



## Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo<sup>1</sup>

por Adriana Mata Greenwood  
*Oficina de Estadística  
Oficina Internacional del Trabajo  
4, rte des Morillons,  
1211 Ginebra 22  
Suiza*

### **Introducción**

Las estadísticas del subempleo complementan a las estadísticas de empleo y desempleo. No basta con medir el desempleo para comprender las deficiencias del mercado de trabajo. Bastantes trabajadores en el mundo suelen trabajar menos horas, o ganar menores ingresos, o sacar menos partido de sus competencias; en términos generales, suelen realizar un trabajo menos productivo que el que podrían y desearían realizar. Las cifras del desempleo, definidas y calculadas de manera muy rigurosa, no toman en consideración a estos trabajadores, aun cuando su situación se vea afectada por causas similares a las que afectan a los desocupados, y se comporten en muchos aspectos como estos últimos.

En los países en desarrollo, por ejemplo, el desempleo suele ser reducido, lo cual no quiere decir que el mercado de trabajo sea muy eficaz, sino más bien que el desempleo constituye tan sólo una parte del problema, entre ellos:

- la falta de programas de asistencia a los desocupados: cuando un trabajador se encuentra sin empleo le resulta imposible permanecer sin trabajar, teniendo que dedicarse a cualquier actividad para sobrevivir, aun cuando ésta no le ofrezca un empleo a tiempo completo en donde pueda sacar el suficiente partido a sus competencias u obtener ingresos que le permita llevar un modo de vida adecuado (Arndt et al., 1980);
- la alta proporción de trabajadores independientes: cuando estos trabajadores se enfrentan a períodos de baja actividad, prefieren dedicarse a actividades alternativas aun si les generan menos ingresos, en vez de quedar desocupados (Kritz et al., 1976);
- la existencia de modos tradicionales de organización del trabajo: las comunidades rurales suelen encargarse de absorber las tareas disponibles entre

---

<sup>1</sup> Preparado para el “Seminario sobre Subempleo” organizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) y la Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, 8 al 12 de noviembre, 1999.

los miembros a costa de reducir las horas de trabajo y los ingresos de todos o de la mayor parte de los miembros de su población (Haritchelhar, 1980).

En los países más desarrollados, el subempleo surge de reducciones y reorganizaciones de la demanda de mano de obra: muchos trabajadores enfrentan no sólo una carencia total de oportunidades de empleo, sino también una falta de oportunidades de empleo adecuadas, dándose el caso de personas con empleo que se ven a menudo obligadas a utilizar sus calificaciones parcialmente, a ganar salarios horarios más bajos o a trabajar menos horas de las que están dispuestas y son capaces de trabajar.

La medición del subempleo se discutió en la 16ta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), la cual se celebró en Ginebra en 1998. Este tipo de conferencias tiene como objetivo discutir y adoptar recomendaciones internacionales, conocidas como resoluciones, que tratan de la medición estadística de los diversos temas relacionados con el trabajo. Este tema ya se había discutido en la CIET en seis ocasiones anteriores. En 1925, la segunda CIET fue la primera en examinar la cuestión junto con las estadísticas del desempleo. En 1947, la sexta CIET se refirió explícitamente a la necesidad de medir el subempleo y, en 1954, la octava CIET discutió por primera vez una propuesta de definición del mismo. Sin embargo, no fue sino hasta 1957 en que la novena CIET adoptó la primera definición internacional estadística del subempleo. Esta definición sentó las bases para las siguientes directrices internacionales, adoptadas por la 11.a CIET en 1966, y por la 13.a CIET en 1982, la cual revisó algunas partes de la resolución anterior.

Aunque el tema se había discutido tantas veces, las directrices estadísticas internacionales solo habían logrado adoptar recomendaciones acerca del llamado **subempleo visible**, que se debe a horarios de trabajo insuficientes. No solo era esta definición internacional imprecisa lo cual dificultaba la producción de estadísticas periódicas y comparables entre países, sino que también esta forma de subempleo suele afectar a menos trabajadores que **otras formas de subempleo**, que se deben a otras limitaciones del mercado de trabajo, incluyendo, por ejemplo, la mala distribución de los recursos de mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Es por esta razón que la 16ta CIET en 1998 decidió revisar de nuevo las recomendaciones internacionales en la materia adoptando una serie de nuevas definiciones que abarcara no solo al subempleo por insuficiencia de horas, o visible, sino también a otras formas de empleo inadecuado.

