.7 Cabeza, lesiones múltiples
- 1.8 Cabeza, otros sitios específicos no clasificados bajo otros epígrafes
- 1.9 Cabeza, sitio no especificado

2 Cuello, incluidas la médula espinal y las vértebras cervicales

- 2.1 Médula espinal y vértebras
- 2.8 Cuello, otros sitios específicos, no clasificados bajo otros epígrafes
- 2.9 Cuello, sitio no especificado

3 Espalda, incluidas la médula espinal y las vértebras dorsales

- 3.1 Médula espinal y vértebras
- 3.8 Espalda, otros sitios no clasificados bajo otros epígrafes
- 3.9 Espalda, sitio no especificado

¹³ Paramayores detalles, véase Organización Panamericana de Salud/Organización Mundial de la Salud: *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, Traumatismos y Causas de Defunción* (CIE-10), Washington, Estados Unidos, 1992.

4 Torso y órganos internos

- 4.1 Tórax (inclusive las costillas, el esternón y los omóplatos)
- 4.2 Otros sitios del tórax (inclusive los órganos internos)
- 4.3 Región pelviana y abdominal (inclusive los órganos internos)
- 4.4 Organos genitales externos
- 4.7 Torso, lesiones múltiples
- 4.8 Torso, otros sitios específicos no clasificados bajo otros epígrafes
- 4.9 Torso y órganos internos, sitio no especificado

5 Miembros superiores

- 5.1 Hombro y articulación escapulohumeral
- 5.2 Brazo, incluido el codo
- 5.3 Muñeca
- 5.4 Mano
- 5.5 Pulgar
- 5.6 Otro(s) dedo(s)
- 5.7 Miembros superiores, lesiones múltiples
- 5.8 Miembros superiores, otros sitios específicos no clasificados bajo otros epígrafes
- 5.9 Miembros superiores, sitio no especificado

6 Miembros inferiores

- 6.1 Cadera y articulación coxofemoral
- 6.2 Pierna, incluida la rodilla
- 6.3 Tobillo
- 6.4 Pie
- 6.5 Dedo(s) del pie
- 6.7 Miembros inferiores, lesiones múltiples
- 6.8 Miembros inferiores, otros sitios específicos no clasificados bajo otros epígrafes
- 6.9 Miembros inferiores, sitio no especificado

7 Todo el cuerpo y sitios anatómicos lesionados múltiples

- 7.1 Efectos sistémicos (como, por ejemplo, los producidos por envenenamiento o infección)
- 7.8 Múltiples sitios anatómicos afectados

9 Otras partes del cuerpo lesionadas**10 Parte del cuerpo lesionada no especificada**

Anexo 4

Recomendaciones sobre ausencias del trabajo de larga duración: su tratamiento en las estadísticas del empleo y del desempleo

Asalariadas con licencia de maternidad

1. 1) Las mujeres ausentes del trabajo con licencia de maternidad que tienen la garantía de reintegración en el empleo una vez finalizada esa licencia, deberían ser clasificadas como ocupadas si, durante el periodo de referencia, reciben del empleador la totalidad o una parte considerable de su sueldo o salario, o un pago equivalente procedente de otras fuentes en virtud de su condición de asalariadas. Las mujeres con licencia de maternidad, que tienen la garantía de reintegración en el empleo una vez finalizada esa licencia, deberían también ser consideradas como ocupadas durante el periodo obligatorio de la licencia estipulado por la legislación nacional para garantizar el disfrute por la madre de un periodo de descanso suficiente antes y después del parto, o durante un periodo que se especificará en función de las circunstancias nacionales.

2) En los países en que las mujeres con licencia de maternidad no están clasificadas como ocupadas con arreglo al párrafo 1, 1), éstas deberían ser clasificadas como desempleadas o no económicamente activas, según su disponibilidad para trabajar y su búsqueda reciente de empleo de manera activa.

