

**Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra, adoptada  
por la undécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo  
(octubre de 1966)**

La undécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo:

.....

Considerando que las normas internacionales sobre estadísticas del costo de la mano de obra, particularmente en lo que se refiere a definiciones, métodos de compilación y clasificación, promoverán el desarrollo de tales estadísticas sobre una base equilibrada y contribuirán a mejorar su comparabilidad internacional,

Adopta, con fecha 27 de octubre de 1966, la siguiente resolución:

Objetivos generales y alcance

1. Los programas de estadísticas del costo de la mano de obra deberían elaborarse esencialmente con miras a proporcionar evaluaciones fidedignas del nivel, composición y evolución del costo que representa para el empleador la utilización de la mano de obra. La información compilada en las encuestas sobre el costo de la mano de obra también puede utilizarse para estudiar la parte de los ingresos de los trabajadores provenientes de sus empleos, como por ejemplo los salarios directos, los elementos complementarios del salario no incluidos en las estadísticas ordinarias de salarios, el promedio de ganancias anuales, etc.

2. Cada país debería promover el desarrollo de estadísticas del costo de la mano de obra para el empleador que abarquen los principales sectores de la economía, en particular determinadas ramas de la industria manufacturera y minera, de la edificación y la construcción y, en lo posible, de otras actividades económicas.

Definición del costo de la mano de obra

3. A los efectos de las estadísticas del costo de la mano de obra, este costo es el que corre a cargo del empleador que ocupa a la mano de obra. El concepto estadístico del costo de la mano de obra abarca la remuneración por el trabajo cumplido, la remuneración por tiempo no trabajado, las primas y gratificaciones, los gastos en concepto de comidas, bebidas y otros pagos en especie, los costos de vivienda de los trabajadores a cargo de los empleadores, los gastos de seguridad social de los empleadores, los gastos de formación profesional a cargo de los empleadores, el costo de los servicios de bienestar y los costos no clasificados en otros grupos, como los gastos de transporte de los trabajadores, el suministro de ropa de trabajo y los gastos de contratación, así como los impuestos considerados como costos de mano de obra. La Clasificación internacional uniforme de los costos de mano de obra adjunta a esta resolución indica

más detalladamente los componentes de dicho costo.

4. Los impuestos que se basan en el empleo o en las nóminas de pagos influyen directamente en el costo que representa para los empleadores la utilización de mano de obra. Tales impuestos, en los países en que se los considere como parte del costo de la mano de obra, deben clasificarse separadamente de modo que se los pueda incluir o excluir cuando se proceda a comparaciones internacionales. Los impuestos que se incluyan deben ser netos, es decir, después de deducirse las exenciones o subsidios concedidos por el Estado.

### Comparabilidad

5. En ciertos países, algunos componentes del costo de la mano de obra, como por ejemplo la seguridad social o la formación profesional, no corren por cuenta de los empleadores, en su totalidad o en parte, sino que representan gastos en que incurre el Estado por razones sociales o de otra índole. Esto debe tenerse en cuenta cuando se proceda a comparaciones internacionales.

### Clasificación

6. 1) Los datos sobre el costo de la mano de obra deberían clasificarse por rama de actividad económica y, siempre que fuera posible, distinguiendo entre obreros y empleados.

2) El personal de dirección cuya remuneración principal corresponda o equivalga a una participación en los beneficios debería excluirse de las estadísticas del costo de la mano de obra.

3) Habida cuenta de que no existe una definición uniforme internacional, la distinción entre obreros y empleados debería establecerse con arreglo a los criterios más adecuados que se apliquen en los trabajos estadísticos de cada país.

7. La clasificación por rama de actividad económica debería ser tan detallada como sea posible en la práctica y de conformidad con la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas adoptada por las Naciones Unidas, o con arreglo a una clasificación que pueda reducirse a sus términos.

8. 1) Los datos sobre el costo de la mano de obra deberían clasificarse de modo que puedan diferenciarse, siempre que sea posible, por lo menos los grupos principales de la Clasificación internacional uniforme de los costos de mano de obra adjunta.

2) Conviene preparar datos por separado para cada uno de los subgrupos acerca de los cuales pueda obtenerse información.

3) Los grandes grupos I a IV corresponden muy de cerca a las ganancias, tal como se compilan en muchos países que aplican las estipulaciones del Convenio núm. 63 [sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938], las que pueden denominarse "costos directos de mano de obra"; se distinguen de los componentes que pueden llamarse "costos indirectos de mano de obra". Existe particular interés en establecer estas subdivisiones del costo total de la mano de obra.

9. Cuando las estadísticas del costo de la mano de obra excluyan grupos o subgrupos de la Clasificación internacional uniforme deberían indicarse tales omisiones, señalando asimismo, en lo posible, la magnitud estimada de los costos excluidos.