### ***Las recomendaciones internacionales actuales***

La 16ta CIET adoptó una Resolución concerniente a la medición del Subempleo y las Situaciones de Empleo Inadecuado<sup>2</sup>, la cual se presenta como anexo a esta nota. De acuerdo con estas directrices, el subempleo afecta solo a las personas ocupadas y refleja la subutilización de la capacidad productiva de los trabajadores. Se trata de personas que no han alcanzado su nivel de **pleno empleo** en el sentido del Convenio sobre la política del empleo adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1964. De acuerdo con este Convenio, el pleno empleo asegura que i) haya trabajo para todas las personas dispuestas a

---

<sup>2</sup>Esta resolución, y otras, pueden consultarse en <http://www.ilo.org/stat/public/english/120stat/res/index.htm>.

trabajar y que busquen empleo, ii) que dicho trabajo sea tan productivo como sea posible; y iii) que haya libertad para escoger empleo y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y utilizar en ese empleo dicha formación y las facultades que posea (OIT, 1985). Las situaciones en que no se cumple el objetivo i) se refieren al desempleo, y aquella en que no se cumplen los objetivos ii) o iii) se refieren principalmente al subempleo.

La principal característica de esta resolución es que la medición del subempleo forma parte del **marco conceptual para medir la fuerza de trabajo**. Esto tiene sentido ya que las personas subocupadas se ven afectadas por causas similares a las que afectan a las personas desocupadas y suelen comportarse como ellas. El subempleo se define utilizando criterios análogos a los empleados para definir el empleo y el desempleo, y es una categoría separada dentro de este marco (de manera más específica, es una subcategoría del empleo). Más importante aún, estos criterios ya se están aplicando en diversas encuestas nacionales de hogares de países tanto industrializados como en desarrollo<sup>3</sup>.

El marco conceptual para medir la fuerza de trabajo fue adoptado por la 13ra CIET en 1982. Fija las normas de medición para clasificar a las personas según sus actividades durante un período de referencia corto, tal como una semana<sup>4</sup>, en tres categorías exhaustivas y mutuamente excluyentes de población, a saber:

- la población ocupada,
- la población desocupada y
- la población económicamente inactiva.

Este marco conceptual goza de un amplio reconocimiento internacional lo cual ha permitido fomentar la producción de unas estadísticas periódicas y comparables sobre el empleo y el desempleo en un gran número de países. Los criterios de clasificación del marco para medir la fuerza de trabajo utilizados para determinar si una persona está ocupada, desocupada o económicamente inactiva, son tres:

- trabajar o tener un empleo,
- desear trabajar, y
- estar disponible para trabajar

(véase el Gráfico 1). El desempleo, por ejemplo, comprende las personas que durante la semana de referencia no trabajan o no tienen empleo pero quieren trabajar (es decir buscan trabajo activamente) y están disponibles para ello. Por analogía, el subempleo comprende las personas que durante la semana de referencia trabajan o tienen empleo, y desean y están disponibles para trabajar *Amejor@* o *Amás adecuadamente@*. Esta es la esencia de la

---

<sup>3</sup>Incluyendo a Colombia, Francia, Japón, Kenya, Martinica, Nigeria, España, Turquía, Uruguay y Venezuela.

<sup>4</sup> En lo que resta de este documento, se hace referencia a la “semana” de referencia.

definición internacional del subempleo. El subempleo entonces se determina comparando la situación de empleo actual de una persona con una situación alternativa de empleo, es decir, una situación de empleo que los trabajadores desean y están disponibles para desempeñar.

### Gráfico 1. Marco conceptual para medir la fuerza de trabajo

	desea y está disponible para trabajar	no desea o no está disponible para trabajar
trabaja o tiene empleo	<b>subocupado</b>	<b>otro ocupado</b>
no trabaja ni tiene empleo	<b>desocupado</b>	<b>inactivo</b>

Queda claro que la medición del subempleo utiliza un enfoque de **suministro de fuerza de trabajo**, el cual se basa en las capacidades y los deseos **actuales** de los trabajadores, tal y como lo expresan los trabajadores mismos. Esto contrasta con el **enfoque de una demanda de fuerza de trabajo**, utilizado anteriormente para medir las otras formas de subempleo (conocidas como subempleo invisible), y que se basa en modelos teóricos acerca de las capacidades y deseos **potenciales** de los trabajadores. Este enfoque compara los niveles actuales de utilización de la fuerza de trabajo con un nivel de trabajo que la población es potencialmente capaz de proporcionar si mejoran las circunstancias. Este nivel se estima de manera exógena con base en hipótesis relativas a las capacidades y a los deseos potenciales de los trabajadores, a la posible movilidad de los mismos a través de las ocupaciones, las industrias y las regiones, etc. Suele ser una norma o valor único, inspirado por la legislación nacional o que surge de necesidades analíticas o políticas. Con este enfoque son subempleadas las personas cuyos niveles actuales de utilización se sitúan por debajo de la norma seleccionada.