Asalariados con licencia no remunerada por iniciativa del empleador

2. 1) Los asalariados ausentes del trabajo con licencia no remunerada por iniciativa del empleador (incluida la licencia remunerada a cargo del presupuesto del gobierno o de los fondos de la seguridad social) deberían ser clasificados en las categorías de la fuerza de trabajo en la forma siguiente:

- a) Las personas que deben reintegrarse en el empleo a una fecha convenida deberían considerarse como ocupadas si la duración de su licencia no excede de un periodo de tiempo que deberá especificarse en función de las circunstancias de cada país. Tales personas pueden ser clasificadas como categoría aparte entre las personas ocupadas; deberían ser incluidas entre las personas subempleadas por insuficiencia de horas si satisfacen los criterios de la definición del subempleo por insuficiencia de horas estipulados en la Resolución sobre la medición del subempleo y situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998).
- b) Las personas que deben reintegrarse en el empleo a una fecha convenida pero cuya licencia es de mayor duración que el plazo de tiempo especificado, así como las personas que no deben reintegrarse en el empleo a una fecha convenida pero que están esperando reintegrarse en un futuro próximo, deberían ser consideradas como desempleadas si satisfacen los criterios estipulados en el párrafo 10 de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1982); si no, deberían ser consideradas como no económicamente activas.
- c) Las personas que no deben reintegrarse en el empleo a una fecha convenida ni esperan que se les reclame para volver a su antiguo empleo en un futuro próximo deberían ser consideradas como desempleadas o no económicamente activas según su disponibilidad actual para trabajar y su actividad reciente de búsqueda de empleo.

2) La noción de expectativa de reintegración en el empleo «en el futuro próximo» debería especificarse a la luz de las circunstancias y de la situación económica de cada país.

Asalariados con otros tipos de licencia de larga duración

3. 1) Los asalariados con otros tipos de licencia de larga duración (incluyendo licencia parental) que tienen la garantía de reintegración en el empleo con el mismo empleador, al terminar la licencia, deberían ser clasificados como ocupados si el empleador continúa pagando la totalidad o una parte importante del sueldo o salario de los mismos, o si la duración de la licencia no excede de un período que se especificará en función de las circunstancias de cada país.

2) Los asalariados con otros tipos de licencia de larga duración, que no están clasificados de acuerdo a la definición anterior (3, 1)) deberían ser clasificados como desempleados o no económicamente activos, en función de su disponibilidad actual para trabajar y de su actividad reciente de búsqueda de empleo.

Trabajadores estacionales que no trabajan durante la temporada inactiva

4. 1) Los asalariados estacionales que no desempeñan ningún tipo de actividad durante la temporada inactiva deberían ser clasificados como ocupados si tienen la garantía de reintegración en el empleo con el mismo empleador al comienzo de la siguiente temporada, y si el empleador continúa pagando la totalidad o una parte importante de su sueldo o salario durante la temporada inactiva.

2) Los asalariados estacionales que no desempeñan ningún tipo de actividad durante la temporada inactiva, que no están clasificados como ocupados con arreglo al apartado 1), del párrafo 4, así como los empleadores estacionales, los trabajadores por cuenta propia, los miembros de cooperativas de productores, y los trabajadores familiares auxiliares que no efectúan ningún trabajo durante la temporada inactiva, deberían ser considerados como desempleados si satisfacen los criterios estipulados en el párrafo 10 de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1982).

3) Los trabajadores estacionales que no desempeñan ningún tipo de actividad durante la temporada inactiva, que no están clasificados como ocupados o como desempleados con arreglo a los apartados 1) y 2), del párrafo 4, deberían ser considerados como no económicamente activos.

Anexo 5

Recomendaciones sobre las prácticas de las estadísticas del trabajo

Acceso

1. Debería facilitarse el acceso a los datos y los metadatos que deberían difundirse activamente y publicarse. De acuerdo con las disposiciones nacionales sobre la protección de los datos personales, los microdatos que aseguren el anonimato de los entrevistados deberían estar disponibles — por lo menos para la realización de investigaciones.
2. De cada conjunto de datos debería sacarse una serie de productos estadísticos utilizando en cada caso medios de difusión apropiados.
3. La formación profesional del personal de los organismos de estadísticas debería abarcar las calificaciones y los conocimientos técnicos necesarios a efectos de diseñar cuadros y gráficos para comunicar eficazmente la información a los usuarios; la formación debería incluir también la capacidad para presentar y divulgar informaciones.
4. La primera difusión pública de los principales agregados relativos al trabajo debería ser gratuita y debería, además, explicarse toda política en materia de precios aplicada por los organismos de estadísticas a las difusiones ulteriores.
5. El personal estadístico responsable de los datos de las estadísticas laborales debería cerciorarse de que sus nombres y los números de teléfono de su lugar de trabajo figuren en todas las publicaciones estadísticas correspondientes; el organismo de estadística debería establecer además otros medios de contacto directo con los usuarios, tales como los grupos de usuarios y líneas de consulta.
6. Los organismos de estadística deberían considerar el suministro de datos y metadatos a las organizaciones internacionales como una actividad de importancia equivalente al suministro de datos a sus propios clientes; las organizaciones internacionales deberían, a su vez, adoptar directrices en materia de difusión.

