

## PERSPECTIVAS

### Novedades en las estadísticas del trabajo\*

¿Cuál es la verdadera extensión del desempleo y del subempleo? ¿Qué empleos son los más productivos y los más remuneradores? ¿Qué relaciones mutuas existen entre la productividad, el tiempo de trabajo y el empleo? ¿Qué riesgos se corren por trabajar? Las respuestas a estas preguntas y la calidad de las informaciones publicadas al respecto interesan actualmente a todos, desde los responsables políticos hasta los simples ciudadanos, y al igual que las informaciones, sólo pueden basarse en datos expresados con cifras: las estadísticas del trabajo.

Desde su fundación, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) se encuentra en el centro de un dispositivo mundial por medio del cual reúne y difunde estas estadísticas, aconseja a los países acerca de cómo concebirlas, reunir las y aprovecharlas, evalúa su calidad y procura obtener datos comparables de los distintos países, para lo cual establece normas estadísticas internacionales. Esta labor tiene por supuesto un aspecto técnico, razón por la cual desde 1923 la OIT organiza conferencias internacionales de estadísticos del trabajo a las que gobiernos, empleadores y trabajadores envían a sus especialistas. La Decimosexta Conferencia se celebró en octubre de 1998 en la Oficina Internacional del Trabajo.

Sus debates y sus conclusiones interesan ante todo a los estadísticos, pero sería de miopes pensar que sólo a ellos, ya que el origen de los nuevos problemas planteados a los encargados de medir los fenómenos sociales está en la aparición de fenómenos también nuevos (por ejemplo, nuevas formas de empleo); en el reconocimiento de que determinados hechos que antes no se tenían en cuenta adquieren mayor importancia, cuantitativamente o por sus consecuencias para la sociedad (por ejemplo, el subempleo); o en un mayor interés político por alguna cuestión concreta (por ejemplo, el trabajo infantil). A ello se suman razones que guardan más relación con los métodos. Por ejemplo, puede ser difícil, o incluso imposible, comparar las estadísticas de diferentes

---

\* Por Patrick Bollé, redactor de lengua francesa de la *Revista Internacional del Trabajo*.

países, que tal vez sólo midan parcialmente un fenómeno (como ocurría hasta ahora con las estadísticas sobre los ingresos procedentes del empleo), o que quizás no se adapten bien al objetivo político perseguido (la prevención, cuando se trata de accidentes de trabajo). Todo esto indica el interés de las deliberaciones de los estadísticos para quienes se interesan por la evolución del mundo laboral. Además, la solución de los problemas planteados supone una definición de los conceptos a la vez rigurosa y homogénea para que las mediciones sean comparables, labor esta utilísima para el conjunto de las ciencias sociales, en las que a menudo las definiciones varían de una a otra disciplina. Aun sabiendo que es prácticamente imposible utilizar exactamente una misma definición en dos terrenos diferentes<sup>1</sup>, no es ocioso intentar aproximarlos. Además, los debates, aunque giren en torno a las definiciones y sus diferencias, permiten conocer sus límites o puntos flacos y, por consiguiente, precisar el alcance de su aplicación y acrecer el rigor de la actividad investigadora.

El interés de esta labor, no sólo para el mundo del trabajo en general sino también para los responsables de las políticas nacionales, se observa claramente en los temas abordados en la última Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en la que se adoptaron resoluciones sobre la medición del subempleo y la medición de los ingresos procedentes del empleo, así como sobre las estadísticas de las lesiones profesionales provocadas por accidentes de trabajo, además de examinarse varios temas más: las actividades de la Oficina de Estadística de la OIT, la metodología de las estadísticas relativas al trabajo infantil, las ausencias laborales prolongadas, la clasificación de nuevas formas de empleo y los métodos de difusión de las estadísticas del trabajo.

Ante la importancia de estos temas, la *Revista* ha considerado oportuno exponer a sus lectores, en la sección «Perspectivas», las líneas maestras de la labor de la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Hay también una razón de carácter histórico: la *Revista* colabora desde sus primeros momentos con los estadísticos del trabajo. Entre las funciones de la Oficina, con arreglo al artículo 396 del Tratado de Versalles y al artículo 10 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, están el centralizar y difundir informaciones sobre el mundo laboral y ocuparse de que se publiquen. Por ello, ya en su primer número, aparecido en inglés y francés en 1921, la *Revista Internacional del Trabajo* publicó datos nacionales sobre los precios y el desempleo. Con el paso del tiempo, se añadieron cifras sobre el empleo, las remuneraciones, la duración del tiempo de trabajo, las desavenencias laborales y los convenios colectivos, y su aumento llevó, en un primer momento, a publicar suplementos especiales de la *Revista* dedicados a datos estadísticos, recogidos desde 1935 en una publicación especial, el *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, que completa trimestralmente desde 1965 el *Boletín de Estadísticas del Trabajo*.

---

<sup>1</sup> Al respecto, véanse, por ejemplo, las diferencias entre las definiciones estadística y jurídica del trabajo a tiempo parcial en OIT, 1997a, págs. 607 a 610.