Esta resolución incluye definiciones para la medición del **subempleo por insuficiencia de horas** y para tipos particulares de **situaciones de empleo inadecuado**. La primera se relaciona con situaciones en que las horas de trabajo de una persona son insuficientes mientras que la segunda se relaciona con restricciones laborales más generales que limitan las capacidades y el bienestar de los trabajadores. A continuación se describen estas dos formas de empleo inadecuado.

### El subempleo por insuficiencia de horas

De acuerdo con las recomendaciones internacionales adoptadas por la 16ta CIET, son subempleadas por insuficiencia de horas todas las personas ocupadas que durante un período de referencia corto,

- 
- desaban trabajar más horas,
  - estaban disponibles para hacerlo, y
  - habían trabajado menos de un cierto número de horas.

Esta definición está circunscrita a un período de referencia corto, que debe ser el mismo que se utiliza para medir el empleo y el desempleo (usualmente de una semana).

El **deseo de trabajar más horas** es el criterio principal y se refiere a las personas que, independientemente del número de horas que trabajaron durante la semana de referencia, expresan el deseo o preferencia de trabajar más horas que las que trabajaron durante la semana de referencia en todos sus empleos. Las personas en esta situación pueden desear aumentar el número de horas que trabajan de manera habitual o sólo durante el breve período de referencia. Quedan incluidas las personas ocupadas que durante el período de referencia deseaban o preferían:

- cambiar su empleo remunerado o independiente por otro empleo con más horas de trabajo;
- conseguir otro empleo o empleos además de su(s) empleo(s) actual(es);
- trabajar más horas en alguno de sus empleos actuales; o
- cualquier combinación de todas estas posibilidades.

Este criterio se asimila al criterio de búsqueda de empleo en la definición de desempleo. A diferencia de la definición de desempleo, sin embargo, no es necesario que la persona busque activamente trabajar horas adicionales sino solo que exprese un deseo para hacerlo. El criterio de búsqueda de horas de trabajo adicionales tiene varias desventajas con respecto al criterio de deseo de trabajar horas adicionales:

- es menos sensible a los cambios económicos, sobre todo cuando hay poca demanda de mano de obra, o cuando es común que los trabajadores que quieren trabajar más horas no busquen trabajo activamente<sup>5</sup>.
- es demasiado restrictivo para identificar a los subempleados por insuficiencia de horas ya que pocos trabajadores que desean trabajar horas adicionales buscan hacerlo activamente.

Por otro lado, también tiene las siguientes ventajas:

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, cuando los trabajadores independientes carecen de información sobre mejores métodos de producción, o no tienen acceso a éstos; cuando los asalariados no están al tanto de otras posibilidades de trabajo adicional, o cuando éstas están escasas, por ejemplo si sufren de discriminación; cuando los trabajadores no son el principal sostén del hogar, como es el caso frecuentemente de las esposas e hijos del jefe de hogar, y no pueden cambiar de región, donde podrían haber posibilidades de trabajo a tiempo completo; cuando se les ha reducido recientemente el horario de trabajo a los asalariados y no han tenido ocasión de buscar activamente trabajo adicional: con toda probabilidad se limitarán a expresar una preferencia por horas de trabajo adicionales.

- es más claro;
- permite armonizar la definición de subempleo por insuficiencia de horas con la de desempleo;
- es menos sensible a la manera en que se formulan las preguntas.

Por estas razones, aunque la definición internacional actual se basa en el deseo de trabajar horas adicionales, al mismo tiempo recomienda que se identifiquen por separado a los trabajadores que buscaron activamente trabajar horas adicionales<sup>6</sup>.

La **disponibilidad para trabajar más horas** que las que se trabajan actualmente tiene como fin distinguir a las personas que están listas para trabajar horas adicionales dentro de un período posterior, si se les diera la oportunidad de hacerlo, de las que no lo están. Este criterio tiene tres componentes. El primero es que los trabajadores **tienen que estar listos**, es decir, tener tiempo para trabajar horas adicionales. El segundo es que tienen que estar listos **para hacerlo dentro de un período posterior**, es decir, ya sea inmediatamente o después de hacer ciertas gestiones para sustituir sus empleos actuales, para resolver el problema del cuidado de los hijos, para encontrar viviendas si se les traslada a otro lugar y para ocuparse de asuntos similares. No se especifica cuál debe ser este período posterior pero se menciona que deber cubrir el período necesario para dejar un empleo y empezar a trabajar en otro. Con toda seguridad este período deberá extenderse más allá del período utilizado tradicionalmente en la definición de desempleo para determinar la disponibilidad para trabajar. En tercer lugar, los trabajadores tienen que tener la **oportunidad de trabajar horas adicionales de la manera deseada o buscada**, es decir, deberían tener la posibilidad de trabajar horas adicionales en el mismo empleo, por ejemplo, si esa es la manera en que desean aumentar sus horas de trabajo.

