

ICLS/20/2018/3

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Estadística

Informe III

Informe de la Conferencia

20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
(Ginebra, 10-19 de octubre de 2018)

Ginebra, 2018

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe III: Informe de la Conferencia, 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 10-19 de octubre de 2018), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística, Ginebra, OIT, 2018.

ISBN: 978-92-2-132697-7 (impreso)

ISBN: 978-92-2-132698-4 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport III: Rapport de la Conférence*, Vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-9 octobre 2018), ISBN 978-92-2-132695-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-132696-0 (pdf Web), Ginebra, 2018; y en inglés: *Report III: Report of the Conference*, 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October 2018), ISBN 978-92-2-132693-9 (print), ISBN 978-92-2-132694-6 (Web pdf), Ginebra, 2018.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Informe final de la discusión	1
Introducción	1
Convocatoria y orden del día	1
Organización de la Conferencia.....	1
Decisiones de la Conferencia.....	3
Clausura de la Conferencia	3
Labores de la Conferencia	4
I. Informe general	4
1. Introducción.....	4
2. El trabajo decente y los ODS.....	5
3. Temas concretos de las estadísticas del trabajo: evolución metodológica y otras novedades	7
II. Reglamento de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo	34
III. Discusión y adopción de las directrices	34
IV. Discusión y adopción de las resoluciones.....	35

Anexos

1. Informe de la Comisión sobre Estadísticas de las Relaciones de Trabajo	37
2. Informe de la Comisión de revisión de la metodología de indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de nivel III.....	47
3. Resoluciones adoptadas	50
I. Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.....	50
II. Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales	76
III. Resolución sobre la metodología del indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo al empleo de los jóvenes	95
IV. Resolución de modificación de la Resolución de la 18. ^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas del trabajo infantil.....	102
4. Directrices adoptadas	114
1. Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional	114
2. Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso	130
3. Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas	139
4. Directrices relativas a las estadísticas sobre las cooperativas	145

Lista de participantes disponible en: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/lang-es/index.htm>.

Informe final de la discusión

Introducción

Convocatoria y orden del día

1. En su 330.^a reunión (Ginebra, junio de 2017, documento GB.330/INS/9), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo autorizó a la Oficina a que convocara en Ginebra, del 10 al 19 de octubre de 2018, la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). El objetivo principal de la Conferencia era formular recomendaciones sobre normas internacionales en materia de estadísticas del trabajo. La Conferencia debía examinar asimismo las actividades estadísticas realizadas por la OIT desde su última reunión en octubre de 2013, y proporcionar asesoramiento sobre las actividades previstas. El Consejo de Administración inscribió los puntos siguientes en el orden del día:
 - I. Informe general sobre las actividades estadísticas de la OIT pasadas y programadas.
 - II. Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93).
 - III. Examen de conceptos, definiciones estadísticas y métodos de medición aplicables a cuestiones importantes para el trabajo decente, incluidos los indicadores definidos bajo la custodia de la OIT en el marco de indicadores mundiales que permitirá medir los progresos alcanzados con respecto a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
2. En los documentos preparados por la Oficina, se examinarían los conceptos, las definiciones estadísticas y los métodos de medición y se presentarían proyectos de resoluciones y directrices para su examen y adopción por la Conferencia. Los documentos sobre cada uno de estos temas sometidos a la Conferencia se distribuyeron a los delegados antes de celebrarse la reunión.

Organización de la Conferencia

3. La Conferencia se inauguró el miércoles, 10 de octubre de 2018, y asistieron a la misma delegados de 135 Estados Miembros, cinco representantes de los empleadores y seis representantes de los trabajadores designados por el Consejo de Administración, así como 42 representantes de los organismos de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales. El número total de participantes ascendió a 374, frente a los 272 de la 19.^a CIET. Las mujeres representaron el 47,6 por ciento del total de los participantes, lo que constituyó un notable incremento con respecto al 32,7 por ciento de la anterior CIET. Su proporción entre los jefes de delegaciones fue del 43,3 por ciento.
4. La Directora General Adjunta de la Cartera de Políticas de la OIT (DDG-P), Sra. D. Greenfield, dio la bienvenida a los participantes y señaló que la CIET era uno de los más antiguos mecanismos normativos en el ámbito de las estadísticas, y que, si bien su organización corría a cargo de la OIT, pertenecía a los participantes, puesto que ellos definían las propuestas adoptadas. Esta Conferencia tenía lugar en un momento importante en la historia de la OIT, que celebraría su centenario en 2019. Las discusiones sobre el futuro del trabajo constituían el elemento central de los preparativos del centenario y avanzaban en el marco de una Comisión Mundial que presentaría su informe en enero de 2019. Existía una estrecha relación entre las discusiones sobre el futuro del trabajo y los temas a examen de la CIET.

-
5. Cada vez resultaba más evidente que los datos eran un elemento clave para la formulación de políticas, ya que permitían identificar los objetivos que se procuraban perseguir en el futuro y no sólo entender el pasado. Eran necesarias nuevas y rigurosas medidas para llevar a cabo un seguimiento de las tendencias emergentes, como las nuevas formas de trabajo, y para mejorar la comprensión de muchos otros fenómenos, como la subutilización de la fuerza de trabajo y las consecuencias del envejecimiento de la población, entre otros. Sólo si se captaban estos fenómenos plenamente, se podría fundamentar la formulación de políticas de manera adecuada. Los Ministros del G-20 habían reconocido recientemente los grandes cambios que se estaban produciendo en el mercado de trabajo debido a múltiples factores, como el desarrollo tecnológico, las migraciones y la creciente diversificación de las relaciones laborales. Dichos cambios exigían la adquisición de nuevas competencias por la población, así como nuevos enfoques del trabajo y políticas sociales innovadoras. Era preciso alcanzar el objetivo de que nadie quedase atrás en el mercado de trabajo debido a esos cambios, procurando superar al mismo tiempo muchos otros retos de larga data como la elaboración y aplicación de políticas eficaces contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. El G-20 había reconocido que era necesario fomentar la cooperación a fin de crear sistemas eficaces de información sobre el mercado de trabajo para disponer de datos comparables acerca de los diversos ámbitos afectados por estos retos y cambios. En ese contexto, las discusiones de la CIET sobre cómo mejorar y completar los datos resultaban oportunas y necesarias.
 6. La DDG-P observó que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecían un amplio número de metas que exigían mediciones y comprendían muchos indicadores relacionados con el Programa de Trabajo Decente. Si bien la OIT era el organismo custodio de 14 de estos indicadores, más de 30 de ellos podían relacionarse con el Programa de Trabajo Decente. La fuerte presencia del trabajo decente en el marco de los ODS había sido posible gracias al gran corpus de normas y directrices elaborado previamente por la CIET. La Directora General Adjunta indicó que la Conferencia también haría lo posible por definir indicadores sobre los derechos laborales y el empleo de los jóvenes y agradeció a los participantes su labor en ese importante frente.
 7. La DDG-P destacó la importancia del género en las deliberaciones de la Conferencia, en particular por cuanto se refería a las discusiones sobre los trabajadores no remunerados. El importante marco adoptado por la anterior CIET destacaba la necesidad de centrar la atención en el trabajo remunerado y no remunerado, y visibilizar estadísticamente el trabajo no remunerado. La medición del trabajo no remunerado era fundamental para poder comprender y medir con exactitud las contribuciones de mujeres y hombres al bienestar doméstico. Era importante que ese trabajo se estuviera llevando adelante a través de la elaboración de una clasificación de la situación en el trabajo que abarcaría todas las formas de trabajo no remunerado, como los servicios domésticos y el trabajo voluntario.
 8. La DDG-P señaló que esperaba con interés las conclusiones de la Conferencia dada la importancia de la labor realizada para muchas esferas de política en la OIT, y expresó su confianza en que el trabajo se llevaría a cabo con el mismo nivel de excelencia que en anteriores conferencias. También agradeció a los delegados el arduo trabajo que llevaban a cabo en sus respectivos contextos nacionales, el cual resultaba fundamental para posibilitar debates a nivel internacional con una verdadera incidencia en los países y sus poblaciones.
 9. La Conferencia eligió Presidenta a la Sra. L. G. Bersales (Filipinas), Vicepresidente al Sr. R. González Hernández (República Dominicana) y Ponente al Sr. B. Ang (Singapur). En su discurso inaugural, la Presidenta agradeció a la Conferencia su elección y la confianza depositada en ella. Observó que la finalidad de la Conferencia era brindar orientaciones sobre el sistema estadístico internacional en el ámbito de las estadísticas del trabajo, una esfera de suma importancia. Contaba con la contribución de todos los delegados en los debates, por ser este un elemento esencial para elaborar las propuestas y orientaciones necesarias.

-
10. El programa de la Conferencia se adoptó sin enmiendas.
 11. El Reglamento de la Conferencia sería el mismo que el Consejo de Administración adoptó el 19 de noviembre de 1981, en su 218.^a reunión, para la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
 12. Los informes se presentaron a la Conferencia en tres idiomas. Los idiomas de trabajo de la Conferencia fueron el inglés, el francés, el español, el árabe, el chino, el alemán y el ruso.

Decisiones de la Conferencia

13. La Conferencia adoptó cuatro resoluciones que se presentan en el anexo III. La primera hacía referencia a recomendaciones técnicas:

- Resolución I: Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.

Las resoluciones segunda y tercera contenían recomendaciones sobre las definiciones internacionales en relación con dos indicadores del marco de indicadores mundiales para los ODS. Son las siguientes:

- Resolución II: Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales.
- Resolución III: Resolución sobre la metodología del indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo al empleo de los jóvenes.

La cuarta resolución versó sobre la modificación de la Resolución de la 18.^a CIET sobre las estadísticas del trabajo infantil:

- Resolución IV: Resolución de modificación de la Resolución de la 18.^a CIET sobre las estadísticas del trabajo infantil.

14. La Conferencia adoptó cuatro conjuntos de directrices, que se presentan en el anexo IV, a saber:

- Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional.
- Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso.
- Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas.
- Directrices relativas a las estadísticas sobre las cooperativas.

Clausura de la Conferencia

15. En la última sesión plenaria de la Conferencia, el Ponente presentó sus observaciones. Señaló con satisfacción el carácter colaborativo y respetuoso de las discusiones tripartitas celebradas a lo largo de la Conferencia. También agradeció la entrega y los esfuerzos realizados por el personal de la OIT durante la Conferencia, así como la continua asistencia técnica de la OIT a los países. Concluyó subrayando que los países debían aplicar las resoluciones y directrices aprobadas en el marco de la Conferencia.
16. El Secretario General de la Conferencia, Sr. R. Díez de Medina, en su intervención, expresó su más sincero agradecimiento a los miembros de la Mesa y los delegados, en particular a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, por la labor llevada a cabo y por

el espíritu de colaboración con el que se había desarrollado la Conferencia. Las resoluciones y directrices adoptadas en la 20.^a CIET contribuirían en gran medida a mejorar la medición estadística de las formas de trabajo nuevas y emergentes, facilitarían el seguimiento de los ODS y posibilitarían más y mejores estadísticas del trabajo en todo el mundo. El Secretario General agradeció a los coordinadores, los miembros de la Secretaría de la Conferencia, los expertos de la OIT, los intérpretes y traductores y el equipo de producción de documentos de la Oficina sus notables esfuerzos.

17. El Director General de la OIT, Sr. G. Ryder, declaró que las resoluciones y recomendaciones aprobadas durante la 20.^a CIET aportarían importantes mejoras a la medición de conceptos fundamentales en el nuevo mundo del trabajo. Señaló la importancia de la CIET en el contexto más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, ya que las normas estadísticas adoptadas por la Conferencia repercutirían profundamente en los indicadores principales, lo que se traduciría en una mejor medición del trabajo en régimen de subcontratación, el trabajo colaborativo, el trabajo a través de agencia y la economía informal. Agregó que las mejoras en las normas también redundarían en beneficio de la medición del trabajo no remunerado, la economía del cuidado y diversas formas de trabajo llevadas a cabo por las mujeres. En última instancia, las mejoras en la medición y los datos supondrían políticas más eficaces a nivel nacional y tendrían una incidencia importante en la vida de las personas. Para terminar, agradeció al Secretario General, los miembros de la Mesa y los delegados los buenos resultados alcanzados.
18. Para clausurar la Conferencia, la Presidenta dio las gracias al Director General de la OIT y a los miembros de la Mesa de la Conferencia, celebrando los excelentes resultados obtenidos por la Conferencia, que se había inspirado ampliamente en la Resolución de la 19.^a CIET sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo. Destacó el excelente espíritu de cooperación que había llevado a la adopción de aquellas importantes resoluciones y directrices, no siendo estas últimas el final del trabajo, sino más bien el principio de lo mucho que quedaba por hacer. La Presidenta manifestó su satisfacción por el hecho de que casi se hubiera alcanzado la paridad de género durante la Conferencia, puesto que las mujeres habían representado cerca del 48 por ciento de los delegados. Por último, agradeció a los delegados la riqueza de las discusiones y agradeció igualmente al personal de la OIT y otro personal de apoyo su contribución al buen funcionamiento de la Conferencia.

Labores de la Conferencia

I. Informe general

1. Introducción

19. La Conferencia examinó el Informe I: Informe general (documento CIET/20/2018/1), preparado por la Oficina. El Secretario General, Sr. R. Díez de Medina, presentó el informe, destacando sus elementos clave y las labores dimanantes del mismo que definirían las discusiones durante la Conferencia. El informe daba una idea general de la labor estadística llevada a cabo en la OIT. Las estadísticas habían adquirido gran preponderancia en la OIT por muchos motivos, entre otros la aparición de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la necesidad de lograr una mejor base empírica para elaborar las políticas relacionadas con los cuatro pilares del trabajo decente. Así se había manifestado la necesidad de colmar las lagunas de datos y satisfacer las necesidades de ayuda de los países para subsanar dichas lagunas aplicando las últimas normas y directrices aprobadas por la CIET.

-
20. Un acontecimiento conexo de importancia en los últimos años había sido la adopción en 2014 de los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales de las Naciones Unidas, seguidos de los principios que regían las actividades estadísticas internacionales adoptados por el Comité de Coordinación de las Actividades Estadísticas. Ello había supuesto grandes avances en la coordinación a nivel internacional del ámbito de las estadísticas. El equipo técnico global de la OIT se había reforzado con el fin de ofrecer mayor apoyo a los países frente a las múltiples demandas. Quedaba mucho por hacer, pero el progreso era notable, como se había podido constatar en la gran mejora de la disponibilidad de los datos gracias a la Base de datos estadísticos de la OIT, ILOSTAT, basada en la labor llevada a cabo en la OIT y en los países.
 21. El Secretario General también se refirió al estrecho vínculo existente entre las discusiones de la CIET y la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo. La OIT celebraba las aportaciones ya realizadas por todas las partes en las discusiones sobre el futuro del trabajo. Los resultados de las discusiones representarían todo un desafío para la OIT y sus mandantes. Los temas de debate de la CIET guardaban una estrecha relación con los temas clave de las discusiones sobre el futuro del trabajo, como las ocupaciones nuevas y emergentes. Era un hecho que se estaban produciendo grandes cambios en el mundo del trabajo, y con suerte los resultados de la CIET permitirían medir y entender mejor algunos de esos cambios, como por ejemplo mediante la elaboración de una nueva clasificación de las relaciones de trabajo.
 22. El Secretario General pasó a enumerar brevemente los diferentes temas que se iban a presentar a la Conferencia para su examen, todos los cuales revestían gran importancia. Se transmitiría a los delegados información actualizada acerca de la labor de la OIT en relación con esos temas con miras a obtener su opinión e indicaciones sobre la labor futura. Entre los múltiples temas previstos, el Secretario General destacó las actividades de seguimiento de la 19.^a CIET, las propuestas sobre migración laboral, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, el proyecto de directrices sobre la inadecuación de las calificaciones y los trabajos sobre las estadísticas relativas a las empresas multinacionales y la informalidad. Todos estos temas exigían la opinión experta de los delegados a fin de que la Conferencia pudiera cumplir su propósito de ofrecer orientaciones a los países y a la OIT de cara al futuro. El Secretario General subrayó los múltiples vínculos existentes entre esta labor y otras esferas del desarrollo, como los ODS.
 23. El Secretario General señaló la importante labor de la Conferencia como órgano facilitador del intercambio de conocimientos entre las regiones y los países. Los estadísticos regionales de la OIT explicarían brevemente las novedades de cada región, y se invitaría a los países a compartir sus experiencias y prioridades en lo tocante a la labor de la OIT para facilitar la planificación dentro de la OIT.
 24. Por último, el Secretario General enumeró los diversos eventos que tendrían lugar en paralelo a la Conferencia sobre múltiples temas de importancia para los países como la mesa redonda de alto nivel sobre el futuro de las estadísticas del trabajo.

2. El trabajo decente y los ODS

25. El Secretario General presentó el tema del marco de indicadores mundiales para los ODS de acuerdo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que se desarrollaba en el capítulo 2 del Informe I, párrafos 19 a 29. Pasó revista al cometido del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Grupo de Alto Nivel de Colaboración, Coordinación y Fomento de la Capacidad en materia de Estadística y la División de Estadística de las Naciones Unidas. A continuación, presentó un panorama de las actividades de la OIT relacionadas con el marco de indicadores mundiales para los ODS y la labor posterior de presentación de información acerca de los 14 indicadores del marco de los que la OIT era el organismo custodio, así como acerca de otros indicadores en relación con los cuales la OIT actuaba como órgano que participaba en el seguimiento mundial.

-
26. El Secretario General observó que las cuestiones laborales y el Programa de Trabajo Decente cumplían una función crucial en la agenda de los ODS y en el marco de seguimiento de los indicadores mundiales de los ODS, a diferencia de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. El trabajo decente ostentaba especial protagonismo en el ODS 8, pero los cuatro pilares del trabajo decente — empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo — también figuraban en otros Objetivos en la agenda de los ODS. El Secretario General recalcó que la existencia de normas internacionales en el ámbito de las estadísticas del trabajo había facilitado la adopción de numerosos indicadores relacionados con el trabajo en el marco de indicadores mundiales para los ODS y también había hecho posible la presentación de datos nacionales e internacionales exhaustivos y una supervisión periódica de los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo.
27. El Secretario General habló del informe preparado a petición del Secretario General de las Naciones Unidas en 2014 titulado: «Un mundo que cuenta: movilización de la revolución de los datos para el desarrollo sostenible», señalando que las estadísticas y la medición de indicadores eran un pilar central de los ODS. Al mismo tiempo, el ambicioso conjunto de indicadores, la universalidad de la agenda de los ODS, que se aplicaba a todos los países en todas las fases de desarrollo y el grado de desglose que exigía la supervisión de los indicadores representaban un gran reto para los sistemas estadísticos nacionales, así como para el seguimiento internacional del progreso hacia el logro de los ODS. El Secretario General observó que la coordinación y las consultas entre los organismos nacionales, regionales e internacionales eran una característica definitoria del seguimiento de los ODS, e insistió en que era preciso redoblar los esfuerzos para mejorar la coordinación, entre otras cosas mediante las nuevas tecnologías, que podían disminuir la carga de trabajo de la presentación de datos.
28. El Secretario General concluyó presentando los indicadores de los ODS 8.8.2 y 8.b.1, indicadores del denominado «nivel III», para los que no se había desarrollado una metodología acordada internacionalmente y no se habían presentado todavía datos con miras al seguimiento mundial de los ODS. El Secretario General propuso establecer una comisión en la 20.^a CIET con la finalidad principal de revisar las propuestas de metodologías, formular recomendaciones sobre las precisiones necesarias y recomendar la adopción de las propuestas de metodologías al Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
29. En la discusión, uno de los delegados se refirió al indicador de los ODS 8.6.1, proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no estaban ocupados, no cursaban estudios, ni recibían capacitación, señalando que, según estudios específicos llevados a cabo en México, ese indicador debía analizarse por grupos concretos (mujeres, personas de edad, solicitantes de empleo, etc.). Este indicador, señaló el delegado, no contiene criterios claros sobre el tiempo que debe permanecer en esa situación para ser contabilizado, lo que entendía conduce a una sobreestimación y fluctuaciones estacionales y por tanto sugirió revisar la clasificación del indicador ODS para permitir más discusión. Otro delegado destacó las dificultades para identificar los conceptos y definiciones exactas que debían usarse en la presentación de información sobre los indicadores de los ODS y observó los grandes obstáculos que encontraban las oficinas nacionales de estadística para producir datos con los niveles de desglose que se solicitaban en el marco de seguimiento mundial.
30. En su respuesta, el Secretario General se hizo cargo de las dificultades que afrontaban los organismos nacionales e internacionales encargados de presentar información debido al desglose del marco de indicadores mundiales. En lo referente al desglose específico por estatus migratorio, indicó que se presentaría una nueva propuesta de directrices a la CIET. Señaló que los países tenían un amplio margen de libertad por cuanto se refería a los indicadores sobre los que informaban para el seguimiento de los ODS a nivel nacional y que las diferencias entre las definiciones nacionales e internacionales en la presentación de datos eran inevitables. Dado que la presentación de información a nivel mundial complementaba

la presentación de información a nivel nacional, los metadatos que acompañaban a los datos debían aclarar las metodologías subyacentes empleadas para derivar los indicadores. El Secretario General terminó diciendo que la nueva guía de la OIT sobre los indicadores de los ODS del mercado de trabajo, *Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators*, estaba pensada como recurso principal para los productores y usuarios de datos, para permitirles comprender mejor los conceptos y definiciones de base, así como las limitaciones y los usos de los indicadores relacionados con el trabajo del marco de seguimiento de los indicadores mundiales.

31. La Conferencia estableció una comisión de revisión de la propuesta de metodología para los indicadores de los ODS y eligió como Presidente al Ministro L. R. Morales Vélez, Representante de México ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

3. Temas concretos de las estadísticas del trabajo: evolución metodológica y otras novedades

3.1. Estadísticas del trabajo por zonas rurales y urbanas

32. Una representante del Secretario General, Sra. M. Castillo, presentó a los delegados un panorama del tema de las estadísticas del trabajo por zonas rurales y urbanas citado en el capítulo 3, sección 1, del Informe general I y en el documento de sala 3. Observó que los obstáculos para el trabajo decente existían tanto en las zonas rurales como en las urbanas y que la escasez de estadísticas del trabajo desglosadas por región geográfica dificultaba el seguimiento exhaustivo de los mercados de trabajo. Destacó la ausencia de normas estadísticas internacionales para definir las zonas urbanas o rurales y sobre las estadísticas del trabajo por zonas rurales y urbanas, lo cual tenía importantes consecuencias para la comparabilidad internacional de los datos. La oradora se refirió al elevado grado de heterogeneidad de los criterios empleados por los países para definir las zonas urbanas, así como al hecho de que las zonas rurales se definían como categoría residual. También recalcó la importancia de las estadísticas sobre el trabajo por zonas rurales y urbanas a nivel nacional para fundamentar las decisiones relativas a la ejecución de programas o la asignación de recursos a nivel subnacional, así como para las estadísticas desglosadas geográficamente vinculadas a marcos de indicadores internacionales como el marco de medición del trabajo decente y los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente.
33. La representante del Secretario General, Sra. M. Castillo, presentó información sobre la labor llevada a cabo por la OIT en materia de estadísticas del trabajo por zonas rurales y urbanas, en particular en el contexto de la promoción del trabajo decente en la economía rural. Las actividades de la OIT se dividían a grandes rasgos en tres categorías: la recopilación y el análisis de datos, la elaboración de metodologías y el desarrollo de capacidades para ayudar a los asociados nacionales. La oradora observó que el documento de sala 3 servía como punto de partida para el debate sobre los métodos para elaborar las estadísticas del trabajo por zonas rurales y urbanas. Abordó algunos de los temas que figuraban en dicho documento, entre ellos la propuesta de vincular conceptos y variables del ámbito de las estadísticas del trabajo con las zonas rurales-urbanas, la propuesta de clasificación en zona urbana-rural empleada en las estadísticas del trabajo y la vinculación de conceptos de las estadísticas del trabajo con las zonas rurales-urbanas, y los retos y problemas fundamentales identificados. La oradora presentó la propuesta de marco conceptual basado en un doble enfoque consistente en producir estadísticas del trabajo por zona rural-urbana empleando encuestas de hogares con un «enfoque de la ubicación de la residencia» y un «enfoque de la ubicación del lugar de trabajo».
34. En la discusión, un delegado trabajador se mostró a favor de una definición acordada internacionalmente de las zonas urbanas y las zonas rurales, si bien observó que la OIT no era el órgano internacional apropiado para decidir o dirigir la formulación de esa definición,

la cual debería coordinarse más bien a nivel de la División de Estadística de las Naciones Unidas. Varios delegados indicaron que, si bien era deseable contar con una clasificación internacional normalizada, una sencilla clasificación dicotómica entre zonas urbanas y zonas rurales no bastaba para muchos países. Numerosos países indicaron que el desglose de varios indicadores relacionados con el trabajo por zonas urbanas-rurales ya formaba parte de sus programas estadísticos ordinarios, pero que sería deseable contar con estadísticas comparables internacionalmente y con definiciones internacionales para las comparaciones. Así pues, a fin de posibilitar una formulación de políticas eficaz a nivel nacional, era preciso mantener las definiciones y las clasificaciones nacionales en paralelo a toda nueva clasificación internacional. Varios delegados manifestaron su apoyo a la labor llevada a cabo por la OIT hasta la fecha sobre este tema y alentaron a la OIT a que prosiguiera su colaboración con la comunidad internacional con miras a fijar una definición internacional de las zonas urbanas y rurales, así como sus actividades relacionadas con el procesamiento de conjuntos de microdatos de las encuestas de hogares nacionales para fundamentar estos esfuerzos.

- 35.** La representante del Secretario General, Sra. M. Castillo, respondió que los países deberían seguir utilizando las definiciones nacionales, pero a efectos de la presentación de datos a nivel internacional, era deseable contar con una definición internacional normalizada que se utilizaría en paralelo a las definiciones nacionales. Observó que existía una gran heterogeneidad en términos de definiciones de las zonas rurales y urbanas en los diferentes países, lo cual era comprensible y deseable dada la variedad de circunstancias nacionales. Agradeció a los participantes sus observaciones y su apoyo, e indicó que la OIT proseguiría la colaboración con sus asociados nacionales e internacionales para promover las estadísticas del trabajo desglosadas por zonas geográficas.

3.2. Incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas del trabajo

- 36.** Una representante del Secretario General, Sra. M. Castillo, presentó información sobre la labor de la OIT en relación con el tema de la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas del trabajo. Explicó que era un tema que exigía comprender las cuestiones relacionadas con el trabajo que afectaban a mujeres, hombres, niñas y niños, así como velar por que las estadísticas del trabajo midieran fielmente los temas en cuestión y resultaran informativas para los ciudadanos y los responsables de políticas. En el marco del Programa de Trabajo Decente convendría insistir en las cuestiones del logro de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación en el mundo del trabajo. La oradora explicó el programa de trabajo de la OIT con respecto a la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas del trabajo, que giraba en torno a tres ejes: la recopilación de datos y el procesamiento de microdatos; el fomento de la capacidad y los vídeos de formación, y la colaboración de la OIT en la elaboración y el análisis de las estadísticas del trabajo pertinentes en materia de género. La oradora habló de los tipos de información estadística recopilada que favorecerían la igualdad de género y el trabajo decente para todos, como el indicador de los ODS «Proporción de mujeres en cargos directivos».
- 37.** La oradora observó que la edición de 2015 de la Academia de Estadísticas y Análisis del Mercado Laboral había otorgado gran importancia a la formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas del trabajo, y que desde entonces el tema se había integrado en la Academia a todos los niveles. Explicó que se habían realizado vídeos de formación sobre el tema que estaban disponibles en el sitio web de la OIT. También indicó que había tenido lugar una colaboración entre los diversos departamentos de la OIT centrada en analizar el progreso de la mujer en el mundo del trabajo frente al hombre a lo largo de los últimos veinte años, integrar las normas de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo de la 19.^a CIET en la producción de estadísticas pertinentes en materia de género y colmar las lagunas de datos sobre las formas de trabajo remunerado y no remunerado, incluidos el trabajo de prestación de cuidados y los puestos de trabajo del sector.

3.3. Medición de la calidad del empleo y del trabajo decente

38. Una representante del Secretario General, Sra. M. Castillo, presentó información sobre la labor llevada a cabo por la OIT en relación con dos marcos de indicadores distintos pero complementarios: el marco de medición del trabajo decente de la OIT y el marco de medición de la calidad del empleo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE). La oradora describió las principales características del marco de medición del trabajo decente, el cual empezó a utilizarse en 2008 para ayudar a los mandantes de la OIT en los Estados Miembros a evaluar los avances en materia de trabajo decente y ofrecer información comparable con fines de análisis y formulación de políticas. La oradora observó que la OIT seguía ayudando a los países a aplicar dicho marco mediante el manual de la OIT titulado *Decent Work Indicators – Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*, además de ofrecer formación sobre el tema a través de varias actividades de fomento de la capacidad.
39. Explicó que la OIT había proseguido su colaboración con la iniciativa de medición de la calidad del empleo liderada por la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, velando por garantizar la coherencia con el marco de medición del trabajo decente y sus indicadores. La finalidad del marco de medición de la calidad del empleo era ofrecer un sistema de medición estructurado y coherente. La representante del Secretario General describió las principales características de dicho marco y observó que la OIT participaba activamente en el grupo de expertos sobre la medición de la calidad del empleo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, que había publicado el manual para medir la calidad del empleo *Handbook on Measuring Quality of Employment* en 2015. Pese a sus similitudes, había entre ambos marcos importantes diferencias que los productores y usuarios de datos debían tener en cuenta en relación con la clasificación de la fuerza de trabajo y el alcance por cuanto se refería a los trabajadores, las esferas temáticas y el contenido de los indicadores estadísticos, y los tipos de indicadores. La oradora concluyó afirmando que las diferencias entre ambos marcos ponían de manifiesto su complementariedad.

3.4. Introducción al Informe II: de la CISE-93 a las estadísticas sobre las relaciones de trabajo

40. Un representante del Secretario General, Sr. M. Frosch, describió a rasgos generales la norma internacional para las estadísticas sobre la relación de empleo vigente (CISE-93) y explicó las razones que motivaron su revisión, así como la estructura y la organización del proceso de revisión. Señaló que durante dicho proceso se había creado un grupo de trabajo de expertos nacionales e internacionales cuya misión consistía en contribuir a la elaboración de un nuevo marco para las estadísticas de las relaciones de trabajo. El marco se había presentado para su examen en varias reuniones regionales a fin de que los países de todas las regiones pudieran realizar aportaciones al respecto, así como en diferentes reuniones de coordinación regional y mundial sobre las clasificaciones y las estadísticas del mercado de trabajo. Asimismo, varios países habían puesto a prueba algunos de los elementos clave de la nueva clasificación propuesta. El Sr. Frosch también describió la propuesta de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, que incluía una versión revisada de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18), las dos jerarquías de situación en la ocupación, la más amplia Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISE), un conjunto de variables transversales complementarias, directrices para la recopilación de datos y los indicadores propuestos.
41. La Conferencia estableció una comisión sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo y eligió Presidenta de la misma a la Sra. H. Sutela (Finlandia).

3.5. Aplicación de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada por la 19.^a CIET

42. Los representantes del Secretario General, Sra. E. Benes y Sr. K. Walsh, presentaron un resumen de las actividades llevadas a cabo por la OIT para apoyar la aplicación de la Resolución I de la 19.^a CIET. La CIET había encomendado a la OIT la realización de una labor metodológica con miras a facilitar el desarrollo de orientaciones para los países sobre los métodos más apropiados para aplicar las normas adoptadas por la 19.^a CIET. Además, los países solicitaban apoyo en forma de fomento de la capacidad y asistencia técnica. Entre las múltiples actividades emprendidas por el Departamento de Estadística de la OIT con el fin de cumplir dicho mandato figuraban una serie de estudios piloto que habían servido para elaborar un amplio conjunto de informes sobre los métodos apropiados de medición y presentación de información en consonancia con la 19.^a CIET. La OIT iba a presentar una guía con cuestionarios modelo de tipo modular y orientaciones de apoyo. Dicha guía había de representar un recurso fundamental para los países. Asimismo, la OIT había procedido a actualizar e impartir programas de formación alineados con las últimas normas. Se había previsto proseguir la labor metodológica y actualizar las orientaciones existentes con base a las nuevas experiencias. La OIT había establecido alianzas para fomentar la colaboración en el desarrollo de métodos para la realización de distintos tipos de encuestas y deseaba ampliar sus alianzas a fin de difundir las normas y promover su aplicación tan ampliamente como fuera posible. Se solicitó a la Conferencia que brindase información sobre la labor llevada a cabo hasta la fecha y que se pronunciara acerca de las prioridades futuras.
43. Durante la discusión, varios delegados agradecieron a la OIT la asistencia técnica facilitada en el marco de las actividades relativas a los estudios piloto realizados a modo de seguimiento de la 19.^a CIET, gracias a las cuales había aumentado la confianza a nivel nacional en lo tocante a la aplicación de las nuevas normas. Algunos delegados manifestaron su preocupación en relación con la interpretación y la comunicación de los resultados de las nuevas encuestas que incorporaban los conceptos y definiciones dimanantes de la 19.^a CIET, e indicaron que sería necesario un mayor apoyo de la OIT a nivel nacional e internacional para facilitar la comunicación de los resultados a los responsables de políticas y a la ciudadanía en general. Dos delegados señalaron que los manuales y directrices de la OIT sobre los conceptos y los métodos para realizar encuestas derivados de la 19.^a CIET debían estar diseñados para ser tan sencillos como fuera posible. Asimismo, dos delegados pidieron consejo a la OIT sobre la manera de producir y comunicar simultáneamente los indicadores basados en las definiciones de la 13.^a y la 19.^a CIET. Ello representaba un gran reto para los países en los que el seguimiento económico podía tener objetivos explícitos para los indicadores del mercado de trabajo definidos en base al nivel de los indicadores antes de la introducción de las nuevas normas. Esto podía plantear dificultades a la hora de asignar apoyo y recursos para introducir cambios aun a sabiendas de las ventajas que conllevaban las normas.
44. Un delegado quiso saber cuál era la mejor manera de aplicar las nuevas normas en los países con pequeños sectores agrícolas y si en tales casos convenía contar con un cuestionario de encuesta distinto. También se planteó la pregunta de cómo inventariar con exactitud a los trabajadores estacionales en la agricultura y las actividades secundarias. Otro delegado pidió a la OIT indicaciones sobre cómo derivar las estimaciones de la productividad laboral tras la aplicación de las nuevas normas. Un representante empleador observó que las nuevas normas podían dar pie a confusión y solicitó a la OIT que ofreciera formación a los interlocutores sociales a fin de fomentar una mayor comprensión de los cambios derivados de las nuevas normas. Un representante trabajador observó que era importante adaptar adecuadamente los nuevos instrumentos de encuesta a las circunstancias nacionales específicas y pidió a los gobiernos, especialmente en las economías menos desarrolladas, que invirtieran más en los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y en particular en las actividades relacionadas con las encuestas. Varios delegados celebraron el

interés de la OIT en formar nuevas alianzas y manifestaron su apoyo a las actividades previstas para respaldar la aplicación de las normas.