**Recuadro 1. Estadísticas del trabajo****Artículo 1 del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias:

- a) población económicamente activa, empleo, desempleo, si hubiere lugar, y, cuando sea posible, subempleo visible;
- b) estructura y distribución de la población económicamente activa, utilizables para análisis detallados y como datos de referencia;
- c) ganancias medias y horas medias de trabajo (horas realmente efectuadas u horas remuneradas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo;
- d) estructura y distribución de los salarios;
- e) costo de la mano de obra;
- f) índices de precios del consumo;
- g) gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias;
- h) lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales;
- i) conflictos del trabajo.

La definición general de las estadísticas del trabajo – es decir, de las esferas que abarcan – figura en el Convenio núm. 160 (1985), adoptado en ese año por la Conferencia Internacional del Trabajo. Abarcan desde datos sobre la población activa hasta datos sobre los conflictos laborales, pasando por la medición del paro, los ingresos o la duración del tiempo de trabajo, por ejemplo. La lista completa figura en el artículo 1 del indicado Convenio, cuyo texto se reproduce en el recuadro 1.

En esta «perspectiva», tras una breve presentación de las misiones de las conferencias internacionales de estadísticos del trabajo, se expondrán las conclusiones de la decimosexta sobre los tres puntos principales de su orden del día: medición del subempleo, medición de los ingresos procedentes del empleo y estadísticas sobre lesiones profesionales. La última parte versará sobre las cuestiones acerca de las cuales no se adoptaron resoluciones y se terminará con las perspectivas de futuro.

### *Las conferencias internacionales de estadísticos del trabajo*

Para ayudar a los Estados Miembros a reunir datos comparables – que midan fenómenos similares –, es necesario impartir directrices sobre la definición de los conceptos y la manera de recoger las informaciones, tarea que llevan a cabo las conferencias internacionales de estadísticos del trabajo (CIET),

las cuales se pronuncian a partir de documentos preparados por la Oficina de Estadística de la OIT. A la fecha, ha habido dieciséis CIET, la primera de las cuales se celebró en 1923 con el siguiente orden del día: clasificación de industrias y profesiones; salarios, horas de trabajo y problemas conexos; lesiones y enfermedades profesionales.

Las conferencias adoptan resoluciones en las que se recogen recomendaciones sobre la definición de los conceptos y los métodos empleados para reunir estadísticas del trabajo. Las resoluciones no son objeto de ratificación ni son vinculantes para los Estados Miembros. Tampoco se somete a control su aplicación, pero se evalúa su validez en función de si los servicios de estadística de los diferentes países adoptan o no las recomendaciones que contienen. Cuando la CIET efectúa periódicamente nuevos exámenes, tiene en cuenta las dificultades con que ha tropezado su aplicación y la evolución de los conceptos y métodos. Así, por ejemplo, la clasificación de profesiones (anteriormente, de industrias) ha figurado con diversos nombres en ocho CIET; el fruto de esta labor es bien conocido actualmente: la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88 (OIT, 1991). La situación de las últimas resoluciones se da a conocer en la publicación *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo* (OIT, 1988). Asimismo, las CIET definen el programa de trabajo de la Oficina en materia de estadísticas.

El seguimiento de las resoluciones, la ayuda técnica que deba proporcionarse a los Estados para que apliquen las recomendaciones o el estudio de los métodos o fenómenos nuevos que puedan provocar la revisión de resoluciones ya existentes son tareas que corresponde desempeñar a la Oficina Internacional del Trabajo, en concreto a su Oficina de Estadística<sup>2</sup>. Asimismo – conforme a su mandato esencial –, debe reunir y difundir las estadísticas del trabajo, como ya se ha dicho. La Oficina también publica manuales (por ejemplo, el de Hussmanns, Mehran y Verma, 1990) y obras técnicas sobre las fuentes de los datos y los métodos estadísticos (*Fuentes y Métodos: Estadísticas del Trabajo*), que complementan el *Anuario* y el *Boletín* ya mencionados. A ello se añade la preparación de las CIET, para las cuales la Oficina elabora informes en los que se recapitulan los temas objeto de debate. En lo que respecta a la Decimosexta CIET, estos informes – que además contienen una bibliografía de los temas tratados – figuran en la bibliografía citada en la presente «perspectiva»<sup>3</sup>.

Así pues, las nuevas recomendaciones sobre medición del subempleo, medición de los ingresos procedentes del empleo y estadísticas sobre lesiones profesionales son fruto de la suma de los esfuerzos de la Oficina de Estadística

---

<sup>2</sup> Puede verse una descripción más pormenorizada de las actividades de la Oficina de Estadística de la OIT en Taswell y Hoffmann, 1995.

<sup>3</sup> Referencias OIT, 1998a; OIT, 1998b; OIT, 1998c, y OIT, 1998d. El informe final de la Decimosexta CIET figura en OIT, 1998e.

y de los estadísticos del trabajo reunidos con ocasión de la Decimosexta CIET (1998). Es preciso destacar la interacción permanente que existe entre la actividad estadística de la Oficina Internacional del Trabajo, los estadísticos que participan en las conferencias y los servicios nacionales. La reunión y la publicación de los datos y las directrices establecidas al efecto, es decir, en pocas palabras, la calidad del trabajo estadístico, son objeto de evaluación permanente por los mismos que producen y utilizan las estadísticas del trabajo. Esto explica por qué no hace falta que las resoluciones adoptadas sean vinculantes, ya que son resultado de un trabajo en común efectuado en interés de todos los participantes.