10. En los grandes grupos I a IV de la Clasificación internacional uniforme de los costos de mano de obra que figura como anexo de esta resolución se incluyen los sueldos y salarios de todo el personal, en el que se cuentan las personas ocupadas en actividades tales como vivienda, formación profesional, asistencia médica, servicios de higiene, cantinas, etc., en tanto que los costos de seguridad social de dicho personal están incluidos en el gran grupo IV. En consecuencia, los costos para estas actividades, que se indican en otros grandes grupos, no incluyen los sueldos y salarios (comprendidas las contribuciones de seguridad social) del personal del establecimiento encargado del funcionamiento de esos servicios, debido a que muchos países pueden encontrarse con dificultades considerables para asignar esos pagos a las actividades correspondientes. Con todo, dada la importancia en muchos países de la formación profesional, la vivienda, la asistencia médica y los servicios de higiene, esos países desearían compilar el costo total de tales actividades, aunque sólo fuera por medio de una estimación en el caso de la formación profesional, la estimación del costo total debería comprender los sueldos y salarios (incluidas las contribuciones de seguridad social) pagados a las personas que siguen cursos de formación profesional y a los aprendices por las horas consagradas a su formación. El costo total de cualquiera de estas actividades comprende igualmente los otros renglones que los países consideran como parte de los costos a cargo del empleador. Tales renglones deberían indicarse de manera adecuada.

11. Cuando sea posible, sería útil proceder a clasificaciones adicionales del costo de la mano de obra para fines de análisis, en particular clasificaciones por tamaño de los establecimientos, empresas o firmas y por región.

#### Reunión y compilación de informaciones

12. La unidad para la que se obtiene la información debería ser, en lo posible, el establecimiento, más bien que la empresa o la compañía, en la medida en que el sistema contable utilizado permita a una empresa que abarca varios establecimientos suministrar datos acerca de cada uno de ellos.

13. El período de observación en las encuestas de gran alcance sobre costos de mano de obra debería abarcar, en lo posible, los doce meses del año civil o, de lo contrario, el ejercicio anual habitual, para tener en cuenta los gastos que sólo se hacen una vez al año o en forma irregular.

14. Con respecto a cada rama de actividad económica cubierta por el programa nacional de encuestas sobre costos de mano de obra, sería deseable que los datos se obtuvieran a intervalos no superiores a cinco años. Mientras no se produzcan cambios importantes en los componentes del costo de la mano de obra por modificaciones de la legislación social o por otras causas, los datos relativos a los años intermedios entre dos encuestas podrían estimarse cuando se disponga de informaciones adecuadas sobre los ingresos y los demás elementos del costo de la mano de obra. Durante el período intermedio podrían realizarse investigaciones especiales de carácter limitado, a fin de obtener una base satisfactoria para la estimación de algunos de dichos componentes.

15. Las estadísticas del costo de la mano de obra deberían complementarse con datos de alcance análogo sobre el empleo, que expresen el número de personas de uno y otro sexo clasificados, por ejemplo, como obreros y empleados y, cuando sea oportuno, el número de aprendices.

16. Cada país debería compilar estadísticas sobre el promedio de costos de mano de obra por unidad de tiempo (costo del insumo de trabajo). En particular, cada vez que fuere posible deberían compilarse datos sobre el costo medio de la mano de obra por hora efectivamente trabajada.

17. En lo que se refiere al cómputo del promedio del costo horario de la mano de obra, los datos sobre las horas-hombre efectivamente trabajadas deberían compilarse de conformidad con la resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo adoptada por la décima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, 1962, en caso necesario, por medio de estimaciones.

18. Cuando sea posible, los datos sobre las horas-hombre trabajadas deberían obtenerse directamente en la encuesta sobre el costo de la mano de obra o en otras encuestas de alcance similar.

19. Se debería informar a los empleadores con suficiente anticipación acerca de las grandes encuestas sobre el costo de la mano de obra que se preparen, de modo que puedan familiarizarse con los problemas que ellas planteen, y puedan ajustar sus sistemas de contabilidad a tal efecto.

#### Publicación

20. 1) El organismo competente en estadísticas debería publicar una descripción de los conceptos y métodos utilizados en las nuevas encuestas nacionales importantes sobre el costo de la mano de obra.

2) Debería indicarse en la descripción la diferencia (cuando exista) entre la clasificación del costo de la mano de obra por componentes utilizada en la encuesta nacional y la Clasificación internacional uniforme.

3) Las descripciones de los métodos adoptados deberían:

a) mencionar los tipos de gratificación (cuando se concedan) considerados como salarios e incluidos en los datos nacionales sobre el costo de la mano de obra relativos, respectivamente, a los sueldos y salarios directos y a la remuneración por tiempo no trabajado;

b) suministrar una descripción de cualquier prima de participación en los beneficios que se haya incluido en la encuesta nacional;

c) indicar la naturaleza de los impuestos incluidos.

4) A fin de simplificar el análisis de los datos, particularmente a nivel internacional, el informe principal sobre los resultados de la encuesta nacional relativa al costo de la mano de obra para el empleador debería describir el sistema nacional de financiamiento de los regímenes de seguridad social obligatorios para los trabajadores, y más especialmente la proporción de su costo que se sufraga con los aportes de los empleadores. También debería proporcionarse información sobre los servicios de bienestar que el Estado ofrece a los trabajadores.