45. En respuesta a la discusión, los representantes del Secretario General agradecieron a los delegados su apoyo al programa de trabajo. La OIT reconocía la necesidad de apoyar la comunicación en diferentes momentos y para diferentes grupos. Haría lo posible por generar orientaciones y, en la medida en que lo permitieran sus recursos, ofrecería un apoyo directo a los países y otros mandantes. La ayuda brindada se adaptaría de manera que los encargados de aplicar las normas recibieran asistencia técnica en materia de análisis, difusión e interpretación de estadísticas, así como sobre temas específicos como la gestión de las rupturas inevitables en las series temporales, que eran motivo de gran preocupación para los usuarios. Si bien se podían realizar esfuerzos a fin de contar con información de calidad para entender las rupturas de series, estas seguirían produciéndose, por lo que haría falta una buena estrategia de comunicación. Asimismo, sería preciso planificar cuidadosamente los cambios, introduciéndolos de manera transparente.
46. Los representantes del Secretario General señalaron que un desafío importante que debían enfrentar los países era la puesta en marcha de un sistema de encuestas y otras fuentes, con el fin de proporcionar la información necesaria a lo largo del tiempo. No sería apropiado prever una sola encuesta para el registro de toda la información generada en la 19.^a CIET en cada ocasión. El mejor sistema dependería del contexto socioeconómico, los recursos y el interés de cada país. Los países deberían reunir información a fin de orientar las decisiones relativas a la frecuencia con la que deberían medirse los diferentes fenómenos. Por lo que respectaba a las actividades de baja prevalencia a nivel nacional, podrían recopilarse datos con menos frecuencia. Asimismo, se podrían utilizar otras fuentes, aunque esto exigiría una evaluación nacional. Una encuesta de fuerza de trabajo modular y flexible, en la que se abordasen diferentes temas a lo largo del tiempo, era un medio viable para suministrar de manera eficiente una amplia gama de informaciones, aunque también se podría optar por otros enfoques. No obstante, era poco probable que otra combinación de fuentes permitiera proporcionar suficiente información para sustituir por completo una encuesta de fuerza de trabajo bien concebida.
47. Una importante consideración al diseñar una encuesta era la necesidad fundamental de garantizar la medición y presentación de información sobre las actividades importantes en el contexto nacional. Existía el riesgo evidente de que la exclusión de actividades de la ocupación (por ejemplo, el trabajo de subsistencia) pudiera ocasionar lagunas en la información relativa a las personas que realizaban ese tipo de actividades. Esto debía evitarse realizando el inventariado y la presentación de información sobre esas actividades por separado. Los representantes del Secretario General indicaron que la OIT tomaba nota de esas cuestiones, así como de la necesidad de proseguir con la labor metodológica en algunas esferas, entre ellas, la medición de las actividades de los trabajadores estacionales. Por último, la demanda de actividades de fomento de la capacidad en general había quedado ampliamente constatada. Afirmaron que la OIT trabajaría activamente con miras a satisfacer esa demanda, si bien señalaron la necesidad de crear alianzas y de recibir apoyo de otras entidades, dado que la demanda era demasiado elevada para que un solo organismo pudiera responder a ella. La OIT seguiría llevando a cabo las actividades de fomento de la capacidad existentes y efectuaría un examen estratégico con vistas a buscar oportunidades para ampliar la gama de usuarios finales.
48. Los representantes del Secretario General, Sr. K. Walsh y Sra. E. Benes, presentaron los resultados de una reciente encuesta realizada a los países acerca de sus prácticas nacionales en relación con las encuestas de fuerza de trabajo y las actividades realizadas para aplicar las normas de la 19.^a CIET. Las actividades para aplicar las nuevas normas habían ido en aumento a lo largo del tiempo, aunque su aplicación todavía no se había hecho efectiva en la mayoría de los países, siendo el motivo citado con mayor frecuencia la escasez de recursos.

3.6. Medición de la migración laboral

- 49.** Los representantes del Secretario General, Sra. N. Popova y Sr. M. H. Ozel, presentaron el proyecto de directrices sobre las estadísticas de la migración laboral internacional. La migración laboral internacional constituía una prioridad política de importancia y era preciso responder de manera equitativa a los intereses de los países de origen y los países de destino, así como a los intereses de los trabajadores migrantes. Para ser eficaces, las políticas debían sustentarse en datos objetivos sólidos, como el número de trabajadores migrantes internacionales, sus características y sus tendencias de empleo. Los representantes subrayaron la necesidad de definir los tres conceptos siguientes: trabajadores migrantes internacionales, migrantes internacionales por trabajo y trabajadores migrantes de retorno. A continuación, presentaron un marco conceptual para las estadísticas sobre migración laboral internacional que comprendía apartados sobre las clasificaciones, los indicadores básicos, la recopilación de datos y los problemas de medición. Se invitó a la Conferencia a que evaluara y adoptara el proyecto de directrices, y a que expresara sus puntos de vista acerca de los pasos futuros que debían darse en la elaboración de normas estadísticas internacionales pertinentes sobre este tema.
- 50.** Durante la discusión, los delegados acogieron favorablemente las directrices y el trabajo efectuado por la OIT. Destacaron la gran importancia que revestía el tema y la necesidad urgente de colmar las lagunas de datos. La elaboración de las directrices era sumamente importante en ese sentido. Varios delegados solicitaron aclaraciones sobre distintos elementos de las directrices. Un delegado propuso que se sustituyera el término «trabajador migrante internacional» por «trabajador migrante internacional y extranjero residente», ya que ese término sería más significativo y coherente con las definiciones de migrantes. No obstante, el delegado no se mostró contrario a la explicación de las definiciones formuladas. Otros delegados subrayaron la necesidad de revisar algunas de las denominaciones utilizadas para referirse a los conceptos, con el fin de evitar confusiones. Por ejemplo, las definiciones creaban la posibilidad de que algunos trabajadores migrantes internacionales no fueran considerados migrantes internacionales. Este tipo de cuestiones podía ocasionar problemas y crear confusión. Asimismo, se indicó que el término «movilidad de la mano de obra» no era claro, y se sugirió eliminarlo del proyecto de directrices. Además, se solicitó la revisión de algunas de las directrices del proyecto a fin de velar por la coherencia conceptual, específicamente entre las directrices sobre la duración de la estancia y las directrices sobre el carácter permanente o temporal, que se hallaban definidas por separado. Un representante de los empleadores señaló que recopilar información sobre las principales características del trabajo, tales como la ocupación, era crucial para facilitar un análisis significativo. Por ese motivo, sería importante que las clasificaciones internacionales pudieran aplicarse igualmente a cualquier fuente de datos.
- 51.** Algunos delegados pidieron que se aclararan ciertas cuestiones relativas a la duración y la intención, y su relación con las definiciones de los diferentes grupos. Por ejemplo, en las directrices se sugería que a los turistas cuyo principal propósito no fuera trabajar no se los identificara como trabajadores migrantes internacionales; no obstante, ello podía plantear problemas, ya que esas personas, en efecto, estarían trabajando y contribuyendo al PIB del país. Algunos delegados también manifestaron inquietud acerca de la exclusión de las personas que emigraban por menos de tres meses, por ejemplo, en los países con un número elevado de migrantes que necesitaban trabajar al encontrarse en una situación de tránsito, pero que no estarían abarcados en las definiciones propuestas, pese a suscitar un gran interés político.
- 52.** Otros delegados señalaron que, si bien las directrices eran válidas, las dificultades de medición vinculadas a su aplicación eran numerosas, y pidieron consejo a la OIT. Los problemas concretos mencionados fueron, entre otros, el hecho de reflejar la intención de la migración en el momento de entrada; garantizar la cobertura de los migrantes, en particular en el caso de los migrantes de corta duración que tal vez no se alojaban en las viviendas

cubiertas por las encuestas de hogares; el período de referencia apropiado que debía utilizarse; los períodos apropiados para la recopilación de datos; la posibilidad de reflejar la intención de una residencia permanente y cómo inventariar a las personas que tal vez no emigraban por razones laborales, pero que realizaban una actividad en el país receptor. El riesgo que planteaban muchos de estos problemas de medición, dada la falta de directrices relativas a la medición, era que las prácticas de recopilación variasen considerablemente o que la recopilación fuera imposible en algunos casos, por ejemplo, a la hora de captar la intención al utilizar datos administrativos. Habida cuenta de las diversas dificultades de medición, se pidió a la OIT que proporcionase orientación en la materia, así como un plan de recopilación de datos que abarcase las distintas fuentes, como los registros administrativos y la ronda de censos de 2020. Asimismo, se solicitaron algunas orientaciones específicas sobre el tratamiento de grupos particulares, como los trabajadores a los que se exigían traslados en las empresas multinacionales, los desplazados por guerras o por catástrofes naturales y los miembros de las fuerzas armadas que debían servir fuera de su país de origen.

- 53.** En respuesta a la discusión, la representante del Secretario General, Sra. N. Popova, señaló la crucial importancia que revestían las directrices encaminadas a promover la amplia medición de este tema, que era objeto de una gran demanda entre los responsables de la formulación de políticas. El representante del Secretario General, Sr. H. Ozel, aclaró que varios conceptos y definiciones mencionados por los delegados se habían definido manteniendo una coherencia con los documentos e instrumentos jurídicos vigentes o utilizando los convenios existentes como fuentes de inspiración, por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) de la OIT y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares. Asimismo, brindó las aclaraciones específicas solicitadas por los delegados. Los cambios terminológicos propuestos se habían anotado y se examinarían más adelante. La necesidad de contar con orientaciones prácticas en materia de medición había quedado plenamente patente y sería una esfera de actividad continua para la OIT, con el apoyo de los países y otros organismos internacionales.
- 54.** Considerando la información recibida, la Presidenta pidió a la OIT que preparara un nuevo proyecto de directrices que habría de facilitarse a los delegados antes de la discusión de seguimiento que tendría lugar más adelante durante la Conferencia.

3.7. Medición del trabajo voluntario

- 55.** Un representante del Secretario General, Sr. V. Ganta, informó a la Conferencia acerca de los progresos realizados por el Departamento de Estadística de la OIT en materia de promoción de la aplicación de la Resolución I relativa a la medición estadística del trabajo voluntario de la 19.^a CIET. Asimismo, presentó un panorama general de las actividades realizadas desde la anterior Conferencia. El Sr. Ganta informó a la Conferencia acerca de la alianza de colaboración establecida entre la OIT y el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) y su función de lograr avances respecto de las tareas establecidas por la 19.^a CIET. Asimismo, dio a conocer los principales resultados y conclusiones del examen mundial de las prácticas nacionales de medición del trabajo voluntario emprendido en 2018. Los resultados del examen sirvieron de base para el diseño de dos módulos experimentales de encuestas, así como para la determinación de las esferas que necesitaban mayor claridad conceptual y desarrollo metodológico. Por último, el Sr. Ganta expuso los objetivos fijados para la etapa siguiente de la alianza entre la OIT y el VNU (2019-2021) y las actividades previstas, y solicitó manifestaciones de interés en la colaboración de los países.
- 56.** Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como los delegados de los países, acogieron con satisfacción el trabajo realizado, señalando la importancia que revestía el tema, dado que el trabajo voluntario constituía un mecanismo para alcanzar la justicia

social y realizar progresos. Un representante de los trabajadores señaló asimismo la importancia de garantizar la buena colaboración con los organismos internacionales y regionales para la consecución del objetivo de estimaciones mundiales coherentes sobre el tema. Varios delegados informaron a la Conferencia sobre sus actividades de medición del trabajo voluntario y confirmaron la necesidad de orientaciones prácticas actualizadas, en particular el proyecto de cuestionarios y orientaciones técnicas que abarcasen temas, tales como los períodos de referencia apropiados, la frecuencia de la medición y maneras de determinar las competencias utilizadas. Asimismo, se planteó la cuestión relativa a la integración de las encuestas de hogares, como las encuestas de fuerza de trabajo y las fuentes de datos administrativos, con ciertos interrogantes sobre la posibilidad de integrar una larga lista de preguntas en una encuesta de fuerza de trabajo, o sobre si era preferible una encuesta independiente. Un delegado subrayó la necesidad de ampliar el ámbito de trabajo a fin de velar por que las directrices formuladas fuesen pertinentes para una amplia gama de países y contextos. Otro delegado señaló la importancia de reflexionar sobre maneras de promover la medición en los países en los que no se había reconocido oficialmente esa modalidad de trabajo y en los que no se consideraba que fuese común.

- 57.** En su respuesta, el representante del Secretario General, Sr. V. Ganta, manifestó que la OIT tenía la intención de proseguir su labor relativa a enfoques de medición que abarcasen los diversos temas planteados por la Conferencia. La OIT mantendría su alianza con el VNU y otros organismos y países interesados, a fin de garantizar la formulación de esas orientaciones en los próximos años, con base en pruebas adecuadas. El Sr. Ganta señaló también que las opciones relativas a los períodos de referencia, las frecuencias y la integración de otras fuentes dependerían de la demanda nacional y del uso previsto de los datos. La OIT procuraría igualmente elaborar orientaciones para ayudar a los países a tomar las decisiones adecuadas para sus objetivos nacionales.

3.8. Índices de precios al consumidor

- 58.** La representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, informó a la Conferencia acerca de los progresos realizados relativos a la labor de actualización del Manual del índice de precios al consumidor (IPC) de 2004. Bajo los auspicios del Grupo de Trabajo entre Secretarías sobre Estadísticas de Precios, un grupo especial de expertos técnicos se estaba encargando de la actualización del Manual. La finalidad principal de la actualización era reflejar las novedades metodológicas y la experiencia práctica desde 2004, así como proporcionar recomendaciones más claras y preceptivas, cuando fuese necesario. La actualización no incluía cambios fundamentales o exhaustivos. El proyecto de actualizaciones de los capítulos podía consultarse en el sitio web: <https://www.imf.org/en/Data/Statistics/cpi-manual>. Se celebrarían consultas formales con los países antes de someter a la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas la versión finalizada del manual, para su aprobación.

3.9. Estadísticas de la ocupación en el sector del medio ambiente y los puestos de trabajo verdes

- 59.** Una representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, presentó a los delegados una visión general de las actividades de la OIT relativas a las estadísticas de la ocupación en el sector del medio ambiente y los puestos de trabajo verdes, tal como figuraba en la sección 9 del capítulo 3 del Informe general I. Asimismo, describió la labor de la OIT sobre la elaboración de herramientas estadísticas para la recopilación de información sobre la ocupación en el sector del medio ambiente, para su inclusión en las encuestas de hogares y de establecimientos en curso, la evaluación experimental de la pertinencia y adecuación del marco conceptual de las directrices y la metodología desarrollada por la 19.^a CIET, para la medición y modelización de los efectos del cambio climático o las políticas medioambientales en materia de ocupación e ingresos, y las actividades de desarrollo de capacidades.

-
- 60.** Un delegado indicó que la medición era difícil, dada la necesidad de distinguir las actividades medioambientales de las no medioambientales, que en la práctica podía resultar difícil de observar, por ejemplo, para determinar sectores y puestos de trabajo apropiados. Esto constituía una importante barrera para los países que procuraban formular políticas y planes de acción ecológicos, así como para los que intentaban evaluar el impacto de las políticas. Se agradecería el apoyo y orientaciones actualizadas de la OIT.
- 61.** En respuesta, la Sra. Stoevska reconoció las dificultades que enfrentaban los países para la medición de los puestos de trabajo verdes y la evaluación del impacto de las políticas. Los límites entre los puestos de trabajo verdes y los puestos de trabajo no verdes y las actividades ecológicas y no ecológicas a nivel de establecimientos podían ser difíciles de determinar, en particular en vista de que el carácter medioambiental del trabajo no se había plasmado en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) o la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). En las orientaciones actuales se abarcaban métodos y un posible planteamiento gradual de la medición, que podían utilizarse para elaborar estadísticas de manera progresiva. La Sra. Stoevska indicó que la OIT reconocía la necesidad de un mayor apoyo y, en la medida de lo posible, prestaría asistencia técnica a los países interesados.

3.10. Estadísticas de la discapacidad

- 62.** La representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, presentó la sección 3.4 del Informe general relativa a las estadísticas sobre características de fuerza de trabajo de las personas con discapacidad. Subrayó la necesidad de datos completos sobre la situación en la ocupación de las personas con discapacidad para la determinación y el seguimiento de la eficacia e incidencia de la legislación, los programas y las políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y de trato en la ocupación de las personas con discapacidad. El examen completo de las fuentes de datos y estadísticas disponibles en cada país reveló variaciones significativas en los conceptos y definiciones de discapacidad, lo que afectaba a la comparabilidad entre los países, así como la falta de información sobre los obstáculos con que se enfrentaban las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Se destacó la necesidad de mejorar la disponibilidad de los datos sobre discapacidad, armonizar los conceptos mediante la adopción de las recomendaciones formuladas por el Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad, efectuar una tabulación cruzada de los indicadores del mercado de trabajo frente a la situación de discapacidad y recopilar información sobre las barreras y los agentes facilitadores en el mercado de trabajo. Se instó a la Conferencia a que expresara sus puntos de vista y a que indicara su apoyo en relación con: i) la utilización de la lista breve de seis preguntas del Grupo de Washington en los instrumentos de recopilación de datos existentes para la identificación de las personas con discapacidad y el desglose por situación de discapacidad de los indicadores de los ODS relacionados con el trabajo decente, y ii) el desarrollo metodológico y pruebas adicionales de un módulo sobre los obstáculos con que se enfrentaban las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.
- 63.** Varios delegados señalaron la necesidad de considerar mejores maneras de utilizar o combinar diferentes fuentes de información (encuestas de fuerza de trabajo, encuestas detalladas en materia de discapacidad, datos administrativos) y solicitaron orientación a la OIT y a los países sobre buenas prácticas. Se reconoció la importancia de la medición de la discapacidad con varios fines, y que el enfoque del Grupo de Washington ofrecía un medio relativamente eficiente para su realización, pese a algunas inquietudes metodológicas. Los delegados observaron el desafío que planteaba abordar un tema sensible de esta naturaleza en las encuestas de hogares, en particular si se requería una larga lista de preguntas. Un delegado observó que la necesidad de información de las políticas exigía encuestas más detalladas y específicas. Se hizo referencia a la incoherencia entre las estimaciones basadas en las preguntas del Grupo de Washington y las basadas en las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo que podía dificultar la elaboración de un conjunto coherente

de datos si se utilizaban ambos enfoques a lo largo del tiempo. Un delegado describió su experiencia de prueba con las preguntas del Grupo de Washington, que había revelado algunas dificultades de comprensión significativas con al menos uno de los aspectos abordados. Convenía contar con más orientaciones y apoyo técnico directo para superar esas dificultades.

- 64.** En su respuesta, la Sra. Stoevska recordó a la Conferencia la imperiosa necesidad de facilitar el desglose por situación de discapacidad, como se exigía para múltiples indicadores en el marco de los ODS. Las preguntas del Grupo de Washington se habían probado y aplicado ampliamente, y ofrecían una vía para reflejar de manera eficiente la situación de discapacidad. Se reconocía que el cuestionario breve del grupo de Washington quizá no reflejase algunas formas de discapacidad como las dificultades socioemocionales. No obstante, seguía siendo la mejor opción disponible para la medición regular o periódica en las encuestas estadísticas y para el desglose de los indicadores sobre el mercado de trabajo por situación de discapacidad. Aunque las encuestas independientes sobre discapacidad podrían cumplir también esa función, en muchos países quizá no se llevarían a cabo a intervalos regulares. En cuanto a otras fuentes, tales como las fuentes administrativas, estas podían desempeñar un papel primordial, por ejemplo, para las actividades de seguimiento nacional; sin embargo, en el caso del seguimiento del mercado de trabajo, no ofrecerían un conjunto coherente de datos estadísticos de ocupación y desocupación, que era necesario para las actividades de seguimiento de los ODS. En ese sentido, la medición a través de las encuestas de hogares seguía siendo importante.

3.11. Grupo de Trabajo Intersecretarial sobre Encuestas de Hogares

- 65.** Un representante del Secretario General, Sr. K. Walsh, presentó una reseña de los antecedentes y la labor hasta la fecha del Grupo de Trabajo Intersecretarial sobre Encuestas de Hogares. El objetivo general del Grupo de Trabajo, cuyo mandato había acordado en un principio la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, en 2015, era colmar las lagunas de disponibilidad en las directrices y normas de carácter transversal para la aplicación de encuestas de hogares que abarcaban diferentes temas. Uno de los objetivos importantes del Grupo de Trabajo era fomentar la cooperación entre los organismos internacionales y garantizar que el apoyo de la comunidad internacional se organizase de manera eficiente para maximizar la eficacia de los países. Se había venido trabajando por medio de varios grupos de trabajo temáticos específicos, en particular uno sobre trabajo que encabezaba la OIT. En 2018, se informó a la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas sobre los progresos realizados, y los países subrayaron la necesidad de trabajar temas transversales, en vez de temas relativamente reducidos que por naturaleza eran competencia de distintos organismos. En la actualidad, el Grupo de Trabajo estaba elaborando propuestas para otros grupos de trabajo, con el fin de trabajar sobre los desafíos de interés general, como el desglose en el marco de los indicadores de los ODS. Además, a fin de que se pudiesen realizar progresos de manera más eficiente, el Grupo de Trabajo había elaborado propuestas para obtener y asignar otros recursos a las tareas, con el fin último de proporcionar orientaciones de manera progresiva que permitirían apoyar a los países en la ejecución de un sistema de encuestas de hogares eficiente.

3.12. Trabajo infantil

- 66.** Un representante del Secretario General, Sr. F. Blanco Allais, presentó el proyecto de enmienda de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil de la 18.^a CIET. En 2008 (18.^a CIET), se adoptaron las normas internacionales sobre estadísticas del trabajo infantil vigentes, que entonces se basaban en los conceptos y definiciones más recientes relativos a las estadísticas de la población económicamente activa, el empleo, el desempleo y el subempleo (13.^a CIET). Estos conceptos y definiciones se habían sustituido desde entonces por nuevas normas internacionales sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (19.^a CIET). El representante del Secretario General

presentó las principales repercusiones de las nuevas normas sobre el trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo en el trabajo infantil, y cómo debía alinearse la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil de la 18.^a CIET con el marco propuesto en la Resolución de la 19.^a CIET. Destacó las ventajas de esa enmienda, mencionando la posibilidad de una mejor identificación de las peores formas de trabajo infantil, mejores elementos para la formulación de programas y políticas para enfrentar los desafíos de política específicos del trabajo infantil en cada forma de trabajo, una mejor comprensión de las interacciones entre las diferentes formas de trabajo realizadas por niños y una evaluación más exacta de la verdadera carga de trabajo que enfrentaban los niños. Después de la presentación, se entabló una discusión técnica del proyecto de enmienda de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil de la 18.^a CIET, para su examen por la 20.^a CIET.

67. Los delegados trabajadores, empleadores y nacionales apoyaron los cambios que se estaban introduciendo a la Resolución de la 18.^a CIET con el fin de armonizarlos con las definiciones de formas de trabajo de la Resolución de la 19.^a CIET. Entre otras cosas, así se promovía la medición de todas las formas de trabajo infantil, que era de gran valor para los responsables de la formulación de políticas, y se daba notoriedad a las actividades que habían permanecido ocultas anteriormente, aun cuando se estaban llevando a cabo encuestas de trabajo infantil. Si bien la inclusión en las encuestas de fuerza de trabajo se consideraba útil, se observó que la evaluación adecuada del trabajo infantil exigía una encuesta específica. Se formularon varias observaciones acerca de la importancia que revestían los umbrales de los diferentes elementos de las definiciones, en particular la aplicación de umbrales de tiempo, y cómo estos se relacionaban con las distintas formas de trabajo (esto es, umbrales de tiempo más bajos para trabajos peligrosos que para trabajos no peligrosos) y umbrales de edad. Los delegados mencionaron el potencial valor de establecer umbrales armonizados para su aplicación en todos los países, a fin de mejorar la comparabilidad internacional y de posibilitar a los países la aplicación de umbrales significativos que no estuviesen enteramente sujetos a las políticas nacionales.
68. En respuesta a estas intervenciones, el representante del Secretario General, Sr. F. Blanco Allais, señaló que se habían elaborado definiciones con el fin de asegurar la coherencia con otros marcos, en particular con los diferentes convenios en vigor. En los convenios se afirmaba explícitamente el vínculo directo que existía entre el trabajo infantil y las normas y la legislación nacionales, en las que se podían establecer los umbrales de edad y de horas, y especificar qué trabajos eran considerados peligrosos. Era importante lograr una coherencia entre la Resolución y esos otros marcos. No obstante, podían emprenderse iniciativas para intercambiar algunas prácticas, con el fin de complementar el material metodológico y las directrices existentes y de fomentar un mayor grado de coherencia en todos los países.
69. En las intervenciones siguientes, los delegados intercambiaron sus experiencias en relación con la medición, y confirmaron la importancia de una versión actualizada de la Resolución para apoyar una medición más detallada del trabajo de los niños. Un delegado propuso agregar contenidos mínimos para contar con una Resolución independiente, específicamente mediante la introducción de nueva información en las definiciones de formas de trabajo, con el fin de que los lectores no tuviesen que referirse también a la Resolución de la 19.^a CIET para una comprensión cabal de las definiciones. Otros delegados acogieron con agrado las actualizaciones de la Resolución, pero destacaron la necesidad constante de más directrices y apoyo técnico.
70. El representante del Secretario General agradeció a todos los delegados sus observaciones y convino en que tomaría en consideración sus sugerencias de actualización de la Resolución. Indicó que se había tomado nota de la necesidad de mayor orientación y apoyo, y que la OIT proseguiría su labor para la consecución de ese objetivo.

3.13. Trabajo forzoso

71. Una representante del Secretario General, Sra. M. De Cock, hizo una reseña de la labor de medición del trabajo forzoso. En el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) de la OIT se consignaba la definición, fijando los elementos esenciales del «trabajo que no se ofrece voluntariamente» y el «trabajo exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera». Esos elementos esenciales orientaban la labor de elaboración de estadísticas y representaban importantes desafíos de medición. La labor estadística sobre el trabajo forzoso había sido constante durante muchos años, pero en años recientes se había acelerado, tras la adopción de la Resolución sobre la labor de estadísticas sobre el trabajo forzoso de la 19.^a CIET. Se había creado un grupo de trabajo para impulsar la labor, y éste había emprendido un proceso significativo de desarrollo y prueba con el fin de elaborar directrices actualmente ante la Conferencia. El objetivo de las directrices era promover la medición que, a su vez, permitiría suministrar nuevas pruebas como base para la actualización de las directrices y las definiciones. Se distinguía entre tres objetivos amplios, a saber, la prevalencia del trabajo forzoso, las características del trabajo forzoso y la medición de la prevalencia y la concentración del trabajo forzoso en un sector o en un grupo específico de la población. En las directrices se abordaban varias cuestiones metodológicas, tales como métodos de muestreo, la utilización de diferentes fuentes de datos y métodos de recolección y análisis de datos. Se prestó especial atención al caso particular de los niños, que era especialmente importante y que podía ser sumamente difícil de medir correctamente.
72. Los delegados destacaron la suma importancia, aunque también las considerables dificultades de medición relacionadas con el trabajo forzoso. A fin de alcanzar niveles de cobertura apropiados, era necesario utilizar métodos de muestreo creativos y adaptables, ya que el uso de métodos probabilísticos estándar no bastaría. Los delegados enunciaron algunos de los desafíos que habían enfrentado al realizar encuestas sobre trabajo forzoso. Se debatió sobre la importancia de la colaboración con las múltiples partes interesadas, entre ellas, los distintos organismos gubernamentales, los interlocutores sociales y los que empleaban trabajo forzoso, tales como los propietarios de plantaciones. Asimismo, se reconoció la gran importancia que revestían la sensibilización y el apoyo antes de efectuar la labor de medición. Además, era necesario prestar mucha atención a la medición de un tema tan sensible como éste, debiendo evitarse el uso de las palabras «trabajo forzoso» y debiendo adoptarse métodos de preguntas indirectas, como también un mayor número de enfoques especiales para llegar a los encuestados pertinentes cuando existían problemas de seguridad. Si bien se constataban los numerosos desafíos relacionados con la medición, muchos delegados subrayaron la importancia de la labor realizada en lo tocante a la promoción de la medición más generalizada, y acogieron con agrado las directrices como un punto de partida primordial, al mismo tiempo instando a que la OIT continuara brindando apoyo y prosiguiera su labor de elaboración de herramientas.
73. Un representante de los empleadores manifestó el apoyo general a la labor, pero expresó su inquietud sobre la lista de actividades que podían considerarse como «trabajo involuntario» (párrafo 5, *c*), del proyecto de directrices). En ocasiones, esas actividades eran ambiguas y probablemente no beneficiaban la medición o la interpretación de los resultados. Existía el peligro de que se identificaran numerosas situaciones no involuntarias si se seguían esos ejemplos. Un delegado formuló varias observaciones específicas sobre diferentes aspectos para mejorar el proyecto de directrices, tales como la necesidad de especificar que el trabajo en condiciones de servidumbre podía incluir situaciones en las que los reclutadores cobrasen honorarios excesivos, la necesidad de especificar que la amenaza podía también incumbir a asociados cercanos (no sólo familiares) y otras cuestiones.
74. En respuesta, la Sra. M. De Cock acogió con agrado el amplio apoyo, señalando que concordaba con que la medición del trabajo forzoso era tanto difícil como necesaria. Las definiciones eran de carácter estadístico, más que jurídico. Si bien derivaban de definiciones jurídicas, como punto de partida, no debían limitarse a estas para establecer una definición que

fuese medible. En relación con los tipos de trabajo que podían ser de carácter involuntario, se hizo hincapié en que estos se facilitaban para ilustrar cuáles podían ser involuntarios, y en que, en todos los casos, el carácter involuntario del trabajo debería confirmarse antes de clasificarlo como trabajo forzoso. Se recordó que la participación de las entidades interesadas nacionales en el diseño y aplicación de la encuesta adaptada al contexto nacional era fundamental, y que la adaptación nacional de cualquier herramienta era crucial. No obstante, podían elaborarse algunas herramientas de apoyo a la medición. Se reconoció la necesidad de que se siguiera trabajando en determinados temas, tales como los medios adecuados para medir el trabajo forzoso entre los niños, y que esto sería una prioridad. La oradora señaló que la OIT seguiría formulando directrices y prestando apoyo técnico a los países con el fin de promover buenas prácticas de medición. Asimismo, sería conveniente que los países y la Organización intercambiasen experiencias y prácticas en los próximos años.

3.14. Convenios y recomendaciones sobre estadísticas del trabajo

75. Una representante del Secretario General, Sra. R. Gammarano, se refirió brevemente a los diferentes tipos de normas internacionales sobre estadísticas del trabajo: los convenios y las recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y las resoluciones y directrices adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. La oradora se centró en los primeros y examinó en detalle la pertinencia y características del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170), señalando que los convenios eran los únicos instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes en materia de estadísticas del trabajo. Lamentó que únicamente 50 países hubieran ratificado el Convenio núm. 160 hasta la fecha y presentó los principales argumentos a favor de la ratificación, e informó a los asistentes de que el Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas había pedido a la Oficina intensos esfuerzos en ese sentido. En septiembre de 2018, el Grupo de Trabajo recomendó que el Convenio núm. 160 y la Recomendación núm. 170 se considerasen actualizados y ajustados a su finalidad, y que se derogase el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63).
76. Durante la discusión, un representante de los trabajadores señaló la importancia de la ratificación del Convenio núm. 160 como medio para fomentar una mayor disponibilidad de datos, y exhortó a los países a ratificarlo. Otro delegado aludió igualmente a la pertinencia del Convenio núm. 160, confirmada por el mecanismo de examen de las normas: se trataba de un instrumento que no se había quedado desfasado pese a datar de 1985.
77. La Sra. R. Gammarano agradeció a la Conferencia las observaciones recibidas. El Secretario General reiteró el llamamiento a otros países a favor de la ratificación del Convenio núm. 160, cuya existencia y pertinencia debían darse a conocer, ya que quizá no hubiera una conciencia al respecto a nivel nacional. La existencia y ratificación de los convenios tenía un efecto indudable en la disponibilidad de datos, lo que resultaba muy importante dadas las múltiples demandas a las que debían responder los países, como la de suministrar datos para el seguimiento de los ODS. El Consejo de Administración había encomendado a la OIT el cometido de promover la ratificación del Convenio, de manera que la OIT proseguiría su labor sobre esta cuestión.

3.15. ILOSTAT, recopilación, producción y difusión de datos

78. Dos representantes del Secretario General, Sr. S. Kapsos y Sra. M. Sodergren, presentaron un panorama de las últimas iniciativas encaminadas a mejorar ILOSTAT, el repositorio central de estadísticas de la OIT. Entre otras cosas, destacaron las mejoras en la interfaz de usuario, los recursos y las herramientas de datos, la introducción de nuevos indicadores y los métodos de recopilación de datos. Describieron los últimos cambios practicados en el cuestionario anual de ILOSTAT para facilitar la presentación de datos y describieron de forma resumida la tasa de respuesta actual. Terminaron enumerando diversos canales de

datos disponibles para reducir la carga de la presentación de datos de las oficinas nacionales de estadística y otros proveedores de datos.

- 79.** Los delegados celebraron la labor realizada y destacaron la importancia de suplir los déficits de disponibilidad de la información de ILOSTAT con el tiempo. Un representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) señaló las grandes deficiencias de datos que existían en relación con los gobiernos locales y regionales, y también, de forma más general, en algunas regiones. El nivel de disponibilidad de información sobre los trabajadores en las administraciones subnacionales era muy escaso, lo que generaba grandes dificultades para evaluar el desempeño de las organizaciones gubernamentales subnacionales. También dificultaba la evaluación de los avances con respecto a los ODS y el Programa de Trabajo Decente. Dado el interés común en el tema, el representante de la ISP solicitó a la CIET que concediera suma prioridad a completar los datos en este ámbito a lo largo de los próximos años y propuso llevar a cabo estudios piloto colaborativos y hacer un balance de los avances logrados en el marco de la 21.^a CIET.
- 80.** El representante del Secretario General, Sr. S. Kapsos, observó que, pese a que persistían deficiencias, la disponibilidad de datos había evolucionado de manera positiva, si bien todavía quedaba mucho por hacer. La cobertura a nivel subnacional de los gobiernos locales y regionales representaba todo un desafío, puesto que exigía cierto nivel de armonización del tipo de información recogida entre los diferentes países. Ello constituía un reto adicional que venía a sumarse al de suplir las múltiples deficiencias que seguían existiendo a nivel nacional. La OIT continuaría haciendo lo posible por resolver esta cuestión y estudiaría medios para mejorar la cobertura, teniendo en cuenta que un mejor acceso a los microdatos de encuestas de hogares era una posible vía para salvar los déficits de datos subnacionales.
- 81.** Dos representantes del Secretario General, Sra. M. Villarreal-Fuentes y Sr. Y. Perardel, presentaron un resumen de la labor llevada a cabo por la OIT en el ámbito del procesamiento de microdatos para ILOSTAT. Detallaron las actividades realizadas, desde la adquisición de los microdatos hasta el procesamiento de datos y la difusión de los resultados. Enumeraron las ventajas del trabajo directo con microdatos: aumentaba la cobertura de los datos y metadatos, reducía la carga que el cuestionario anual representaba para los Estados Miembros y facilitaba una mayor adecuación a los conceptos acordados en el plano internacional. Los oradores destacaron que el procesamiento de microdatos era posible gracias a la decisión de los sistemas nacionales de estadística de difundir de forma amplia y gratuita conjuntos de datos anonimizados procedentes de las encuestas de fuerza de trabajo y otras encuestas de hogares. Concluyeron invitando a los países a compartir microdatos anonimizados con el Departamento de Estadística.
- 82.** Algunos delegados, en particular procedentes de países con poblaciones pequeñas, señalaron el desafío que suponía lograr una anonimización suficiente de los conjuntos de microdatos para satisfacer los requisitos de confidencialidad de los países. Existían algunas iniciativas regionales para elaborar metodologías para ello, y se pidió a la OIT que colaborara con esas iniciativas mediante su contribución y su apoyo. Otros delegados preguntaron qué sucedía cuando las estimaciones generadas por la Organización (a partir de microdatos o de la elaboración de modelos) diferían de las generadas por los propios países, y preguntaron cómo gestionaba la OIT las revisiones de los datos existentes.
- 83.** El Sr. Y. Perardel respondió a las preguntas formuladas, en particular señalando que, de surgir discrepancias entre las estimaciones generadas a escala nacional y las de la OIT, esta última consultaría con los países para conocer la fuente de las divergencias, y decidiría cómo habría de proceder. En cuanto a las revisiones, la OIT siempre procuraba trabajar con los últimos datos disponibles e integrar las revisiones, en la medida de lo posible. Por último, el orador señaló que la Organización ya colaboraba extensamente a través de su red regional para prestar su apoyo, y que proseguiría con esa labor.