### *Definición y medición del subempleo*

La división de la población activa con arreglo sólo a dos categorías – desempleo y empleo – no puede mantenerse por más tiempo, aunque se siga aplicando en la mayor parte de las estadísticas nacionales, o por lo menos en su presentación a la opinión pública por los medios de comunicación. Esta distinción simplificada no da cuenta de manera conveniente de la subutilización de los recursos humanos. Entre ambas situaciones hay una tercera que se denomina subempleo, un fenómeno que no es nuevo, pues ha sido siempre una realidad tangible en los países en desarrollo y se manifiesta con mayor o menor intensidad en todos los países, y, por lo demás, los estadísticos del trabajo ya se refirieron a él por primera vez durante la Segunda CIET, en 1925. Volvieron a abordarlo tres ocasiones más antes de formular una primera definición en 1957, que se revisó en 1966, en 1982 y en 1998. Dos son las razones, una política y otra metodológica, que explican el que se haya necesitado tanto tiempo.

El subempleo era marginal y no se consideraba apenas preocupante mientras los países industrializados registraban situaciones próximas al pleno empleo, pero en los últimos decenios ha adquirido otra dimensión debido a diferentes fenómenos: aumento del trabajo a tiempo parcial asumido por personas que desearían trabajar a tiempo completo, multiplicación de los empleos ocasionales, temporales o de corta duración y de las pasantías y demás empleos de transición como consecuencia de la aplicación de medidas de lucha contra el desempleo, y, por supuesto, aumento del número de puestos de trabajo cuyas remuneraciones no permiten superar el umbral de la pobreza, o no son congruentes con la capacitación profesional de quienes los ocupan. El número de personas que por estas causas se encuentran excluidas formalmente del número de desempleados pero no ocupan un empleo satisfactorio ha aumentado tanto que ya no es posible ignorarlo, aunque esta toma de conciencia ha sido tardía habida cuenta de la antigüedad y la amplitud del fenómeno en los países en desarrollo.

La otra razón estriba en la dificultad de definir el subempleo de una manera rigurosa que permita su medición aplicando los métodos existentes para acopiar datos. A este respecto, la definición de 1982 presentaba varios inconvenientes.

La resolución de la Decimotercera CIET (1982) establecía las diferencias siguientes entre el subempleo visible y el invisible:

El subempleo existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible, teniendo en cuenta la calificación profesional (formación y experiencia profesionales). Pueden distinguirse dos formas principales de subempleo:

{...} El subempleo visible es ante todo un concepto estadístico, que puede medirse directamente por medio de encuestas sobre la fuerza de trabajo u otros tipos de encuesta y que refleja una insuficiencia del volumen del empleo.

{...} El subempleo invisible es ante todo un concepto analítico, que refleja una mala distribución de los recursos de mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad. Los estudios analíticos del subempleo invisible estarían encaminados al examen y análisis de una variedad muy amplia de datos, incluyendo los niveles de ingreso y calificación (subempleo encubierto) y las medidas de productividad (subempleo potencial).

{...} Para fines prácticos, la medición estadística del subempleo puede limitarse al subempleo visible.

{...} Las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando o con empleo pero sin trabajar, que durante el período de referencia trabajan involuntariamente menos de la duración normal de trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional (OIT, 1988, págs. 59 y 60).

Estos criterios planteaban por lo menos dos dificultades importantes. Ante todo, en lo que respecta al subempleo visible, la palabra «involuntariamente» podía interpretarse de forma variable según los países, pues podía atribuirse la imposibilidad de trabajar más a la insuficiencia de la oferta laboral, a razones familiares, a las condiciones climáticas, etc. Además, se podía detectar, indirectamente pero de manera más objetiva, ese carácter «involuntario», por el hecho de que se estuviera dispuesto a ocupar otro empleo <sup>4</sup>.

La segunda dificultad estribaba en la inexistencia de una definición del subempleo invisible que pudiera aplicarse directamente en las encuestas estadísticas. En la definición se mencionaban tres variables que se podían considerar indicadores de una baja productividad: los ingresos, la utilización de las calificaciones y la productividad de los establecimientos, pero sin añadir mayores precisiones acerca de su medición y los umbrales por debajo de los cuales serían insuficientes (OIT, 1998a, págs. 28 y 29). Por lo demás, en el texto de la resolución se tomaba en cierto modo nota de esta dificultad al indicar que «para fines prácticos, la medida estadística del subempleo puede limitarse al subempleo visible» (véase más arriba). Por todo ello, las nociones de subempleo visible e invisible se han definido nuevamente y, en consecuencia, se designan de manera también nueva.

---

<sup>4</sup> Sobre estas cuestiones, véase OIT, 1998a, págs. 16-22, párrafos 45-62; OIT, 1997a, págs. 611 y 612, y OIT, 1997b, págs. 12-22.

La resolución adoptada por la Decimosexta CIET se titula «Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado» y consta de dos partes principales: «Mediciones del subempleo por insuficiencia de horas» y «Situaciones de empleo inadecuado».

### La medición del subempleo por insuficiencia de horas

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) (OIT, 1998e, pág. 56, párrafo 4).