El **haber trabajado menos horas que un cierto límite** tiene como objetivo excluir a los trabajadores que quieren efectuar horas adicionales y que están disponibles para ello, pero que ya trabajan un número Asuficiente@ de horas y por lo tanto, para fines de política, se considera que han alcanzado el nivel de pleno empleo. Este criterio es necesario cuando las autoridades responsables requieren vincular a la población subocupada por insuficiencia de horas con las políticas de empleo, determinando quiénes son las personas que efectuaron menos horas de lo que se considera como trabajo a tiempo completo.

La definición no especifica un valor para este límite, el cual deber determinarse de acuerdo con las realidades nacionales en función de valores de tendencia central, tal como el valor modal o la mediana de las horas habitualmente trabajadas por las personas ocupadas; también puede ser función de la legislación nacional o convenios colectivos relacionadas con las horas de trabajo.

---

<sup>6</sup> Para aplicar el criterio de búsqueda, se recomienda que se utilice la misma definición de búsqueda utilizada para definir a los desocupados en las definiciones nacionales.

Pero la selección de un límite válido es muy problemática, en particular cuando se desean efectuar comparaciones internacionales. La elección de un límite relacionado con horas de trabajo va a variar entre países, lo que obstaculiza la comparación internacional. Aún en un mismo país es difícil elegir un límite que refleje el nivel de plen empleo para todos los ocupados. Un buen límite debería ser específico para cada trabajador. Por razones prácticas, sin embargo, suele ser un valor único para todos los trabajadores y este valor suele ser bajo (esto es, un número de horas reducido), lo cual da lugar a que el subempleo se asimile con personas que trabajan pocas horas. No se incluye entonces a los trabajadores que ya trabajan lo que se considera tiempo completo, pero que desean y están dispuestos a trabajar horas adicionales, ya que, por ejemplo, sus ingresos son muy bajos y quieren complementar sus ingresos con un trabajo adicional.

Esta resolución reconoce que este límite de horas de trabajo va a variar de un país a otro, y que al excluir a los trabajadores que desean trabajar más horas, pero que trabajan más horas que el límite establecido debido a las horas que trabajan, se ignora la importante presión que éstos ejercen sobre el mercado de trabajo. Dado que estas personas pueden ser muchas en ciertos países, y que la mayoría de estos trabajadores son hombres, para corregir el sesgo resultante desde el punto de género, la resolución recomienda que en tanto sea posible, los países deberán:

- proporcionar a los usuarios la metodología empleada para determinar este límite; e
- identificar a todos los trabajadores que desean y están disponibles para trabajar horas adicionales, independientemente de las horas de trabajo realmente efectuadas.

Esto implica que en la fase de recopilación de datos de una encuesta de hogares se debería pedir a todos los trabajadores información acerca de su deseo de efectuar más horas de trabajo y de su disponibilidad para ello y que la exclusión de los trabajadores cuya duración del trabajo es superior al límite escogido debería realizarse durante la tabulación de los datos.

La resolución internacional también proporciona lineamientos para otras medidas relacionadas con el subempleo por insuficiencia de horas, tales como:

- **los subocupados Ahabituales@** (y los otros): los subocupados por insuficiencia de horas que trabajan habitualmente menos horas que el límite especificado (y los otros);
- **el volumen del subempleo por insuficiencia de horas:** las horas adicionales que los subocupados por insuficiencia de horas desean y están disponibles a efectuar, siempre y cuando no vayan más allá del límite seleccionado (la resolución permite que se ignore este límite);
- **la duración del subempleo por insuficiencia de horas:** los días, semanas, meses o años en que los subocupados por insuficiencia de horas se encuentran en esa situación de manera continua;
- **la tasa de subempleo por insuficiencia de horas:** como porcentaje de la población ocupada (o de la población económicamente activa);

- **la tasa del volumen de subempleo por insuficiencia de horas:** el volumen de subempleo como porcentaje del tiempo potencial de trabajo de las personas ocupadas (esto es, las horas efectivamente trabajadas por todos los ocupados más el volumen de subempleo por insuficiencia de horas)

También propone que se **clasifique** el subempleo por insuficiencia de horas de acuerdo con las variables típicas que describen las características demográficas, sociales y económicas (esto es, el sexo, la edad, el nivel de educación, la ocupación, la rama de actividad y la situación en el empleo, etc.), y de acuerdo con variables menos típicas, incluyendo la clasificación de acuerdo al **sector informal** y la **presencia en el hogar de niños y adultos que requieren atención especial**. Estas dos variables son muy importantes en relación con el subempleo por insuficiencia de horas (y también para las situaciones de empleo inadecuado). En efecto, existe una alta correlación entre el empleo en el sector informal, sobre todo cuando éste es precario, y la insuficiencia de horas y otros aspectos inadecuados del empleo. De igual manera, y sobre todo para las mujeres, la presencia de niños y otros adultos que requieren cuidados especiales, restringen su capacidad para dedicarse al mercado de trabajo tanto como quisieran.