3.16. Estimaciones y proyecciones de la OIT

- 84.** Dos representantes del Secretario General, Sr. S. Kapsos y Sr. R. Gomis, presentaron una visión general de la labor de la OIT en materia de estimaciones modeladas. Detallaron la labor finalizada hasta la fecha, en particular la elaboración de estimaciones modeladas de la ocupación según rama de actividad económica, grupo ocupacional y situación en la ocupación, la desocupación, la participación en la fuerza de trabajo y la productividad laboral. Asimismo, señalaron las ventajas de producir estimaciones modeladas, en particular la de facilitar la consulta de las estimaciones mundiales y regionales, aumentar la comparabilidad internacional y garantizar normas de calidad de los datos elevadas. Los oradores hicieron hincapié en que las estimaciones mundiales y regionales posibilitaban la presentación de informes, oportuna y exacta, sobre los ODS.
- 85.** Durante la discusión, los delegados se refirieron a sus propias actividades nacionales en el ámbito de las estimaciones y proyecciones. Solicitaron con firmeza que se intercambiara la información de la OIT sobre los métodos de estimación y proyección utilizados, a fin de que los países pudiesen aplicar buenas prácticas para atender las exigencias nacionales en materia de información. También se solicitó asistencia técnica para aplicar los métodos. Asimismo, se expresó un claro reconocimiento de la necesidad del desarrollo de capacidades entre las diferentes partes interesadas, con el fin de obtener apoyo para la producción de estadísticas del trabajo. Dicho apoyo debía reflejar que numerosas partes interesadas pudiesen participar en el proceso, pero que no estaban necesariamente bien coordinadas. El apoyo transversal y las actividades de promoción permitirían mejorar la calidad y disponibilidad de los datos y, a su vez, reducir la necesidad de imputación por parte de la OIT y otros organismos. Los delegados subrayaron también que era necesario que la Organización utilizase su red regional para apoyar a los países en las diferentes etapas del proceso. Un delegado observó la necesidad de que la utilización de datos administrativos también quedara reflejada en todas las directrices proporcionadas, ya que, por lo general, los métodos actuales se basaban en las encuestas de fuerza de trabajo y sus microdatos.
- 86.** El representante del Secretario General, Sr. S. Kapsos, observó que la OIT trabajaba en colaboración con otros organismos de manera continua, a fin de velar por la coherencia de las actividades y estimaciones, por ejemplo, mediante la colaboración estrecha con el Banco Mundial relativa a los datos para el indicador 1.1.1 del marco de indicadores mundiales para los ODS. Se estaban realizando diversos esfuerzos para elaborar mejores herramientas con el fin de apoyar a los países, algunos de los cuales se habían destacado durante la Conferencia. El orador señaló que, de momento, la OIT basaba sus estimaciones en las normas de la 13.^a CIET, ya que la mayoría de los países seguían aplicándolas hasta la fecha. En algún momento, cuando se dispusiese de suficientes datos, los procesos mundiales de estimaciones y proyecciones incluirían estimaciones basadas en las últimas normas; no obstante, durante algún tiempo, eso representaría todo un desafío. En lo referente al intercambio de métodos de estimación y proyección, el orador señaló que la información podía consultarse en el sitio web de la OIT, pero observó que los modelos de la Organización no necesariamente se diseñarían con el fin de cumplir las exigencias nacionales relativas a estimaciones desglosadas. La OIT prestaba en efecto cierto apoyo para ese tipo de trabajo a nivel nacional, cuando así se le solicitaba. Asimismo, utilizaba datos administrativos, cuando era necesario, y seguiría dedicándose a proporcionar directrices para la utilización futura de datos administrativos.
- 87.** El Secretario General, Sr. R. Díez de Medina, reflexionó sobre el importante desafío en materia de comunicaciones que enfrentaban los países, tanto para introducir cambios como para gestionar las interrupciones en las series, y para promocionar la disponibilidad de estadísticas del trabajo. A través de la Academia de Estadísticas y Análisis del Mercado Laboral, la OIT había impartido capacitación, tanto sobre los métodos técnicos necesarios para aplicar las normas como para la comprensión de las mismas y maneras de comunicarlas. No obstante, en definitiva, siempre habría interrupciones y una buena comunicación sería

necesaria para manejar las expectativas y los resultados. El sistema de las Naciones Unidas era consciente de la necesidad de convenir en directrices comunes para ofrecer indicadores de los ODS, y seguía trabajando con ese fin. En cuanto a la coordinación en el marco de los sistemas nacionales de estadística, el orador determinó que dicha cuestión representaba un factor de éxito decisivo para las estadísticas del trabajo y otros ámbitos estadísticos. El objetivo del sistema internacional era fomentar la coordinación nacional y reforzar el papel de las oficinas nacionales de estadística como coordinadores y custodios de las normas. Este era un reto de larga data, y la comunidad internacional reconocía la necesidad de afrontarlo para evitar la duplicación de esfuerzos y, al mismo tiempo, mejorar la disponibilidad de las estadísticas.

3.17. Inadecuación de las competencias

- 88.** Una representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, presentó el proyecto de directrices relativo a la medición de la inadecuación de las calificaciones y de las competencias de las personas ocupadas. Destacó el creciente interés que revestían las políticas para el desarrollo y el aprovechamiento de competencias, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, así como la aplicación de una diversidad de conceptos y definiciones relacionados con las competencias. Se hizo hincapié en la necesidad de definir y clarificar con precisión diversas formas de inadecuación, como también en la necesidad de establecer la distinción entre la inadecuación de las calificaciones y la inadecuación de las competencias. Tras detallar los objetivos principales de la labor y de las estadísticas sobre diversas formas de inadecuación, se presentó una propuesta de marco conceptual para estadísticas sobre la inadecuación de las calificaciones y de las competencias de las personas ocupadas. Además, se presentaron directrices sobre buenas prácticas para la medición de diversos tipos de inadecuación.
- 89.** Varios delegados expresaron su apoyo a la labor de la OIT en esa esfera realizada hasta la fecha, afirmando que el proyecto de directrices era un punto de partida sólido para identificar y medir la inadecuación de las calificaciones y de las competencias. Alentaron a la OIT a que siguiera desarrollando las directrices mediante otras evaluaciones analíticas. Un representante de los empleadores expresó su apoyo y destacó la necesidad de una tabulación cruzada de los indicadores derivados con otros indicadores, como la rama de actividad, la ocupación y la ocupación formal e informal. A tal fin, se alentó enérgicamente la utilización de las clasificaciones internacionales existentes, en particular en relación con la rama de actividad y la ocupación. Teniendo en cuenta que numerosos factores influían en la satisfacción en el trabajo, se sugirió que tal vez no era conveniente a los fines de la tabulación cruzada. Un representante de los trabajadores se pronunció muy a favor de las declaraciones formuladas por el representante de los empleadores, agregando que un diálogo social sólido debería sustentar el desarrollo metodológico. Algunos delegados señalaron la atención a posibles problemas conceptuales, en particular respecto de si podían tomarse en consideración las actividades generales de formación en el puesto de trabajo y otras actividades de aprendizaje junto con medidas de calificaciones educativas tradicionales. Asimismo, se plantearon otras cuestiones metodológicas acerca de cómo derivar estimaciones sobre personas que ocupaban varios puestos de trabajo y de las que poseían múltiples calificaciones, y cómo garantizar que las directrices seguirían siendo pertinentes, en vista de los futuros cambios en las formas de trabajo.
- 90.** En su respuesta, la representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, señaló que las directrices presentadas constituían únicamente un punto de partida, para seguir elaborando normas sobre el tema. Observó que las directrices ofrecían una visión general de las buenas prácticas y de los enfoques para la medición de diversos tipos de inadecuación, y que con el tiempo evolucionarían, por ejemplo, en cuanto a los tipos de competencias medidos. Asimismo, reconoció que, si bien se había recurrido ampliamente al nivel educativo como factor de selección en los procesos de contratación, las competencias estaban cobrando cada vez más importancia. Señaló además que era mayor la frecuencia con la que se adquirían y

desarrollaban competencias fuera del sistema de educación formal. En consecuencia, el nivel educativo era solamente un indicador indirecto aproximado de las habilidades, conocimientos y competencias que se adquirirían efectivamente al concluir un programa educativo. Expresó su acuerdo respecto de la importancia de la tabulación cruzada de los dos indicadores propuestos con otros indicadores, con la finalidad de identificar a los grupos más propensos a la inadecuación de las calificaciones y de las competencias. Además, observó que la labor que venía realizando la OIT hasta la fecha sugería que la inadecuación por nivel educativo denotaba una significativa correlación con la desocupación, recalcando la necesidad de analizar los indicadores derivados de la inadecuación junto con indicadores de la desocupación y la subocupación. En cuanto a los tipos de competencias que debían medirse, afirmó que el proyecto de directrices no era exhaustivo, y que los países tendrían que determinar cuáles eran los conjuntos de competencias más pertinentes y adecuados a escala nacional.

91. La representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, expuso las ventajas y desventajas de diversos enfoques para medir la inadecuación de las calificaciones y de las competencias de las personas ocupadas. Presentó luego una comparación de las estimaciones con base en los diferentes enfoques. Se pidió a la Conferencia que evaluara y aprobara el proyecto de directrices, y que expresara sus puntos de vista acerca de las medidas que debían adoptarse en el futuro para la elaboración de normas estadísticas internacionales pertinentes sobre este tema.
92. Varios delegados señalaron los potenciales problemas de comparabilidad al analizar las estimaciones de la inadecuación entre las cohortes etarias. Estos podían surgir, por ejemplo, en los países donde se producían cambios en el sistema de educación nacional a lo largo del tiempo, pero también en los requisitos educativos que habían aumentado con el paso del tiempo, lo que podía inhibir la comparabilidad entre las diferentes cohortes etarias. Algunos delegados expresaron cierta preocupación respecto de si se entenderían a cabalidad las cuestiones relacionadas con las competencias. Se alentó a la OIT a que examinara atentamente el proyecto de preguntas elaborado para su inclusión en las encuestas de hogares, en particular teniendo en cuenta las especificidades nacionales relativas a los conceptos y a la terminología. En consonancia con las preocupaciones en torno a las especificidades nacionales, dos delegados expresaron dudas en cuanto a que dichos indicadores fuesen adecuados para las comparaciones internacionales. Varios delegados manifestaron preferencia por un enfoque normativo de la medición de la inadecuación de las calificaciones y de las competencias, teniendo en cuenta las leyes y prácticas nacionales. Un delegado preguntó si los macrodatos podían constituir otra posible fuente de medición de la inadecuación de las calificaciones y de las competencias, y otros subrayaron la necesidad de estudiar los registros administrativos como fuente de información. Varios delegados instaron a la OIT a que realizara más pruebas metodológicas a nivel nacional y expresaron interés por trabajar en actividades piloto conexas con la Organización.
93. En respuesta, la representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, reconoció las dificultades para obtener calificaciones y competencias normalizadas en los países. Observó que el proyecto de directrices no era preceptivo y que daba a los países la libertad de decidir sobre los enfoques de medición que habrían de aplicarse. Coincidió en que la metodología más utilizada era la medición de la inadecuación de las calificaciones aplicando el enfoque normativo, pero que cuando eso no era posible, era necesario aplicar un enfoque estadístico o uno para la propia identificación. Destacó la importancia que revestía la recopilación periódica de datos de las estimaciones conexas que, en el mejor de los casos, debía realizarse anualmente. En cuanto a las posibles utilidades de macrodatos, señaló que la OIT estaba estudiando la utilización de fuentes de macrodatos en las que se identificaban conjuntamente los puestos de trabajo y las calificaciones. Concluyó reconociendo con gratitud la aprobación de los delegados a la labor realizada hasta la fecha, y tomó nota de las expresiones de interés por varios países de trabajar con la OIT en llevar adelante la labor de pruebas y el desarrollo metodológico a escala nacional.

3.18. Definiciones de estructuras de datos globales (DSD) para el Intercambio de Datos y Metadatos Estadísticos (SDMX)

- 94.** Un representante del Secretario General, Sr. E. Greising, presentó sucintamente la norma SDMX para el intercambio de datos y explicó las múltiples ventajas que su adopción conllevaba para la presentación y la difusión de datos. Señaló que era importante definir artefactos globales SDMX en la comunidad estadística para facilitar la interoperabilidad de los sistemas de presentación y recopilación de datos. Concluyó su intervención facilitando detalles sobre la participación del Departamento de Estadística en varios grupos de trabajo encargados de definir artefactos globales para el intercambio de datos sobre el trabajo y los indicadores de los ODS, e invitó a la Conferencia a pronunciarse sobre la pertinencia de la elaboración de artefactos globales SDMX y sobre la implementación de la norma SDMX para facilitar las actividades de presentación de información.
- 95.** Un delegado preguntó si todos los países utilizarían las DSD para SDMX elaboradas por la OIT para la transmisión de datos. El representante del Secretario General, Sr. E. Greising, observó que SDMX era una norma ISO cuya adopción se había generalizado en los cinco últimos años, y que ya se estaba usando ampliamente para intercambiar datos sobre las cuentas nacionales. La OIT contaba con que cada vez más países creasen plataformas nacionales para el intercambio de datos y metadatos por medio de SDMX. Añadió que una DSD global en el ámbito de las estadísticas del trabajo facilitaría una mayor comprensión e interoperabilidad, mejorando el intercambio de datos, y que SDMX serviría para validar la estructura de los datos transmitidos.
- 96.** El Secretario General informó a los delegados de que una plataforma relacionada con los indicadores de los ODS había creado un sistema para aligerar la carga que representaba para los países la transmisión de datos a la Base de Datos Mundial de Indicadores de los ODS. Señaló asimismo que la elaboración de una DSD para los ODS constituía una prioridad internacional de primer orden y que se había instituido un grupo de trabajo a tal fin. La OIT participaba activamente en el proceso, velando por que las normas y conceptos adoptados por la CIET quedasen incorporados en la DSD para los ODS.

3.19. Sistemas de información sobre el mercado de trabajo

- 97.** Un representante del Secretario General, Sr. E. Greising, presentó la labor llevada a cabo por la OIT para apoyar la introducción de sistemas de información sobre el mercado de trabajo en los Estados Miembros. Tras presentar las principales funciones y componentes de estos sistemas, el orador habló más detenidamente sobre la recopilación de datos y el archivo de información, y describió los instrumentos que el Departamento de Estadística ofrecía a los Estados Miembros para la implementación de estos sistemas. A continuación examinó una lista de verificación para la implementación de los proyectos de sistemas de información sobre el mercado de trabajo, y por último presentó tres proyectos de implementación en curso en la Comunidad del Caribe (CARICOM), Chile y Montenegro.
- 98.** Un delegado de un país que había colaborado recientemente con la OIT para establecer un sistema de información sobre el mercado de trabajo mediante la plataforma «.Stat» agradeció a la Oficina su apoyo e indicó que, pese a los elevados gastos de puesta en marcha que podía conllevar el desarrollo de un sistema de estas características, los beneficios a largo plazo eran notables. Varios delegados señalaron que la institución de un sistema de información sobre el mercado de trabajo era una prioridad en sus respectivos países, y solicitaron la asistencia técnica de la OIT a ese respecto, concretamente en el ámbito del intercambio de mejores prácticas, la promoción de las normas y clasificaciones internacionales, el fomento de la capacidad analítica y la utilización de los registros administrativos para el seguimiento de los mercados de trabajo. Un delegado preguntó si los indicadores que debían incluirse en un sistema de información sobre el mercado de trabajo habían sido predefinidos por la OIT. Otro delegado quiso saber qué institución debería hacerse cargo del sistema a nivel nacional.

También hubo quien planteó dudas en relación con la integridad y la fiabilidad de los datos, y solicitó la asistencia de la OIT para elaborar un sistema de alerta rápida, con el fin de detectar posibles manipulaciones de la información sobre el mercado de trabajo nacional con fines políticos.

- 99.** El Sr. E. Greising contestó que el conjunto de indicadores de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo no estaba predefinido, y que competía a los países tomar una decisión al respecto en función de las circunstancias y prioridades nacionales, si bien la OIT podía brindar su ayuda para la definición de un conjunto inicial. Admitió que había gastos de puesta en marcha, pero observó que, una vez instaurado el sistema y definida la DSD, los flujos de datos se automatizaban, lo que se traducía en eficiencias y ahorros de costes. Si bien las necesidades generales en materia de recursos dependían ampliamente de las circunstancias nacionales y del alcance del sistema deseado, la OIT había comenzado a elaborar herramientas para tratar de reducir la cantidad de recursos necesarios. Los recursos humanos eran el elemento más intensivo en recursos en la creación de estos sistemas, seguidos de los servidores. El orador observó que las disposiciones institucionales relacionadas con estos sistemas podían ser muy difíciles de negociar, y que un éxito a este respecto era imprescindible para poder llevar a buen puerto el proceso de creación del sistema de manera general.
- 100.** El Secretario General indicó que la decisión sobre la ubicación institucional del sistema debía tomarse a nivel nacional y requería una buena coordinación entre los organismos involucrados. A propósito de la calidad y la integridad de los datos, eran fundamentales una mejora de la gobernanza y la supervisión, y ya existían algunas herramientas para detectar posibles problemas, desarrolladas entre otros por el Fondo Monetario Internacional (FMI). En cuanto a las estadísticas del trabajo, las normas definidas por la CIET ofrecían una sólida base para promover las mejores prácticas y garantizar su fiabilidad.

3.20. Protección social

- 101.** Un representante del Secretario General, Sr. Duran Valverde, presentó información general acerca de las actividades llevadas a cabo por la OIT para recabar datos y producir estadísticas sobre protección social mediante la Encuesta de Seguridad Social de la OIT para su publicación en la Base de datos mundial de la OIT sobre la protección social y de cara a la presentación de información sobre el indicador 1.3.1 de los ODS. Observó que la Encuesta de Seguridad Social era la principal herramienta de recopilación de datos, pero que la Base de datos mundial de la OIT sobre la protección social se nutría de otras fuentes de datos procedentes de repositorios mantenidos por la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el FMI, el Banco Mundial, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Asiático de Desarrollo (BASD) y el Banco Africano de Desarrollo (BAfD). El orador explicó el proceso de la Encuesta de Seguridad Social, incluidas las actividades de planificación y programación, revisión y validación, supervisión de la recopilación de datos y procesamiento estadístico. Presentó las novedades en el ámbito de la recopilación de datos, a saber, una mayor cobertura a nivel de países, un cuestionario simplificado para mejorar el control de calidad y una mayor participación del personal sobre el terreno. A continuación se refirió de forma general al indicador 1.3.1 de los ODS, cuya complejidad se debía a que integraba nueve componentes distintos de la protección social, y expuso la disponibilidad de datos del indicador sobre la cobertura eficaz. Por último, el orador presentó los principales retos y oportunidades, siendo las principales dificultades la complejidad del indicador y la fragmentación de la información de base. En términos de oportunidades, observó que esta esfera había comenzado a suscitar mayor interés a nivel mundial debido a los ODS y gracias a la adopción de nuevas tecnologías que facilitaban la disponibilidad de más y mejores datos sobre la protección social.

-
- 102.** Varios delegados solicitaron la asistencia técnica de la OIT para sus países en lo tocante a la producción de estadísticas sobre protección social. Algunos señalaron además que otros organismos internacionales, como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), llevaban a cabo actividades conexas y solicitaron aclaraciones en relación con los cometidos y responsabilidades de las diferentes organizaciones.
- 103.** El representante del Secretario General, Sr. F. Duran Valverde, tomó nota de las solicitudes de asistencia e indicó que la OIT con mucho gusto ayudaría a los países a elaborar y presentar información sobre los indicadores relacionados con la protección social. Observó que la OIT coordinaba estrechamente sus actividades en estos ámbitos con los organismos de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales conexos, y que dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Junta de Cooperación Interinstitucional en Materia de Protección Social constituía un mecanismo fundamental para el intercambio de información. El indicador 1.3.1 de los ODS había sido definido por las Naciones Unidas y la contribución de la OIT había consistido en proponer conceptos y definiciones para los componentes del indicador.

3.21. Empresas multinacionales

- 104.** Un representante del Secretario General, Sr. T. Sparreboom, hizo un balance general de las actividades de la OIT en el ámbito de las estadísticas relativas a las empresas multinacionales. Explicó que estas estadísticas deberían permitir la evaluación por los gobiernos de los efectos de las empresas multinacionales en los mercados de trabajo y el logro del trabajo decente con arreglo a la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. El Sr. Sparreboom observó que la OIT había llevado a cabo varios estudios para evaluar las metodologías de recopilación de datos sobre las empresas multinacionales. El examen de estos estudios en el marco de diversas reuniones técnicas había revelado la necesidad de contar con definiciones estadísticas más claras de las empresas multinacionales y producir orientaciones metodológicas. El orador presentó a continuación posibles acciones futuras, entre ellas la identificación de buenas prácticas y la elaboración de nuevas directrices para la recopilación de datos sobre las empresas multinacionales.
- 105.** Un representante de los trabajadores señaló que se hacía cargo de la importancia de las estadísticas relativas a las empresas multinacionales y solicitó que la próxima CIET debatiera más ampliamente ese tema. También señaló que la labor de la OIT en este terreno debería coordinarse con las actividades de otras organizaciones internacionales, y solicitó que se facilitara información actualizada sobre la marcha de futuras actividades al respecto. Un delegado cuestionó la necesidad de captar datos estadísticos específicamente sobre las empresas multinacionales. Otro delegado insistió en que los registros de sociedades debían contener amplia información a nivel nacional para facilitar una mayor comprensión de los acontecimientos relacionados con las empresas multinacionales.
- 106.** El Secretario General observó la complejidad del tema y la dificultad que conllevaba derivar estadísticas conexas. Si bien a nivel de país la labor de las oficinas nacionales de estadística y los ministerios de trabajo se centraba en cuestiones relativas al empleo en el ámbito interno, el mandato de la OIT por cuanto se refería a las empresas multinacionales abarcaba las diferentes actividades de las empresas multinacionales en países distintos. La obtención de estadísticas sobre el tema excedía por tanto el mandato de las oficinas nacionales de estadística y exigía una coordinación mundial en la que había de integrarse igualmente el Programa de Trabajo Decente.
- 107.** El representante del Secretario General, Sr. T. Sparreboom, observó que respecto a las estadísticas obtenidas a nivel nacional, los países a menudo utilizaban múltiples fuentes de datos, entre las cuales, los registros de empresas constituían una fuente primordial. Señaló

que los países en condiciones de suministrar información sobre las empresas multinacionales solían ser los que contaban con sistemas estadísticos muy avanzados con un alto nivel de coordinación en el plano nacional. El desafío que se planteaba actualmente era cómo aportar las prácticas que se habían desarrollado en esos países a los países con sistemas estadísticos menos desarrollados. Concluyó señalando que las empresas multinacionales podían desempeñar un papel fundamental en la consecución de los objetivos y metas nacionales e internacionales, recalcando la importancia de obtener estadísticas al respecto.

3.22. Salarios

- 108.** El Secretario General proporcionó información actualizada sobre las actividades de la OIT relativas a la elaboración de un manual de estadísticas de salarios, que había encomendado la anterior CIET. Señaló que lamentablemente la OIT no estaba en posición de compartir un proyecto de manual, ya que el proceso había exigido mayores esfuerzos que los previstos inicialmente. Existía actualmente una colaboración estrecha entre el Departamento de Estadística y el Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, con el fin de asegurarse de que el primer proyecto de manual estuviese listo el próximo año. Poco después, se celebrarían consultas tripartitas.

3.23. Diálogo social

- 109.** Una representante del Secretario General, Sra. R. Gammarano, presentó la labor realizada por la OIT en el ámbito de las estadísticas sobre diálogo social, en particular las estadísticas sobre sindicalización, las estadísticas sobre cobertura de la negociación colectiva y las estadísticas sobre huelgas y cierres patronales. Se refirió a los esfuerzos de recopilación de datos de la OIT y observó los importantes desafíos que planteaba la disponibilidad de datos. Demostró cómo se utilizaban los datos recopilados con fines analíticos, tanto en los documentos de la OIT como en los documentos externos, e hizo hincapié en las actividades de la Organización encaminadas al desarrollo de capacidades de los mandantes para producir y utilizar con eficacia las estadísticas sobre diálogo social.
- 110.** Un delegado observó que la principal fuente de información de su país relativa a las estadísticas sobre diálogo social era la encuesta de fuerza de trabajo, y que obtener estadísticas conexas de los registros administrativos era dificultoso. Pidió que la OIT proporcionara orientación metodológica sobre buenas prácticas en este tema.

3.24. Lesiones profesionales

- 111.** Una representante del Secretario General, Sra. R. Gammarano, se refirió brevemente a las estadísticas sobre lesiones profesionales, señalando su pertinencia para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, un aspecto central del trabajo decente. Recordó las normas internacionales vigentes en materia de estadísticas sobre lesiones profesionales y presentó las actividades de recopilación de datos realizadas por la OIT al respecto. Aludió asimismo a los principales retos que planteaba la recopilación de estadísticas sobre lesiones profesionales, y presentó el indicador 8.8.1 de los ODS sobre lesiones profesionales.
- 112.** Varios delegados constataron la complejidad de reunir información exhaustiva sobre lesiones profesionales. La cobertura de datos administrativos era a menudo escasa, lo que planteaba un serio problema a los países con amplios sectores informales. Algunas fuentes, como los datos administrativos de los regímenes de seguridad social, eran útiles, pero no necesariamente determinaban los riesgos o suministraban datos oportunamente o con frecuencia. Se señaló asimismo que las fuentes podían variar considerablemente entre los países, generando una barrera para la comparabilidad de las estadísticas producidas. Se solicitaron aclaraciones sobre las definiciones de la 16.^a CIET y se propusieron varias modificaciones. Un delegado observó la necesidad de encuestas de hogares en los países con amplios sectores informales, debiendo probablemente centrarse la atención en los sectores

de actividad de mayor riesgo. Se formularon varias peticiones de asistencia técnica así como orientaciones en materia de métodos de recopilación y utilización de las diferentes fuentes, en particular de registros administrativos para la elaboración de estadísticas.

- 113.** En respuesta, la Sra. R. Gammarano confirmó la existencia de los desafíos señalados por los delegados. La elaboración de estadísticas completas probablemente exigiría la combinación de diferentes fuentes de información, en particular de las encuestas de hogares y de distintas fuentes administrativas. Se tomó nota de las peticiones de apoyo formuladas.

3.25. Asistencia técnica y desarrollo de capacidades en materia de estadísticas del trabajo

- 114.** Los representantes del Secretario General, Sr. Y. Diallo (África), Sr. T. Habiyaqare (Asia y el Pacífico), Sr. D. Glejberman (América Latina y el Caribe), Sr. N. Keyrouz (Estados árabes) y el Sr. D. Mosler (Europa y Asia Central), proporcionaron información actualizada sobre las diversas actividades que recibían apoyo en las regiones, señalando en particular las actividades generalizadas de desarrollo de capacidades y asistencia técnica que habían recibido apoyo en los años transcurridos desde la 19.^a CIET, junto con las futuras actividades previstas. En todas las regiones, la OIT había establecido alianzas estratégicas con otros organismos y partes interesadas activos en la promoción de la elaboración de estadísticas del trabajo y mejoras en la comparabilidad y armonización de los datos. Asimismo, la Organización apoyó la publicación de una amplia gama de informes analíticos, manuales técnicos y directrices sobre una diversidad de temas. Además, los responsables regionales de estadística se habían dedicado enérgicamente a la recaudación de fondos para apoyar a los países en sus actividades de desarrollo de capacidades y realización de encuestas conformes con las últimas normas. La OIT había participado también en los grupos de trabajo en las diferentes regiones, y fomentaba la colaboración y el intercambio de información entre los países en las regiones. Cabía mencionar entre los temas de suma importancia para la continuidad de la labor la aplicación de lo decidido en la 19.^a CIET, la medición de los indicadores de los ODS, la informalidad, el trabajo infantil, la migración laboral, la ratificación del Convenio núm. 160 y los sistemas de información sobre el mercado de trabajo. Además, una importante esfera de apoyo en los próximos años sería la promoción y aplicación de las nuevas normas adoptadas por la 20.^a CIET, en particular la nueva Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISE-18).
- 115.** Numerosos delegados en todas las regiones observaron el valor agregado del apoyo técnico de la OIT en las regiones, en particular respecto de la aplicación de lo decidido en la 19.^a CIET. Los delegados pidieron que se prosiguiera con las actividades de asistencia técnica y desarrollo de capacidades existentes, y que se ampliara la escala de las mismas, a fin de prestar el máximo apoyo posible a los países en una diversidad de temas. Una cuestión común planteada fue la creciente demanda de estadísticas del trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, que había ejercido presión en los compiladores de estadísticas del trabajo. Esto no solamente se asociaba a la necesidad de una mayor frecuencia de datos, sino también de datos que permitiesen ilustrar numerosos fenómenos que caracterizaban la situación en el mercado de trabajo, la sociedad y la economía en muchos países. Varios delegados procedentes de países que habían colaborado con el proyecto de encuesta piloto de la OIT reconocieron la importante función que desempeñaba en facilitar y desarrollar capacidades a escala nacional, y alentó a la Organización a que siguiera llevando a cabo actividades de esa naturaleza.
- 116.** Los delegados de los países africanos señalaron varias cuestiones de especial interés en la región, en particular la necesidad de aumentar el número de actividades de formación y de desarrollo de capacidades a nivel nacional, la necesidad de evaluar el impacto de las actividades de desarrollo de capacidades y la escasa capacidad técnica en las diferentes etapas de los procesos estadísticos, en particular el análisis y la difusión. Los delegados de otras regiones insistieron en que se centrara la atención en el apoyo para el análisis y la

difusión. Otros delegados constataron la necesidad de que se garantizara el suministro de material y apoyo en otros idiomas, además de los idiomas oficiales. Numerosos delegados solicitaron apoyo para utilizar la tecnología en sus procesos con más eficacia, principalmente en el caso de las entrevistas asistidas por ordenador. Otro aspecto que cabía destacar era la necesidad de ayudar a los países en comunicar los cambios a los responsables de la formulación de políticas, otras partes interesadas y a los usuarios en general y al público, en particular los cambios dimanantes de la 19.^a CIET, dada la suma sensibilidad e importancia de los principales indicadores del mercado de trabajo. En ese sentido, un reto especialmente significativo era la necesidad de gestionar las inevitables interrupciones en las series cuando se introducían cambios en los métodos o definiciones.

117. Varios delegados de las diferentes regiones solicitaron apoyo para la realización de las encuestas de establecimientos, a fin de tratar algunos temas, entre otros, puestos de trabajo vacantes y salarios. Además, los delegados señalaron la atención a la necesidad de apoyo para la utilización e integración de otras fuentes de datos, principalmente datos administrativos sobre diferentes temas, que podían ser muy útiles, pero que a menudo no estaban en consonancia con las normas, y cuya cobertura era incompleta, entre otras cuestiones. Los delegados pidieron también apoyo para las actividades destinadas al establecimiento de un sistema de información sobre el mercado de trabajo eficaz. Se trataron, entre otros temas, la necesidad de proseguir con la labor relativa a la inadecuación de las competencias y el trabajo forzoso, la medición de puestos de trabajo verdes, el trabajo infantil y la necesidad de garantizar la buena colaboración entre los organismos regionales e internacionales. En cuanto a los ODS, un delegado observó que el apoyo a la medición de los indicadores revestía suma importancia, y que también servía para aumentar la capacidad de los países con el fin de que ellos mismos pudiesen alcanzar los objetivos.
118. En su respuesta, los representantes del Secretario General observaron la gran demanda de apoyo continuo por parte de los delegados para una diversidad de temas y actividades. El Secretario General, Sr. R. Díez de Medina, destacó la importancia de contar con mecanismos de colaboración constante para posibilitar avances. En ese sentido, señaló los buenos ejemplos de los grupos de trabajo regionales, en el marco de las comisiones económicas regionales de las Naciones Unidas, como la CEPAL para el intercambio de conocimientos y la promoción de la armonización, los cuales podrían reproducirse provechosamente en otras regiones. La OIT seguiría desarrollando sus actividades, tanto a nivel nacional como regional, con el fin de prestar apoyo óptimo a los países.
119. Un representante del Secretario General, Sr. S. Verick, presentó a la Conferencia una visión general de las actividades del Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) en el ámbito de las estadísticas del trabajo. En años recientes, se habían llevado a cabo diversas actividades. Además de dirigir la Academia de Estadísticas y Análisis del Mercado Laboral, el CIF-OIT había impartido formación en temas como la medición de la informalidad y la utilización del programa informático Stata para analizar el mercado de trabajo. En las futuras actividades de formación se abarcarían otros temas. El CIF-OIT había ido actualizando los medios de entrega, con el fin de incluir cursos de formación a distancia y de adaptarlos a otros idiomas en función de la demanda.

3.26. Medición de la informalidad

120. Un representante del Secretario General, Sr. M. Frosch, presentó de forma resumida el actual marco estadístico de la informalidad, así como las prácticas de diferentes países para medir la ocupación en el sector informal y la ocupación informal. El orador destacó que la prevalencia de la medición directa de la informalidad era relativamente escasa en los países desarrollados, y que la definición operativa de «ocupación informal» y «ocupación en el sector informal» podría modificarse para reflejar mejor las prácticas de los países. El Sr. Frosch señaló asimismo la incidencia capital que tenían entre otras las nuevas normas de la 19.^a y la 20.^a CIET en las resoluciones y directrices relativas a la informalidad de la

15.^a y la 17.^a CIET, lo cual evidenciaba la necesidad de adaptar el actual marco estadístico de la informalidad con arreglo a los últimos cambios en las estadísticas del trabajo y las normas conexas. A continuación, el Sr. Frosch presentó varias opciones de estructura y posible alcance del marco revisado y la organización del proceso de revisión. Previa autorización de la Conferencia, cabría presentar un nuevo proyecto de resolución a la 21.^a CIET.

- 121.** Numerosos delegados señalaron la gran importancia del tema y la creciente demanda de información por parte de múltiples usuarios. Los delegados describieron las prácticas actuales en sus países, destacando los diferentes enfoques de medición y las fuentes empleadas. La existencia de dos marcos (sector informal y ocupación informal) planteaba dificultades de medición y comunicación, y la propuesta de elaborar un marco más claro y coherente tuvo muy buena acogida. Los delegados confirmaron que era necesario velar por la coherencia con las resoluciones de la 19.^a y la 20.^a CIET sobre trabajo, ocupación y relaciones de trabajo. Otro delegado observó la complejidad que podía derivarse del hecho de que el concepto de trabajo de la 19.^a CIET incluyese las actividades productivas dentro y fuera de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), lo que podía dar lugar a incoherencias entre el ámbito del sector informal identificado mediante encuestas de fuerza de trabajo y el SCN, y dificultaría la medición de la productividad. Otros delegados consideraron prioritario formular orientaciones para medir el valor del sector informal y su contribución al PIB, así como ofrecer orientaciones más generales y un apoyo en materia de medición a muchos países. Múltiples delegados señalaron que hacían falta nuevos conceptos y orientaciones de medición al respecto, en aras de una mayor armonización y comparabilidad de las estadísticas, cuyos niveles actualmente eran bajos.
- 122.** Los delegados señalaron varios aspectos que podían plantear dificultades y requerían especial atención en todo trabajo de actualización. Uno de los más importantes era la necesidad de reflexionar sobre los conceptos y las prácticas de medición adecuadas para el trabajo agrícola, ya que algunos países estaban experimentando grandes dificultades para medir la informalidad en dicho sector. La existencia de regímenes de seguridad social de cotización voluntaria o trabajadores que, pese a pagar impuestos y estar registrados, no pagaban cotizaciones a la seguridad social, era otra cuestión que podía plantear dificultades y que exigía orientaciones adicionales. Era necesario definir criterios apropiados uniformemente aplicables, y la mejor manera de lograrlo era constituyendo un grupo de trabajo. Varios delegados manifestaron interés en participar en un grupo de trabajo sobre la cuestión, y hubo amplia unanimidad en cuanto a que muchas de las cuestiones destacadas sólo podían resolverse mediante una extensa labor sobre el tema.
- 123.** En respuesta a estas observaciones, el Sr. M. Frosch señaló la necesidad de coherencia entre el SCN y las estadísticas de la ocupación informal, por ejemplo mediante orientaciones sobre la medición de la contribución del sector informal al PIB y sobre la alineación de la medición de la producción y los insumos de trabajo para medir la productividad. Se había tomado nota de las prioridades para los delegados, a saber la medición de la informalidad en la agricultura y la necesidad de actualización en aras de la coherencia con la 19.^a y la 20.^a CIET, que podrían examinarse en el marco de un grupo de trabajo. El orador también señaló la necesidad de revisar las prácticas de los países como medio para generar orientaciones sobre la medición, ya que muchos países aplicaban métodos de medición conformes con las directrices y resoluciones vigentes. Asimismo, el orador reconocía la necesidad de revisar los dos marcos actuales y mejorar la claridad mediante una nueva estructura. El Sr. Frosch también expresó la necesidad de adelantar la elaboración de orientaciones y herramientas de medición en paralelo a los nuevos marcos conceptuales para facilitar orientaciones de manera oportuna. Por último, observó que era preciso tener en cuenta los indicadores necesarios para responder a las necesidades de políticas como punto de referencia para los debates de tipo conceptual.