Como puede verse, la medición del subempleo – entendido en sentido estricto – se limita al subempleo por insuficiencia de horas<sup>5</sup>. Quedaban, pues, por definir los criterios necesarios para determinar de manera más objetiva esas situaciones de subempleo.

Para entender este problema puede ser útil imaginar una encuesta de hogares. Ante todo, habrá que determinar si la persona encuestada está dispuesta a trabajar más horas en el empleo que ocupa, o si desea aceptar otro empleo, además del que ya tiene o en vez de él, con el fin de trabajar más horas, siendo uno de los criterios que permiten determinar si existe esta disposición el que se busque activamente otro empleo o consagrar más tiempo al empleo que ya se ocupa. En segundo lugar, hay que averiguar si la persona encuestada está efectivamente disponible para trabajar más horas. Por último, habrá que comprobar si esa persona trabaja un número de horas inferior al considerado normal. Por consiguiente, es necesario establecer un umbral, que dependerá de las situaciones nacionales. Tanto la duración fijada por ley – si se ha establecido – como la duración efectiva media (horas realmente trabajadas) o la duración habitual del trabajo<sup>6</sup> varían considerablemente según los países, al igual que el límite por debajo del cual se considera que se trata de un horario reducido. En el recuadro 2 se reproducen íntegramente los párrafos de la resolución en los que se establecen estos criterios.

Esta definición tiene la ventaja de que determina la situación de subempleo en función de las respuestas que se den a preguntas idénticas a las que se hacen para averiguar las situaciones de desempleo, empleo o inactividad, como puede verse en el cuadro.

Así pues, de este modo el subempleo podría aparecer, en lugar de como una subcategoría del empleo, como una nueva categoría de la población activa, junto al desempleo y al empleo, o de la población en edad de trabajar si añadimos a los inactivos.

---

<sup>5</sup> En cambio las otras formas de «subempleo» se evalúan atendiendo a la inadecuación del empleo.

<sup>6</sup> Las definiciones de estas nociones figuran en OIT, 1997a, pág. 608.

## Recuadro 2. Definición 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(s) 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.

Fuente: OIT, 1998e, párrafos 7 y 8, pág. 56.

Criterios	Categorías			
	Empleo	Desempleo	Subempleo	Inactividad
Trabaja o tiene un empleo	Sí	No	Sí	No
Persona dispuesta a trabajar	–	Sí	Sí	No
Capaz de trabajar	–	Sí	Sí	No

Fuente: OIT, 1998a, pág. 11.

Se observará asimismo, en lo que se refiere a la disposición y a la disponibilidad para trabajar más, que el criterio de búsqueda activa de un empleo puede reducir el número de mujeres clasificadas en situación de subempleo, debido a sus ocupaciones familiares y a la falta de tiempo que acarrear. Del mismo modo, la existencia de niños pequeños en la familia – cuando no hay posibilidad de guarda – puede hacer que esas mujeres no estén disponibles para ocupar un empleo de más larga duración. Por otra parte, en la resolución se señala lo siguiente: «Asimismo, sería útil establecer una clasificación {de la población subempleada} que tenga en cuenta la presencia en el hogar de niños y de adultos que requieran atención especial» (OIT, 1998e, pág. 57, párrafo 14, *b*). Conforme a esa orientación y para mejorar la comparabilidad internacional, se recomendó que los países elaborasen estimaciones del número de personas que deseaban trabajar más horas, con independencia de que hubiesen buscado o no hacerlo (OIT, 1998e, pág. 59, párrafo 21, *a*), sin hacer referencia al límite por debajo del cual se considera reducido el horario laboral (OIT, 1998e, pág. 59, párrafo 21, *d*).

### Las situaciones de empleo inadecuado

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 (OIT, 1998e, pág. 56, párrafo 5).

Esta noción de situaciones de empleo inadecuado es más amplia que la de subempleo invisible. Si bien abarca en parte unas mismas situaciones concretas, la definición expresada permite efectuar una medición más objetiva y práctica. De hecho, estos casos corresponden a tres categorías generales: la persona ocupa un empleo para el que está capacitada con exceso o que no corresponde a su capacitación; el empleo ocupado no es suficientemente remunerador, sin que ello se pueda atribuir forzosamente a un número de horas insuficiente<sup>7</sup>; existe

<sup>7</sup> Son numerosísimas las personas que trabajan gran número de horas sin por ello conseguir una remuneración suficiente para vivir, ellos o sus familias, sino en la pobreza. Así sucede sobre todo entre los trabajadores autónomos o del sector no estructurado (informal) de los países en desarrollo.

**Recuadro 3. Definición de las 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*, que 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.

Fuente: OIT, 1998e, párrafo 17, pág. 58.

exceso de trabajo, es decir, la persona considera que trabaja demasiado y desea reducir el número de horas o el volumen de trabajo a cambio de una reducción de su remuneración. En el párrafo 17 de la resolución, que se reproduce en el recuadro 3, se exponen con más detenimiento estas situaciones.

No obstante, existen numerosas situaciones de empleo inadecuado, de las que la resolución presenta una lista que no puede ser exhaustiva, que dependen de las circunstancias nacionales:

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 inadecuados 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 laboral y la búsqueda activa, tal como se define en el concepto de subempleo por insuficiencia de horas, también se pueden aplicar (OIT, 1998e, pág. 58, párrafo 16).