Para identificar a los subocupados por insuficiencia de horas en una encuesta de hogares se requieren tres (conjuntos de) preguntas: sobre el deseo (y la búsqueda activa) de trabajar horas adicionales, sobre la disponibilidad para trabajar horas adicionales, y sobre las horas de trabajo durante la semana de referencia. Un buen cuestionario se asegurará de que las respuestas proporcionadas por los entrevistados sean tan independiente como sea posible de sus propias percepciones y evaluaciones. Enfatiza todos los aspectos que suelen olvidarse y clarifica aquéllos que suelen ser mal comprendidos, desagrega en componentes los temas complejos y utiliza preguntas indirectas para obtener información sobre aquellos temas que suelen ser mal informados:

- La(s) pregunta(s) sobre el deseo de trabajar horas adicionales debe(n) permitir conocer si, durante la semana de referencia, los trabajadores desean uno o más empleos adicionales, otro empleo con un mayor número de horas para reemplazar el empleo actual (o los empleos actuales), más horas de trabajo en el empleo actual (o los empleos actuales) o una combinación de estas posibilidades. La(s) pregunta(s) debe(n) transmitir la idea de que la persona podría desear un trabajo adicional remunerado o un trabajo independiente y debe(n) estar formulada(s) con relación a todos los empleos que desempeña el trabajador. Debe(n) estar dirigida(s) a todas las personas ocupadas, independientemente de las horas que trabajaron efectivamente durante la semana de referencia. Por consiguiente, en la(s) pregunta(s) también se puede pedir información sobre la preferencia de los trabajadores de efectuar menos horas de trabajo de las que desempeñan actualmente.
- La(s) pregunta(s) sobre la disponibilidad de los trabajadores para trabajar horas adicionales debe(n) permitir conocer si los trabajadores están listos para trabajar horas adicionales durante un período de referencia ulterior especificado. Con el fin de permitir una mayor flexibilidad en el análisis de los datos, es mejor no especificar el período ulterior, sino obtener información sobre el mismo con alternativas de respuesta.



- La(s) pregunta(s) sobre las horas actuales de trabajo debe(n) abarcar a todos los empleos del trabajador y se obtiene solicitando información separadamente para el empleo principal y los otros empleos. Para ayudar al informante a recordarse de los eventos inhabituales tales como trabajo extraordinario, trabajo de fin de semana, ausencia por enfermedad, etc., se debería solicitar datos separadamente para cada día de la semana. Esta técnica es muy provechosa para obtener las horas actuales de trabajo de los trabajadores ocasionales y los independientes así como de cualquier trabajador con horarios de trabajo irregulares. Para reducir la tendencia que tienen los informantes a dar información acerca de las horas normales o contractuales en vez de las horas actualmente trabajadas, también se recomienda que se haga una pregunta acerca de las horas normales o contractuales antes de la pregunta sobre las horas actuales de trabajo y que cuando hayan trabajadores particulares que no puedan proporcionar información en términos de horas, que se hagan preguntas utilizando unidades más amplias, tales como días o medios días. La pregunta misma debe especificar la inclusión o exclusión de aquellas actividades que suelen olvidarse o ignorarse. Aun mejor, se pueden utilizar preguntas separadas para realzar cada una de las actividades que suelen incluirse o excluirse erróneamente.

## Las situaciones de empleo inadecuado

De acuerdo con las recomendaciones internacionales, una persona se encuentra en una situación de empleo inadecuado cuando, durante la semana de referencia

- deseaba cambiar su situación laboral actual
- por razones que limitan sus capacidades y su bienestar.

El **deseo por cambiar** la situación laboral actual tiene por objetivo distinguir a las personas cuyo nivel de pleno empleo desde el punto de vista de la productividad y calidad del trabajo, estimada por los mismos trabajadores, está por encima de su nivel actual, y por lo tanto desean cambiar su actual situación laboral. Este criterio es equivalente al deseo de trabajar horas adicionales en la definición del subempleo por insuficiencia de horas, y análogo a la búsqueda activa de empleo en la definición del desempleo. Abarca a las personas que durante el período de referencia deseaban:

- reemplazar alguno de sus actuales empleos remunerados o independientes por otro;
- transformar sus actividades y/o la manera en que se llevan a cabo estas actividades, ya sea reorganizando el trabajo, mejorando la calidad de las herramientas de trabajo, la maquinaria o el equipamiento, diversificando el tipo de bienes y servicios producidos, innovando estrategias comerciales, etc., en cualquiera de los empleos remunerados o independientes (esta última posibilidad puede ser más frecuente entre los trabajadores independientes); o
- las dos opciones anteriores simultáneamente.