-
- 124.** El Secretario General celebró el apoyo mostrado por la Conferencia a la creación de un grupo de trabajo e indicó que, de crearse tal grupo, se organizarían consultas regionales para que las especificidades regionales se vieran reflejadas en el proceso. Observó que la necesidad de medir la ocupación informal había quedado identificada mediante un indicador de los ODS, lo que suponía que, a corto plazo, era necesario actuar para poder ofrecer estimaciones en consonancia con las últimas resoluciones y directrices. Concluyó señalando que la OIT proseguiría su labor a tal fin.

3.27. Estadísticas sobre el uso del tiempo

- 125.** Una representante del Secretario General, Sra. E. Benes, presentó las actividades llevadas a cabo por la OIT en relación con las estadísticas sobre el uso del tiempo, destacando la importancia de dicha labor y dicho tema en la agenda internacional (Programa de Trabajo Decente, Más allá del PIB e iniciativa relativa al futuro del trabajo). Recordó que la Resolución I adoptada por la 19.^a CIET establecía un marco para las formas de trabajo y un sistema de estadísticas del trabajo, y definía las encuestas sobre el uso del tiempo como principal fuente de datos sobre formas específicas de trabajo no remunerado. La Sra. Benes destacó la participación de la OIT en varios grupos interinstitucionales y de expertos sobre las estadísticas del uso del tiempo con miras a fomentar la coherencia con las normas de la 19.^a CIET, en particular la revisión de la Clasificación Internacional de Actividades para Estadísticas sobre el Uso del Tiempo (ICATUS-16) aprobada por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas en 2017 y la guía para la valoración del trabajo no remunerado consistente en la prestación de cuidados de la Comisión Económica para Europa. También presentó los principales resultados de la revisión llevada a cabo por la OIT de las prácticas nacionales en relación con los métodos de encuesta sobre el uso del tiempo. La oradora subrayó que había serios déficits de datos y que la diversidad de diseños y métodos de las encuestas iba en detrimento de la comparabilidad internacional. La Sra. Benes también explicó las características fundamentales que debían tener las encuestas sobre el uso del tiempo para posibilitar una medición exacta de las actividades productivas, como por ejemplo en relación con las actividades simultáneas y las variables de contexto. La oradora destacó la creciente utilización de enfoques modulares en el ámbito del uso del tiempo y habló de las oportunidades desaprovechadas para aplicar métodos de bajo coste. A continuación, la Sra. Benes presentó los planes de la OIT para su labor futura, que incluían probar los diarios del tiempo simplificados adjuntos a las encuestas de fuerza de trabajo a fin de fundamentar en ellos la elaboración de orientaciones empíricas para medir las actividades productivas en las estadísticas oficiales.
- 126.** Los delegados celebraron ampliamente la labor realizada hasta la fecha y destacaron la necesidad imperiosa de contar con orientaciones y avances metodológicos en lo referente al uso del tiempo. Ello guardaba relación con las crecientes exigencias a las que se veían expuestos los países en lo tocante a la generación de estadísticas sobre las actividades productivas no remuneradas. Muchos delegados relataron sus experiencias en la medición del uso del tiempo y hablaron de las múltiples dificultades que les habían planteado tanto las encuestas completas sobre el uso del tiempo como la inclusión de módulos sobre el uso del tiempo en los cuestionarios. La muy beneficiosa elaboración de metodologías y orientaciones normalizadas no sólo debería abarcar los métodos de recopilación de datos, sino también el análisis y la utilización de los datos generados, aspectos que también resultaban complicados. Un representante de los trabajadores, respaldado por otros delegados, señaló la importancia de la medición del uso del tiempo para entender la relación entre las actividades y la vinculación al mercado de trabajo. Los enfoques modulares podían resultar útiles para superar las limitaciones de recursos, pero se deberían considerar un complemento de las encuestas completas sobre el uso del tiempo y no un sustituto. El representante de los trabajadores también solicitó a la OIT que se plantease la posibilidad de estudiar métodos para medir los procesos de toma de decisiones en los hogares como tema relacionado con la medición del uso del tiempo.

-
- 127.** Los delegados también observaron que había que procurar evitar que los indicadores fundamentales del mercado de trabajo se vieran afectados por la ampliación del alcance de las encuestas de fuerza de trabajo. En muchos países, dichas encuestas ya eran muy detalladas y respondían a las numerosas exigencias de los usuarios de los datos y los responsables de políticas. Otros delegados, por su parte, citaron experiencias positivas con este tipo de enfoque, en el que la mayor carga en las encuestas de fuerza de trabajo debía compensarse con las bajas tasas de respuesta de las encuestas completas sobre el uso del tiempo. Habría que estudiar y examinar cuidadosamente las experiencias de los países para producir orientaciones con base empírica e identificar enfoques de medición viables. Los delegados recordaron a la OIT que debía traducir los materiales preparados a varios idiomas y tener en cuenta las especificidades regionales a fin de lograr la máxima pertinencia. También se expresó la necesidad de brindar asistencia técnica a los países sobre diversos aspectos de la medición del uso del tiempo.
- 128.** En respuesta a estas observaciones, la representante del Secretario General, Sra. E. Benes, describió la interacción de la labor de la OIT con los avances de la situación a nivel internacional en ese ámbito. La OIT seguiría realizando aportaciones a esos avances, pero no fomentaría la sustitución de encuestas completas sobre el uso del tiempo por enfoques modulares. Ambos enfoques de medición cumplirían un propósito, y la OIT estaba centrando la atención en la elaboración de enfoques de prueba para la medición de los principales indicadores relacionados con las actividades productivas a través de enfoques modulares. Existían claros indicios de que la aplicación de diferentes enfoques de medición generaba distintos resultados. En este contexto, se necesitaban enfoques modulares de prueba que permitiesen obtener una calidad aceptable y, al mismo tiempo, reducir a un mínimo la carga, sin afectar a los indicadores principales de una encuesta de fuerza de trabajo. La oradora observó que la OIT estaba contemplando una gama de posibles enfoques, y agradeció a los delegados sus expresiones de interés en la colaboración, que serían objeto de seguimiento después de la Conferencia.

3.28. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08)

- 129.** Un representante del Secretario General, Sr. D. Hunter, presentó el documento de sala sobre este tema preparado por la Oficina. Explicó que, si bien la versión actual de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) se había adaptado ampliamente para su uso a nivel nacional y regional, los cambios impulsados por los adelantos tecnológicos implicaban que un número considerable de grupos de ocupaciones ya no estaban adecuadamente clasificados en la CIUO. Algunos estaban clasificados en el nivel de competencias erróneo, había convergencia entre las ocupaciones anteriormente clasificadas en diferentes niveles de competencias, especialmente en relación con la reparación y el mantenimiento de maquinaria, y estaban apareciendo nuevas ocupaciones y competencias. Las cuestiones relativas a la definición y aplicación del nivel de competencias como clasificación se habían convertido en motivo de gran preocupación. Estas cuestiones ya repercutían considerablemente en la utilización de la clasificación a los fines de la medición y el análisis, así como en la amplia gama de aplicaciones no estadísticas en la que se utilizaban las clasificaciones de las ocupaciones. Esto subrayaba la necesidad de acometer la revisión de la CIUO-08 tan pronto como fuera posible, mediante el establecimiento de un grupo de trabajo de expertos, a fin de contar con una clasificación revisada a tiempo para la ronda de censos nacionales de 2030.
- 130.** Se expresaron diversas opiniones sobre la pertinencia y el calendario para la actualización de la CIUO-08, pese a que la mayoría de las intervenciones de los países expresasen apoyo al establecimiento de un grupo de trabajo técnico para la revisión, que también contaba con el apoyo de los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Numerosos delegados se pronunciaron a favor de una actualización antes de la ronda de censos de la población de 2030, a fin de que quedasen reflejados los cambios económicos y tecnológicos que se habían producido desde la elaboración de la CIUO-08. Algunos delegados hicieron

hincapié en que la revisión o actualización de una clasificación nacional en consonancia con la CIUO-08 era un proceso largo y complejo que exigía la colaboración de un número considerable de asociados, instituciones y organismos. Asimismo, consideraron que era necesario acumular la experiencia adquirida y las enseñanzas extraídas en la aplicación de la CIUO-08, con el fin de orientar toda revisión futura, y que deberían tomarse en consideración los costos que conllevaban los cambios (en términos de recursos e interrupciones en las series) antes de que se adoptase una decisión final para la actualización de la CIUO-08. Varios delegados manifestaron su preocupación sobre toda modificación importante en la estructura de la CIUO en razón de la interrupción en las series que esto pudiese generar. También se recalcó la necesidad de analizar los resultados de los censos de población en curso antes de proceder a la revisión de la CIUO-08. En varios países se señaló la atención a las diversas dificultades para la aplicación de la CIUO-08, especialmente en las versiones distintas de la inglesa, y se subrayó la necesidad de mejores traducciones así como de asignar considerables recursos para la adaptación de la CIUO-08, con el fin de satisfacer las necesidades nacionales. A tal fin, varios delegados destacaron la importancia de contar con la participación de órganos regionales en un grupo de trabajo futuro. Algunos delegados hicieron hincapié en la importancia de disponer de las herramientas necesarias para la aplicación automática de una clasificación internacional. Habida cuenta de las limitaciones financieras y de recursos, se propuso estudiar otras nuevas fuentes de datos, como los macrodatos, a fin de orientar toda revisión futura. Varios delegados apoyaron enérgicamente la necesidad de incluir en el proceso de consulta a los principales usuarios de la información sobre las ocupaciones, tanto con fines analíticos como administrativos.

- 131.** En su respuesta, el representante del Secretario General, Sr. D. Hunter, constató el apoyo general al establecimiento de un grupo de trabajo técnico para la revisión de la CIUO-08. Manifestó preocupación respecto a los recursos técnicos y financieros necesarios para esa labor, señalando que la OIT, por sí sola, no contaba con suficientes recursos para esta empresa de gran envergadura. Con el propósito de facilitar la adopción y utilización de una CIUO revisada, destacó la importancia de elaborar un índice de ocupaciones en distintos idiomas para su adaptación a escala local. En lo referente al grupo de trabajo técnico, subrayó la necesidad de que todas las regiones y los países estuviesen representados en las diferentes etapas del desarrollo económico, al tiempo de esforzarse por mantener un grupo lo suficientemente pequeño con el fin de facilitar modalidades de trabajo eficientes y productivas.
- 132.** El Secretario General destacó que la revisión de la CIUO-08 sería todo un desafío, principalmente desde el punto de vista de los recursos. Asimismo, establecer alianzas y obtener nuevas fuentes de financiación para las actividades sería fundamental, a fin de completar la labor antes de la ronda de censos de 2030.

3.29. Estadísticas sobre cooperativas

- 133.** Un representante del Secretario General, Sr. T. Sparreboom, presentó un panorama general de la labor de la OIT relativa a las estadísticas sobre cooperativas. Explicó que era fundamental disponer de estadísticas fiables y comparables para medir la contribución de las cooperativas a la ocupación y a la economía, y para orientar la formulación y aplicación de políticas adecuadas. Esto se había destacado en la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), y se había reafirmado en una resolución adoptada por la 19.^a CIET en 2013. De conformidad con la resolución, el Departamento de Estadística de la OIT, en colaboración con la Unidad de Cooperativas del Departamento de Empresas y el Comité para la Promoción de la Acción Cooperativa (COPAC), estableció un grupo de trabajo técnico sobre estadísticas de cooperativas, y preparó una serie de estudios. A su vez, esas actividades constituían las bases del proyecto de directrices de estadísticas sobre cooperativas presentadas en la actual CIET. El Sr. Sparreboom presentó posteriormente una reseña de las nuevas directrices, destacando las definiciones operativas, la clasificación de las cooperativas y el trabajo en cooperativas.

-
- 134.** Los delegados expresaron su gran aprobación y agradecimiento por la labor de la OIT relativa a la promoción de estadísticas sobre cooperativas, destacando la importancia que revestían las normas estadísticas internacionales conexas para mejorar la comparabilidad. Varios delegados recalcaron la necesidad de actividades de pruebas piloto para validar los conceptos propuestos, destacando también que las encuestas de hogares, en particular las encuestas de fuerza de trabajo, constituían una posible fuente de datos importante. Asimismo, varios delegados señalaron la necesidad de estadísticas sobre cooperativas conformes con la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada. Otros delegados afirmaron que las estadísticas sobre cooperativas debían ser lo suficientemente amplias en términos conceptuales para obtener información, no sólo sobre cooperativas formales, sino también sobre acuerdos colectivos informales.
- 135.** En su respuesta, el representante del Secretario General, Sr. T. Sparreboom, agradeció a los delegados sus comentarios solidarios y constructivos. Mencionó que, en términos socioeconómicos más amplios, las nuevas formas de organización del trabajo eran importantes y que, en éstas, las cooperativas desempeñaban un papel primordial, por lo que era decisivo medirlas con exactitud. Por lo que respectaba a la cuestión relativa a las fuentes de datos, afirmó que las distintas fuentes posibles constituirían un aspecto central de las futuras pruebas piloto. Aseveró que la terminología utilizada en el proyecto de directrices, que se había revisado para que estuviese en consonancia con el SCN, sería objeto de una nueva revisión siempre que fuese necesario. Concluyó destacando que la labor futura comprendería actividades destinadas a obtener información sobre cooperativas informales.

II. Reglamento de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo

- 136.** El Secretario General, Sr. R. Díez de Medina, informó a la Conferencia de la decisión de retirar del programa de la CIET el proyecto de propuesta de actualización del Reglamento para conceder suficiente tiempo a la consulta y la reflexión, lo que no había sido posible durante la labor preparatoria de la 20.^a CIET. El Reglamento actualizado se presentaría a la 21.^a CIET, para su discusión y adopción.
- 137.** Los representantes de los trabajadores y de los empleadores manifestaron su acuerdo respecto de la decisión de retirar la propuesta. Se reconoció la importancia que revestía la actualización en razón del lenguaje obsoleto utilizado en el Reglamento vigente. Era necesario mantener en el nuevo reglamento el carácter singular de la CIET como foro técnico independiente con una participación tripartita adecuada. Esto debería plantearse nuevamente en la 21.^a CIET, tal como lo había propuesto el Secretario General tras las consultas.
- 138.** La Presidenta tomó nota del acuerdo de la Conferencia en cuanto a la retirada de la propuesta del programa.

III. Discusión y adopción de las directrices

- 139.** Los representantes del Secretario General, Sr. H. Ozel y Sra. N. Popova, presentaron los cambios introducidos al proyecto de directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional, tras la discusión celebrada en la Conferencia.
- 140.** Una representante del Secretario General, Sra. V. Stoevska, resumió los cambios introducidos a las directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, con base en las observaciones formuladas en la Conferencia.

-
141. La Sra. M. De Cock presentó las directrices relativas al trabajo forzoso. Se habían introducido cambios en siete párrafos en el proyecto de directrices.
 142. Un representante del Secretario General, Sr. T. Sparreboom, describió las enmiendas realizadas a las directrices sobre la base de las discusiones entabladas en la Conferencia. Los delegados señalaron la necesidad de proseguir con la labor sobre este tema con la finalidad de generar directrices prácticas actualizadas. La Presidenta observó que numerosos países habían manifestado su apoyo y que las directrices constituían un excelente punto de partida para mejorar la disponibilidad de estadísticas sobre cooperativas y la labor realizada en las mismas, con la posibilidad de emprender nuevas actividades para efectuar futuras actualizaciones. Esto contó con el apoyo de los delegados.
 143. Los delegados presentaron propuestas de edición para cada conjunto de directrices. A reserva de la inclusión de esos cambios, la Conferencia adoptó todas las directrices presentadas.

IV. Discusión y adopción de las resoluciones

144. La Presidenta de la Comisión sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, Sra. H. Sutela, agradeció a todos los participantes en la Comisión y a todos aquellos en la OIT que habían brindado su apoyo. Presentó sucintamente cada sección de la Resolución y pidió a los participantes en la Conferencia que facilitaran sus observaciones.
145. El Presidente de la Comisión de revisión de la metodología de indicadores de los ODS de nivel III, Sr. Ministro L. R. Morales Vélez, presentó los proyectos de resolución que abarcaban los indicadores 8.b.1 (empleo de los jóvenes) y 8.8.2 (derechos laborales).
146. Un representante del Secretario General, Sr. F. Blanco Allais, se refirió de forma general al proyecto de resolución actualizado para realizar enmiendas a la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil de la 18.^a CIET.
147. Los delegados formularon observaciones y propuestas para la introducción de nuevos cambios en diferentes cuestiones relativas a las resoluciones presentadas. La Conferencia adoptó las cuatro resoluciones, a reserva de las enmiendas que reflejasen esas diversas cuestiones. La Presidenta agradeció a todos los participantes en las comisiones la excelente labor realizada, que entonces quedaba adoptada por la CIET.

Anexo 1

Informe de la Comisión sobre Estadísticas de las Relaciones de Trabajo

1. La Comisión se reunió por primera vez en la sesión de la mañana del jueves, 11 de octubre de 2018 y, tras ocho sesiones, finalizó su trabajo el martes, 16 de octubre de 2018.
2. La Presidenta de la Comisión, Sra. H. Sutela (Finlandia) dio la bienvenida a los participantes y pidió al Secretario General de la Conferencia, Sr. R. Díez de Medina, y a la representante del Secretario General, Sra. M. Castillo, que presentaran la finalidad de la labor de la Comisión. La Comisión tenía por principal cometido revisar el proyecto de resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo que figuraba en el anexo del Informe II y velar por que la nueva versión que se sometería a la Conferencia para su aprobación en sesión plenaria el viernes, 19 de octubre, resultara coherente y útil para los países que deseen medir las relaciones de trabajo. Con el propósito de garantizar que el texto de la resolución enmendada reflejara correctamente las deliberaciones de la Comisión, se estableció un Comité de Redacción.
3. Otro representante del Secretario General, Sr. D. Hunter, presentó los apartados de la resolución relativos a los objetivos y el ámbito de aplicación, los conceptos de referencia propuestos, las clasificaciones y las variables transversales. Otro representante del Secretario General, Sr. M. Frosch presentó las variables relativas a la medición de la protección social y la ocupación informal y la sección sobre las fuentes de datos y las directrices para la recolección de datos. La Sra. Castillo presentó los indicadores propuestos y el texto relativo a la labor futura.

Preámbulo, objetivos y ámbito de aplicación

4. Hubo un consenso general en cuanto a que el preámbulo, los objetivos y el ámbito de aplicación propuestos en la resolución proporcionaban una descripción adecuada del contexto global, la finalidad de la resolución y los usos de las estadísticas de las relaciones de trabajo.
5. Los participantes destacaron que la naturaleza de los cambios que se estaban registrando en el mercado de trabajo variaba mucho de país a país, y que las nuevas normas estadísticas debían reflejar las mutaciones del mercado de trabajo observadas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

Conceptos de referencia

Unidades estadísticas

6. En el marco del debate sobre las precisiones propuestas a la definición de la unidad estadística del «puesto de trabajo o actividad productiva», los delegados constataron la dificultad de captar la multiplicidad de puestos de trabajo e insistieron en la necesidad de recabar datos sobre los puestos de trabajo secundarios en las encuestas de fuerza de trabajo, y de utilizar otras fuentes de datos, como las encuestas sobre el uso del tiempo, a fin de identificar todas las formas de trabajo que tenían lugar simultáneamente.
7. Se expresó preocupación en relación con la identificación de la multiplicidad de puestos de trabajo en los casos en que los contratistas dependientes desarrollaban actividades similares para diferentes plataformas en el contexto de la economía de las plataformas y aplicaciones digitales. No obstante, se trataba de un problema menor, dado el escaso número de trabajadores susceptibles de hallarse en esa situación concreta.
8. También suscitaba inquietud la utilización del criterio del mayor número de horas para determinar el puesto de trabajo principal de una persona, según lo establecido en la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, puesto que algunas fuentes de datos, como los registros administrativos, no recogían información sobre las horas trabajadas. La resolución debería indicar que cabía utilizar

los ingresos como indicador indirecto para determinar el puesto de trabajo principal de no haber información sobre las horas trabajadas en una fuente de datos en particular.

Tipo de autoridad y tipo de riesgo económico

9. Los participantes se mostraron partidarios de usar los conceptos de «tipo de autoridad» y de «tipo de riesgo económico» para delinear las categorías contenidas en la clasificación de la situación en la ocupación. Sin embargo, había quienes encontraban que las definiciones propuestas de los conceptos relacionados con el tipo de autoridad no eran lo bastante claras como para distinguir de manera fiable entre trabajadores dependientes e independientes. Concretamente, la definición de trabajadores independientes debía ser más precisa y completa, ya que expresiones como «tomar las decisiones más importantes» podían interpretarse de varias maneras.
10. Hubo consenso en cuanto a la importancia de señalar que la definición de los trabajadores independientes de la clasificación de la situación en la ocupación constituía el mejor punto de partida para la identificación estadística de los emprendedores. Sin embargo, parecía preferible incluir la definición de los emprendedores en la sección de la resolución «Variables y categorías transversales».

Situación en la ocupación

11. Los delegados suscribieron en general la utilización de dos jerarquías de clasificación paralelas basadas en el tipo de autoridad y en el tipo de riesgo económico, y valoraron positivamente que ambas debieran tener igual prioridad.
12. Algunos delegados se mostraron preocupados en relación con la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para captar las diversas categorías mediante fuentes administrativas, especialmente en el caso de los contratistas dependientes. Además, se planteó que quizá no fuera adecuado incluir preguntas adicionales en las encuestas de hogares para medir categorías de trabajadores muy pequeñas o insignificantes en un país determinado.
13. Una propuesta para resolver esas cuestiones fue incluir a los contratistas dependientes como subcategoría de los trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, ello supondría su representación como trabajadores independientes, lo que restaría utilidad a las dos jerarquías paralelas. Se llegó a la conclusión de que cabía agregar más instrucciones para indicar que, de saberse que determinados grupos eran estadísticamente insignificantes o no se podían determinar a partir de una fuente de datos particular, quizá no fuera adecuado obtener estadísticas sobre ellos. Así pues, estos grupos se agregarían en los resultados con otras categorías.
14. En cuanto a la eliminación de la categoría «miembros de cooperativas de productores» incluida en la CISE-93, se destacó la importancia de producir estadísticas sobre la ocupación en las cooperativas. No obstante, se reconoció que las personas empleadas en las cooperativas podían tener varias situaciones en la ocupación, y que los miembros de las cooperativas de productores por lo general eran empresas en lugar de personas. Los delegados observaron que durante la Conferencia se presentaría un proyecto de directrices para las estadísticas de las cooperativas para su examen y posible adopción.

Trabajadores independientes ocupados

15. Algunos delegados se mostraron inquietos en relación con la propuesta de distinguir entre empleadores y trabajadores independientes en base a la semana de referencia y a dos de las tres semanas anteriores a dicho período de referencia. La dificultad que planteaba dicha propuesta residía fundamentalmente en los posibles problemas de aplicación operativa, así como en la coherencia con el período de referencia usado para identificar la ocupación y para recabar información sobre otras características de los puestos de trabajo.
16. Para otros delegados, la idea de regularidad en la contratación de empleados era importante para excluir de la definición de empleadores a aquellas personas que contrataban a trabajadores únicamente de forma muy ocasional, lo que era frecuente en algunos países. También suscitaba preocupación la falta de claridad de la actual propuesta, ya que podía interpretarse que se exigía que la persona tuviera contratados a sus empleados durante el período propuesto. Algunos delegados encontraban que usar únicamente la semana de referencia podía provocar importantes cambios en la clasificación de los trabajadores, por ejemplo, de contratistas dependientes a empleadores, en función del momento en que se realizase la entrevista o la encuesta. Otros delegados, en particular de países desarrollados,

indicaron que la propuesta no supondría grandes diferencias, ya que la contratación de empleados de forma ocasional no estaba extendida. En los casos en que así fuera, quizá no hiciera falta agregar preguntas adicionales para evaluar la regularidad.

17. Varios delegados solicitaron aclaraciones sobre el tratamiento de los trabajadores independientes que contrataban a contratistas dependientes y los que externalizaban completamente su fuerza de trabajo, y sobre si ambos grupos se clasificarían como empleadores o no. Dado que ninguno de los dos grupos tenía las responsabilidades que conllevaba ser empleador, resultaba preferible clasificarlos como trabajadores independientes sin empleados. En lo relativo a la inclusión dentro de los empleadores de aquellas personas cuyos empleados se encontraban temporalmente ausentes durante la semana de referencia, se observó que el concepto de «ausencia temporal» se había definido en la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
18. Se concluyó que la propuesta preparada por la OIT lograba un equilibrio adecuado al vincular la definición de empleador al período de referencia de la encuesta y reflejar la idea de la contratación de los empleados de manera regular mediante la inclusión de dos de las tres semanas anteriores al período de referencia. Era necesario matizar el texto para que resultase más claro que los empleadores incluían a quienes contrataban a empleados de forma ocasional por períodos cortos de manera regular y que, en los países en que la contratación de empleados con carácter ocasional era poco frecuente, quizá no fuera necesario integrar el criterio de la regularidad en los cuestionarios de encuesta.

Contratistas dependientes

19. La gran mayoría de los delegados de la Comisión manifestaron su apoyo conceptual a la inclusión de una categoría de contratistas dependientes, si bien unos pocos consideraron que la inclusión de dicha categoría resultaba prematura. Los delegados partidarios de la categoría propuesta representaban a un amplio número de países. Varios países indicaron que el grupo era importante en su país y señalaron que los contratos mercantiles iban en aumento. Los trabajadores fuera del establecimiento eran un tipo común de contratista dependiente en los países en desarrollo, ya que la prolongación de las cadenas de suministro suponía un mayor grado de dependencia en los segmentos inferiores de la cadena.
20. Hubo un acuerdo general en cuanto a la necesidad de definir el grupo en términos de dependencia tanto económica como organizativa, y varios delegados se refirieron a las pruebas que se habían venido realizando en sus países. Se señaló que, con fines analíticos, cuando ello fuera posible, podía resultar útil identificar por separado a los subgrupos con dependencia organizativa y con dependencia económica, por ejemplo para dilucidar si existían tendencias diferentes durante las recesiones económicas.
21. Pese al consenso general en cuanto a la utilidad de la categoría de los contratistas dependientes, era preciso matizar la definición propuesta para lograr un equilibrio de manera que fuera lo bastante precisa sin resultar tan detallada que limitase futuras pruebas. Las definiciones de determinadas características asociadas con el grupo no eran lo bastante claras. Dado que los límites entre el empleo asalariado y la ocupación independiente ya no estaban claros de por sí, había que evitar que la creación de esta nueva categoría fuera a dar lugar a nuevas zonas grises en los límites entre categorías. Se acordó que el texto debería indicar que la actividad de un contratista dependiente peligraría sin la relación con otra unidad económica de la que dependía. Las pruebas llevadas a cabo en un país habían apuntado a que esa idea podía ser un criterio operativo eficaz para la medición.
22. Era preciso aclarar si los contratistas dependientes podían considerarse trabajadores pagados por el tiempo trabajado. Se acordó que, si bien a veces algunos trabajadores de la categoría podían fijar el precio de su trabajo en términos del tiempo trabajado previsto, o el pago podía especificarse en un contrato mercantil en base al tiempo trabajado, no se debería considerar que los contratistas dependientes eran remunerados por el tiempo trabajado, sino más bien en virtud de un contrato mercantil para el suministro de bienes o servicios.
23. Se solicitaron aclaraciones sobre la relación de este grupo con la ocupación informal, y en particular con los empleados informales, dado que una de las características propuestas de los contratistas dependientes era que el trabajador era responsable de tramitar sus propias cotizaciones sociales. Se había querido utilizar la responsabilidad por la liquidación de las cotizaciones sociales como posible método para diferenciar a los contratistas dependientes de quienes se autodefinían como empleados. Dado que la entidad responsable de la liquidación de las cargas fiscales y los seguros sociales en

nombre de los trabajadores variaba entre los países y a veces dentro de un mismo país, se observó que dicho criterio debía utilizarse con cautela.

24. En la resolución era necesario aclarar los límites conceptuales y operativos entre los contratistas dependientes y los empleados informales. La cuestión de la integración de los contratistas dependientes en el marco de medición de la informalidad debía abordarse por separado en el marco de las futuras discusiones sobre la medición de la ocupación informal.
25. Muchos beneficiarios de franquicias tenían empresas con empleados, por lo que quedarían excluidos de la categoría de contratistas dependientes, aunque dependiesen de un franquiciador. Pese a ello, algunos beneficiarios de franquicias sin empleados se definirían como trabajadores dependientes, ya que la empresa dejaría de existir sin el franquiciador.
26. Algunos participantes manifestaron dudas en cuanto a la medición de esta categoría, que todavía era un grupo experimental. Observaron que el solapamiento entre los grupos identificados no había sido muy grande al probar los diferentes enfoques y criterios de medición. En varios países, se estimaba que el grupo era bastante pequeño, y se apuntó a que en tales casos debía haber flexibilidad para facilitar la medición a los países, contemplando una menor frecuencia de medición en función de las circunstancias nacionales y teniendo en cuenta los posibles incrementos en la carga para los encuestados. Se señaló que una escasa incidencia de los contratistas dependientes podía interpretarse como una característica positiva de determinados mercados de trabajo, pero ello no debería constituir un motivo que impidiera la medición, especialmente en los países en que se supiese que se trataba de un grupo grande.
27. En algunos países, se había captado principalmente a agricultores al probar el criterio de la dependencia de otra entidad para definir el precio de los bienes o servicios producidos o prestados. Si bien en algunos países ello se veía como un problema, en otros se consideraba que reflejaba una realidad corriente para los productores agrícolas.
28. Se hizo hincapié en que las pruebas deberían continuar a fin de posibilitar la formulación de buenas prácticas para mejorar las orientaciones y que las entrevistas cualitativas podían servir para determinar los enfoques operativos de la medición que identificarían mejor al grupo. Las actividades llevadas a cabo en los diferentes países para poner a prueba el concepto de los contratistas dependientes también habían apuntado a la necesidad de tener en cuenta el contexto sectorial al probar distintos enfoques y criterios. Así, por ejemplo, la agricultura podía tratarse de manera distinta con respecto a otros sectores.
29. Algunos delegados observaron que, si bien el grupo era importante, resultaba difícil captar a estos trabajadores en los registros administrativos o las encuestas de establecimientos. Varios participantes indicaron que utilizaban encuestas en línea, por lo que necesitarían orientaciones sobre la medición del grupo a través de ese tipo de encuestas.
30. La conclusión fue que los contratistas dependientes representaban un grupo importante que debía medirse en la mayoría de los países, en todas las etapas de desarrollo, si bien era necesario proseguir las pruebas. De cualquier modo, cuando se supiese que el grupo era pequeño, debería haber flexibilidad en la medición, y en tales casos quizá resultara adecuado llevar a cabo las mediciones con menor frecuencia.

Empleados

31. Los delegados de la Comisión manifestaron amplio acuerdo respecto a la categoría de empleados propuesta y los cuatro grupos que la componían, a saber: empleados permanentes; empleados por tiempo determinado; empleados a corto plazo y ocasionales, y aprendices, pasantes y personas en formación remunerados. Se observó que esa distinción entre empleados permitiría observar mejor las modalidades de empleo atípico y las ocupaciones nuevas y emergentes. No obstante, se formularon preguntas solicitando aclaraciones y los participantes plantearon algunas inquietudes.
32. Los delegados pidieron que se aportara claridad sobre la cuestión de los empleados permanentes, específicamente sobre cómo debía entenderse la idea de «contratados de manera continua». La inquietud planteada se refería a si el propio puesto de trabajo se realizaba de manera continua, con posibilidad de renovación del contrato del empleado, o si el puesto de trabajo era de carácter temporal. Se aclaró que, de existir una fecha de terminación del contrato, el puesto de trabajo no debería incluirse en la categoría de empleado permanente. No obstante, era necesario esclarecer si se debía clasificar como empleado permanente a un empleado con un contrato de trabajo vigente con un empleador en particular, al mismo tiempo que un contrato temporal para trabajar con el mismo empleador en un puesto de trabajo distinto o de nivel superior.

-
33. Se planteó la cuestión de cómo debían gestionarse los períodos de prueba para medir la duración de los puestos de trabajo asalariados, ya que, según explicaron los delegados, podía haber períodos de prueba de diferente duración según el grado de competencias profesionales exigido. Se aclaró que, si una persona había empezado recientemente un puesto de trabajo en período de prueba que se esperaba continuase por tiempo indefinido, el puesto de trabajo se consideraría permanente. No obstante, se convino en que debía aportarse mayor claridad en la resolución respecto al trato de los empleados en período de prueba.
34. Algunos delegados procedentes de países en desarrollo expresaron preocupación acerca de la agrupación de los trabajadores remunerados por pieza con los empleados remunerados por tiempo trabajado, ya que los trabajadores a destajo se encontraban a menudo en situaciones de empleo precarias. Los delegados sugirieron que se considerase a esos trabajadores contratistas dependientes, en lugar de empleados. Era necesario modificar el texto en el proyecto de resolución relativo al pago por pieza para que quedase más claro en qué tipos de situaciones debía clasificarse como empleados a los trabajadores remunerados por tarea realizada o por pieza, y en qué casos se les debía considerar contratistas dependientes.
35. En los países en desarrollo, el desafío consistía en establecer un límite claro entre los empleados informales remunerados por pieza y los contratistas dependientes. En el caso de un vendedor ambulante de productos pertenecientes a otra persona que no realizase las cotizaciones de seguridad social en nombre del trabajador, este último sería considerado un contratista dependiente, en caso de percibir una remuneración solamente por comisión o directamente de los clientes. Algunos tipos de trabajadores agrícolas (por ejemplo, en la cosecha de café) a menudo trabajaban como familias enteras, sin horario fijo o incluso días establecidos, y el cabeza de familia percibía una remuneración por pieza. Era preciso aclarar si debía clasificarse a dichos trabajadores como empleados, trabajadores por cuenta propia, contratistas dependientes o trabajadores familiares auxiliares.
36. Se acordó que en la resolución debería indicarse que deberían quedar excluidos de los empleados los trabajadores sin un contrato de trabajo formal, informal o implícito si eran remunerados únicamente por pieza o por comisión. En el caso de los trabajadores sin un contrato por escrito que trabajasen con empleados con contratos formales en condiciones similares a estos, se consideraría que tenían un contrato implícito y, por lo tanto, se los clasificaría como empleados (informales).
37. Se indicó igualmente que algunos empleados podían encontrarse en situaciones de subempleo o asociarse a situaciones precarias, lo que quizá debiera medirse por separado. En ese tipo de situaciones, la información sobre la duración de la ocupación podía utilizarse para identificar a las personas con contratos de muy corta duración. Convendría tener presente el ordenamiento del tiempo de trabajo definido en la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo de la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en algunas situaciones que implicaban formas de trabajo intermitente.
38. También era necesario aclarar en la definición de «empleados» que aquellos que fueran remunerados por un intermediario, como una agencia de empleo temporal, eran empleados de la agencia y no de la organización para la que se realizaba el trabajo. En la sección del proyecto de resolución relativa a los trabajadores con relaciones de trabajo multipartitas se señalaba que el intermediario era el empleador, en consonancia con el enfoque adoptado en las encuestas de empresas y en las cuentas nacionales.
39. Se sugirió separar la categoría de los empleados a corto plazo de los empleados ocasionales, ya que los primeros podían tener una situación en la ocupación más estable que los segundos. Dado que los empleados a corto plazo solían tener características más próximas a las de los empleados ocasionales que los empleados por tiempo determinado, y dado que los empleados a corto plazo en algunos países constituían un grupo muy pequeño, se estimó que era preferible mantener una única categoría que los países pudieran dividir en sus dos componentes si ello revistiera interés para los fines nacionales.
40. Si bien en el proyecto de resolución quedaba claro que no debería clasificarse a los aprendices, pasantes y personas en formación remunerados como empleados por tiempo determinado, no quedaba claro en qué grupo debía clasificarse aquellos con contratos de corta duración. En respuesta a una pregunta respecto a si los aprendices remunerados por programas de seguridad social eran empleados, se señaló que dichos trabajadores se contabilizaban como personas ocupadas, de conformidad con la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo de la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, ya que recibían dinero por las tareas realizadas. Se los debía considerar aprendices remunerados y, por consiguiente, eran empleados. Se observó además que la variable transversal relativa a las relaciones de trabajo multipartitas ofrecía una categoría de trabajadores ocupados en los programas de promoción del empleo.