Como se ve, los criterios de disposición y disponibilidad para cambiar de empleo – más el de su búsqueda activa – sirven también para determinar las situaciones de empleo inadecuado. Se observa asimismo que las situaciones a que se hace referencia incluyen el empleo autónomo (lo mismo cabe decir del subempleo por insuficiencia de horas).

Aunque a los sistemas estadísticos nacionales actuales les será por ahora más fácil detectar el subempleo debido a la insuficiencia de horas que las situaciones de empleo inadecuado, gracias a estas nuevas definiciones, a estos nuevos conceptos, se podrá evaluar mejor su amplitud, la cual pone de manifiesto la existencia de desequilibrios en el mercado laboral. Téngase presente que el objetivo primordial de su medición 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» (OIT, 1998e, pág. 55, párrafo 1).

En la mayoría de los casos, las nociones generales de subempleo o de empleo inadecuado se refieren implícitamente a la insuficiencia de los medios de subsistencia obtenidos del trabajo, es decir, de los ingresos procedentes del empleo. Su medición también ofrece numerosas dificultades y constituyó el segundo punto del orden del día de la Decimosexta CIET.

### *La medición de los ingresos procedentes del empleo*

Los estadísticos del trabajo se han ocupado de esta cuestión por varias razones. En primer lugar, en esta esfera sólo había normas para los salarios<sup>8</sup>. Por consiguiente, no existían directrices sobre la medición de los ingresos procedentes del empleo independiente, el cual afecta, por lo menos en los países en desarrollo, a la gran mayoría de los trabajadores. En segundo lugar, la resolución sobre los salarios era de 1973 y desde entonces los elementos constitutivos de esa remuneración se han diversificado. Finalmente, se planteaba la cuestión de los ingresos obtenidos durante un período de empleo pero pagados durante un período de inactividad o por otros organismos distintos del empleador. Por todo ello, la nueva definición genérica de los ingresos procedentes del empleo es la siguiente:

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. (OIT, 1998e, pág. 61, párrafo 5.)

---

<sup>8</sup> Se trata de la «Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios», adoptada por la CIET en octubre de 1973, reproducida en OIT, 1988, págs. 75 a 84.

La medición de los ingresos procedentes del empleo responde a dos objetivos: analizar la capacidad de creación de ingresos de las diferentes actividades económicas y el bienestar económico de las personas a partir de las posibilidades de empleo que se les ofrecen. En el primer caso, la unidad de base es el empleo, y los resultados que se obtengan serán útiles para la política de empleo ya que permitirán saber qué actividades procuran a los individuos ingresos que permiten vivir. En el segundo caso, la unidad básica es la persona, y los resultados tienen que servir para elaborar políticas fiscales y sociales, por ejemplo para fijar los baremos del impuesto sobre la renta o de las prestaciones de la seguridad social.

### Los ingresos relacionados con el empleo asalariado

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 (OIT, 1998e, pág. 61, párrafo 10).

En este caso, las dos cuestiones más difíciles de resolver son tener en cuenta todos los componentes del ingreso y, además, las prestaciones sociales relacionadas con un período de empleo en el pasado.

En la resolución se enumeran todos estos componentes: los sueldos y salarios directos; las diversas bonificaciones por rendimiento, por trabajo nocturno y durante los fines de semana, y por movilidad, las asignaciones por carestía de vida o de transporte, etc.; la remuneración por el tiempo trabajado durante las vacaciones anuales, las fiestas oficiales y otras fiestas reconocidas; las bonificaciones y gratificaciones en metálico, por ejemplo las gratificaciones de fin de año, el 13.º sueldo mensual, y los pagos excepcionales por ideas o métodos de trabajo innovadores; las remuneraciones en especie, por ejemplo pagos tales como alimentos, vivienda, guarderías, uso privado de un automóvil o un teléfono, etc.; y la remuneración relacionada con los beneficios. Se trata únicamente de un resumen, ya que la lista pormenorizada figura en los apartados *a)*, *b)* y *c)* del párrafo 12 de la resolución (OIT, 1998e, pág. 62). El apartado *d)* del párrafo 12 se refiere a las prestaciones de la seguridad social relacionadas con el empleo, que deben ser tenidas en cuenta en la medición de los ingresos cuando se abonan como consecuencia de un período de empleo pasado o presente. Se tratará, por consiguiente, de los salarios diferidos – por ejemplo, pensiones de jubilación o prestaciones de desempleo – y de las prestaciones del seguro de enfermedad, a condición de que estos pagos estén relacionados con el empleo, pasado o presente. En consecuencia, se excluirán las prestaciones universales a que tiene derecho cualquier persona, haya trabajado o no en algún momento, como, por ejemplo, algunos ingresos mínimos proporcionados por la asistencia social. Para evitar cálculos dobles, se excluyen de los ingresos procedentes del

empleo las cotizaciones de los asalariados a los diversos regímenes que abonan esas prestaciones. Lógicamente, los ingresos procedentes del empleo excluyen los recursos procedentes del patrimonio.