Al igual que con el subempleo por insuficiencia de horas, es importante identificar por separado a aquellos trabajadores que buscaron activamente cambiar su situación de trabajo actual.

Las **razones** que califican a una persona para clasificarla entre las personas en situaciones de empleo inadecuado tiene por objeto identificar, sobre la base de la evaluación de los trabajadores de su propia situación laboral, el potencial que tienen para aumentar su productividad y calidad del trabajo. Se propone tener en cuenta por lo menos tres categorías de respuesta:

- utilización inadecuada o insuficiente de las competencias profesionales: esta razón da origen a la identificación de las personas con **empleo inadecuado en relación con las competencias**, que son aquellas que durante la semana de referencia deseaban cambiar su situación de empleo actual para utilizar mejor sus competencias profesionales, y están disponibles para hacerlo. Se puede interpretar como un empleo con tareas que requieren una mayor complejidad y diversidad. Este tipo de empleo inadecuado también puede definirse con base en la búsqueda activa de empleo.
- ingresos inadecuados en el empleo o empleos actual(es): esta razón da origen a las personas con **empleo inadecuado en relación con los ingresos**, las cuales durante la semana de referencia deseaban y estaban disponibles para cambiar su situación actual de empleo para mejorar sus ingresos<sup>7</sup> y que este aumento se debe a una mejora en la organización del trabajo, la productividad, las herramientas, equipo o formación, o la infraestructura. Este tipo de empleo inadecuado también se puede definir en función de la búsqueda activa de empleo, y los países pueden utilizar un límite de ingreso, por encima del cual las personas deberán excluirse;
- horas de trabajo excesivas: esta razón da origen a personas con **empleos inadecuados en relación con horarios de trabajo excesivos**, que son aquellas que durante la semana de referencia deseaban trabajar menos horas que las que trabajaban durante la semana de referencia (en todos sus empleos). Las personas pueden querer tener otro empleo con menos horas de trabajo, o disminuir las horas de trabajo en el empleo actual. En ambos casos, queda claro que la disminución de las horas de trabajo acarrea una reducción consecuente de los ingresos. Al igual que con el empleo inadecuado por ingresos, los países pueden utilizar un límite de horas de trabajo, por debajo del cual las personas quedarían excluidas de este tipo de situación de empleo inadecuado;

Otras razones identificadas por la definición internacional de las otras situaciones de empleo inadecuado incluyen, por ejemplo, el trabajo precario, las herramientas, equipo o formación inadecuadas para las tareas asignadas, los servicios sociales inadecuados, las dificultades de traslado al lugar de trabajo, los horarios de trabajo variables, arbitrarios o inconvenientes, las interrupciones de trabajo frecuentes debido a deficiencias en la entrega de materias primas o en el suministro de energía, la interrupción prolongada en el pago de salarios, los atrasos en los pagos de los clientes, etc.

---

<sup>7</sup>Se comprende que se refiere a los ingresos procedentes de todos sus empleos, sin aumentar el número de horas trabajadas.

Aunque la resolución proporcionó definiciones operativas para tres tipos de situaciones de empleo inadecuado, advirtió que tanto las definiciones como los métodos estadísticos necesarios para describir estas situaciones necesitaban desarrollarse aun más antes de poder hacer recomendaciones más precisas.

Para identificar a los trabajadores en otras situaciones de empleo inadecuado en una encuesta de hogares se requieren tres (conjuntos de) preguntas: preguntas acerca del deseo (y búsqueda activa) de una situación alternativa de empleo y/o una modificación de las actividades actuales de trabajo, preguntas sobre la disponibilidad para tales cambios, preguntas sobre las razones por las que se desea un cambio.

- La(s) pregunta(s) sobre el deseo (y búsqueda activa) por cambiar la actual situación laboral, debe(n) reflejar la preferencia de las personas por un cambio o transformación en alguno(s) de sus empleos remunerados o independientes. Debería(n) también servir para señalar el cambio deseado, es decir, si desean reemplazar alguno de sus empleos actuales, modificarlos, o los dos al mismo tiempo.
- Para identificar las razones relacionadas con las situaciones de empleo inadecuadas, la(s) pregunta(s) que debe(n) plantearse en las encuestas de hogares debería(n) distinguir entre las razones ligadas al aumento de los ingresos por hora, a la mejor utilización de las actuales competencias, a las horas excesivas, etc. Las razones relacionadas con los ingresos deben ser capaces de distinguir los factores que generan un aumento en el ingreso. El ingreso horario refleja el nivel de utilización de la fuerza de trabajo, dada su relación directa con las competencias del trabajador y la eficiencia personal, y de productividad del establecimiento, en sí misma una función de los métodos de producción y la organización. No obstante, el ingreso por hora también refleja, y quizás en mayor medida, factores institucionales, geográficos y demográficos que son independientes de las cuestiones de utilización de la fuerza de trabajo. Los ingresos pueden variar entre hombres y mujeres, ramas de industrias, zonas urbanas y rurales, establecimientos orientados a la exportación o al comercio nacional, etc., independientemente del nivel de productividad de la actividad. Las preguntas para poder llevar a cabo esta distinción, sin embargo, no han sido examinadas ni puestas en práctica en ningún país.