-
41. En resumen, los delegados coincidieron en general sobre la categoría de los empleados y sus subcomponentes. Se debatieron diversas cuestiones que precisaban aclaración, algunas de las cuales deberían quedar reflejadas mediante la actualización de determinadas partes del texto de la resolución, según lo señalado anteriormente.

Trabajadores familiares auxiliares/ayudantes familiares

42. Los delegados aceptaron las definiciones de trabajadores familiares auxiliares y ayudantes familiares en el trabajo de producción para el autoconsumo, pero solicitaron aclaraciones sobre cómo identificar a los trabajadores familiares auxiliares cuando había una participación de toda la familia sin una remuneración individual. Se observó que la frontera entre los trabajadores familiares auxiliares y los trabajadores por cuenta propia y los empleadores quedaba establecida mediante la afirmación según la cual los trabajadores familiares auxiliares no tomaban las decisiones más importantes que afectaban a la empresa ni tenían responsabilidad alguna con respecto a ella.

Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT)

43. Los delegados coincidieron en que la propuesta de clasificación CISeT-18 proporcionaba un conjunto coherente y sistemático de categorías y definiciones para las estadísticas sobre trabajadores clasificados por su situación, de modo que se abarcaban todas las formas de trabajo de manera exhaustiva desde el punto de vista conceptual. Se señaló que la propuesta actual no distinguía entre los voluntarios directos que producían bienes y los que prestaban servicios, lo que conllevaba limitaciones a la hora de identificar los insumos de trabajo dentro y fuera de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales. También suscitaba preocupación la viabilidad de la diferenciación entre las personas responsables de la prestación de servicios para el autoconsumo y quienes colaboraban en dichas actividades. Se observó que deberían facilitarse más orientaciones a los países en las directrices de aplicación que fuera a elaborar la OIT.
44. También se preguntó si el orden de las categorías implicaba distintos grados de dependencia. Dado que las pruebas realizadas como mínimo en un país apuntaban a que los trabajadores familiares auxiliares solían tener más independencia que los empleados y los contratistas dependientes, parecía más apropiado situar a los ayudantes familiares por delante de los contratistas dependientes. La respuesta, sin embargo, fue que el orden de las categorías no servía para clasificar a los grupos por presunto nivel de dependencia, y que, en la práctica, los trabajadores de una categoría determinada tenían grados variables de autoridad y dependencia. Se acordó que convendría incluir un texto adicional en la resolución a ese respecto.

Variables y categorías transversales

Finalidad y tipología

45. Los participantes se mostraron de acuerdo con las variables y categorías transversales y aceptaron el texto propuesto sobre su finalidad y tipología, si bien sugirieron algunos cambios. Se acordó incluir dos nuevas variables transversales, a saber, *sector institucional* y *propiedad de maquinaria, vehículos y locales*.
46. El *sector institucional*, que ya se había definido a efectos de las estadísticas empresariales, se consideraba esencial. Sin embargo, quizá fuera necesario incluir indicaciones sobre la adaptación de la clasificación del sector institucional en las directrices detalladas sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. Uno de los temas sobre los que habría que reflexionar concretamente sería el tratamiento de las cuasi-sociedades.
47. La nueva variable *propiedad de maquinaria, vehículos y locales* podía ser útil a fin de determinar la dependencia y se consideró apta para su inclusión en la lista de variables transversales recomendadas. Habría que incluir una definición pormenorizada de esa variable y sus categorías en las directrices detalladas.

Duración del puesto de trabajo o actividad productiva y tiempo de trabajo

48. Las propuestas sobre la duración del puesto de trabajo o la actividad productiva y el tiempo de trabajo contaron con la aceptación general de los participantes.
49. En lo tocante a la *duración del contrato de trabajo*, en las directrices detalladas sería preciso brindar aclaraciones sobre las situaciones en que un trabajador tenía un contrato temporal para trabajar en un puesto concreto, por ejemplo durante la ausencia prolongada de un superior, mientras era titular de un contrato permanente o a largo plazo en un puesto distinto en la misma unidad económica. Se acordó que la resolución debería indicar que esta variable también podía aplicarse a los contratistas dependientes.
50. Sobre la *antigüedad en la actual unidad económica* se señaló que si un trabajador tenía una empresa, aunque solo estuviera empleado él, por ejemplo, como contratista o subcontratista de obras, era necesario saber el tiempo trabajado en la empresa por esa persona, independientemente del número de clientes a los que prestase servicios. Así pues, en el caso de los trabajadores independientes, la antigüedad en la actual unidad económica era el tiempo transcurrido desde que la persona comenzó a trabajar en su propia empresa.
51. En el caso de los trabajadores dependientes, si un empleador dejaba de liquidar las cotizaciones al seguro social o volvía a contratar a antiguos empleados bajo un contrato mercantil, los trabajadores podían experimentar un cambio de situación en la ocupación y pasar de empleados a contratistas dependientes. También aquí lo que debía contabilizarse era la antigüedad de los trabajadores en esa unidad económica, sin importar las diferencias de acceso a las cotizaciones sociales liquidadas por el empleador o los posibles cambios de situación en la ocupación.
52. Se acordó mantener el texto sobre el intervalo entre contratos de un mes, reconociendo asimismo los casos especiales en que cabía contemplar un intervalo de hasta tres meses. En cuanto a la economía de las plataformas y aplicaciones digitales con tareas de corta duración, se señaló que constituía un ámbito en evolución que era preciso estudiar más detenidamente. Se propuso la posibilidad de contabilizar el tiempo que la persona había estado registrada en una plataforma determinada.
53. Hubo una pregunta específica sobre los empleados por tiempo determinado cuya ocupación terminaba al finalizar un proyecto, y sobre la conveniencia de agregar una nueva categoría como «duración del trabajo incierta». Sin embargo, los delegados llegaron a la conclusión de que, en el caso de los puestos de trabajo por proyecto o los puestos de trabajo estacionales, sin fecha exacta de finalización conocida, era preferible pedir a los encuestados que indicasen su duración aproximada.

Razones para un puesto de trabajo no permanente y tipo de contrato

54. Los participantes se mostraron de acuerdo con las variables transversales propuestas sobre las razones para un puesto de trabajo no permanente y el tipo de contrato.
55. En las directrices detalladas debía aclararse el significado de la categoría «período de servicio exigido antes de la obtención de un contrato permanente», que hacía referencia a los casos en que los contratos permanentes únicamente se concedían tras un determinado período de empleo con una unidad económica concreta. En relación con los contratos sin límite de tiempo, se indicó que los puestos de trabajo en cuestión deberían considerarse permanentes aunque pudieran terminar al cabo de un breve período de prueba.
56. Se señaló que la categoría del «trabajo en formación, aprendizaje o pasantía» tenía que ver con los empleados (puesto que se hallaba bajo el epígrafe de los motivos para la no permanencia en el puesto de trabajo) y su objetivo era reflejar razones por las que un contrato no era permanente. A fin de lograr una mayor claridad a este respecto, se acordó introducir la palabra «remunerado» en la denominación de esta categoría.

Tipo de ingreso de la ocupación

57. Los delegados se mostraron de acuerdo con las definiciones y categorías de las variables propuestas en relación con el tipo de ingreso de la ocupación y el tipo de ingreso principal. Sugirieron añadir «(incluidos sueldos y salarios)» a la categoría «por tiempo trabajado».

Trabajadores estacionales

58. Los delegados aceptaron el texto sobre los trabajadores estacionales propuesto por la OIT.

Tipo de lugar de trabajo

59. En el debate sobre las categorías relativas al tipo de lugar de trabajo, se solicitaron aclaraciones acerca del concepto de mercado, ante una posible superposición con otras categorías. Se señaló que en el documento de sala 5 el mercado se definía como un espacio designado de manera formal o informal para la venta de bienes o servicios y que los bienes a la venta por lo general se retiraban al final de cada jornada. Los participantes coincidieron en que convendría agrupar las categorías con fines analíticos, siguiendo la correspondencia entre esas categorías y las categorías de los censos sobre el tipo de lugar de trabajo que figuraban en el documento de sala 5.

Trabajadores a domicilio

60. Los delegados aceptaron la definición propuesta de trabajadores a domicilio.

Trabajadores domésticos

61. Los delegados manifestaron un firme apoyo a las propuestas relativas a los trabajadores domésticos. Dado que las normas estadísticas tenían por objeto fundamentar la formulación de políticas y ofrecer información sobre la realidad de los trabajadores domésticos en situaciones de diverso tipo, parecía oportuno que el texto hiciera referencia a un concepto más amplio que el contemplado en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Los delegados insistieron en la importancia de medir el trabajo doméstico no remunerado, así como el trabajo doméstico a cambio de remuneración o beneficio.
62. Algunos participantes manifestaron dudas sobre la adecuada identificación y clasificación de las personas «contratadas» y remuneradas por los hogares. Se explicó que todos los trabajadores empleados directamente por los hogares se consideraban empleados domésticos, con independencia del tipo de trabajo realizado. Los trabajadores que no eran contratados directamente por los hogares pero que prestaban servicios a hogares debían clasificarse como trabajadores domésticos si sus ocupaciones eran las que normalmente desempeñaban los empleados domésticos contratados directamente por los hogares, en base al análisis empírico de las ocupaciones de dicho grupo.
63. Se señaló que los trabajadores domésticos que prestaban servicios a varios hogares no deberían clasificarse automáticamente como trabajadores independientes. Los que tenían un contrato de trabajo formal o informal con seis hogares, por ejemplo, tenían seis empleadores distintos y, por lo tanto, seis puestos de trabajo. En cambio, si estaban claramente ocupados por beneficios, podían considerarse contratistas dependientes o trabajadores independientes.

Relaciones de trabajo multipartitas

64. Hubo consenso en cuanto a la necesidad de contar con categorías de las relaciones de trabajo multipartitas y algunos delegados señalaron que se trataba de un importante grupo ocupacional en sus países. La distinción entre los trabajadores cedidos por una agencia para realizar tareas para otra empresa y los contratados por su empleador para prestar servicios específicos en los locales de su cliente recabó gran apoyo.
65. Con todo, los delegados encontraron que ciertos problemas con la terminología empleada dificultaban la distinción propuesta entre los empleados contratados mediante agencias de empleo privadas y los empleados que prestaban servicios externalizados. Había quien opinaba que el texto tal como estaba redactado abarcaba relaciones de trabajo de muchos tipos diversos. La terminología empleada hacía posible la inclusión involuntaria de determinados grupos, como los obreros de la construcción en régimen de subcontratación. Se prefirió la expresión «empleados de agencias» a la de «empleados contratados mediante agencias de empleo privadas».
66. También hubo quienes se interesaron por la coherencia con la terminología del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), si bien se constató que la resolución tenía por objeto definir normas para la medición y, por lo tanto, no debería ser un reflejo directo del Convenio. El texto de la resolución se modificó en varios puntos a fin de reflejar las inquietudes de los participantes.

Variables relacionadas con la medición de la protección social y la ocupación informal

67. Los delegados destacaron la importancia de medir la informalidad y reconocieron que la resolución iba más encaminada a reflejar las variables conexas que a intentar medir la ocupación informal, lo que requería un enfoque más amplio.
68. En general, se consideró que las tres variables de la protección social relacionada con la ocupación, el acceso a vacaciones anuales pagadas y el acceso a licencia de enfermedad pagada permitían entender el grado de cobertura social. Los delegados convinieron igualmente en que la finalidad de esas variables debería ser medir la cobertura efectiva y no tanto la cobertura legal, y acordaron que en el título de la sección se mencionara específicamente la protección social, puesto que las variables en cuestión iban más allá de la medición de la informalidad.

Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos

69. Las propuestas relativas a las fuentes de datos y las directrices para la recolección de datos en relación con las nuevas clasificaciones recibieron el visto bueno general. Algunos delegados encontraron preocupante que ante todo se hiciera referencia a la recopilación de datos en relación con la CISO-18. Se acordó hacer una mayor referencia a la recopilación de datos en relación con la CISeT-18, en particular en lo tocante a las diversas fuentes pertinentes para la recopilación de datos sobre las distintas formas de trabajo no remunerado.
70. Se pidieron aclaraciones sobre si las directrices para la recolección de datos vigentes estaban en consonancia con las normas de la 19.^a CIET, y se manifestó particular interés en saber si hacían falta estrategias de recolección de datos diferentes en las encuestas de hogares para captar información sobre la participación en la fuerza de trabajo y la participación en formas de trabajo distintas de la ocupación, como el trabajo de producción para el autoconsumo y el trabajo voluntario. La respuesta fue que las directrices se basaban en los últimos resultados de las pruebas piloto realizadas por la OIT y se alineaban con las normas de la 19.^a CIET.
71. Algunos delegados plantearon dudas sobre cómo salvar las diferencias en los resultados de las distintas encuestas u otras fuentes dentro de un país. Se acordó que la OIT facilitaría asistencia técnica, herramientas, materiales y directrices para ayudar a los países a producir estadísticas comparables alineadas con la CISO-18 y la CISeT-18.

Indicadores

72. Hubo un consenso general entre los delegados respecto del conjunto de indicadores propuesto. Una de las pocas sugerencias fue añadir un indicador relativo a la informalidad, en el entendimiento de que la finalidad de la resolución no era medir la ocupación informal. Se acordó agregar un indicador sobre los trabajadores con protección social relacionada con la ocupación.
73. Los delegados sugirieron introducir precisiones terminológicas para aclarar la medición del promedio de horas en lugar del volumen total y la medición de todos los puestos de trabajo adicionales y no solo del segundo puesto de trabajo. Algunos delegados aludieron a la dificultad de contabilizar todos los puestos de trabajo, lo que alargaría el cuestionario, y sugirieron que en la resolución se consignara un límite máximo en aras de la comparabilidad. En vista de la complejidad y el coste que conllevaba preguntar por una multiplicidad de puestos de trabajo, se acordó que aquella sería una cuestión que se debería determinar en el contexto nacional, puesto que la prevalencia del pluriempleo y el número de puestos de trabajo que se tenían a la vez variaba mucho en función del país. Un límite máximo no redundaría en una mayor comparabilidad.
74. Se solicitó a la OIT que facilitase una herramienta para derivar los indicadores propuestos de manera uniforme en los distintos países, en base a un modelo de instrumento de recopilación de datos.

Labor futura

75. Hubo un consenso general en cuanto a los futuros temas de trabajo. Los delegados señalaron que la OIT debía facilitar asistencia técnica, herramientas, materiales y manuales para ayudar a los países a adoptar la nueva resolución.

-
76. Se insistió en que era necesario más trabajo acerca de la medición de las relaciones de trabajo multipartitas y la dependencia, especialmente en lo tocante a los contratistas dependientes.
 77. Varios delegados destacaron que habría que alinear el marco estadístico relativo a la medición de la informalidad con la resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. Se indicó que ello debería llevarse a cabo en el marco de una revisión del marco estadístico sobre la economía informal.
 78. Se propuso la elaboración de un conjunto de directrices con ejemplos prácticos y concretos, incluidos los citados durante las reuniones de la Comisión, a fin de ayudar a los países a aplicar las normas. Asimismo, se sugirió elaborar una correspondencia entre la CISE-93 y la CISO-18 para facilitar a los países la transición a las nuevas normas.

Anexo 2

Informe de la Comisión de revisión de la metodología de indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de nivel III

1. La Comisión se reunió por primera vez el viernes, 12 de octubre de 2018, y tras dos sesiones finalizó su trabajo el mismo día.
2. El Presidente de la Comisión, Sr. L. R. Morales Vélez (México), declaró abierta la sesión y recordó a los participantes el objetivo de la labor de la Comisión: proponer proyectos de resolución a la Conferencia para la adopción de la metodología de dos indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de nivel III, en particular los indicadores 8.8.2 y 8.b.1¹.
3. El Secretario General de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), Sr. R. Díez de Medina, expuso brevemente la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la clasificación de niveles de los indicadores. En ese sentido, destacó el papel de los organismos custodios de cada indicador de los ODS, observando que, en el caso de los indicadores de nivel III, se había encomendado a los organismos custodios que dirigiesen la labor preparatoria para contar con una metodología convenida internacionalmente. Una vez acordadas las metodologías, el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas reclasificaría los indicadores al nivel II o al nivel I, según la disponibilidad de datos.
4. El orador se refirió al indicador 8.8.2 de los ODS respecto al proceso que llevó al Grupo Interinstitucional a solicitar a la CIET que adoptara una metodología convenida internacionalmente para ese indicador y a expresar apoyo a la OIT para que se convirtiese en el organismo custodio del indicador debido a su fiabilidad y utilización de las fuentes documentales de la Organización. A este respecto, recordó que en la formulación original del indicador sobre derechos laborales se aludía a tres fuentes (no solo a las fuentes documentales de la OIT), y que la OIT había advertido que solo estaría en condiciones de fungir como organismo custodio si se utilizaban exclusivamente las fuentes documentales oficiales de la Organización. Subrayó la importancia de la serie de consultas oficiosas con los mandantes que había celebrado la OIT antes de la CIET, con vistas a obtener apoyo tripartito para la metodología. En 2017, el proceso de consulta abarcó tres rondas de discusiones bipartitas con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y una consulta tripartita posterior, en abril de 2018, con representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Las consultas dieron lugar a la introducción de varias enmiendas a la metodología inicialmente propuesta, que se recogieron en el documento de sala 1.

Indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

5. En sus presentaciones, los representantes del Secretario General, Sr. D. Kucera y Sra. D. Sari, expusieron las principales enmiendas a la metodología convenida por los mandantes de la OIT por medio de consultas bipartitas y tripartitas celebradas en 2017 y 2018; los principales elementos de la metodología (esto es, las principales premisas, a saber, la validez de las definiciones, la fiabilidad entre codificadores, la reproducibilidad y la transparencia); los 180 criterios de evaluación elaborados para la codificación de las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva; la diferencia de trato entre los países que habían ratificado los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT y los que no habían ratificado dichos Convenios; las seis fuentes documentales de la OIT utilizadas para la codificación; las normas de codificación; la manera en que se aplicaban las ponderaciones y en que se efectuaba la conversión de la codificación a puntuaciones de los países, y el proceso de codificación propiamente dicha. Los oradores explicaron cómo se había utilizado el método Delphi (método de evaluación y examen basado en encuestas realizadas por un grupo de expertos, especialmente

¹ Indicador 8.8.2: «Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio». Indicador 8.b.1: «Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para la ocupación de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de ocupación».

versados en derecho internacional del trabajo y la OIT y su sistema de control, que conservaron el anonimato unos de otros) con el fin de elaborar ponderaciones de los criterios de evaluación para la normalización de los indicadores, con miras a garantizar un mayor grado de objetividad en la elaboración de ponderaciones generales.

6. En la posterior discusión, varios delegados, entre ellos, representantes de los empleadores y de los trabajadores, expresaron su gratitud a la OIT por la labor realizada, y por la claridad y transparencia del informe. Asimismo, manifestaron su apoyo a la OIT como organismo custodio del indicador 8.8.2. Varios delegados señalaron que, en la metodología propuesta, se habían abordado con suficiencia los principales desafíos estadísticos para el cálculo del indicador (tales como el posible doble cómputo de las violaciones, la falta de transparencia en la codificación y la variabilidad entre codificaciones).
7. Varios delegados consideraron alentador que se hubiese previsto un período de prueba para la metodología antes de efectuar una evaluación en 2020, con el fin de revisarla y mejorarla, según procediese, basándose en la experiencia. También se manifestó amplio apoyo a la OIT para la coordinación de la creación de un comité tripartito que se encargase de examinar ulteriores mejoras al método.
8. Algunos delegados expresaron preocupación acerca de la diferencia de trato entre los países que habían ratificado los Convenios de la OIT pertinentes y los países que no los habían ratificado, y también sobre si tal desequilibrio pudiese desalentar a los países a ratificar dichos instrumentos jurídicos. En su respuesta, los representantes del Secretario General observaron que existían varios medios de equilibrar la información entre los países que habían ratificado los Convenios y los países que no los habían ratificado. Por ejemplo, los casos del Comité de Libertad Sindical (CLS) abarcaban tanto a países que habían ratificado los Convenios como a países que no lo habían hecho. Además, a fin de asegurar un mayor equilibrio, se codificarían las disposiciones de la legislación nacional respectivas, aunque solamente para los países que no hubiesen ratificado los Convenios, dado que no había información disponible para esos países a través del mecanismo de control de la OIT. La codificación de la legislación nacional se llevaría a cabo en estrecha colaboración con la OIT. Al abordar la inquietud de que determinados países recurrían más al mecanismo de control de la OIT que otros, y que, por consiguiente, podían estar excesivamente representados en las fuentes documentales de la OIT, los representantes del Secretario General hicieron hincapié en que la frecuencia de casos no repercutía en las puntuaciones, sino que lo importante eran más bien las cuestiones propiamente dichas, a fin de evitar precisamente que se sancionara a los países que utilizaban el sistema de control de la OIT. Más aún, en los casos en los que se plantease la misma cuestión en varios casos diferentes o por varios órganos de control, por diseño, se contabilizaría solamente una vez. En cuanto al criterio de evaluación adicional relativo a las quejas, de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT, se aclaró que dichos casos solo se contabilizarían cuando el Consejo de Administración hubiese tomado la decisión de establecer una comisión de encuesta.
9. Se presentó otro desafío al tratar con países para los que se disponía de escasa información. Los representantes del Secretario General explicaron diversas maneras de abordar tales casos, entre otras, elaborar una lista de los países que debían eliminarse de la base de datos debido a la falta de información, sobre la base de comparaciones con los indicadores de elaboración externa (como el Índice Freedom House) y en consulta con los mandantes de la OIT.
10. En respuesta a una pregunta relativa a las medidas adoptadas para reducir al mínimo el error humano, los representantes del Secretario General recordaron que el proceso de codificación constaba de numerosas verificaciones y autoverificaciones, en particular la codificación de determinados países por varios codificadores para poner a prueba la fiabilidad entre codificadores. Podía contemplarse la posibilidad de desarrollar un sistema que permitiese comparar la codificación de todos los países. Otras verificaciones incluían la comparación de las cifras finales con las de años anteriores. En lo referente a una pregunta sobre la posibilidad de intercambios entre estadísticos nacionales y funcionarios y la OIT, los oradores observaron que el sistema de control de la OIT se basaba en el diálogo y ofrecía a los gobiernos y otros mandantes numerosas oportunidades para subsanar los errores por los órganos de control. Se esperaba que la elaboración de ese indicador alentase a los mandantes a aprovechar mejor el sistema de control.
11. El desglose de los datos por sexo y estatus migratorio se percibió como un importante desafío, ya que en las fuentes de datos utilizadas, prácticamente no se mencionaban dichas especificidades. Era necesaria una labor preparatoria para mejorar ese aspecto para la revisión de 2020.
12. Varios delegados señalaron que la elaboración del indicador era una tarea compleja que implicaba la asignación de considerables recursos por parte de la OIT, así como una decisión del Consejo de Administración de convocar el comité tripartito.

-
13. En general, los delegados apoyaron la metodología propuesta y sugirieron que se presentara a la plenaria para adopción mediante una resolución, tras leves modificaciones ².

Indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

14. La representante del Secretario General, Sra. S. Dasgupta, presentó la metodología del indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuesta según se había expuesto en el documento de sala 2 de la CIET. Proporcionó información detallada sobre los componentes de la metodología, describiendo minuciosamente las actividades de acopio y compilación de datos programadas así como los plazos previstos y el método de cálculo. Señaló que el indicador se basaba en la resolución relativa a «*La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*», adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012, y en el instrumento de política «*Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*», adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009. Más aún, la metodología se inspiraba en la experiencia con dos bases de datos sobre políticas administradas por la Oficina: políticas de empleo y políticas de empleo juvenil (YouthPOL) ³. La OIT estaba elaborando un instrumento de encuesta para recopilar información directamente de los gobiernos cada dos años (aun cuando la presentación de informes sobre el indicador a la División de Estadística de las Naciones Unidas fuese anual). Asimismo, observó que dado que los gobiernos podían contar con estrategias nacionales de ocupación de los jóvenes *de facto*, pero carecer de un documento adoptado oficialmente *de jure*, en la metodología propuesta para determinar la aplicación de las políticas de ocupación de los jóvenes solo se considerarían los documentos *de jure*.
15. La OIT iniciaría el proceso de prueba de la metodología propuesta y la compilación de datos en algunos países piloto. La elección de los países piloto se basaría en los 28 países que daban prelación a la labor sobre la ocupación de los jóvenes en el programa y presupuesto bienal de la OIT. Otros países podían participar en la encuesta piloto con carácter voluntario.
16. Los delegados brindaron amplio apoyo para que la OIT fuese el organismo custodio del indicador 8.b.1, así como a la metodología propuesta, si bien se hicieron algunas reflexiones sobre las definiciones de los principales términos utilizados. Varios delegados manifestaron inquietud acerca de cuáles serían las políticas que se considerarían «en marcha» y el hecho de que ello no reflejase la aplicación eficaz o resultados positivos de la política. La representante del Secretario General, Sra. S. Dasgupta, tomó nota de esas inquietudes, si bien señaló que la evaluación de la política estaba fuera del ámbito del indicador 8.b.1 de los ODS, aunque reconoció la necesidad de incorporar elementos de evaluación de las políticas en la metodología con el fin de lograr futuras mejoras.
17. Algunos delegados plantearon la cuestión relativa a las diferencias en el grupo de edad utilizado entre los países para definir a la juventud. La representante del Secretario General respondió que, a los fines de la presentación de informes y seguimiento internacional de ese indicador de los ODS, se aplicaría la norma internacional, esto es, el grupo etario de 15 a 24 años, inclusive. A pesar de que a nivel nacional los países podían aplicar libremente el grupo de edad que juzgasen más conveniente, en la presentación de informes sobre el indicador de la OIT, solamente se tomaría en consideración al grupo de edad de 15 a 24 años.
18. La representante de los trabajadores subrayó la necesidad de velar por que las estrategias de ocupación de los jóvenes en cuestión promoviesen el trabajo decente, y la representante del Secretario General, Sra. S. Dasgupta, expresó que esa cuestión se había integrado ya a la metodología que se basaba en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, 2009. Los representantes de los trabajadores y de los empleadores preguntaron si los interlocutores sociales participarían en el proceso, y la representante del Secretario General confirmó que desempeñarían una función importante en la elaboración y aplicación de las políticas, en particular a nivel nacional.
19. Los delegados convinieron en que la metodología propuesta debía presentarse a la plenaria de la CIET para su adopción mediante una resolución, a la cual se agregaría en un anexo la metodología detallada.

² Tales modificaciones abarcaban la introducción de una referencia en el apartado *a)* del documento de sala 1, en cuya sección 8 se solicitaba a la OIT a coordinar la creación de un comité tripartito con el fin de examinar la introducción de nuevas mejoras en el método. De modo similar, se incluiría una referencia en el apartado *c)* a la asignación de recursos, y se agregaría una nueva sección, instando al Consejo de Administración a examinar la posibilidad de convocar un comité tripartito para acometer las mejoras necesarias en la metodología.

³ Las políticas de empleo contienen información sobre las políticas nacionales de empleo. YouthPOL contiene información específica sobre las políticas y la legislación en materia de empleo juvenil a nivel nacional.

Anexo 3

Resoluciones adoptadas

I. Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo

Preámbulo

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Habiendo examinado los textos pertinentes de la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993);

Tomando en consideración la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013), y la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo, adoptada por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2008), así como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Recordando las disposiciones del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170), que complementa dicho Convenio, así como la necesidad de asegurar la coherencia con otras normas estadísticas internacionales, sobre todo con respecto al Sistema de Cuentas Nacionales, el tiempo de trabajo, los ingresos relacionados con la ocupación y el trabajo en la economía informal;

Reconociendo la necesidad de revisar y ampliar las normas vigentes sobre estadísticas de la situación en la ocupación a fin de facilitar una mejor medición estadística de varios aspectos de las relaciones entre los trabajadores y las unidades económicas para las que realizan su trabajo; monitorear adecuadamente los cambios en las modalidades y formas del trabajo en la ocupación; ampliar el ámbito de aplicación de las normas estadísticas sobre las relaciones laborales para abarcar todas las formas de trabajo; y proporcionar directrices sobre un conjunto más amplio de medidas que el que se ha definido previamente en el ámbito internacional, mejorando así la pertinencia y la utilidad de las normas para los países y territorios (denominados en lo sucesivo «países») en todas las etapas de desarrollo;

Haciendo notar la utilidad de estas normas para mejorarla comparabilidad internacional de las estadísticas sobre las situaciones contractuales de los trabajadores y su contribución a la medición del trabajo decente y el nivel de bienestar de los hogares y de la sociedad en general — apoyando y facilitando de este modo la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible — así como al logro de la justicia de género;

Reconociendo que la pertinencia de las estadísticas sobre las relaciones de trabajo para un país dado dependerá de la naturaleza de su sociedad, de los mercados de trabajo y la normativa laboral, así como de las necesidades de los usuarios y que, por lo tanto, su aplicación se verá determinada hasta cierto punto por las circunstancias nacionales,

Adopta, con fecha 19 de octubre de 2018, la siguiente Resolución, que sustituye a la Resolución de 1993 y al párrafo 25 de la Resolución de 2013 antes citadas.

Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente resolución tiene por objeto establecer normas que sirvan para orientar a los países en la actualización, armonización y perfeccionamiento de sus programas estadísticos que incluyen información sobre relaciones de trabajo. Las estadísticas de las relaciones de trabajo versan sobre:

-
- a)* las relaciones de autoridad entre los trabajadores y las unidades económicas en las que trabajan o para las que realizan el trabajo, y *b)* los riesgos económicos derivados de la situación contractual u otras condiciones en las que se realiza el trabajo. Estas estadísticas pueden referirse a todas las formas de trabajo, incluyendo el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo.
2. Estas normas deberían facilitar la producción de estadísticas nacionales sobre las relaciones de trabajo para diversos fines en el marco de un sistema nacional integrado de estadísticas del trabajo basado en conceptos y definiciones comunes en conformidad con las actuales normas estadísticas internacionales y directrices conexas para las estadísticas del trabajo adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).
3. A fin de promover la coherencia e integración de las estadísticas procedentes de diversas fuentes sobre múltiples características de las relaciones de trabajo, la resolución proporciona:
- a)* un marco conceptual general para las estadísticas de las relaciones de trabajo;
 - b)* una Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación revisada (designada con la abreviatura CISO-18);
 - c)* una Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (designada con la abreviatura CISET-18) como clasificación de referencia que comprende todas las formas de trabajo;
 - d)* un conjunto de variables y categorías transversales que no se recogen en las categorías de clasificación de la situación en el trabajo, con el fin de proporcionar información más detallada sobre las características asociadas al grado de estabilidad y permanencia de una modalidad de trabajo en particular, y permitir la identificación de grupos particulares que revisten interés para las políticas, y
 - e)* un conjunto de conceptos, definiciones y directrices de carácter operativo para la recolección y compilación de estadísticas sobre la situación en la ocupación y las variables transversales.
4. Las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas que son pertinentes y revisten interés para las estadísticas de las relaciones de trabajo varían según la forma de trabajo de que se trate y los fines analíticos a que respondan las estadísticas. Por lo tanto, algunos de los conceptos, variables, esquemas de clasificación y categorías que se describen en estas normas sólo serían pertinentes para determinadas formas de trabajo, mientras que otros deberían aplicarse a todas las formas de trabajo.
5. Cada país debería procurar desarrollar su sistema de estadísticas de las relaciones de trabajo a fin de proporcionar una base adecuada de información para diversos fines analíticos y descriptivos, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. Dicho sistema debería diseñarse de modo que permita obtener información sobre:
- a)* la naturaleza del riesgo económico y la autoridad a que están expuestos los trabajadores, la intensidad y la naturaleza del vínculo entre los trabajadores y la unidad económica donde trabajan, y el impacto que los cambios económicos y sociales tienen en su trabajo;
 - b)* los efectos de las políticas gubernamentales en relación con la creación de empleo, la promoción de las empresas y la reglamentación del mercado laboral relativa a la naturaleza de los puestos de trabajo y la calidad del empleo;
 - c)* los efectos de las políticas y normativas públicas sobre las formas de trabajo no remuneradas;
 - d)* el grado en que la ocupación y otras formas de trabajo permiten acceder a la protección social y a la seguridad del ingreso;
 - e)* los salarios, ganancias y costos de la mano de obra;
 - f)* el impacto fiscal de la ocupación en varios tipos de relaciones de trabajo;
 - g)* la situación socioeconómica;
 - h)* el volumen de trabajo o insumos de trabajo para las cuentas nacionales, desglosado por trabajadores ocupados a cambio de remuneración y trabajadores ocupados por beneficios;
 - i)* la participación en diferentes tipos de relaciones de trabajo de grupos de población como mujeres y hombres, jóvenes, niños, migrantes y otras categorías objeto de políticas específicas, y
 - j)* las relaciones entre distintas modalidades de las formas de trabajo y sus resultados económicos y sociales.

-
6. Cuando elaboren estadísticas de las relaciones de trabajo, los países deberían esforzarse por aplicar estas normas con el objeto de facilitar la comparabilidad internacional y de evaluar las tendencias y cambios estructurales a efectos de los análisis económicos, sociales y del mercado laboral.