### Ingresos relacionados con el empleo independiente

Los ingresos relacionados con el empleo independiente son «los ingresos que han recibido individuos, durante un período de referencia específico, para sí mismos o para miembros de su familia, como resultado de su participación actual o anterior en un empleo independiente» y 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 (OIT, 1998e, pág. 63, párrafos 16 y 18).

En lo que respecta al último punto, las normas generales son las mismas que para el empleo asalariado. Cuando se trata de trabajo independiente, la dificultad reside en determinar qué parte de los recursos obtenidos le queda al individuo y qué parte consume la actividad.

El método utilizado se basa en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN, 1993). Se considera trabajadores independientes a los propietarios exclusivos o copropietarios de las empresas familiares no constituidas en sociedad en las que trabajan, a los que aquí se añaden, a diferencia de lo que ocurre en el SCN, los propietarios gerentes de sociedades y cuasisociedades. Los ingresos brutos están constituidos por el valor de la producción una vez descontados los gastos de explotación; los ingresos netos se obtienen deduciendo de los ingresos brutos los gastos de depreciación y amortización. A diferencia del Sistema de Cuentas Nacionales, en que la unidad de base es la empresa, la medición de los ingresos relacionados con el empleo independiente tiene por unidad básica el individuo y, por consiguiente, es preciso imputar a las diferentes personas que participan en la actividad económica una parte de los ingresos de la empresa, ya se trate de copropietarios o de auxiliares pertenecientes a la familia. Esto último tiene especial importancia para determinar y reconocer la aportación de las mujeres y de los niños a la actividad productiva (en una nota a pie de página de la resolución se precisa que esa inclusión en las estadísticas «no se ha de interpretar como tolerancia del trabajo infantil») (OIT, 1998e, pág. 61).

En la resolución figuran diversas recomendaciones de carácter metodológico: períodos de referencia; fuentes y reunión de datos; clasificación de datos, en particular en función de la profesión y la situación en el empleo; enfoque complementario de las prestaciones no mensurables (estudios cualitativos sobre determinados grupos de población permiten evaluar la evolución de

los ingresos en especie, por ejemplo el autoconsumo en la agricultura); y relación entre los ingresos procedentes del empleo y el volumen del empleo. Este último punto es muy importante ya que relaciona los ingresos con las horas trabajadas y proporciona indicaciones acerca de la productividad de los diferentes empleos, siempre difícil de evaluar, en especial cuando se trata de empleo independiente.

### *Las estadísticas de las lesiones profesionales*

El tercer punto del orden del día de la Decimosexta CIET (1998) se refería a las estadísticas de las lesiones profesionales, cuya finalidad última es, claro está, prevenir los accidentes de trabajo y las lesiones que causan a los trabajadores. En este caso, la dificultad reside sin duda en el considerable número de datos que es necesario reunir para determinar todos los factores que concurren en los accidentes, a fin de evitar su conjunción. También es necesario establecer sistemas de clasificación adecuados para analizar esos datos. Por consiguiente, el problema son los métodos de reunión y clasificación de datos.

Uno de los defectos del acopio de datos sobre las lesiones profesionales es su fuente más frecuente, a saber, la notificación del empleador o del trabajador a un organismo público: administración laboral u organismo encargado de indemnizar a las víctimas de accidentes laborales. A menudo, el índice de subdeclaración es elevado, por varios motivos: desconocimiento de la ley, escasa organización de las pequeñas empresas, o incluso intentos de ocultación, por ejemplo cuando el número de lesiones influye en las cotizaciones que deben abonar las empresas a los regímenes de compensación por accidentes laborales. Es, pues, conveniente completar y corregir esos datos con los procedentes de otras fuentes, por ejemplo los obtenidos en encuestas de establecimientos y de hogares, en los registros de instituciones de salud y en los registros de defunción. En 1990, el Health and Safety Executive del Reino Unido hizo figurar en la encuesta de población activa de ese año una serie de preguntas suplementarias sobre las lesiones profesionales y los problemas de salud relacionados con la actividad laboral. Los resultados mostraron que los empleadores habían notificado a las autoridades competentes menos de un tercio de las lesiones que hubiesen tenido que declarar, y los trabajadores independientes ni siquiera una de cada veinte (OIT, 1998c, pág. 25, párrafo 97). Por consiguiente, en la resolución se recomienda diversificar las fuentes de los datos para obtener una imagen más fidedigna de la realidad.

Otra dificultad es determinar con la mayor precisión posible las circunstancias del accidente, lo que requiere definir el tipo de datos que deban reunirse. Se necesitarán datos sobre:

- *la empresa* en que se produjo el accidente (ubicación, actividad económica, tamaño);
- *la persona lesionada* (sexo, edad, ocupación, situación en el empleo);

- *la lesión* (mortal o no mortal, tipo de lesión, parte del cuerpo lesionada);
- *el accidente* y sus circunstancias (tipo de lugar del accidente, fecha y hora del accidente, manera en que se produjo la lesión, agente material causante de la lesión) (OIT, 1998e, pág. 76, párrafo 9).