Integridad

7. Las condiciones en que se elaboran y publican las estadísticas, incluidas las estadísticas del trabajo, deberían ser de dominio público.
8. Los organismos a los que incumbe la responsabilidad técnica y la tarea de preparar comentarios analíticos acerca de los datos deberían encargarse también de la divulgación de los mismos.
9. Debería notificarse previamente la fecha en que se efectuará la primera difusión de las estadísticas del trabajo, incluso, cuando sea posible, la hora exacta. Es mejor proceder con la mayor antelación posible, aunque las fechas se fijen inicialmente de manera provisional. Cuando no sea posible cumplir con los plazos fijados, deberá informarse al público sobre los motivos del retraso.
10. Los datos deberían darse a conocer el mismo día y exactamente al mismo tiempo a todos los interesados. En caso de proporcionarse informaciones confidenciales a los periodistas, esto debería hacerse en condiciones de «absoluta reserva».
11. De no ser posible rechazar las solicitudes de acceso previo a los datos formuladas por funcionarios del gobierno, debería limitarse al mínimo absoluto el número de personas a las que se permita el acceso anticipado, debería también conservarse una lista de esas personas y el período de preaviso debería ser el más breve posible.

12. Los comentarios y declaraciones ministeriales que se formulen al divulgarse las estadísticas deben distinguirse claramente de los formulados por los estadísticos.

Datos

13. Cuando haya deficiencias importantes en cuanto al alcance de los totales nacionales correspondientes al empleo y al desempleo, debería advertirse al respecto a los usuarios, y se debería reiterar esa aclaración cada vez que se publiquen los datos. Siempre que se puedan proporcionar subtotales suficientemente fiables a los efectos de que se trate, debería darse adecuada publicidad al hecho de que están disponibles.

14. Asimismo, los usuarios deberían tener pleno conocimiento del período de referencia a que corresponden los datos.

15. Si los países cuentan con los recursos necesarios, y hay una demanda manifiesta de los usuarios, los principales agregados deberían publicarse trimestralmente, por lo menos. La información necesaria para el análisis estructural pormenorizado del mercado de trabajo debería publicarse, por lo menos, una vez al año.

16. Las estadísticas del trabajo deberían publicarse lo antes posible después de haberse recopilado y analizado los datos. Cuando la fuente consista en una encuesta de hogares o una encuesta de establecimientos llevada a cabo con una frecuencia mensual o trimestral, los datos correspondientes a los principales agregados deberían estar disponibles habitualmente en un plazo de tres meses a partir de la finalización del período de referencia correspondiente. De manera ideal, los datos de las encuestas anuales deberían publicarse, por lo menos provisionalmente, en el transcurso de la mitad del año correspondiente al período de referencia.

Calidad

17. Se debería publicar periódicamente documentación actualizada sobre los metadatos — definiciones, métodos, fuentes, errores de muestreo y otros indicadores de calidad, cuestionarios, formularios, etc., utilizados para preparar las estadísticas — con indicación del grado de ajuste a las recomendaciones internacionales.

18. Cuando haya dos o más fuentes de datos, se deberían publicar periódicamente conciliaciones o comparaciones entre los mismos. Asimismo, se deberían establecer marcos estadísticos y sistemas de contabilidad que permitan las comprobaciones estadísticas.

19. Cuando haya que efectuar revisiones, se debería avisar a los usuarios con suficiente antelación, y la aplicación de las revisiones debería basarse en un repertorio de recomendaciones prácticas.

20. Los organismos de estadística deberían hacer estimaciones respecto de los períodos que falten cada vez que se interrumpa la recopilación o el cotejo de los datos. Asimismo, se deberían estimar los efectos de las discontinuidades.