21. Los países que hayan efectuado estudios sobre la estructura de los sueldos y salarios y de otros componentes del costo de la mano de obra deberían comunicar los resultados a la Oficina Internacional del Trabajo a fin de facilitar las comparaciones internacionales y la interpretación de las estadísticas del

costo de la mano de obra.

Anexo: Clasificación internacional uniforme de los costos de mano de obra

I. Sueldos y salarios directos:

- 1) salario por tiempo cumplido de los trabajadores remunerados por unidad de tiempo<sup>1</sup>;
- 2) incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo;
- 3) ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias)<sup>1</sup>;
- 4) suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo nocturno y en días feriados.

II. Remuneración por tiempo no trabajado:

- 1) vacaciones anuales y otras licencias remuneradas, incluida la licencia por antigüedad en el servicio;
- 2) días feriados oficiales y otros feriados admitidos por la costumbre;
- 3) otros permisos pagados (por ejemplo, con ocasión del nacimiento o la muerte de miembros de la familia, por matrimonio, por funciones oficiales, por actividades sindicales);
- 4) indemnización por despido o terminación de contrato, cuando no se la considere como gasto de seguridad social<sup>2</sup>.

III. Primas y gratificaciones:

- 1) gratificaciones de fin de año y estacionales;
- 2) participación en los beneficios;
- 3) pagos adicionales por vacaciones, como complemento de la paga normal de las mismas, y otras primas y gratificaciones.

IV. Pago de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie.

---

<sup>1</sup> Se incluyen también las primas de responsabilidad, las asignaciones por trabajos sucios, peligrosos y penosos, las indemnizaciones en efectivo por comidas, refrigerios, etc., los pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado, las asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares que se consideren como sueldos y salarios directos.

<sup>2</sup> En caso contrario debe clasificarse bajo el epígrafe VI, 5).

V. Gastos de vivienda de los trabajadores que corran a cargo del empleador:

- 1) costo de las viviendas propiedad del establecimiento<sup>1</sup>;
- 2) costo de las viviendas que no sean propiedad del establecimiento (asignaciones, subsidios, etc.);
- 3) otros gastos de vivienda.

VI. Gastos de seguridad social de los empleadores:

- 1) contribuciones reglamentarias de seguridad social (para regímenes que abarquen: vejez, invalidez y sobrevivientes; enfermedad, maternidad; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; desempleo, y asignaciones familiares);
- 2) contribuciones por acuerdo colectivo, por disposición contractual y voluntarias a favor de regímenes privados de seguridad social y de seguros (para regímenes que abarquen: vejez, invalidez y sobrevivientes; enfermedad, maternidad; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; desempleo, y asignaciones familiares);
- 3)
  - a) pagos directos a los trabajadores para compensar la pérdida de ganancias que éstos sufren cuando deben ausentarse del trabajo por motivo de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional;
  - b) otros pagos directos a los trabajadores considerados como prestaciones de seguridad social;
- 4) gastos de asistencia médica y servicios sanitarios<sup>1</sup>;
- 5) indemnización por despido o por terminación de contrato, cuando se la considere como gasto de seguridad social.

VII. Gastos de formación profesional<sup>1</sup>.

(Incluidos también honorarios y otros pagos por los servicios de instructores del exterior, instituciones de formación, material de enseñanza, reembolso de la matrícula a los trabajadores, etc.)

VIII. Gastos de los servicios de bienestar:

---

<sup>1</sup> Excluidos los salarios y sueldos del personal que suministra el servicio, o sea los gastos por amortización de los edificios e instalaciones, costo de los intereses, reparaciones, mantenimiento y otros costos, menos los subsidios, las exenciones de impuestos, etc., que otorguen las autoridades públicas, así como los pagos que efectúen los trabajadores. Las inversiones de capital del año en curso deben ser excluidas.

- 1) costo de las cantinas y otros servicios de comida<sup>1</sup>;
- 2) costo de los servicios de educación, culturales, de recreo y conexos<sup>1</sup>;
- 3) subvenciones a las cooperativas de crédito y servicios análogos en favor de los trabajadores.

IX. Costos de mano de obra no clasificados bajo otros epígrafes.

(Tales como los gastos de transporte de los trabajadores entre su hogar y el lugar del empleo costeados por el empleador<sup>1</sup> (incluido también el reembolso de las tarifas de transporte, etc.), el costo de la ropa de trabajo suministrada, los gastos de contratación y otros costos de mano de obra.)

X. Impuestos considerados como costos de mano de obra.

(Por ejemplo, los impuestos al empleo o a las nóminas de pago. Sólo el valor neto de tales impuestos debe ser tomado en consideración, vale decir, una vez deducido el valor de las franquicias o exenciones que concede el Estado.)

---

<sup>1</sup>Excluidos los salarios y sueldos del personal que suministra el servicio, o sea los gastos por amortización de los edificios e instalaciones, costo de los intereses, reparaciones, mantenimiento y otros costos, menos los subsidios, las exenciones de impuestos, etc., que otorguen las autoridades publicas, así como los pagos que efectúen los trabajadores. Las inversiones de capital del año en curso deben ser excluidas.