Este último punto es especialmente importante a efectos de la prevención. Se trata de determinar qué actividad realizaba la persona lesionada, qué tarea concreta ejecutaba en el momento del accidente y con quién, cuál fue la causa inmediata del accidente y qué desviación de la norma lo provocó, qué agente material lo causó y qué consecuencias materiales acarrió. Por supuesto, hoy día pocos países pueden proporcionar todos estos datos, aunque son necesarios para que se difunda la prevención, la cual exige un conocimiento lo más preciso posible de las circunstancias que concurren con mayor frecuencia en los accidentes.

La prevención también impone analizar las estadísticas para averiguar las causas de los accidentes y qué eficacia tienen las medidas de prevención adoptadas, para lo cual resultan útiles indicadores como las tasas de frecuencia y de incidencia. Su comparación entre países pero dentro de una misma profesión puede conducir a los profesionales de la rama de actividad de que se trate a revisar sus medidas de prevención. Para realizar esta comparación, en la resolución se formulan diversas recomendaciones.

Las definiciones (accidente de trabajo, accidente de trayecto, lesión profesional, caso de lesión profesional, incapacidad laboral) tienen que ser claras, precisas y utilizables, sea cual fuere la fuente de los datos. Por ejemplo, en las encuestas de hogares es preciso que resulten comprensibles a las personas interrogadas. Cabe destacar la definición de *caso de lesión profesional*: «el caso de un trabajador que sufre una lesión profesional causada por un accidente de trabajo» (OIT, 1998e, pág. 75, apartado *d*) del párrafo 5), que se recomienda utilizar como unidad estadística. Una misma persona puede haber resultado herida en varios accidentes durante el período de referencia o varias personas pueden haber sufrido diversas lesiones durante un solo accidente.

A efectos de disponer de estadísticas comparables entre actividades económicas, profesiones, regiones, etc., se proponen cuatro indicadores para medir: 1) la tasa de frecuencia de nuevos casos de lesión profesional registrados durante el período de referencia (cuyo número se compara con el número total de horas trabajadas por los trabajadores del grupo de referencia); 2) su incidencia (respecto del número de trabajadores); 3) su gravedad (número de días perdidos frente al tiempo total trabajado); 4) días perdidos por cada nuevo caso de lesión profesional<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Las definiciones precisas de estos indicadores figuran en el párrafo 19 de la resolución (OIT, 1998e, págs. 78 y 79).

Finalmente, el aprovechamiento de los datos requiere una clasificación adecuada. En el anexo de la resolución figuran las clasificaciones internacionales necesarias según la actividad económica, el tamaño de la empresa, las ocupaciones, la situación en el empleo, el tipo de lesión y la parte del cuerpo lesionada. También se pide que la OIT prepare sistemas de clasificación con respecto a otras variables, como el tipo de lugar del accidente, la manera en que se produjo la lesión, el agente material causante de la lesión, etc.

Habida cuenta de que el acopio y el procesamiento de las estadísticas de las lesiones profesionales son muy técnicos y de que los resultados deben aprovecharse con fines de prevención no sólo por las autoridades públicas sino también por los empleadores y los trabajadores, se solicita que la OIT prepare un manual que proporcione orientaciones sobre la aplicación práctica de las recomendaciones formuladas en la resolución.

### *Otras novedades y perspectivas de futuro*

Aunque constituía su tema principal, el examen de esas tres resoluciones no era la única tarea que figuraba en el orden del día de la Decimosexta CIET. Los estadísticos también se ocuparon de las actividades de la Oficina de Estadística de la OIT; de consideraciones metodológicas relativas a las estadísticas sobre el trabajo infantil – en relación con el cual se convino en que el hogar constituye la unidad idónea para obtener datos –; de la dificultad de clasificar según la situación laboral a determinadas categorías fronterizas entre el trabajo asalariado y el empleo independiente<sup>10</sup>, y de la necesidad de establecer directrices claras sobre esta cuestión.

Se adoptaron recomendaciones a propósito de otros dos puntos del orden del día. El primero se refería al tratamiento de las personas en situación de ausencia del trabajo de larga duración, cuyo número y variedad va en aumento: licencias de maternidad y parentales, licencias de formación, licencias pagadas o no pagadas por iniciativa del empleador, licencias sabáticas, situación de los trabajadores estacionales desocupados fuera de temporada. Su objetivo era definir según qué criterios y en qué circunstancias se debe considerar a estos trabajadores ocupados, desempleados o inactivos (véase OIT, 1998a, págs. 28 a 34, y OIT, 1998d, págs. 12-17).

La otra serie de recomendaciones adoptadas por la CIET se refiere a las prácticas de difusión de las estadísticas del trabajo. Algunos casos recientes han puesto de manifiesto, por ejemplo, la influencia que puede tener sobre las cotizaciones bursátiles el anuncio del aumento del volumen del empleo o, por el contrario, de su disminución. La democracia y la igualdad de remuneración

---

<sup>10</sup> Nos referimos a los propietarios gerentes de empresas constituidas en forma de sociedad, trabajadores externos o a domicilio, subcontratistas, trabajadores franquiciados y trabajadores que realizan actividades de subsistencia.

entre los ciudadanos exigen que la difusión de las estadísticas del trabajo se ajuste a determinadas pautas, relativas a:

- *el acceso a los datos*, por ejemplo: «la primera difusión pública de los principales agregados relativos al trabajo debería ser gratuita»;
- *la integridad*, por ejemplo: «los datos deberían darse a conocer el mismo día y exactamente al mismo tiempo a todos los interesados». O también, «los comentarios y declaraciones ministeriales que se formulen al divulgarse las estadísticas deben distinguirse claramente de los formulados por los estadísticos»;
- *los datos*, mencionando por ejemplo el período de referencia o, si procede, su alcance insuficiente;
- *la calidad*, concretamente poniendo a disposición del público los metadatos (definiciones, métodos, fuentes, márgenes de error de los muestreos y demás indicadores de la calidad de las estadísticas).