Conceptos de referencia

Unidades estadísticas

7. Las unidades pertinentes para la producción de estadísticas de las relaciones de trabajo son personas, puestos de trabajo o actividades productivas, y unidades económicas.
8. El **puesto de trabajo** o la **actividad productiva** se define como el conjunto de tareas y obligaciones desempeñado por una persona, o que se prevé que una persona desempeñe, para una sola unidad económica:
 - a) La expresión *puesto de trabajo* se utiliza en relación con el trabajo en la ocupación. Esta unidad estadística, cuando se refiere al trabajo de producción para el autoconsumo, al trabajo en formación no remunerado y al trabajo voluntario, se denomina *actividad productiva*.
 - b) Las personas pueden tener uno o varios puestos de trabajo durante un período de referencia determinado. En las estadísticas de la ocupación, el **puesto de trabajo principal** se define como aquel al que corresponde el mayor número de horas habitualmente trabajadas, conforme a la definición establecida en las normas estadísticas internacionales vigentes sobre tiempo de trabajo. En ausencia de información sobre las horas habitualmente trabajadas, otra información como los ingresos de cada puesto de trabajo podría utilizarse como indicador indirecto para identificar el puesto de trabajo principal.
 - c) Para las personas ocupadas como trabajadores independientes, el número de puestos de trabajo se refiere al número de unidades económicas de las que son propietarios o copropietarios, sin importar el número de clientes a los que presten servicios.
 - d) En el caso de las personas ocupadas como trabajadores dependientes, debería considerarse que el conjunto de tareas realizadas por el trabajador se efectúa para la unidad económica de la que este depende. Si un trabajador depende de más de una unidad económica, se debería definir un puesto de trabajo diferente para cada unidad económica de la cual depende el trabajador.
 - e) Cuando una persona se dedica a actividades de producción tanto de bienes como de servicios para el autoconsumo del mismo hogar, las actividades productivas se definen como actividades separadas. Ello permite la identificación de las actividades productivas dentro y fuera de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN).
9. Las estadísticas de las relaciones de trabajo se refieren primordialmente a las características de los puestos de trabajo o las actividades productivas en determinadas unidades económicas. Así pues, las personas pueden tener tantas relaciones de trabajo como puestos de trabajo o actividades productivas en unidades económicas. Puesto que algunos tipos de relaciones de trabajo y algunos trabajos en la ocupación pueden ser más frecuentes en las actividades secundarias que en el puesto de trabajo principal, las estadísticas de las relaciones de trabajo en los puestos de trabajo o actividades productivas de carácter secundario o de otro tipo son necesarias para lograr una comprensión cabal del alcance de todos los tipos de relación de trabajo, con inclusión de los que son propios de las formas de empleo atípico y de formas de trabajo nuevas y emergentes.
10. Dos características de los puestos de trabajo y las actividades productivas son pertinentes para su diferenciación según la situación en el trabajo y la situación en la ocupación, y su clasificación en grupos agregados. Una es el tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer en relación con el trabajo realizado y otra, el tipo de riesgo económico al que está expuesto.

Tipo de autoridad

11. El *tipo de autoridad* hace referencia a la naturaleza del control que tiene el trabajador sobre la organización de su trabajo, la naturaleza de la autoridad que ejerce sobre la unidad económica para la que se realiza el trabajo (incluidas sus actividades y transacciones), y el grado en que el trabajador depende de otra persona o unidad económica para la organización del trabajo y/o el acceso al mercado. El tipo de autoridad se usa para clasificar a los trabajadores como *dependientes* o *independientes*. Dado que, en la práctica, los trabajadores comprendidos dentro de cada una de estas categorías

amplias pueden tener un mayor o menor grado de autoridad y dependencia, existe hasta cierto punto una continuidad entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente.

Trabajadores independientes

12. Los trabajadores independientes son propietarios y controlan las actividades de la unidad económica para la que trabajan. Toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que realizan su trabajo y sobre la manera en que organizan su trabajo, no rinden cuentas ni son supervisados por otras personas, ni son dependientes de una sola unidad económica o persona para el acceso al mercado, las materias primas o los bienes de capital. Pueden trabajar por su cuenta o en colaboración con otros trabajadores independientes y pueden proporcionar o no trabajo a terceros. La categoría de «trabajadores independientes» de la clasificación de la situación en la ocupación es la más adecuada para identificar a los emprendedores y recopilar estadísticas al respecto.

Trabajadores dependientes

13. Los trabajadores dependientes son aquellos que no ejercen autoridad o control completo sobre la unidad económica para la que trabajan. Si son trabajadores ocupados por beneficios, no tienen empleados y no toman las decisiones más importantes sobre las actividades de la unidad económica para la que trabajan.

Tipo de riesgo económico

14. El *tipo de riesgo económico* hace referencia al grado en que un trabajador: 1) pueda estar expuesto a la pérdida de recursos financieros u otros recursos en el desempeño de la actividad, y 2) pueda experimentar incertidumbre respecto a la percepción de ingresos en efectivo o en especie por el trabajo realizado o no percibir ningún ingreso en absoluto.
15. Desde el punto de vista operativo, el riesgo económico puede medirse teniendo en cuenta:
 - a) si se percibe ingresos por el trabajo realizado y de qué naturaleza son los ingresos;
 - b) el grado de estabilidad o permanencia del puesto de trabajo o de la actividad productiva, y
 - c) el grado en que el trabajador esté protegido en caso de enfermedad, accidente o terminación del puesto de trabajo.
16. En las estadísticas de la ocupación, el tipo de riesgo económico se usa para clasificar a las personas ocupadas como *trabajadores ocupados por beneficios* o *trabajadores ocupados a cambio de remuneración*, basándose principalmente en la naturaleza de los ingresos que se perciben en un determinado puesto de trabajo. Uno de los aspectos de la naturaleza de los ingresos que se tienen en cuenta es si se percibe o se espera percibir un ingreso:
 - a) en forma de beneficios (lo que también supone el riesgo de pérdidas);
 - b) basado en el tiempo trabajado;
 - c) por unidades de bienes producidos o servicios prestados, o
 - d) como retribución por la producción de bienes o la prestación de servicios.

Trabajadores ocupados por beneficios

17. Los *trabajadores ocupados por beneficios* son personas ocupadas cuyos ingresos depende directamente y por completo de los beneficios o pérdidas de la unidad económica en la que trabajan, incluyendo los ingresos en efectivo o en especie por medio de una transacción comercial por los bienes producidos o los servicios provistos. Estos trabajadores no perciben sueldos o salarios por el tiempo trabajado.
18. Quedan excluidos de esta categoría los gerentes-propietarios de sociedades. Si bien estos se exponen al riesgo económico de perder el capital invertido en la sociedad, ese riesgo es mitigado, ya que su responsabilidad es limitada en la medida en que las sociedades son entidades jurídicas distintas de las personas físicas a las que pertenecen. Los gerentes-propietarios pueden percibir sueldos o salarios aun cuando la sociedad no registre beneficios, así como recibir pagos derivados de los beneficios generados.

Trabajadores ocupados a cambio de remuneración

19. Los trabajadores ocupados a cambio de remuneración son personas ocupadas que perciben o esperan percibir ingresos en efectivo o en especie por el tiempo trabajado, o por cada unidad de bienes producidos o servicios provistos. Incluye a los empleados y a los gerentes-propietarios de sociedades con un puesto de trabajo en una empresa constituida en sociedad de la que son propietarios, y en la que tienen una participación mayoritaria.

Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18)

20. En la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO-18) los puestos de trabajo en la ocupación a cambio de remuneración o por beneficios se clasifican en diez categorías detalladas sobre la base de los conceptos de tipo de autoridad y tipo de riesgo económico descritos *supra*. Esas categorías pueden agregarse con arreglo a dos jerarquías de clasificación alternativas: la *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A)* y la *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de riesgo económico (CISO-18-R)*.
21. Las dos jerarquías de situación en la ocupación basadas en el riesgo económico y en la autoridad deberían tener igual prioridad en la compilación de productos estadísticos. Las estadísticas procedentes de encuestas de fuerza de trabajo y, cuando sea posible, de otras fuentes pertinentes, deberían compilarse de forma periódica con arreglo a ambas jerarquías.

Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de autoridad (CISO-18-A)

22. En el nivel superior, la CISO-18-A establece una dicotomía entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes en la que:

Los *trabajadores independientes* se clasifican en los siguientes grupos:

- A. Empleadores
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
- B. Trabajadores independientes sin empleados
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

Los *trabajadores dependientes* se clasifican en los siguientes grupos:

- C. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
- D. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

23. La CISO-18-A es apropiada para varios tipos de análisis del mercado de trabajo, en particular los análisis del impacto de los ciclos económicos en el mercado de trabajo y de las políticas públicas de creación y regulación del empleo. También es la jerarquía más apropiada para su utilización como variable en la compilación de estadísticas clasificadas por situación socioeconómica.

Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación con base en el tipo de riesgo económico (CISO-18-R)

24. En el nivel superior, la CISO-18-R establece una dicotomía entre trabajadores ocupados a cambio de remuneración y trabajadores ocupados por beneficios. Se trata de una dicotomía análoga a la distinción tradicional entre empleo asalariado y ocupación independiente que se utiliza, por ejemplo, en el SCN.

Los *trabajadores ocupados por beneficios* se clasifican en los siguientes grupos:

- F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
- C. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
- E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

Los *trabajadores ocupados a cambio de remuneración* se clasifican en los siguientes grupos:

- G. Gerentes-propietarios de sociedades
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
- D. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados

25. La CISO-18-R es apropiada para la obtención de datos para las cuentas nacionales, la identificación del empleo asalariado y su distribución, el análisis — desde la perspectiva del riesgo económico — del impacto de los ciclos económicos y de las políticas públicas en el mercado de trabajo, y la producción y análisis de estadísticas sobre salarios, ganancias y costos de la mano de obra.

Definiciones y notas explicativas de las categorías utilizadas en las dos jerarquías de la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación

A. Empleadores

26. Los *empleadores* son propietarios de la unidad económica en la que trabajan y controlan sus actividades por cuenta propia o en colaboración con terceros; como tales, contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados. En caso que sea necesario evaluar la regularidad, ésta debería entenderse en el sentido de que la unidad económica tiene por lo menos un empleado durante el período de referencia y durante al menos dos de las tres semanas inmediatamente anteriores a dicho período de referencia, aun si uno o varios empleados estuvieran contratados solo por un período corto de tiempo. En las estadísticas de la ocupación, este grupo incluye a:

- 11 – Empleadores en sociedades
- 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

11 – Empleadores en sociedades

27. Los *empleadores en sociedades* son trabajadores gerentes-propietarios de sociedades que contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los ayudantes familiares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados.

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

28. Los *empleadores en empresas del sector de los hogares* son trabajadores que individualmente o con uno o varios socios gestionan una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro, y que contratan a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares) para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados.

B. Trabajadores independientes sin empleados

29. Los *trabajadores independientes sin empleados* gestionan una unidad económica individualmente o en colaboración con terceros y no contratan a ninguna persona distinta a ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares para que desempeñen tareas de manera regular en calidad de empleados de dicha unidad económica. En las estadísticas sobre la ocupación, este grupo incluye a:

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

30. Los *gerentes-propietarios en sociedades sin empleados* son trabajadores con un puesto de trabajo como gerentes-propietarios de una empresa constituida en sociedad en la que no se contrata a ninguna persona (distinta a ellos mismos, sus socios y los trabajadores familiares auxiliares) para que desempeñe tareas de manera regular en calidad de empleado.

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

31. Los *trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados* son trabajadores que gestionan individualmente o con uno o varios socios o trabajadores familiares auxiliares una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro en la que no se contrata a ninguna persona para que desempeñe tareas de manera regular en calidad de empleado.

F. Trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares

32. Los *trabajadores independientes en empresas del sector de los hogares* son trabajadores que gestionan individualmente o con uno o varios socios o trabajadores familiares auxiliares una empresa no constituida en sociedad con fines de lucro. Pueden o no estar en condiciones de proporcionar un conjunto completo de cuentas respecto de las actividades de la empresa. Este grupo incluye a:

12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares

22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados

G. Gerentes-propietarios de sociedades

33. Los *gerentes-propietarios de sociedades* son trabajadores con un puesto de trabajo en una empresa constituida en sociedad (como, por ejemplo, las compañías de responsabilidad limitada o las sociedades en comandita) en la que:

- a) individualmente o junto con otros miembros de su familia y/o con uno o varios socios tienen una participación mayoritaria, y

- b) tienen la autoridad para actuar en nombre de la empresa por lo que se refiere a los contratos con otras organizaciones y a la contratación y el despido de empleados, con arreglo a la legislación nacional sobre la materia y las normas establecidas por el consejo de administración elegido o designado.

La expresión «participación mayoritaria» en una empresa debería entenderse en el sentido de la posesión de una proporción del capital social que da derecho a un número decisivo de votos en el consejo de administración designado o elegido o en las juntas de accionistas, o a un veto sobre sus decisiones, y no en el sentido de que se posee necesariamente una mayoría absoluta de las acciones de la empresa.

34. Los gerentes-propietarios de sociedades incluyen a:

11 – Empleadores en sociedades

21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados

C. Contratistas dependientes

35. Los *contratistas dependientes* son trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, quienes son dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan.

- a) Su dependencia puede ser de carácter operativo, mediante la organización del trabajo, y/o de carácter económico, tal como el control del acceso al mercado, del precio de los bienes producidos o los servicios prestados, o del acceso a las materias primas o los bienes de capital.
- b) Las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir sociedades, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro que se benefician de una participación en el producto de la venta de los bienes producidos o los servicios prestados por los contratistas dependientes, y/o se benefician cuando el trabajo es ejecutado por estos en lugar de por sus propios empleados.
- c) La actividad del contratista dependiente estaría en riesgo en el caso de terminación de la relación contractual con dicha unidad económica.

36. Una característica definitoria de los contratistas dependientes es que están ocupados por beneficios y pagados por medio de una transacción comercial. Por lo tanto, suelen ser los responsables de organizar su propio seguro social y otras cotizaciones sociales. Dependiendo de las circunstancias nacionales, la entidad de la que el trabajador depende no retiene los impuestos sobre sus ingresos. Una o más de las siguientes características pueden ser relevantes para su identificación en las compilaciones estadísticas, dependiendo del contexto nacional:

- a) su trabajo es organizado o supervisado por otra unidad económica en calidad de cliente o de entidad intermediaria para el acceso a clientes;
- b) el precio pagado por los bienes producidos o los servicios prestados es determinado por el cliente o un intermediario;
- c) el acceso a materias primas, equipos o bienes de capital está controlado por el cliente o un intermediario;
- d) sus modalidades o condiciones de trabajo concretas son muy similares a las de los empleados.

37. La categoría de los contratistas dependientes incluye a los trabajadores que carecen de un contrato de empleo, y:

- a) solo son remunerados por pieza o por comisión, y no se benefician de las cotizaciones sociales pagadas por la unidad económica que paga por el trabajo, o
- b) solo son remunerados mediante propinas de los clientes.

38. Quedan excluidos de esta categoría los trabajadores que:

- a) tienen un contrato de trabajo (formal, informal o implícito) con la entidad de la que dependen; o
- b) perciben un sueldo o salario por el tiempo trabajado; o

-
- c) contratan como empleados a una o a varias personas para que realicen tareas para ellos de manera regular;
 - d) gestionan una empresa constituida en sociedad.
39. Pueden identificarse dos subgrupos de contratistas dependientes cuando sea factible y pertinente en el contexto nacional:
- a) los trabajadores que desempeñan labores para terceros pero en modalidades contractuales correspondientes a las de la ocupación independiente, y
 - b) los trabajadores que han aportado recursos financieros o materiales importantes a una empresa no constituida en sociedad de la que son propietarios y gestores, pero que no tienen control o autoridad completos sobre su trabajo o sobre las actividades de la empresa.
40. La identificación de estos dos subgrupos requiere información adicional sobre la naturaleza de los recursos financieros o materiales aportados por el trabajador.

D. Empleados

41. Los *empleados* son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, de manera formal o informal, que no tienen una participación mayoritaria en la unidad económica que los emplea. Perciben una remuneración en efectivo o en especie por el tiempo trabajado o, en algunos casos, por cada tarea realizada, unidad producida o servicio prestado, incluida la venta (por unidad o por comisión). El pago por tiempo trabajado es la modalidad de remuneración más habitual. El pago en especie suele consistir en bienes de algún tipo. El pago en servicios por lo general se complementa con un pago en efectivo.
42. Los empleados pueden ser contratados en unidades de mercado, unidades no de mercado y hogares que producen bienes y/o servicios principalmente para el autoconsumo. Pueden poseer acciones de la unidad económica que los emplea o, como empleados con responsabilidades de gestión, tener autoridad sobre algunos aspectos de sus operaciones, pero no tienen una participación mayoritaria en la empresa. Dentro de la unidad económica, rinden cuentas de su actuación ante otra persona o ante un consejo.
43. En la categoría de empleados se incluye, entre otros, los siguientes grupos específicos:
- a) los trabajadores que han sido contratados en condiciones equivalentes a las de la ocupación remunerada cuando la organización empleadora establece un contrato únicamente con un intermediario, tal como un jefe de equipo o un agente organizador, y no de manera individual con el trabajador que es un empleado del intermediario;
 - b) los trabajadores miembros de las cooperativas a los que se remunera por tiempo trabajado, por tarea realizada o por unidad producida, y
 - c) los trabajadores empleados informalmente sin un contrato mercantil que son remunerados por tiempo trabajado.
44. Quedan excluidos de la categoría de empleados los trabajadores sin un contrato de empleo formal, informal o implícito (o en ausencia de información sobre la naturaleza del contrato) que:
- a) son remunerados solo por pieza o por comisión, o
 - b) son remunerados en virtud de un contrato mercantil para el suministro de bienes o servicios.
45. La categoría de empleados puede desglosarse a su vez en función de la naturaleza de las modalidades contractuales del trabajo en la ocupación, el grado de permanencia de la relación laboral y la estabilidad del tiempo de trabajo disponible para el trabajador, para conformar los siguientes grupos:
- 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados.

41 – Empleados permanentes

46. Los *empleados permanentes* son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata de manera continua o indefinida. Son trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:
- a) no se especifica una fecha o evento en que termina el empleo en una unidad económica en particular, salvo la edad o el tiempo de jubilación aplicables en dicha unidad económica;
 - b) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes producidos o servicios provistos en un período de tiempo determinado, y
 - c) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.
47. Este grupo incluye a los empleados recientemente nombrados con puestos de trabajo que están sujetos a un período de prueba inicial pero que esperan continuar por tiempo indefinido.

42 – Empleados por tiempo determinado

48. Los *empleados por tiempo determinado* son empleados a quienes se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo y se les contrata por un período de tiempo limitado de por lo menos tres meses. Son trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:
- a) se especifica una fecha, diferente a la edad o el tiempo de jubilación, en que termina el empleo o bien un evento (como el final de la cosecha o la conclusión de una obra o proyecto) que significa la terminación del empleo;
 - b) se prevé que la duración total del empleo sea de por lo menos tres meses, desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine;
 - c) el empleador acuerda proporcionar trabajo y remuneración por un número específico de horas, o pagar por la cantidad de bienes producidos o servicios prestados en un período de tiempo determinado, y
 - d) el trabajador acepta trabajar por lo menos durante el número de horas especificadas o durante el tiempo requerido para producir una cantidad determinada de bienes o servicios.
49. En la categoría de empleados por tiempo determinado se incluyen:
- a) los empleados con contratos de duración determinada de tres meses o más, y
 - b) los empleados sin acuerdos o contratos formales, en el entendimiento de que la duración del empleo será de por lo menos tres meses pero no tendrá carácter indefinido.
50. Se excluye de este grupo a los aprendices, pasantes y personas en formación remunerados con contratos de trabajo de duración determinada.

43 – Empleados a corto plazo y ocasionales

51. Los *empleados a corto plazo y ocasionales* son empleados con modalidades de empleo de corta duración y/o a quienes no se les garantiza un número mínimo de horas de trabajo por período de pago. Son trabajadores ocupados a cambio de remuneración, en puestos de trabajo formales o informales, que tienen modalidades de empleo en las que:
- a) no se garantiza que se ofrezca trabajo o se realicen actividades durante un período determinado, o
 - b) el contrato es de corto plazo, con una duración inferior a tres meses desde el primero hasta el último día en que está previsto que termine.
52. En esta categoría se incluyen dos grupos que pueden ser identificados por separado si procede, según las circunstancias nacionales: *empleados a corto plazo* y *empleados ocasionales e intermitentes*:

-
- a) Los *empleados a corto plazo* son aquéllos a quienes se garantiza un número mínimo de horas de trabajo y que están ocupados por un tiempo determinado con una duración esperada inferior a tres meses. Puede tratarse de:
 - i) empleados con contratos de trabajo con una duración inferior a tres meses, y
 - ii) empleados sin acuerdos o contratos formales, en el entendimiento de que la duración del empleo será inferior a tres meses, y
 - b) Los *empleados ocasionales e intermitentes* son aquellos que no tienen empleo garantizado por un cierto número de horas durante un período determinado, pero que pueden tener acuerdos contractuales de manera continua o recurrente. En función de las circunstancias nacionales y de las modalidades contractuales específicas relacionadas con el puesto de trabajo, este grupo incluye a los empleados contratados con carácter ocasional o intermitente, los trabajadores con contratos de cero horas, los empleados a quienes sólo se les paga cuando se presentan a un trabajo a pedido, y los trabajadores contratados por día.
53. Salvo que la duración total del empleo sea inferior a tres meses, quedan excluidos de la categoría de empleados a corto plazo y ocasionales:
- a) los trabajadores que realizan trabajo a pedido a quienes se garantiza una cantidad determinada de empleo por período de pago, y
 - b) los trabajadores a quienes se garantiza que se les ofrecerá trabajo y remuneración durante una hora a la semana por lo menos.
54. Se excluye de este grupo a los aprendices, pasantes y personas en formación remunerados con contratos de corta duración.

44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados

55. Los *aprendices, pasantes y personas en formación remunerados* son empleados que realizan alguna actividad para producir bienes o prestar servicios para terceros con el objeto de adquirir experiencia en el lugar de trabajo o competencias en un oficio o profesión, y que perciben remuneración por las tareas realizadas. La adquisición de «experiencia o competencias en el lugar de trabajo» podría ocurrir a través de contratos tradicionales, formales o informales, para obtener o no una certificación o calificación específica. Suele aplicárseles una tasa de remuneración reducida en comparación con la tasa de remuneración aplicable en el caso de los trabajadores plenamente calificados. Esta categoría incluye a las personas que participan en:
- a) pasantías, aprendizajes, formación u otros tipos de programas remunerados, formales o informales, de conformidad con las circunstancias nacionales, y
 - b) actividades de formación o de actualización de competencias remuneradas en el marco de programas de promoción del empleo, cuando participan en el proceso de producción de la unidad económica para la que trabajan.
56. Quedan excluidos de esta categoría los trabajadores:
- a) en período de prueba;
 - b) que participan en actividades generales de formación en el puesto de trabajo o de aprendizaje continuo como parte de la ocupación;
 - c) en trabajo no remunerado, y
 - d) que en su calidad de trabajadores familiares auxiliares reciben capacitación mientras trabajan en una empresa gestionada por un miembro de la familia o del hogar.

E. Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado

57. Los *trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado* ayudan a un miembro de la familia o del hogar en una empresa orientada al mercado que éste gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. Estos trabajadores no perciben ingresos regulares en forma de sueldos o salarios por el trabajo realizado, pero se pueden beneficiar en especie, o pueden percibir ingresos en efectivo de manera irregular como resultado de su trabajo, a través de

transferencias familiares o al interior del hogar, procedentes de los beneficios de la empresa o de los ingresos de la otra persona. Los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado no toman las decisiones más importantes que afectan a la empresa ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella.

Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18)

58. La Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISeT-18) proporciona un marco organizativo para las estadísticas clasificadas por la situación en el trabajo, procedentes de varias fuentes. No está previsto recolectar datos de todas sus categorías con la misma frecuencia o que se utilicen todas sus categorías para la presentación de estadísticas de alguna fuente en particular. Abarca todos los puestos de trabajo y todas las actividades productivas en todas las formas de trabajo, en particular el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario y otras formas de trabajo. En el nivel más detallado comprende 20 categorías mutuamente excluyentes, definidas sobre la base del tipo de autoridad que el trabajador puede ejercer y del tipo de riesgo económico al que está expuesto en un puesto de trabajo o actividad productiva en particular.
59. Las categorías detalladas de la situación en el trabajo pueden agregarse en función del tipo de autoridad que ejerza el trabajador para conformar ocho grupos amplios que, a su vez, pueden agregarse para establecer la dicotomía entre trabajadores independientes y trabajadores dependientes, con arreglo a la siguiente jerarquía:

Trabajadores independientes

1. Empleadores
 - 11 – Empleadores en sociedades
 - 12 – Empleadores en empresas del sector de los hogares
 - 13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo
2. Trabajadores independientes sin empleados
 - 21 – Gerentes-propietarios en sociedades sin empleados
 - 22 – Trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados
 - 23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados
 - 24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados
 - 25 – Trabajadores voluntarios directos

Trabajadores dependientes

3. Contratistas dependientes
 - 30 – Contratistas dependientes
4. Empleados
 - 41 – Empleados permanentes
 - 42 – Empleados por tiempo determinado
 - 43 – Empleados a corto plazo y ocasionales
 - 44 – Aprendices, pasantes y personas en formación remunerados
5. Ayudantes familiares
 - 51 – Trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado
 - 52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo

-
- 53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo
 - 6. Trabajadores en formación no remunerados
 - 60 – Trabajadores en formación no remunerados
 - 7. Voluntarios en o con organizaciones
 - 70 – Voluntarios en o con organizaciones
 - 9. Otros trabajadores no remunerados
 - 90 – Otros trabajadores no remunerados
 - 60. Cada uno de los grupos detallados de situación en el trabajo de la CISET-18 se refiere a una sola forma de trabajo. Los grupos que se refieren a la ocupación tienen las mismas definiciones que en la CISO-18. Los grupos agregados de la CISO-18-A que incluyen la ocupación y otras formas de trabajo tienen un ámbito de aplicación más amplio en la CISET-18 y, en algunos casos, se los designa con un nombre distinto.
 - 61. Podrían utilizarse subconjuntos de las categorías detalladas de la CISET-18 para notificar de manera conceptualmente coherente estadísticas de las relaciones laborales en el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo voluntario, el trabajo infantil y el uso del tiempo, con independencia del alcance y de las fuentes de los datos estadísticos. Las categorías de trabajo de producción para el autoconsumo y trabajo voluntario podrían agregarse del siguiente modo:
 - a) Trabajadores en la producción para el autoconsumo
 - i) Trabajadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - 23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados
 - 52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo
 - ii) Trabajadores en la producción de bienes para el autoconsumo
 - 14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo
 - 24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados
 - 53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo
 - b) Trabajadores voluntarios
 - 25 – Trabajadores voluntarios directos
 - 70 – Voluntarios en o con organizaciones

Definiciones de las categorías de la CISET-18 no incluidas en la CISO-18

13 – Empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo

62. Los *empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo* son trabajadores que realizan alguna actividad para proveer servicios, sobre todo para uso final propio, y que durante el período de referencia contratan como empleados domésticos a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de otros miembros de su hogar).

14 – Empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo

63. Los *empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo* son trabajadores que realizan alguna actividad a fin de producir bienes para uso final propio y contratan de manera regular a una o a varias personas (con inclusión de empleados temporalmente ausentes pero con exclusión de otros miembros de su hogar) a cambio de remuneración en especie o en efectivo, para producir bienes principalmente para el autoconsumo del hogar del empleador. Una parte o excedente de los bienes destinados principalmente para el autoconsumo podría destinarse a la venta o al trueque.

23 – Trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados

64. Los *trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados* son trabajadores que realizan alguna actividad para prestar servicios para uso final propio pero que no contratan a empleados domésticos.

24 – Trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados

65. Los *trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados* son trabajadores que, por cuenta propia o con uno o más socios, realizan alguna actividad para producir bienes para uso final propio y que no contratan de manera regular a ninguna persona a cambio de remuneración en efectivo o en especie para producir bienes. Una parte o excedente de los bienes destinados principalmente para el autoconsumo podría destinarse a la venta o al trueque.

25 – Voluntarios directos

66. Los *voluntarios directos* son trabajadores que, por cuenta propia o en colaboración con terceros, y con independencia de cualquier organización o grupo comunitario, realizan alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para otros hogares. Quedan excluidos de este grupo los trabajadores que producen bienes o servicios para el consumo de los miembros de la familia o del hogar del trabajador.

5. Ayudantes familiares

67. Los *ayudantes familiares* son trabajadores que ayudan a un miembro de la familia o del hogar en la producción de bienes o provisión de servicios para el consumo del hogar, ya sea en una empresa orientada al mercado que éste gestiona o bien en un puesto de trabajo que ese miembro ejerce como empleado o contratista dependiente. No toman las decisiones más importantes que afectan a la unidad económica ni tienen responsabilidad alguna con respecto a ella. Podrían percibir beneficios de los resultados de su trabajo en efectivo o en especie a través de transferencias dentro de los hogares pero no perciben sueldos o salarios convenidos.

52 – Ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo

68. Los *ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo* ayudan a un miembro de la familia o del hogar en la prestación de servicios para el consumo del hogar.

53 – Ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo

69. Los *ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo* ayudan a un miembro de la familia o del hogar en la producción de bienes para el consumo del hogar.

6. Trabajadores en formación no remunerados

70. Los *trabajadores en formación no remunerados* son personas en trabajo de formación no remunerado, tal como se define esta expresión en la norma estadística internacional más reciente sobre el trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo (en la actualidad, la Resolución I de la 19.^a CIET, párrafos 33 a 35).

7. Voluntarios en o con organizaciones

71. Los *voluntarios en o con organizaciones* son trabajadores que realizan alguna actividad no remunerada y no obligatoria con la finalidad de producir bienes o prestar servicios para terceros para o mediante cualquier tipo de organización o grupo comunitario, incluidas las unidades de mercado y no de mercado.

-
- a) Este grupo incluye a los trabajadores que producen bienes o proveen servicios para terceros a través de grupos de autoayuda, de ayuda mutua y de trabajo comunitario.
 - b) Quedan excluidos de este grupo:
 - i) los trabajadores en formación no remunerados;
 - ii) los trabajadores que realizan actividades obligatorias no remuneradas, y
 - iii) los trabajadores voluntarios directos.

9. Otros trabajadores no remunerados

72. La categoría *otros trabajadores no remunerados* comprende a los trabajadores que no pueden clasificarse en ninguno de los demás grupos de la Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo. Incluye a aquellos trabajadores que realizan actividades como, por ejemplo, la prestación de servicios no remunerados a la comunidad y el trabajo no remunerado de los reclusos, cuando son impuestos por un tribunal o autoridad similar, y el servicio militar o servicio civil no remunerados.

Variables y categorías transversales

73. Para obtener estadísticas completas y coherentes de las relaciones de trabajo es indispensable recopilar información sobre las características de los puestos de trabajo y las actividades productivas que no son objeto de medición en las clasificaciones por situación en la ocupación y por situación en el trabajo. Esa información debería presentarse mediante un conjunto de variables y categorías sobre la base de características asociadas al grado de riesgo, estabilidad y permanencia de una ocupación o modalidad de trabajo en particular, y ofrecer definiciones para situaciones que podrían recogerse en varias categorías de las clasificaciones por situación. Podrían utilizarse por sí mismas para producir estadísticas o combinarse en productos estadísticos con categorías de situación pertinentes para construir clasificaciones que revistan interés para fines nacionales.
74. Para compilar estadísticas sobre las categorías detalladas de la CISO-18 se requieren las siguientes variables transversales:
- a) duración del contrato de trabajo;
 - b) tipo de contrato;
 - c) horas de trabajo contractuales, y
 - d) tipo de ingreso de la ocupación.
75. Las variables y categorías que se indican a continuación no se requieren para la compilación de estadísticas sobre situación en la ocupación, pero son esenciales a efectos de la compilación de estadísticas coherentes sobre las relaciones de trabajo o la identificación de grupos importantes con interés estadístico:
- a) antigüedad en la actual unidad económica;
 - b) horas habitualmente trabajadas;
 - c) trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial;
 - d) motivo para la no permanencia en el puesto de trabajo;
 - e) preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente;
 - f) trabajadores estacionales;
 - g) tipo de lugar de trabajo;
 - h) trabajadores domésticos;
 - i) trabajadores a domicilio;
 - j) relaciones de trabajo multipartitas;
 - k) protección social relacionada con la ocupación;
 - l) vacaciones anuales pagadas;

-
- m) licencia de enfermedad con sueldo, y
 - n) sector institucional.
76. A continuación se indican las categorías y variables transversales recomendadas:
- a) número de empleados en la unidad económica donde está ocupado el trabajador;
 - b) tipo de ingreso principal de la ocupación;
 - c) motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente;
 - d) emprendedores, y
 - e) propiedad de maquinaria, vehículos y locales.

Duración del puesto de trabajo o actividad productiva

77. Como varias de las categorías detalladas de la CISO-18 incluyen puestos de trabajo que difieren considerablemente en cuanto a su capacidad para proporcionar ocupación plena y de manera continua, las estadísticas clasificadas por situación en la ocupación, y en particular las subcategorías relativas a los empleados, deberían complementarse con información sobre la duración del puesto de trabajo. A fin de lograr una cabal comprensión de la estabilidad de las relaciones de trabajo a lo largo del tiempo, así como para evaluar el grado de seguridad del puesto de trabajo y de los ingresos de los trabajadores en relaciones de trabajo no permanentes, es indispensable introducir dos variables relativas a la duración del puesto de trabajo o actividad productiva: la *duración del contrato de trabajo* y la *antigüedad en la actual unidad económica*.

Duración del contrato de trabajo

78. La *duración del contrato de trabajo* hace referencia al tiempo transcurrido desde que comienza hasta que concluye un contrato de trabajo escrito o verbal o, en la ausencia de un contrato en el que se especifique la duración, hasta la fecha en la que se espera que el trabajo termine. Si en el contrato no se especifica la duración del trabajo y no se ha previsto una fecha o evento, diferente de la edad o el tiempo de jubilación, que determine el fin de dicho trabajo, se considera que el acuerdo es «sin límite de tiempo determinado». Esta variable es necesaria para derivar las subcategorías de empleados, aunque también se aplica a los contratistas dependientes, a los trabajadores en formación no remunerados y a los voluntarios.
79. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, la duración del contrato debería ser la del contrato vigente (más reciente).

Antigüedad en la actual unidad económica

80. *Antigüedad en la actual unidad económica* hace referencia al tiempo transcurrido desde que el trabajador comenzó a trabajar en una unidad económica en particular y es aplicable a todas las situaciones en la ocupación. Esta variable permite medir la estabilidad y continuidad de la ocupación, incluso en los casos en que el trabajador tiene una serie de contratos con la misma unidad económica. El concepto de antigüedad en la actual unidad económica también puede aplicarse a las actividades realizadas en formas de trabajo distintas de la ocupación.
81. Cuando un trabajador tenga una serie de contratos temporales renovados de manera continua con la misma unidad económica, antigüedad en esa unidad económica debería basarse en la duración total desde el primer contrato, salvo que la duración del intervalo entre los contratos sea superior o igual a un mes. En algunos casos especiales, como, por ejemplo, cuando los maestros suplentes o en período de prueba suelen ser contratados desde el principio hasta el final del año escolar, se puede aplicar un intervalo más largo, de hasta tres meses.
82. Cuando un trabajador haya sido transferido entre diferentes establecimientos o lugares dentro de una empresa o grupo empresarial, o entre diferentes ministerios o departamentos dentro de un mismo gobierno, antigüedad en la unidad económica actual debería basarse en la unidad institucional de mayor nivel considerada como unidad económica única. En el caso de los trabajadores ocupados a través de agencias de empleo en virtud, por ejemplo, de modalidades de contratación multipartitas, antigüedad debería determinarse con relación a la agencia, y no con relación al cliente de la misma.

Categorías para la presentación de estadísticas sobre la duración del puesto de trabajo o actividad productiva

83. Las siguientes categorías deberían incluirse en los productos estadísticos normalizados para las dos variables que describen la duración del puesto de trabajo o la actividad productiva:
- menos de un mes;
 - de un mes a menos de tres meses;
 - de tres meses a menos de seis meses;
 - de seis meses a menos de 12 meses;
 - de 12 meses a menos de 18 meses;
 - de 18 meses a menos de 24 meses;
 - de 24 meses a menos de 36 meses;
 - tres años o más, y
 - sin límite de tiempo determinado.
84. En los productos estadísticos y recopilaciones de datos sobre la duración del contrato de trabajo también habría que incluir la categoría «sin límite de tiempo determinado». Para facilitar el análisis de los datos recolectados es preferible recopilar información para las variables de duración utilizando preguntas que no incluyan categorías previamente definidas, excepto la categoría «sin límite de tiempo determinado».