### ***Qué es lo que han hecho los países***

La resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado tiene un año de existencia. Varios países, cuando han rediseñado sus encuestas de la fuerza de trabajo u otros que se encuentran en el proceso de revisar sus encuestas, han considerado la aplicación de las definiciones internacionales actuales sobre el subempleo. Estos países incluyen por ejemplo, Costa Rica, Chile, Jordania, Palestina, África del Sur, países de Europa Central y del Este, los países de la Comunidad Europea y futuros miembros, etc.

Varios países ya medían el subempleo por insuficiencia de horas y algunas situaciones de empleo inadecuado antes de que esta resolución fuera adoptada. Estos incluyen países como Colombia, Japón, Argentina, Kenya, Turquía, etc.

Los esfuerzos que se están llevando a cabo en los países de la Comunidad Europea merecen una atención particular. Estos países luchan por obtener estadísticas continuas y comparables. La Oficina Estadística de la Comunidad Europea, EUROSTAT, ha trabajado recientemente en el tema de la medición del subempleo por insuficiencia de horas, el cual fue discutido brevemente en un Grupo de Trabajo en Junio de 1999. El objetivo de este trabajo es lograr medir este tipo de subempleo aplicando estrictamente la definición internacional actual, y allí donde la definición permite variaciones nacionales, elaborar recomendaciones más específicas.

En este Grupo de Trabajo el debate principal se relacionó con la selección del límite relativo a las horas, por encima del cual se deben excluir a los trabajadores del subempleo por insuficiencia de horas, ya que las horas de trabajo son distintas en los diversos países miembros, y un valor único no es igualmente significativo en todos los países. Por otro lado, permitir que cada país seleccione su propio límite no es posible, aun si todos utilizan la misma metodología para calcular este valor. Por el momento, entonces, se decidió utilizar un valor suficientemente elevado (según las circunstancias europeas) para excluir un mínimo de trabajadores dispuestos y disponibles para trabajar horas adicionales.

Aunque todavía se requiere discutir más extendidamente este tema de tal manera que se logre un común acuerdo entre todos los países miembros, y que en el futuro se organizarán otros Grupos de Trabajo que se dedicarán exclusivamente a la definición del subempleo por insuficiencia de horas, es interesante presentar la definición de trabajo utilizada por el momento por los países miembros de la Comunidad Europea. Es la siguiente<sup>8</sup>:

Las personas en subempleo por insuficiencia de horas se refiere a las personas ocupadas mayores de 15 años que

- (i) durante la semana de referencia estaban dispuestas a trabajar horas adicionales. Trabajar horas adicionales significa que querían aumentar el número total de horas trabajadas en su(s) empleo(s) actual(es), querían un empleo secundario además de su empleo actual o querían otro empleo con más horas de trabajo en vez de su empleo actual,
- (ii) estaban disponibles para trabajar horas adicionales durante un período correspondiente al tiempo necesario para dejar el trabajo actual, dadas las oportunidades de trabajo adicional que se presenten,
- (iii) trabajaron efectivamente menos horas (durante la semana de referencia) que un límite de horas de trabajo. De acuerdo con las recomendaciones de la OIT de identificar - hasta donde sea posible - a todos los ocupados que estaban dispuestos y disponibles para trabajar horas adicionales independientemente de las horas efectivamente trabajadas, el límite se debe aplicar solo a los trabajadores a tiempo completo. Por razones puramente prácticas se establece a 40 horas habitualmente trabajadas (en el empleo principal).

A continuación se presentan algunos ejemplos de preguntas utilizadas en las encuestas de hogares de algunos países que aplican los criterios para medir el subempleo por insuficiencia

---

<sup>8</sup>Traducción libre del autor.

---

de horas y algunas de las otras formas de empleo inadecuado, más o menos como recomienda la definición internacional:

*Kenya (2 preguntas)*

- Preferiría un empleo diferente? Si/no
- Si sí, razones: quiere un trabajo a tiempo completo/la paga es muy baja/quiere vivir en otro lado/el trabajo no le satisface/otra razón

*Malawi (2 preguntas)*

- Horas actualmente trabajadas
- Si menos que 30: quiere tener trabajo adicional/otro trabajo ahora? Si, trabajo asalariado, si se me ofrece/si, trabajo independiente, si tengo los recursos suficientes/si, cualquier trabajo/no, no quiero trabajo adicional u otro trabajo/no se

*Nigeria (2 preguntas)*

- Quiere continuar con su empleo? Quiere continuar/quiere tener un empleo adicional/quiere cambiar de empleo/quiere dejar de trabajar
- Razons para quere cambiar o tener un empleo adicional: el empleo es temporario/el ingreso es bajo/el empleo tiene pocas perspectivas/quiere utilizar los conocimientos adquiridos/quiere utilizar su tiempo libre/por razones de salud/otras razones

*Argentina (2 preguntas)*

- Desaría trabajar m´s horas?
- Busca otra ocupación?