El texto completo de estas pautas figura en OIT, 1998e, págs. 19 y 20.

Correspondía por último a la Decimosexta CIET orientar las actividades futuras de la Oficina de Estadística. Estas orientaciones están en función de las preocupaciones existentes con respecto al futuro del mundo del trabajo y de las necesidades de instrumentos cuantitativos para seguir su evolución, y si fuese posible preverla. En cuanto al tiempo de trabajo, se solicita que la Oficina se centre particularmente en dos puntos: 1) la elaboración de pautas para estimar el total de horas realmente trabajadas en las que puedan basarse las estadísticas sobre la productividad de la mano de obra; y 2) las estadísticas sobre la ordenación del tiempo de trabajo y los regímenes laborales, tanto para períodos de referencia breves, por ejemplo un día o una semana, como para períodos más extensos, un mes o un año, así como para toda la vida laboral, pues no escasean las interrogantes metodológicas en torno a la medición comparada de la productividad entre países y entre sectores de actividad. Del mismo modo, la diversificación de las modalidades de ordenación del trabajo hace que cada vez sea más difícil referirse a una duración «normal» de éste en función únicamente de los períodos tradicionales, es decir, el día o la semana. Asimismo, los estadísticos destacaron la necesidad de actualizar las directrices relativas a los índices de precios al consumo y la existencia de una demanda creciente de estadísticas del empleo y los salarios por ocupaciones. En lo que respecta al mercado de trabajo, se abordaron dos temas relativos al empleo y al desempleo – la integración de las normas internacionales vigentes a este respecto y la elaboración de estimaciones mundiales y regionales – y se destacó la necesidad de estadísticas adecuadas para un estudio dinámico de ese mercado, ya que las estadísticas oficiales del trabajo proporcionan «instantáneas» de la situación y la estructura del mercado laboral, pero existen muy pocas estadísticas del proceso en virtud del cual la gente obtiene o abandona su situación laboral y acerca de la situación y el lugar en que se encuentran a continuación. Cuando existen estadísticas de esta clase, no se ajustan a ninguna norma internacional. Ya se han

realizado trabajos en esta esfera y la Oficina de Estadística ha preparado una posible tipología con miras a un «esquema de los tipos de actividades durante el año T» que comprende 20 categorías y permite una descripción precisa de las diversas situaciones de una persona en lo tocante al empleo durante todo un año (OIT, 1998d, pág. 50).

Todo esto permite entender con arreglo a qué método y a qué ritmo evolucionan las normas estadísticas, con el fin de explicar mejor los cambios que experimenta el mundo laboral.

## Bibliografía citada

- Husmanns, Ralf; Mehran, Farhad, y Verma, Vijay. 1990. *Encuestas de población económicamente activa, empleo y subempleo. Manual de la OIT sobre conceptos y métodos*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.
- OIT. 1998a\*. *La medición del subempleo*. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 6-15 de octubre de 1998, Informe I (ICLS/16/1998/I), Ginebra.
- . 1998b\*. *Medición de los ingresos procedentes del empleo*. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 6-15 de octubre de 1998, Informe II (ICLS/16/1998/II), Ginebra.
- . 1998c\*. *Estadísticas de lesiones profesionales*. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra 6-15 de octubre de 1998, Informe III (ICLS/16/1998/III), Ginebra.
- . 1998d\*. *Informe general*. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 6-15 de octubre de 1998, Informe IV (ICLS/16/1998/IV), Ginebra.
- . 1998e\*. *Informe de la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Consejo de Administración, 273.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, noviembre de 1998 (GB.273/STM/7), Ginebra.
- . 1997a. «El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?», *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 116, núm. 4, págs. 605-628.
- . 1997b. *Subempleo: concepto y medición*. Reunión de expertos sobre estadísticas del trabajo, Ginebra, 14-23 de octubre de 1997, Informe I (MELS/1997/1), Ginebra.
- . 1991. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88)*. Ginebra.
- . 1988. *Recomendaciones internacionales de actualidad en estadísticas del trabajo*. Ginebra.
- SCN (Grupo de Trabajo Intersecretarial sobre contabilidad nacional). 1993. *Sistema de Cuentas Nacionales*, 1993. Bruselas y Luxemburgo, Eurostat/Nueva York, Naciones Unidas/París, OCDE/Washington, Banco Mundial y FMI.
- Taswell, Karen y Hoffmann, Eivind. 1995. «Bureau of statistics, International Labour Office», *Statistical Journal of the United Nations Economic Commission for Europe*, vol. 12, págs. 157-167, Amsterdam.

---

\* Estos documentos también pueden consultarse en el sitio de Internet de la OIT, en la dirección: <http://www.ilo.org.spanish/120stat/techmeet/16thicls/index.htm>.