*Martinique (2 preguntas)*

- Desea usted cambiar de trabajo? Si/no
- Por qué? Trabajo ocasional o estacional/ingreso insuficiente/horas de trabajo insuficientes/malas condiciones de trabajo/subutilización de las calificaciones/imposibilidad de trabajar tiempo parcial/otras razones

*Uruguay (6 preguntas)*

- Aunque tiene trabajo, está actualmente buscando otro)? Si/no
- Qué hizo principalmente para buscar otro trabajo? Actividades de búsqueda
- El otro trabajo, es para sustituir al actual? Si/no
- Cual es la principal razón por la que busca otro trabajo? Dispone de tiempo para trabajar más/para obtener mayores ingresos/en el actual no se aprovechan sus experiencia o sus conocimientos/porque el trabajo actual no es estable/por las malas condiciones del trabajo actual/ otra
- Cumpliendo con sus obligaciones actuales de trabajo, estudio u otros quehaceres, tiene la voluntad de trabajar más horas por semana y está disponible para hacerlo? Si/no
- Cuantas horas adicionales está dispuesto a trabajar por semana?

*Venezuela (3 preguntas)*

- Está buscando otro trabajo?Si/no
- Si sí: por cual de estos motivos está buscando trabajo adicional u otro trabajo? Trabaja a tiempo parcial/sueldo o salario bajo/está cansado del mismo trabajo/utiliza poco sus conocimientos y capacidad/tiene problemas en el trabajo/tiene problemas de transporte/otra causa

*Japón (3 preguntas)*

- Desea cambiar de trabajar o tener otro trabajo además del que tiene ahora? Quiere cambiar trabajos/quiere tener un trabajo además del actual/quiere aumentar sus horas de trabajo en el empleo actual/quiere disminuir las horas en el empleo actual/no quiere cambiar de trabajo, etc.
- Si quiere cambiar de trabajo: por qué quiere cambiar de trabajo? Quiere tener más ingreso/quiere tener un trabajo más estable/quiere un trabajo que se ajuste a sus capacidades/el trabajo actual es muy exigente físicamente o en términos del horario de trabajo/otra razón
- Si quiere cambiar de trabajo o tener un trabajo además del actual: buscó tal trabajo o se ha preparado para comenzar tal empresa? Si/no

*Francia*

- La persona busca un empleo, una situación? Si/no

- Por qué busca la persona otro empleo? temor o certeza de perder el empleo actual/desea encontrar un empleo que corresponda mejor a las competencias o la formación/desea encontrar un empleo mejor pagado/desea encontrar un empleo más cerca del hogar/desea encontrar un empleo mejor adaptado, por cuestiones de salud/desea encontrar mejores condiciones de trabajo (horarios, dureza)/desea encontrar un empleo en otra región/busca trabajar más (en una segunda actividad o en un empleo con más horas)/otros (especifique).

### *Perspectivas para el futuro*

La resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado recomendó que se llevara a cabo un programa para implementar las definiciones internacionales adoptadas en ella, tanto en países en desarrollo, en transición como industrializados. También recomendó que la OIT cooperara con los países cuando estos se propusieran aplicar las definiciones internacionales en sus encuestas de hogares, y que difundiera tanto los datos como las experiencias adquiridas en este ámbito.

Todas estas recomendaciones están sujetas a la disponibilidad de recursos económicos, y éstos, desgraciadamente, no han sido suficientes como para emprender dichas actividades este año. El plan para llevar a cabo encuestas metodológicas para evaluar la aplicación de las nuevas definiciones internacionales, sobre todo las relacionadas con el empleo inadecuado, en diversos ambientes, no se han podido realizar aún. Sin embargo, la resolución solo tiene un año y estas encuestas podrían realizarse en un futuro. Lo que sí se ha logrado es dar cooperación técnica en varios países, y en todos se han dado a conocer las nuevas recomendaciones en materia de subempleo.

Otro plan para el futuro es el de montar una base de datos de subempleo por insuficiencia de horas, utilizando definiciones más o menos homólogas a la definición internacional. La idea es tener esta información desglosada por sexo y ocupación, rama de actividad y situación en el empleo.

“ “ “

## **Anexo**

### ***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. Se 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.