Tiempo de trabajo

85. La información sobre el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial, las horas habitualmente trabajadas y las horas de trabajo contractuales debería recopilarse con arreglo a las normas estadísticas internacionales más recientes para la producción de estadísticas sobre el tiempo de trabajo (en la actualidad, la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo adoptada por la 18.^a CIET). La información sobre las horas de trabajo contractuales es necesaria para determinar si los empleados tienen un mínimo garantizado de horas de trabajo, y es imprescindible para derivar las subcategorías de empleados.

Razones para un puesto de trabajo no permanente

86. La ocupación de carácter temporal u ocasional puede estar relacionada con las características del puesto de trabajo o del mercado laboral, con las preferencias de las personas o con la necesidad que éstas tengan de conciliar el trabajo con otras responsabilidades. Las estadísticas sobre estas diferentes dimensiones del empleo no permanente pueden compilarse utilizando las tres variables siguientes:
- Razones para un puesto de trabajo no permanente
 - preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente, y
 - motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente.
87. Las razones para un puesto de trabajo no permanente se refiere a las características del puesto de trabajo que determinan su carácter temporal u ocasional. Deberían recopilarse estadísticas respecto de todos los puestos de trabajo de las personas ocupadas que no sean empleados permanentes. También deberían recopilarse estadísticas con respecto a los contratistas dependientes cuando ello revista interés para los fines de cada país. Dependiendo de cuál sea el enfoque de medición que se adopte, la información sobre los motivos de la no permanencia en el puesto de trabajo puede utilizarse para identificar tanto los puestos de trabajo estacionales como el trabajo de los aprendices, pasantes y personas en formación remunerados.
88. Los productos estadísticos sobre las razones para un puesto de trabajo no permanente deberían incluir las siguientes categorías por lo menos:
- trabajo estacional;
 - trabajo en formación, aprendizaje o pasantía remunerado;

- trabajo como sustituto;
- conclusión de un proyecto;
- programas de creación de empleo;
- período de servicio exigido antes de la obtención de un contrato permanente, y
- otros motivos.

Los «motivos habituales en la rama de actividad o la ocupación» se incluyen en la categoría «otros motivos», pero podrían identificarse por separado cuando ello sea relevante en el contexto de cada país.

89. Debería crearse una variable independiente, denominada «*preferencia o no por un puesto de trabajo no permanente*», para establecer si el carácter no permanente del puesto de trabajo es o no una preferencia de la persona interesada. Se trata de determinar si la razón por la que una persona ocupa un puesto de trabajo no permanente es que no desea tener un puesto de trabajo permanente.
90. Las estadísticas sobre los *motivos por los que se prefiere un puesto de trabajo no permanente* se refieren a las circunstancias de la persona que pudieran haber motivado su preferencia por ocupar un puesto de trabajo no permanente. Estos datos pueden compilarse cuando ello revista interés para los fines de cada país. Entre tales motivos podrían figurar los siguientes:
 - trabajo combinado con estudios;
 - trabajo combinado con la jubilación;
 - trabajo combinado con el cuidado no remunerado de niños;
 - trabajo combinado con otras responsabilidades familiares.

Tipo de contrato

91. Se necesita una variable sobre el *tipo de contrato* para determinar si los empleados tienen un contrato escrito o un acuerdo verbal con el empleador. El tipo de contrato es necesario para la secuenciación de las preguntas, aunque también es indicativo de la estabilidad del acuerdo.
92. El tipo de contrato no debería utilizarse directamente para medir la informalidad ya que un acuerdo verbal puede incluir la protección social y las personas con contratos escritos podrían cumplir o no los criterios del trabajo formal.
93. En la producción de estadísticas deberían utilizarse como mínimo las categorías de respuestas «contrato escrito» y «acuerdo verbal». También deberían compilarse estadísticas provenientes de fuentes pertinentes que indiquen si el contrato es individual o colectivo.

Tipo de ingreso de la ocupación

94. El *tipo de ingreso de la ocupación* hace referencia a la base sobre la que se calcula el pago y no a la modalidad de pago (por ejemplo, en efectivo o en especie). Debería especificar la información pertinente para comprender la naturaleza de la relación de trabajo sin abarcar necesariamente otros aspectos de los ingresos. La variable «tipo de ingreso de la ocupación» es necesaria para identificar las categorías de la situación en la ocupación y debería incluir información acerca de todos los tipos de ingresos del trabajador en un puesto de trabajo particular. La variable independiente recomendada de «tipo de ingreso principal» proporciona información adicional que podría obtenerse añadiendo una pregunta suplementaria.
95. Se necesitan, como mínimo, las siguientes categorías:
 - por tiempo trabajado (incluidos sueldos y salarios);
 - por pieza;
 - comisión;
 - retribución por servicios prestados;
 - por pérdidas o ganancias;
 - propinas de clientes, y
 - otros.

Emprendedores

96. Los *emprendedores* son personas que poseen y controlan una empresa y que tratan de generar valor mediante la creación de una actividad económica, identificando y explotando nuevos productos, procesos o mercados. De esta manera, crean trabajo para sí mismos y potencialmente para terceros. Hace falta información adicional pertinente para el contexto nacional, tal como tamaño, antigüedad y otras características de la empresa, para proveer estadísticas completas sobre el emprendimiento y para identificar de manera fiable a aquellos trabajadores que están creando oportunidades de trabajo en la ocupación para sí mismos o para otros.

Trabajadores estacionales

97. Los *trabajadores estacionales* son aquéllos en puestos de trabajo o actividades productivas cuya periodicidad y duración están influenciadas significativamente por factores estacionales tales como el ciclo del clima, los periodos vacacionales y las labores de preparación o las cosechas agrícolas. En el caso de los empleados no permanentes y los contratistas dependientes, la estacionalidad debería medirse como parte de los motivos por los que no se tiene un puesto de trabajo permanente. En el caso de los trabajadores independientes y los trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado, debe determinarse si la empresa funciona todo el año o únicamente durante una determinada estación del año. Cuando en un país o región se recurre con frecuencia a contratos de trabajo que sólo están vigentes en determinadas épocas del año, se podría recopilar información sobre la estacionalidad mediante preguntas específicas para los trabajadores de las ramas de actividad u ocupaciones pertinentes. Para una medición exacta de la estacionalidad es indispensable recolectar datos en diferentes momentos del año, abarcando las temporadas de actividad y las temporadas de inactividad.

Tipo de lugar de trabajo

98. El *tipo de lugar de trabajo* permite obtener información sobre el tipo de lugar en que suele realizarse el trabajo. Cuando el trabajo se realice de manera regular en más de un tipo de lugar, esta variable debería basarse en el tipo de lugar de trabajo principal. Así pues, si una persona teletrabaja desde su domicilio de manera ocasional pero pasa la mayor parte del tiempo de trabajo en los locales del empleador, el tipo de lugar de trabajo principal serán, en este caso, los locales del empleador.
99. La información sobre el tipo de lugar de trabajo es necesaria para identificar diversos grupos de trabajadores, como los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los trabajadores en relaciones de trabajo multipartitas. En el caso de estos últimos trabajadores, se debería considerar que su tipo de lugar de trabajo es aquel donde se realiza efectivamente el trabajo, y no el lugar de trabajo del empleador, como es el caso, por ejemplo, de las personas que trabajan para agencias de empleo temporal. Como variable propiamente dicha, es importante para la identificación de trabajadores cuyo lugar de trabajo (por ejemplo la calle) pueda exponerlos a riesgos o de trabajadores a domicilio de todas las situaciones en la ocupación.
100. Para facilitar la identificación de los grupos antes mencionados, y a efectos del análisis de las relaciones de trabajo, se necesitan, como mínimo, datos estadísticos sobre las categorías que se indican a continuación:

Trabajo a domicilio:

- domicilio particular (o área circundante);
- explotación agraria familiar;

Sin lugar de trabajo fijo:

- medio de transporte acuático, aéreo o terrestre;
- actividad puerta a puerta;
- calle u otro espacio público;
- mercado;

Con lugar de trabajo fijo fuera del hogar:

- hogar del cliente o del empleador;
- lugar de trabajo o locales del empleador;

-
- locales de la propia empresa;
 - lugar de trabajo o locales del cliente;
 - más de un lugar fijo.

Otro tipo de lugar.

101. Los países podrían optar por añadir preguntas o categorías para sus propios fines analíticos. Cuando se necesite información sobre el trabajo a través de plataformas en línea, este dato debería plasmarse en una variable independiente, en lugar de registrarse como categoría de lugar de trabajo, que se referiría más bien al tipo de lugar desde el cual se suele acceder a la red.
102. Cuando el lugar de trabajo sea un local de empresa como una tienda minorista o un taller de reparación adjunto a la residencia pero que no forma parte integral de ella (por ejemplo cuando tiene entrada propia), en tales casos los locales de las empresas deberían considerarse como el lugar de trabajo. Cuando el lugar de trabajo sea una o varias habitaciones situadas en el recinto de la residencia que serían normalmente utilizadas para fines residenciales, en tales casos el «domicilio particular» debería considerarse como el lugar de trabajo.

Trabajadores domésticos

103. A efectos estadísticos, el trabajo doméstico se define como «todo trabajo realizado en o para uno o varios hogares para proveer servicios principalmente para el consumo de sus miembros». El trabajo doméstico puede realizarse de forma remunerada por empleados del hogar, agencias que proporcionan servicios domésticos a los hogares y proveedores de servicios domésticos independientes. También puede realizarse sin remuneración por miembros del hogar o personas que no habitan en la vivienda del hogar, como miembros de la familia, vecinos o voluntarios.
104. En las estadísticas de la ocupación, los trabajadores domésticos se definen como personas ocupadas a cambio de remuneración o por beneficios, incluido en especie, que realizan tareas en o para uno o varios hogares para proveer servicios principalmente para el consumo del hogar. El trabajo puede realizarse en el recinto del hogar o en otros lugares.
105. Sobre la base de las definiciones estadísticas de trabajo doméstico y trabajadores domésticos podrían identificarse las siguientes categorías de trabajadores domésticos ocupados:
 - a) los empleados domésticos, esto es, todas las personas contratadas como empleados directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados al consumo de sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que presten, incluidos:
 - i) los empleados domésticos que se alojan en el lugar de trabajo, y
 - ii) los empleados domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo;
 - b) los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios, y
 - c) los proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.
106. Los trabajadores ocupados que prestan servicios en o para uno o varios hogares pero que no son contratados directamente por los hogares se consideran trabajadores domésticos siempre que el trabajo que realicen comprenda principalmente servicios domésticos, por ejemplo servicios de limpieza, cuidado de niños, cuidado personal, preparación de alimentos, jardinería, conducción y seguridad.
107. Quedan excluidos de la categoría de trabajadores domésticos:
 - a) los trabajadores ocupados por beneficios y los empleados de unidades económicas distintas de los hogares que prestan servicios que no se consideran servicios domésticos, por ejemplo, servicios relacionados con la educación (enseñanza a domicilio) o con el mantenimiento y conservación de bienes físicos de la vivienda (instalación y reparación de equipos eléctricos, fontanería, etc.);
 - b) los trabajadores que prestan principalmente servicios a empresas del sector de los hogares, y
 - c) los trabajadores que prestan servicios que con frecuencia suelen realizar los empleados domésticos, como el lavado de ropa, el cuidado de niños y el cuidado personal, cuando el trabajo se lleva a cabo en los locales del propio trabajador, a menos que el servicio se preste en el marco de un puesto de trabajo en el que el trabajador esté directamente contratado como empleado del hogar.

-
108. Los *trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios* son empleados contratados por unidades económicas, por ejemplo, agencias que proveen servicios domésticos a los hogares. Los *proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios* prestan servicios domésticos en hogares privados, ya sea como trabajadores independientes o como contratistas dependientes.
109. En las compilaciones estadísticas podría identificarse a los empleados domésticos cuando la actividad económica de sus empleadores sea equivalente a la División 97 de la CIU Revisión 4, Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. Otros trabajadores domésticos podrían identificarse en las compilaciones estadísticas si sus ocupaciones se corresponden con las que normalmente desempeñan los empleados domésticos y si su principal lugar de trabajo es la residencia del cliente. El análisis de esas ocupaciones por lugar de trabajo también permitiría identificar a otros trabajadores que no son considerados trabajadores domésticos, pero que prestan servicios que con frecuencia suelen realizar los empleados domésticos (como el lavado de ropa, el cuidado de niños y el cuidado personal) en entornos como el domicilio privado o el lugar de trabajo, o bien en el lugar de trabajo de agencias que proveen dichos servicios.

Trabajadores a domicilio

110. Los *trabajadores a domicilio* son aquellos cuyo domicilio privado es su principal lugar de trabajo. Dentro de la categoría de los trabajadores ocupados, puede haber empleadores, trabajadores independientes sin empleados, contratistas dependientes, empleados o trabajadores familiares auxiliares en actividades de mercado.

Relaciones de trabajo multipartitas

111. Se establece una *relación de trabajo multipartita* cuando una tercera parte interviene entre un trabajador dependiente y la empresa para la que se realiza el trabajo. Los trabajadores de esta categoría pueden ser empleados de dicha tercera parte o pueden ser contratistas dependientes cuyo acceso a las materias primas, los clientes o el mercado es controlado por la unidad económica que actúa como tercera parte.
112. Por lo que se refiere a los empleados, la relación multipartita se establece por medio de una empresa que actúa como empleador y proporciona trabajadores, con carácter temporal o permanente, a fin de realizar tareas para otra empresa, y se encarga de pagar los sueldos o salarios de los empleados.
113. Se distinguen dos grupos principales de empleados en las relaciones de trabajo multipartitas:
- a) empleados de agencias;
 - b) empleados que prestan servicios externalizados.
- En algunos países, también se puede identificar un tercer grupo:
- c) trabajadores ocupados en programas de promoción del empleo.
114. Los *empleados de agencias* son trabajadores cedidos por una agencia para realizar tareas para otra empresa bajo la supervisión de la empresa usuaria. Estos empleados son contratados por agencias de empleo privadas, como las agencias de alquiler de mano de obra, las agencias de empleo temporal u otros proveedores de mano de obra (intermediarios laborales, oficinas de contratación) que proveen y emplean a los trabajadores, pero que no participan en la supervisión del trabajo.
115. Los *empleados que prestan servicios externalizados* son contratados como empleados por una empresa para proveer, de manera regular, servicios específicos que su empleador ha convenido prestar a otra empresa o a un hogar, en los locales del cliente y generalmente bajo supervisión parcial del cliente. Entre los empleadores se incluyen, por ejemplo, las agencias proveedoras de servicios en campos como la enfermería, el trabajo doméstico, la limpieza de oficinas, la seguridad y la informática.
116. Los *trabajadores ocupados en programas de promoción del empleo* son proporcionados por organismos gubernamentales, que también los remuneran, para realizar tareas para otra unidad económica en el marco de un programa de promoción del empleo financiado con recursos públicos. Quedan excluidas de este grupo las personas cuyo trabajo es un requisito para seguir percibiendo prestaciones sociales.
117. En todos estos casos, el trabajo no se realiza principalmente en los locales de la empresa que paga al empleado. El lugar de trabajo suelen ser los locales del cliente, pero también podría ser otro lugar.

-
118. Por lo que se refiere a los contratistas dependientes, se considera que existe una relación de trabajo multipartita cuando un intermediario suministra materias primas y recibe los bienes producidos por dichos contratistas dependientes, o bien cuando un intermediario controla el acceso a los clientes o al trabajo, por lo general utilizando Internet. El contratista dependiente puede recibir el pago directamente del cliente, o únicamente a través del intermediario que se beneficia del trabajo realizado.

Variables relacionadas con la medición de la protección social y la ocupación informal

119. A fin de entender el grado de protección social de las personas ocupadas y la magnitud del riesgo económico al que están expuestas en caso de ausencia del trabajo se requieren tres variables relacionadas con la medición de la ocupación informal:
- a) protección social relacionada con la ocupación;
 - b) acceso a vacaciones anuales pagadas, y
 - c) acceso a licencia de enfermedad pagada.
120. Estas variables permiten medir la incidencia de las formas de empleo atípico y de nuevas formas de trabajo en el acceso a licencias y protección social. Son útiles para identificar la ocupación informal entre los empleados, pero no son suficientes para realizar una medición completa de las relaciones de trabajo informales.

Protección social relacionada con la ocupación

121. La protección social relacionada con la ocupación permite determinar si una persona tiene derecho a cobertura de protección social y si en la práctica goza de dicha cobertura en razón de su ocupación en un puesto de trabajo en particular. Se excluyen por tanto los regímenes «universales» en los que la cobertura de protección social no depende del puesto de trabajo.
122. Al medir la protección social relacionada con la ocupación habría que tener en cuenta el contexto y la legislación nacionales. La medición podría basarse en una o en varias formas específicas de protección social (por ejemplo, el seguro de accidentes laborales, las prestaciones de vejez, el seguro de salud o el seguro de desempleo) en función del contexto nacional.

Acceso a vacaciones anuales pagadas

123. El *acceso a vacaciones anuales pagadas* hace referencia al derecho y la capacidad del trabajador de disfrutar de tiempo libre retribuido que concede el empleador, o a ser compensado por las vacaciones anuales que no haya tomado. El número de días que se conceden no sólo podría variar de un país a otro sino también dentro de un mismo país (por ejemplo, entre diferentes ocupaciones y ramas de actividad), en función de la legislación y las normativas laborales nacionales. El reconocimiento del derecho jurídico a disfrutar de vacaciones anuales pagadas no es suficiente si en la práctica el trabajador no puede hacer uso de ese derecho.

Acceso a licencia de enfermedad pagada

124. El *acceso a licencia de enfermedad pagada* hace referencia al derecho y la capacidad del trabajador de disfrutar de una licencia remunerada que concede el empleador por motivos personales de enfermedad o accidente. La licencia de enfermedad pagada debería depender del puesto de trabajo, de ahí que esta variable excluya los regímenes en los que no está vinculada a un puesto de trabajo en particular. El número de días remunerados que se conceden por motivos de enfermedad o accidente no sólo podría variar de un país a otro sino también dentro de un mismo país, en función de la legislación y las normativas laborales nacionales. El reconocimiento del derecho jurídico a disfrutar de licencia de enfermedad pagada no es suficiente si en la práctica el trabajador no puede hacer uso de ese derecho.

Fuentes de datos y directrices para la recolección de datos

125. Las normas aplicables a las estadísticas de las relaciones de trabajo que se describen en la presente resolución tienen por objeto permitir la compilación de estadísticas sobre diversos tipos de actividades productivas y procedentes de diferentes tipos de fuentes, de manera armónica y de modo que facilite la comparabilidad. En estas normas se definen categorías y variables para la presentación de los resultados estadísticos con arreglo a criterios comparables internacionalmente. La determinación precisa de las preguntas y los métodos de recopilación de datos que se utilizarán dependerá de las fuentes. A fin de facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas, los datos sobre las relaciones de trabajo deberían recolectarse teniendo en cuenta las directrices para la recopilación de datos y las metodologías de medición pertinentes que la OIT haya publicado más recientemente.
126. La compilación de estadísticas con arreglo a la CiseT-18, o a subconjuntos de esta clasificación, dependerá de la disponibilidad y frecuencia de recopilaciones estadísticas sobre las diferentes formas de trabajo. Las encuestas de fuerza de trabajo, otras encuestas de hogares y las encuestas especializadas periódicas pueden brindar información sobre las formas de trabajo no remunerado, incluyendo trabajo doméstico no remunerado, trabajo voluntario y aprendices, pasantes y personas en formación no remunerados.
127. La frecuencia de recolección de datos para la CISO-18 debería ser la misma que se aplica para la medición de la ocupación. El nivel de detalle podría variar en función de la fuente estadística y de las necesidades descriptivas y analíticas. Si una categoría en cualquier nivel de la CISO-18 no es estadísticamente significativa en un país, o no se ha establecido un método de medición operativo estable a nivel regional o nacional, puede que no convenga compilar o recolectar estadísticas sobre esa categoría de manera regular. Sin embargo, toda decisión de no recolectar estadísticas sobre un grupo en particular debería basarse en la constatación empírica de que el grupo no es estadísticamente significativo, lo cual debería confirmarse periódicamente.
128. Todas las fuentes que sirven de base para la producción de estadísticas de la ocupación también podrían servir para la recopilación de los datos que se requieren para la obtención de estadísticas sobre las diez categorías detalladas de la CISO-18. Cada fuente estadística presenta ventajas y desventajas y con frecuencia son complementarias unas de otras.
129. Las encuestas de hogares y de establecimientos son una fuente importante de estadísticas del mercado de trabajo. En particular, las compilaciones basadas en los hogares, como las encuestas de fuerza de trabajo, constituirán una fuente de datos esencial para la obtención de estadísticas pormenorizadas con arreglo a la clasificación de la CISO-18.
130. También pueden producirse estadísticas de la ocupación mediante encuestas de hogares especializadas sobre temas como el uso del tiempo, la educación y la formación, el nivel de vida o los ingresos y gastos de los hogares. En estos casos convendría incluir preguntas que permitan determinar la situación en la ocupación con un grado de detalle adecuado para los fines analíticos de las estadísticas. La naturaleza de las preguntas formuladas y el grado de detalle en tales casos necesitarían reflejar la viabilidad de la recopilación de datos debido a las limitaciones de la fuente de datos usada.
131. Dado que los censos de población constituyen una fuente importante de estadísticas de la ocupación, quizás sea necesario que en dichos censos se clasifique a las personas ocupadas por situación en la ocupación, ya que ello permitiría producir estimaciones sobre zonas geográficas y grupos de población pequeños. Ahora bien, puesto que en la mayoría de los censos de población hay que atenerse a un número estricto de preguntas, quizás habría que optar por una pregunta breve o un módulo que abarque el concepto o los conceptos definidos en la presente resolución, aunque con menos detalles y menor precisión que en las encuestas de fuerza de trabajo.
132. Dado que las encuestas de establecimientos son una fuente importante de estadísticas sobre ocupación, ganancias, tiempo remunerado, costos laborales y puestos de trabajo vacantes, debería aplicarse la clasificación de la CISO-18 si se necesita información sobre los diferentes tipos de modalidades de ocupación. El nivel de detalle debería reflejar las necesidades de información de los países y las posibilidades concretas de recopilar datos sobre establecimientos.
133. Los registros administrativos, elaborados o adaptados con fines estadísticos, también podrían constituir una fuente importante para la producción de estadísticas de la ocupación. Estos registros podrían estar basados, por ejemplo, en los sistemas tributarios, los servicios de empleo, los regímenes de pensiones o la administración de la seguridad social. Si un país estuviera utilizando registros administrativos para producir estadísticas sobre la ocupación, en tales casos tal vez convendría derivar las categorías de situación en la ocupación de esos mismos registros. La estructura y el contenido de las fuentes administrativas propias de cada país determinarían hasta qué punto ello sea posible.

Indicadores

134. Según su relevancia para las prioridades nacionales, los países deberían seleccionar un conjunto de indicadores que cumplan los objetivos principales de las estadísticas para difundirlos con la periodicidad adecuada, como se recomienda en los párrafos 126 y 127. Deberían calcularse indicadores para el grupo objetivo en su conjunto, y desglosarse por sexo, grupos de edad específicos (incluyendo categorías separadas para los jóvenes), nivel educativo, región geográfica, zonas urbanas y rurales y otras características pertinentes, teniendo en cuenta la precisión estadística de las estimaciones. Cuando sea relevante en circunstancias nacionales, además de compilar estadísticas referidas a las relaciones de trabajo para la población en edad de trabajar, los países podrán producir separadamente, si desean, estadísticas que se dirijan a niños y desarrollar indicadores para niños que trabajan de acuerdo a los últimos estándares sobre trabajo infantil.
135. Para reflejar las circunstancias nacionales, en el citado conjunto de indicadores se deberían incluir indicadores seleccionados de entre los que se enumeran a continuación, a fin de observar el desempeño del mercado laboral, la estabilidad de las relaciones de trabajo, la exposición de la población ocupada al riesgo económico y la participación en formas de empleo atípico y en formas de trabajo nuevas y emergentes. El conjunto de indicadores seleccionados podría complementarse con indicadores adicionales en función de las necesidades de cada país:
- a) número de personas, promedio de horas habitualmente trabajadas por semana y proporción con respecto al total de personas ocupadas de los siguientes grupos de trabajadores (puesto de trabajo principal):
 - i) trabajadores independientes;
 - ii) trabajadores dependientes;
 - iii) trabajadores ocupados por beneficios;
 - iv) trabajadores ocupados a cambio de remuneración;
 - v) cada una de las categorías agregadas (A a G) que se definen en la CISO-18-A y la CISO-18-R, y
 - vi) las diez categorías detalladas que se especifican en la CISO-18;
 - b) para todas las personas con más de un puesto de trabajo, número de personas y proporción de los siguientes grupos:
 - i) todas las personas con más de un puesto de trabajo con la proporción calculada como sigue:
$$\frac{\text{Todas las personas con más de un puesto de trabajo}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$
y con base en su situación en la ocupación en su segundo puesto de trabajo como proporción de todas las personas con más de un puesto de trabajo:
 - ii) contratistas dependientes;
 - iii) trabajadores por cuenta propia en empresas del sector de los hogares sin empleados;
 - iv) empleados por tiempo determinado, y
 - v) empleados a corto plazo y ocasionales.
 - c) proporción de contratistas dependientes en un puesto de trabajo principal con respecto a los empleados y a los trabajadores independientes sin empleados;
 - d) subcategorías de empleados en proporción al número total de empleados;
 - e) proporción de empleados en un puesto de trabajo principal no permanente con respecto al número total de empleados en un puesto de trabajo principal;
 - f) duración del contrato de trabajo para las siguientes categorías:
 - i) empleados por tiempo determinado, y
 - ii) empleados a corto plazo y ocasionales, y
 - g) antigüedad en la unidad económica actual con respecto a todas las situaciones en la ocupación

- h) empleados con protección social relacionada con la ocupación en proporción al número total de empleados.
136. Para obtener información sobre la autoridad ejercida y los niveles de participación de hombres, mujeres y jóvenes en el trabajo de producción para el autoconsumo, se pueden utilizar los siguientes indicadores:
- a) número de personas, promedio de horas habitualmente trabajadas por semana y proporción de las siguientes categorías de la CISET-18 con respecto a la población en edad de trabajar y al número total de trabajadores en la producción de bienes para el autoconsumo:
 - i) empleadores en la producción de bienes para el autoconsumo;
 - ii) trabajadores independientes en la producción de bienes para el autoconsumo sin empleados, y
 - iii) ayudantes familiares en la producción de bienes para el autoconsumo;
 - b) número de personas, promedio de horas habitualmente trabajadas por semana y proporción de las siguientes categorías de la CISET-18 con respecto a la población en edad de trabajar:
 - i) empleadores en la provisión de servicios para el autoconsumo;
 - ii) trabajadores independientes en la provisión de servicios para el autoconsumo sin empleados, y
 - iii) ayudantes familiares en la provisión de servicios para el autoconsumo.
137. Para obtener información sobre los niveles de participación de los jóvenes y los adultos de uno u otro sexo en el trabajo en formación, tanto remunerado como no remunerado, se pueden utilizar los siguientes indicadores:
- a) número de personas y promedio de horas habitualmente trabajadas por semana en las siguientes categorías de la CISET-18:
 - i) aprendices, pasantes y personas en formación remunerados, y
 - ii) trabajadores en formación no remunerados;
 - b) proporción de cada uno de los grupos anteriores con respecto al total de personas ocupadas y al número total de personas que ocupan un trabajo en formación, tanto remunerado como no remunerado, y
 - c) los países interesados en analizar a los trabajadores en formación en general podrían utilizar un indicador combinado, de la siguiente manera:
- $$\frac{(\text{aprendices, pasantes y personas en formación remunerados}) + (\text{trabajadores en formación no remunerados})}{\text{número total de personas ocupadas} + \text{trabajadores en formación no remunerados}} \times 100$$
138. Para proporcionar información sobre los niveles de participación de los jóvenes y los adultos de uno u otro sexo en el trabajo voluntario, pueden ser muy útiles los siguientes indicadores: número de personas; promedio de horas efectivamente trabajadas por semana, y proporción de las siguientes categorías de la CISET-18 con respecto a la población en edad de trabajar y al total de personas en trabajo voluntario:
- a) voluntarios directos, y
 - b) voluntarios en o con organizaciones.
139. Para analizar las relaciones de trabajo multipartitas, los países pueden considerar útil elaborar indicadores sobre los niveles de participación incluyendo: número de personas, promedio de horas habitualmente trabajadas por semana y proporción de los siguientes grupos con respecto al total de personas ocupadas (o el número total de empleados):
- a) empleados de agencias;
 - b) empleados que prestan servicios externalizados, y
 - c) trabajadores ocupados en programas de promoción del empleo.

Labor futura

140. Para promover la aplicación de la presente resolución, la OIT debería trabajar en colaboración con los países, las organizaciones internacionales, regionales y subregionales, así como con los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, con el objeto de:
- a)* difundir ampliamente estas normas e informar sobre su impacto e interpretación;
 - b)* actualizar y mantener el proyecto de directrices para la recolección de datos publicado como documento de sala 4 para esta Conferencia, de modo que refleje el texto adoptado de la presente resolución, así como la experiencia y mejores prácticas internacionales de que se dispone en la actualidad;
 - c)* elaborar manuales técnicos e instrumentos modelo para la recolección de datos, que deberán publicarse en los tres idiomas oficiales y en otros idiomas con el apoyo de instituciones asociadas;
 - d)* proseguir el trabajo metodológico y conceptual, incluidas las pruebas piloto de los diferentes elementos que constituyen las normas para la elaboración de estadísticas sobre las relaciones de trabajo, incluidos los contratistas dependientes y las relaciones de trabajo multipartitas;
 - e)* prestar asistencia técnica y organizar actividades de formación y desarrollo de capacidades para las oficinas nacionales de estadística, los servicios estadísticos de los ministerios competentes y otras partes interesadas, tales como los representantes de los empleadores y de los trabajadores;
 - f)* emprender nuevos trabajos de desarrollo conceptual y metodológico sobre la medición del trabajo realizado a través de plataformas o aplicaciones digitales; y
 - g)* continuar realizando trabajo conceptual y metodológico en relación a formas horizontales de organización social del trabajo, tal como las cooperativas, y su impacto en las relaciones de trabajo.

II. Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de contar con una metodología convenida internacionalmente para medir el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre derechos laborales, de conformidad con la Resolución sobre la Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/71/313), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, anexo adoptado el 6 de julio de 2017,

Tomando nota de que, en su período de sesiones de marzo de 2017, el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible pidió que se contara con una metodología convenida, que la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) aprobara en su actual período de sesiones,

Habiendo examinado la metodología propuesta presentada por la OIT, reconociendo que se ha consultado a sus mandantes por medio de reuniones preparatorias;

Teniendo en cuenta de que, en el marco de la CIET, un comité específico examinó la metodología propuesta con base en un documento técnico detallado con enmiendas derivadas de esas consultas;

Recomienda a la Oficina:

- a) que adopte la metodología revisada en su forma enmendada para el indicador 8.8.2, que figura en el anexo, y que comunique la aprobación de la CIET al Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para su examen y adopción de medidas;
- b) que confirme, en nombre de la CIET, que la OIT debería ser el organismo custodio de ese indicador, dado que las fuentes documentales de la Organización constituyen su base estadística;
- c) que adopte las medidas internas y asigne los recursos necesarios para la elaboración y presentación de informes anuales del indicador ante las Naciones Unidas.

Recomienda que el Consejo de Administración de la OIT:

- d) examine la posibilidad de crear un comité tripartito para acometer las mejoras necesarias en la metodología, como se solicita en el anexo.

Apéndice: Metodología para el indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: «Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio»

1. Antecedentes

La Comisión de Estadística de las Naciones Unidas dirigió el proceso de elaboración de indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, órgano compuesto por 28 Estados Miembros. A principios de 2017, el Grupo Interinstitucional y de Expertos presentó la lista definitiva de indicadores con los 17 objetivos

y 169 metas de la Agenda. La Asamblea General de las Naciones Unidas la aprobó en julio de 2017. En cuanto al indicador 8.8.2, el Grupo Interinstitucional y de Expertos pidió que se debatiera sobre su metodología en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en octubre de 2018, a fin de adoptar una metodología de aceptación internacional para dicho indicador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se convertiría en el organismo custodio del indicador, en vista de su dependencia y utilización de las fuentes documentales de la OIT, generadas por los diversos órganos de control de la Organización. En espera de su aprobación por la CIET, actualmente el indicador se ha clasificado como indicador de nivel III ¹. El indicador original adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en julio de 2017, se basó en una metodología que depende de fuentes de la OIT así como de fuentes de otra procedencia ². No obstante, al inicio del proceso, los Estados Miembros del Grupo Interinstitucional y de Expertos convinieron en que, a efectos de los ODS, solo se utilizarían fuentes oficiales y, en consecuencia, decidieron que el indicador se basaría exclusivamente en las fuentes documentales de la OIT.

Con posterioridad a la petición del Grupo Interinstitucional y de Expertos de una aprobación por parte de la CIET, en su período de sesiones de marzo de 2017, y con la finalidad de obtener un apoyo tripartito para la metodología antes de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en 2017, la OIT y sus mandantes celebraron varias consultas oficiosas, entre ellas, tres rondas de discusiones bipartitas con representantes de los empleadores y de los trabajadores. Posteriormente, en abril de 2018, se entabló una consulta tripartita con representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. Esas consultas se tradujeron en varias enmiendas al indicador propuesto, y quedan reflejadas en el presente documento. Si bien algunas de esas enmiendas se refieren a cambios en el método en sí, otras aluden a cuestiones más amplias, entre ellas, cómo habrá de notificarse el indicador 8.8.2. En ese sentido, en la última sección del presente documento, se presenta el conjunto completo de enmiendas. Estas han permitido alcanzar el consenso tripartito de someter el método al examen y la aprobación de la CIET. La decisión de la CIET se comunicará al Grupo Interinstitucional y de Expertos, a fin de determinar su adopción para el sistema mundial de vigilancia de los ODS.

2. Introducción

2.1. *Derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, y su supervisión*

Los principios de libertad sindical y negociación colectiva son, y por mucho tiempo han sido, la esencia de los valores de la OIT. Sus fundamentos normativos se han establecido en la Constitución de la OIT (1919), la Declaración de Filadelfia (1944), dos convenios fundamentales, a saber, el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* y el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata asimismo de derechos proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en otros instrumentos de derechos humanos internacionales y regionales. Con la adopción de la Declaración de la OIT de 1998, la promoción y realización de esos principios y derechos fundamentales han pasado a ser también una obligación constitucional de todos los Estados Miembros de la Organización.

Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva son considerados «derechos habilitantes», y el ejercicio de estos es necesario para promover y realizar otros derechos en el trabajo. Constituyen el pilar del diálogo social, la gobernanza eficaz del mercado de trabajo y la concreción del trabajo decente. Son fundamentales para que empleadores y trabajadores puedan asociarse y negociar con eficacia las relaciones de trabajo, a fin de garantizar que tanto los empleadores como los trabajadores participan en pie de igualdad en las negociaciones, y que el resultado es justo y equitativo. En ese sentido, cumplen una función decisiva en la formulación de políticas económicas

¹ Para la recopilación de metadatos de los indicadores mundiales propuestos para el examen de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, véase: <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/> (última consulta: 8 de agosto de 2018).

² Para la metodología original, véase Kucera y Sari (se publicará más adelante) en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilr.12084>; para los datos actualmente disponibles, sírvase consultar la página web siguiente: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>.

y sociales que tienen en cuenta los intereses y necesidades de todos los actores de la economía. Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva son también prominentes, ya que son pilares indispensables de la democracia así como del proceso de democratización.

Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, junto con otras normas internacionales del trabajo, están respaldadas por el sistema de control de la OIT, único en su género. La Organización examina periódicamente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y destaca los ámbitos en los que se violan esas normas y en los que podrían tener una aplicación más adecuada. El sistema de control de la OIT comprende dos tipos de mecanismos de control: el sistema de control periódico y los procedimientos especiales. El anterior comprende el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para ejecutar las disposiciones de los Convenios de la OIT que han ratificado. Los procedimientos especiales, esto es, las representaciones, las quejas y el procedimiento especial para las quejas relativas a la libertad sindical, a través del Comité de Libertad Sindical, permiten examinar las violaciones sobre la base de una presentación de reclamación o queja.

2.2. Medición de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva

La OIT ha diseñado un método para la elaboración de indicadores a nivel de país de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, con base en la codificación de las violaciones en las fuentes documentales (Kucera, 2002, 2007). Pese a sus limitaciones, los investigadores siguen utilizando ampliamente el método. En su encuesta de indicadores conexos, Peels y Develtere (2008) señalan lo siguiente:

De este resumen se puede concluir que, hasta la fecha, el conjunto de datos sobre derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de Kucera es la mejor opción, si se desea medir la participación en las políticas de los sindicatos. Las principales razones son su amplia cobertura por países, el énfasis puesto en los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva y, en especial, en esos derechos *de facto*, así como en la elevada transparencia en la metodología» (Peels y Develtere, 2008, pág. 341).

En su encuesta de indicadores conexos, elaborada para el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Barenberg proporciona críticas constructivas de ese método anterior y concluye lo siguiente:

En todo caso, la metodología de Kucera es la principal iniciativa para la medición del cumplimiento de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva ... a la luz de la aplicación de la metodología por los científicos sociales. En la *American Political Science Review*, se publicó recientemente, en noviembre de 2009, un artículo de Greenhill *et al.*, utilizando la metodología de Kucera para modelizar la difusión comercial de los derechos laborales (Greenhill, *et al.*, 2009). Para otra aplicación de la metodología de Kucera por politólogos, véase Mosley, *et al.* (2007) (Barenberg, 2010, pág. 56).

Con miras a corregir algunas de las deficiencias de ese método anterior, la OIT desarrolló un sistema de codificación alternativo que sienta las bases para su nuevo método de elaboración de indicadores de derechos laborales (Sari y Kucera, 2011). Cabe mencionar entre las mejoras más destacadas respecto del método anterior las siguientes:

- la codificación de siete, en lugar de solo tres fuentes documentales y, por consiguiente, el pleno aprovechamiento de las fuentes documentales disponibles a través del sistema de control de la OIT, así como la legislación nacional en materia de codificación;
- claros criterios de evaluación de las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en derecho (*de jure*) y en los hechos (*de facto*);
- mayor importancia concedida a las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva respecto del debido proceso;
- mayor importancia concedida a las violaciones de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- la eliminación de criterios de evaluación generales, tales como «Otros actos de prohibición, transgresiones e injerencias *de jure*» u «Otros actos de prohibición, transgresiones e injerencias *de facto*»;

- la codificación de violaciones contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores, y los empleadores y las organizaciones de empleadores;
- con base en los puntos citados anteriormente, un aumento en el número de criterios de evaluación, de 37 a 180 (103 criterios de evaluación, en el caso de las organizaciones de trabajadores, y 77 criterios de evaluación, en el caso de las organizaciones de empleadores);
- definiciones más completas de lo que constituye una violación de cada uno de los criterios de evaluación;
- la aplicación del método Delphi de consulta especializada, a fin de derivar ponderaciones para cada uno de los criterios de evaluación, y
- posiblemente, más importante aún, el hecho de que, si bien el método anterior fue el fruto de la labor de un economista, el nuevo método lo desarrollaron en pie de igualdad un abogado laboralista y un economista, que trabajaron en estrecha colaboración, y la codificación estuvo a cargo de abogados laboralistas, y no de economistas.

Por lo que respecta a los principales elementos del nuevo método, en las siguientes secciones de este documento se abordan sus principales premisas, criterios de evaluación, fuentes documentales codificadas, la aplicación del método Delphi para derivar ponderaciones y las normas para la conversión de la información codificada en indicadores normalizados con valores que oscilan entre 0 y 10 (las mejores y peores puntuaciones posibles, respectivamente).

3. Principales premisas

Las principales premisas en las que se basan los indicadores son: i) la validez de las definiciones, esto es, la medida en que los criterios de evaluación y sus correspondientes definiciones reflejan con exactitud los fenómenos que deben medir; ii) la transparencia, es decir, la prontitud con la que puede rastrearse el origen de una violación codificada a una fuente documental específica, y iii) la fiabilidad entre codificadores, es decir, la medida en que diferentes evaluadores que trabajan de manera independiente pueden obtener sistemáticamente los mismos resultados.

Validez de las definiciones. En vista de que estas definiciones se han concebido como indicadores de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva *internacionales*, los criterios de evaluación y sus correspondientes definiciones se inspiran directamente en la Constitución de la OIT, los Convenios núms. 87 y 98 de la Organización, y en el conjunto de observaciones conexas de los órganos de control de la OIT³. Habida cuenta de que estas definiciones también sirven para orientar el sistema de control de la OIT, esto facilita el acto de codificación en sí, dada la fuerte dependencia de las fuentes documentales de la Organización generadas por ese sistema.

Transparencia. El fundamento principal de la ingente cantidad de criterios de evaluación es la eliminación de los criterios generales de evaluación de las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva que no se han codificado en otros lugares, esto es, las violaciones para las que no existen criterios de evaluación explícitos. Esto responde a las críticas al método de Kucera (2002, 2007) y a la labor anterior de Sari y Kucera (2011) sobre estas cuestiones (Barenberg, 2010). En líneas generales, el objetivo consiste en evitar que se encasillen las violaciones que no son de naturaleza similar ni de igual gravedad. Este grado de detalle también facilita la transparencia del método, en cuanto a que se puede rastrear con prontitud el origen de violaciones muy específicas a fuentes documentales individuales. Esto se ha logrado gracias a la propia codificación, al codificar las violaciones utilizando letras, de la «a» hasta la «g», representando cada letra una de las siete fuentes documentales codificadas, como se verá más adelante.

Fiabilidad entre codificadores. El método se basa en normas de codificación claras e integrales, así como en definiciones para cada uno de los criterios de evaluación, con el fin de que los indicadores

³ El conjunto de observaciones conexas de los órganos de control de la OIT son: *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT* (OIT, 2006); *Libertad sindical y negociación colectiva: Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)* (OIT, 1994); *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008* (OIT, 2012).

puedan reproducirse. La fiabilidad entre codificadores fue objeto de evaluación durante el proceso de capacitación de equipos de abogados (de manera secuencial e independiente unos de otros) con el propósito de realizar la codificación y verificación de sus codificaciones, lo cual se tradujo en varias aclaraciones y mejoras en las normas y definiciones en materia de codificación. El proceso permitió llegar a la conclusión de que la fiabilidad entre los codificadores del método depende ante todo de que estén suficientemente capacitados y, en particular, versados en las normas y definiciones en materia de codificación, a fin de poder aplicarlas sistemáticamente.

4. Criterios de evaluación

En el cuadro 1 se enumeran los criterios de evaluación para los trabajadores y sus organizaciones y, en el cuadro 2, los criterios de evaluación para los empleadores y sus organizaciones. Tal como figuran en esos cuadros, los criterios de evaluación se han agrupado en categorías amplias representadas por números romanos, las cuales, a su vez, se clasifican en violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la legislación y en la práctica. En otras palabras, para la mayoría de los criterios de evaluación que representan violaciones en la legislación, hay criterios de evaluación que representan violaciones en la práctica, y viceversa.

- Las violaciones de derecho se refieren a la legislación nacional que no es conforme con los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT, así como a las medidas adoptadas con base en dicha legislación.
- Las violaciones en la práctica se refieren a los actos cometidos y en violación de la legislación nacional vigente, que es conforme con los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT ⁴.

Cuadro 1. Criterios de evaluación, resultados y ponderaciones del método Delphi

		Resultados del método Delphi				Ponderaciones
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	
Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		(1 a 5)	Estándar	(1 a 5)	Estándar	(1 a 2)
0	Establecimiento de una comisión de encuesta, con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT	NA	NA	NA	NA	2.00
I a. Libertades civiles fundamentales en la legislación						
1	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
2	Vulneración de las libertades básicas de los sindicalistas	4.46	0.76	4.71	0.47	1.93
3	Violaciones del derecho de protección de los locales y bienes sindicales y de los sindicalistas	3.85	0.83	3.93	0.62	1.73
4	Prohibiciones o restricciones excesivas de los derechos sindicales, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.09	3.64	0.63	1.66
5	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 1 a 4	4.23	0.91	4.43	0.65	1.86
I b. Libertades civiles fundamentales en la práctica						
6	Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	5.00	0.00	5.00	0.00	2.00
7	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 6	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
8	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 6	4.39	0.76	4.57	0.51	1.89
9	Otros actos violentos contra sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82

⁴ En los casos en los que no hay una legislación nacional pertinente, las violaciones en la práctica se refieren a los actos cometidos en violación de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT.

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
10	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 9	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
11	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 9	4.01	0.83	4.36	0.50	1.84
12	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	4.62	0.63	4.79	0.43	1.95
13	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 12	4.54	0.76	4.79	0.43	1.95
14	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 12	4.23	0.83	4.50	0.52	1.88
15	Vulneración de las libertades básicas de los sindicalistas	4.23	0.73	4.29	0.47	1.82
16	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 15	4.23	0.73	4.29	0.61	1.82
17	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 15	4.16	0.89	4.50	0.52	1.88
18	Atentados contra los locales y bienes sindicales y de los sindicalistas	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
19	Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 18	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
20	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 18	4.08	0.77	4.07	0.62	1.77
21	Prohibiciones o restricciones excesivas de los derechos sindicales, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.02	3.79	0.43	1.70
22	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia respecto de la violación núm. 21	3.85	1.07	3.93	0.62	1.73
II a. Derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a organizaciones en la legislación						
23	Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones	4.77	0.43	4.86	0.36	1.96
24	Exclusión de los trabajadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.23	0.73	4.43	0.51	1.86
25	Requisitos de autorización previos	3.38	0.63	3.50	0.65	1.63
26	Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición sindicales	3.46	0.76	3.50	0.65	1.63
27	Imposición de la unidad sindical	3.83	0.93	3.71	0.61	1.68
28	Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.45	0.74	4.57	0.51	1.89
29	Disposiciones en la legislación que autorizan medidas de discriminación antisindical, en relación con la contratación, durante el empleo (por ejemplo, traslados y reclasificación) y el despido	4.62	0.74	4.71	0.61	1.93
30	Falta de garantías jurídicas adecuadas contra las medidas de discriminación antisindical	3.85	1.07	4.00	0.55	1.75
31	Disposiciones en la legislación que autorizan actos de injerencia de los empleadores y/o autoridades públicas	4.08	0.83	4.21	0.70	1.80
32	Falta de garantías jurídicas adecuadas contra los actos de injerencia	3.62	1.01	3.79	0.70	1.70
33	Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.85	0.77	3.93	0.73	1.73
34	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 23-33	3.93	1.11	4.21	0.58	1.80

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
II b. Derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica						
35	Prohibición general de la expansión de las organizaciones de trabajadores independientes	4.54	0.65	4.71	0.61	1.93
36	Exclusión de los trabajadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.39	0.51	4.43	0.51	1.86
37	Requisitos de autorización previos	3.77	0.70	3.79	0.43	1.70
38	Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición sindicales	3.62	0.74	3.79	0.58	1.70
39	Imposición de la unidad sindical	3.91	0.80	3.79	0.70	1.70
40	Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.58	0.52	4.79	0.43	1.95
41	Medidas de discriminación antisindical, en relación con la contratación, durante el empleo (por ejemplo, traslados y reclasificación) y el despido	4.23	0.91	4.29	0.73	1.82
42	Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 41	4.39	0.65	4.57	0.51	1.89
43	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 41	3.93	1.18	4.21	0.58	1.80
44	Actos de injerencia de los empleadores y/o autoridades públicas	3.85	0.83	4.00	0.68	1.75
45	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 44	3.85	1.14	4.07	0.73	1.77
46	Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.83	0.80	4.14	0.53	1.79
47	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 35-46	3.93	1.11	4.07	0.62	1.77
III a. Otras actividades sindicales en la legislación						
48	Vulneración del derecho de redactar libremente las constituciones, y la reglamentación y administración internas	3.54	0.85	3.50	0.76	1.63
49	Violación del derecho de elegir libremente a los representantes	3.93	0.96	4.21	0.80	1.80
50	Violación del derecho a organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.46	0.94	3.36	0.93	1.59
51	Violación del derecho a organizar libremente actividades y programas	3.99	0.83	4.21	0.43	1.80
52	Prohibición de todas las actividades políticas	3.62	1.34	3.93	0.92	1.73
53	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 48-52	4.00	1.24	4.29	0.73	1.82
III b. Otras actividades sindicales en la práctica						
54	Vulneración del derecho de redactar libremente las constituciones, y la reglamentación y administración internas	3.92	0.77	4.00	0.55	1.75
55	Violación del derecho de elegir libremente a los representantes	4.16	0.70	4.29	0.61	1.82
56	Violación del derecho de organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.92	0.66	3.86	0.53	1.71
57	Violación del derecho de organizar libremente actividades y programas	4.07	0.96	4.14	0.77	1.79
58	Prohibición de todas las actividades políticas	3.69	1.33	3.79	1.05	1.70
59	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 54-58	3.85	1.17	4.14	0.86	1.79

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
IV a. Derecho a la negociación colectiva en la legislación						
60	Prohibición general del derecho a la negociación colectiva	4.69	0.61	4.71	0.47	1.93
61	Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.77	0.97	2.79	0.70	1.45
62	Exclusión de los trabajadores del derecho a la negociación colectiva	4.15	0.77	4.29	0.47	1.82
63	Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.46	0.85	3.71	0.61	1.68
64	Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.62	0.93	3.79	0.58	1.70
65	Necesidades excesivas y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación y el reconocimiento de sindicatos con derecho a la negociación colectiva	3.23	0.99	3.36	0.74	1.59
66	Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.62	1.08	3.64	0.93	1.66
67	Violaciones de los acuerdos colectivos	3.68	1.16	3.57	0.85	1.64
68	Violaciones de las consultas con las organizaciones de trabajadores	3.46	1.02	3.43	0.94	1.61
69	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 60-68	3.54	1.45	3.93	0.92	1.73
IV b. Derecho a la negociación colectiva en la práctica						
70	Prohibición general de negociación colectiva	4.54	0.65	4.57	0.51	1.89
71	Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.92	0.83	2.79	0.70	1.45
72	Exclusión de los trabajadores del derecho a la negociación colectiva	4.08	0.66	4.36	0.50	1.84
73	Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.38	0.50	3.36	0.50	1.59
74	Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.69	0.93	3.71	0.47	1.68
75	Necesidades excesivas y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación y el reconocimiento de sindicatos con derecho a la negociación colectiva	3.62	0.84	3.57	0.76	1.64
76	Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.77	0.97	3.57	0.85	1.64
77	Violaciones de los acuerdos colectivos	4.07	0.88	3.93	0.73	1.73
78	Violaciones de las consultas con las organizaciones de trabajadores	3.54	0.85	3.36	0.84	1.59
79	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 70-78	3.85	1.23	3.86	0.86	1.71
V a. Derecho de huelga en la legislación						
80	Prohibición general del derecho de huelga	4.62	0.74	4.79	0.43	1.95
81	Exclusión de los trabajadores del derecho de huelga	4.16	0.89	4.29	0.73	1.82
82	Exclusión o restricción con base en el objetivo y/o tipo de huelga	2.77	1.25	2.86	0.95	1.46
83	Disposiciones en la legislación que autorizan la suspensión y/o declaración de la ilegalidad de las huelgas por las autoridades administrativas	3.16	0.89	3.36	0.63	1.59
84	Falta de garantías compensatorias para las restricciones legales sobre el derecho de huelga	3.08	1.12	3.21	0.97	1.55
85	Violaciones de la determinación de los servicios mínimos	2.77	0.70	2.79	0.43	1.45
86	Arbitraje obligatorio para las huelgas	3.54	1.22	3.57	0.94	1.64
87	Requisitos previos excesivos necesarios para ejercer el derecho de huelga	3.54	0.85	3.86	0.53	1.71
88	Actos de injerencia durante la acción de huelga	3.31	1.07	3.43	0.65	1.61

		Resultados del método Delphi				Ponderaciones
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio	Desviación	Promedio	Desviación	
Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		(1 a 5)	Estándar	(1 a 5)	Estándar	(1 a 2)
89	Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas	4.08	1.07	4.29	0.73	1.82
90	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, con relación a las violaciones núms. 80-89	4.08	1.17	4.21	0.89	1.80
V b. Derecho de huelga en la práctica						
91	Prohibición general de huelgas	4.62	0.63	4.71	0.47	1.93
92	Exclusión de los trabajadores del derecho de huelga	4.16	0.58	4.29	0.61	1.82
93	Exclusión o restricción con base en el objetivo y/o tipo de huelga	3.08	1.14	3.21	0.80	1.55
94	Suspensión y/o declaración de la ilegalidad de las huelgas por las autoridades administrativas	3.77	0.70	3.79	0.58	1.70
95	Falta de garantías compensatorias para las restricciones legales sobre el derecho de huelga	3.17	0.90	3.36	0.74	1.59
96	Violaciones de la determinación de los servicios mínimos	3.08	0.73	3.07	0.62	1.52
97	Arbitraje obligatorio para las huelgas	3.54	0.76	3.43	0.65	1.61
98	Requisitos previos excesivos necesarios para ejercer el derecho de huelga	3.54	0.76	3.71	0.61	1.68
99	Actos de injerencia durante la acción de huelga	3.54	0.94	3.57	0.76	1.64
100	Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas	4.08	0.92	4.29	0.61	1.82
101	Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 100	4.08	0.92	4.21	0.70	1.80
102	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 91-101	3.93	1.11	4.07	0.83	1.77
Promedio		3.90	0.85	4.01	0.62	1.75

Cuadro 2. Criterios de evaluación, resultados y ponderaciones del método Delphi

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
0	Establecimiento de una comisión de encuesta, con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT	NA	NA	NA	NA	2,00
I a. Libertades civiles fundamentales en la legislación						
1	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de los miembros de organizaciones de empleadores	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
2	Vulneración de las libertades básicas de los miembros de organizaciones de empleadores	4.46	0.76	4.71	0.47	1.93
3	Violación del derecho de protección de los locales y bienes de las organizaciones de empleadores	3.85	0.83	3.93	0.62	1.73
4	Prohibiciones o restricciones excesivas a los derechos de las organizaciones de empleadores, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.09	3.64	0.63	1.66
5	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 1-4	4.23	0.91	4.43	0.65	1.86
I b. Libertades civiles fundamentales en la práctica						
6	Asesinato o desaparición de miembros de organizaciones de empleadores, en relación con sus actividades conexas	5.00	0.00	5.00	0.00	2.00

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
7	Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 6	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
8	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 6	4.39	0.76	4.57	0.51	1.89
9	Otros actos violentos contra miembros de organizaciones de empleadores, en relación con sus actividades conexas	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
10	Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 9	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
11	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 9	4.01	0.83	4.36	0.50	1.84
12	Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de los miembros de organizaciones de empleadores, en relación con sus actividades conexas	4.62	0.63	4.79	0.43	1.95
13	Violaciones cometidas contra los dirigentes de organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 12	4.54	0.76	4.79	0.43	1.95
14	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 12	4.23	0.83	4.50	0.52	1.88
15	Vulneración de las libertades básicas de los miembros de organizaciones de empleadores	4.23	0.73	4.29	0.47	1.82
16	Violaciones cometidas contra los dirigentes de organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 15	4.23	0.73	4.29	0.61	1.82
17	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm.15	4.16	0.89	4.50	0.52	1.88
18	Atentados contra los locales y bienes de las organizaciones de empleadores	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
19	Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores, en relación con la violación núm. 18	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
20	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 18	4.08	0.77	4.07	0.62	1.77
21	Prohibiciones o restricciones excesivas a los derechos de organizaciones de empleadores, en caso de declararse un estado de emergencia	3.68	1.02	3.79	0.43	1.70
22	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 21	3.85	1.07	3.93	0.62	1.73
II a. Derecho de los empleadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la legislación						
23	Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.77	0.43	4.86	0.36	1.96
24	Exclusión de otros empleadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.23	0.73	4.43	0.51	1.86
25	Requisitos de autorización previos	3.38	0.63	3.50	0.65	1.63
26	Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición de las organizaciones de empleadores	3.46	0.76	3.50	0.65	1.63
27	Imposición de la unidad de las organizaciones de empleadores	3.83	0.93	3.71	0.61	1.68
28	Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.45	0.74	4.57	0.51	1.89
29	Disposiciones en la legislación que autorizan actos de injerencia de las organizaciones de trabajadores y/o autoridades públicas	4.08	0.83	4.21	0.70	1.80

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
30	Falta de garantías jurídicas adecuadas contra actos de injerencia	3.62	1.01	3.79	0.70	1.70
31	Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.85	0.77	3.93	0.73	1.73
32	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 23-31	3.93	1.11	4.21	0.58	1.80
II b. Derecho de los empleadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica						
33	Prohibición general de la expansión de las organizaciones de empleadores independientes	4.54	0.65	4.71	0.61	1.93
34	Exclusión de empleadores del derecho de constituir y afiliarse a las organizaciones	4.39	0.51	4.43	0.51	1.86
35	Requisitos de autorización previos	3.77	0.70	3.79	0.43	1.70
36	Restricciones a la libertad de elección de la estructura y composición de las organizaciones de empleadores	3.62	0.74	3.79	0.58	1.70
37	Imposición de la unidad de las organizaciones de empleadores	3.91	0.80	3.79	0.70	1.70
38	Disolución o suspensión de organizaciones que funcionan legalmente	4.58	0.52	4.79	0.43	1.95
39	Actos de injerencia de las organizaciones de trabajadores y/o autoridades públicas	3.85	0.83	4.00	0.68	1.75
40	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 39	3.85	1.14	4.07	0.73	1.77
41	Violación del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	3.83	0.80	4.14	0.53	1.79
42	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 33-41	3.93	1.11	4.07	0.62	1.77
III a. Otras actividades de organizaciones de empleadores en la legislación						
43	Vulneración del derecho de redactar libremente las constituciones y la reglamentación y administración internas	3.54	0.85	3.50	0.76	1.63
44	Violación del derecho de elegir libremente a representantes	3.93	0.96	4.21	0.80	1.80
45	Violación del derecho de organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.46	0.94	3.36	0.93	1.59
46	Violación del derecho de organizar libremente actividades y programas	3.99	0.83	4.21	0.43	1.80
47	Prohibición de todas las actividades políticas	3.62	1.34	3.93	0.92	1.73
48	Prohibición del acceso de los empleadores a sus locales durante las acciones colectivas	3.31	1.07	3.43	0.65	1.61
49	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 43-48	4.00	1.24	4.29	0.73	1.82
III b. Otras actividades de las organizaciones de empleadores en la práctica						
50	Violación del derecho de redactar libremente las constituciones y la reglamentación y administración internas	3.92	0.77	4.00	0.55	1.75
51	Vulneración del derecho de elegir libremente a los representantes	4.16	0.70	4.29	0.61	1.82
52	Violación del derecho de organizar y supervisar libremente la administración financiera	3.92	0.66	3.86	0.53	1.71
53	Violación del derecho de organizar libremente actividades y programas	4.07	0.96	4.14	0.77	1.79

Criterios de evaluación – Empleadores y sus organizaciones		Resultados del método Delphi				Ponderaciones (1 a 2)
		1.ª serie		2.ª serie		
		Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	Promedio (1 a 5)	Desviación Estándar	
54	Prohibición de todas las actividades políticas	3.69	1.33	3.79	1.05	1.70
55	Prohibición del acceso de los empleadores a sus locales durante las acciones colectivas	3.54	0.94	3.57	0.76	1.64
56	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 50-55	3.85	1.17	4.14	0.86	1.79
IV a. Derecho a la negociación colectiva en la legislación						
57	Prohibición general del derecho a la negociación colectiva	4.69	0.61	4.71	0.47	1.93
58	Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.77	0.97	2.79	0.70	1.45
59	Exclusión de los empleadores del derecho a la negociación colectiva	4.15	0.77	4.29	0.47	1.82
60	Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.46	0.85	3.71	0.61	1.68
61	Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.62	0.93	3.79	0.58	1.70
62	Requisitos excesivos y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación o el reconocimiento de las organizaciones de empleadores con derecho a la negociación colectiva	3.23	0.99	3.36	0.74	1.59
63	Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.62	1.08	3.64	0.93	1.66
64	Violaciones de los acuerdos colectivos	3.68	1.16	3.57	0.85	1.64
65	Violaciones de la consulta con las organizaciones de empleadores	3.46	1.02	3.43	0.94	1.61
66	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 57-65	3.54	1.45	3.93	0.92	1.73
IV b. Derecho a la negociación colectiva en la práctica						
67	Prohibición general de la negociación colectiva	4.54	0.65	4.57	0.51	1.89
68	Promoción insuficiente de la negociación colectiva	2.92	0.83	2.79	0.70	1.45
69	Exclusión de los empleadores del derecho a la negociación colectiva	4.08	0.66	4.36	0.50	1.84
70	Exclusión o restricción de los temas tratados en la negociación colectiva	3.38	0.50	3.36	0.50	1.59
71	Arbitraje obligatorio para la negociación colectiva	3.69	0.93	3.71	0.47	1.68
72	Necesidades excesivas y/o falta de criterios objetivos, preestablecidos y exactos para la determinación o el reconocimiento de las organizaciones de empleadores con derecho a la negociación colectiva	3.62	0.84	3.57	0.76	1.64
73	Actos de injerencia en la negociación colectiva	3.77	0.97	3.57	0.85	1.64
74	Violaciones de los acuerdos colectivos	4.07	0.88	3.93	0.73	1.73
75	Violaciones de la consulta con las organizaciones de empleadores	3.54	0.85	3.36	0.84	1.59
76	Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 67-75	3.85	1.23	3.86	0.86	1.71
Promedio		3.95	0.83	4.05	0.61	1.76

La duplicación aproximativa de los criterios de evaluación, al clasificarlos en violaciones en la legislación y violaciones en la práctica, permite a los codificadores manejar más fácilmente su número considerable. Dicha división de la relación entre los criterios de evaluación abarcan otros dos tipos de criterios de evaluación que abordan la «Falta de garantía del debido proceso y/o justicia» y las «Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales» y «Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores».

Los criterios de evaluación relativos a la «Falta de garantía del debido proceso y/o justicia» forman parte de las principales categorías de criterios de evaluación como los últimos listados en cada

una de estas, a excepción de la categoría «Libertades civiles fundamentales en la práctica». Esto se basa en la premisa de que el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva depende de su protección efectiva, definida en términos de juicios equitativos y suficientemente rápidos por un poder judicial independiente e imparcial. Por otro lado, en la categoría «Libertades civiles fundamentales en la práctica», dichos criterios de evaluación se asocian a cada uno de los seis criterios de evaluación más específicos. Este aspecto destacado de las libertades civiles fundamentales en la práctica pretende reflejar el énfasis de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y del Comité de Libertad Sindical (CLS), en particular su punto de vista en cuanto a que el movimiento de trabajadores y empleadores libre e independiente (y sus organizaciones) solo puede desarrollarse dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y, de cometerse violaciones, si se adoptan medidas para identificar, procesar y condenar a los culpables (OIT, 2006, párrafos 33 y 51). Además, dichos criterios se asocian a «Medidas de discriminación antisindical» y a «Actos de injerencia de empleadores y/o autoridades públicas» así como «Actos de injerencia de las organizaciones de trabajadores y/o autoridades públicas», en la categoría «Derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica», inspirados en el artículo 3 del Convenio núm. 98, en el que se establece que «Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación ...».

Los criterios de evaluación «Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales» y «Violaciones cometidas contra los dirigentes de las organizaciones de empleadores» se vinculan a los criterios de evaluación específicos de la categoría «Libertades civiles fundamentales en la práctica» (en este caso, no se aplica «Prohibiciones o restricciones excesivas, en caso de declararse un estado de emergencia»). Además, ese criterio se vincula a «Medidas de discriminación antisindical», en la categoría «Derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a las organizaciones en la práctica», así como a «Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas y pacíficas», en la categoría «Derecho de huelga en la práctica». La importancia concedida a los dirigentes se inspira en la opinión de que las violaciones cometidas contra ellos son especialmente perjudiciales para el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva.

De conformidad con la definición del indicador 8.8.2 de los ODS, si bien todas las violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, desglosados por sexo y estatus migratorio, se codificarán y consignarán en el indicador, en otro documento se proporcionará la información textual en la que se basa esta codificación, con miras a destacar dichas violaciones.

5. Fuentes documentales

El presente método se basa en seis fuentes documentales de la OIT: *los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; los informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia; referencias por país en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de la OIT; Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT; Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT y el informe del Comité de Libertad Sindical.*

El método permite codificar también la legislación nacional pertinente de los países que no han ratificado los convenios. La codificación de la legislación nacional es particularmente importante para compensar las asimetrías de información entre los países que han ratificado los convenios y los países que no los han ratificado, en lo referente a los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en la legislación. Cabe destacar que por países que han ratificado los convenios se entiende que se trata de aquellos países que han ratificado los Convenios núms. 87 y 98, en cuyo caso, no está codificada su legislación nacional en la actualidad. Por otro lado, los países que no los han ratificado pertenecen a dos categorías: los que no han ratificado ninguno de los dos convenios (núms. 87 y 98) y los que han ratificado solo uno de esos convenios. Si un país ha ratificado solamente el Convenio núm. 87, en su legislación nacional se han codificado las infracciones relativas al Convenio núm. 98, ya que las violaciones del Convenio núm. 87 son competencia de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. De manera similar, si un país ha ratificado solamente el Convenio núm. 98, en su legislación nacional se han codificado las violaciones relativas al Convenio núm. 87. Cabe destacar que en el caso de los estados federales, solo se codifica la legislación a nivel federal.

En el cuadro 3, se proporciona una recapitulación de las siete fuentes documentales y las letras correspondientes según las cuales se han codificado, así como la clasificación de dichas fuentes según se trate de países que han ratificado los convenios, los países que no han ratificado los convenios, o ambos.

Cuadro 3. Fuentes documentales

	Letra de codificación	Países que han ratificado los convenios (ambos Convenios núms. 87 y 98)	Países que no han ratificado los Convenios
<i>Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones</i>	a	x	
<i>Informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia</i>	b	x	
<i>Referencias por país en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de la OIT</i>	c		x
<i>Reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT</i>	d	x	
<i>Quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT</i>	e	x	
<i>Informes del Comité de Libertad Sindical</i>	f	x	x
Legislación nacional	g		x

6. Aplicación del método Delphi para la elaboración de las ponderaciones de los criterios de evaluación

La aplicación del método Delphi abarcó dos series de encuestas que se llevaron a cabo por correo electrónico con expertos en la legislación del trabajo reconocidos internacionalmente, que conocen el sistema de control de la OIT y que poseen conocimientos específicos en materia de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, según la definición de la OIT. La representación regional fue otra consideración. Los expertos conservaron el anonimato unos de otros durante todo el proceso. Las primeras invitaciones de participación se enviaron a 37 expertos, de los cuales 18 aceptaron en un principio participar y 14 participaron en ambas series de encuestas. De estos 14 expertos, 13 eran abogados y uno, politólogo; cinco de estos, con sede en Europa Occidental; uno, en Europa Oriental; tres, en Estados Unidos; dos, en América Latina; dos en Asia, y uno en África.

Se pidió a los expertos que proporcionaran puntuaciones, según una escala de 1, 2, 3, 4 o 5, a los criterios de evaluación de los derechos de los trabajadores, aplicables posteriormente a criterios de evaluación comparables de los derechos de los empleadores, en respuesta a la pregunta siguiente ⁵:

En la encuesta se formula una pregunta fundamental: en una escala de 1 a 5, ¿cómo calificaría los criterios de evaluación en términos de gravedad de su impacto en el desarrollo de un movimiento sindical libre e independiente, de la negociación colectiva voluntaria y del ejercicio de los derechos sindicales? (siendo 1 la puntuación que indica menor gravedad y 5, la de máxima gravedad). La gravedad de cada una de esas violaciones depende, sin duda, de la frecuencia con la que ocurre. No obstante, a los fines de responder a esta encuesta, se solicita a los expertos que consideren cada violación por derecho propio, independientemente de la frecuencia con la que pueda ocurrir. En otras palabras, las ponderaciones deberían utilizarse para comparar cualquier infracción representada por un criterio de evaluación específico con una violación representada por otros criterios de evaluación.

Una vez recibida la primera serie de respuestas, se remitió a cada uno de los expertos las puntuaciones medias de la primera serie de los expertos para cada criterio de evaluación, junto con sus puntuaciones de la primera serie. Se solicitó a los expertos que efectuaran cambios, si así lo deseaban, a sus puntuaciones de la primera serie. Las puntuaciones finales utilizadas para elaborar las ponderaciones fueron las puntuaciones medias de la segunda serie de los expertos para cada criterio de evaluación.

⁵ Habida cuenta de sus conocimientos técnicos especializados en estas cuestiones, no se proporcionó a los expertos la definición completa de cada uno de los criterios de evaluación, sino más bien un conjunto de notas a pie de página aclaratorias (a disposición de quienes lo soliciten en: statistics@ilo.org). Asimismo, se invitó a los expertos a formular observaciones generales así como otras observaciones de cada uno de los criterios de evaluación.

En los cuadros 1 y 2, se muestran los principales resultados de las dos series de encuestas ⁶. Coherentes con la lógica del método Delphi, hubo gran convergencia entre las puntuaciones de los expertos en la segunda serie. En cuanto a la variación en las puntuaciones finales de todos los criterios de evaluación, estas oscilaron en un valor de 2.79 («Promoción insuficiente de la negociación colectiva», en la legislación; «Promoción insuficiente de la negociación colectiva», en la práctica, y «Violaciones de la determinación de los servicios mínimos», en la legislación) a 5 («Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales», en la legislación; «Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales», en la práctica; «Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales, cuando se cometen contra los dirigentes sindicales», en la práctica). El valor medio entre estas puntuaciones finales es correspondientemente elevada: 4.03. Es decir, desde el punto de vista de los expertos, todos los criterios de evaluación representan violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de por lo menos gravedad moderada. A los efectos de la elaboración de indicadores, cabe destacar que cuanto menor sea la variación en las puntuaciones entre los criterios de evaluación, más próximos serán los indicadores ponderados a los indicadores de igual ponderación.

No obstante, estas puntuaciones no son en sí las ponderaciones. Las puntuaciones pueden convertirse en ponderaciones utilizando diferentes gamas de valores de ponderación y de puntuación mínimas y máximas. A efectos del indicador del cociente de probabilidad, los valores de ponderación mínimos y máximos oscilan entre 1 y 2, con base en *posibles* valores de puntuación mínimos y máximos que oscilan entre 1 y 5, los cuales figuran en la última columna del cuadro 1.

7. Aplicación de las ponderaciones, la normalización y las puntuaciones por defecto

En el proyecto de codificación, se utilizan las letras «a» hasta la «g» (correspondiendo cada una de las letras a una de las siete fuentes documentales) para representar las violaciones codificadas de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de cada uno de los criterios de evaluación, lo que se traduce en una columna de 180 celdas por país y por año. A fin de aplicar ponderaciones, se asigna un valor de 1 a las celdas que contengan una o más letras, y a las celdas vacías donde no figuren violaciones codificadas se asigna un valor de 0, lo que da lugar a una columna de codificación binaria. El número de letras en una celda no afecta a la elaboración de la columna de codificación binaria, con el fin de evitar el doble cómputo, dado que las fuentes documentales normalmente hacen referencia unas de otras. Los valores de las celdas de la columna de ponderaciones se multiplican por los valores de las celdas correspondientes de la columna de codificación binaria, y la suma de los valores de las celdas de la columna resultante da como resultado una puntuación ponderada no normalizada por país y por año. En el cuadro 4, se proporciona un ejemplo hipotético, en el que solo se muestran aquellos criterios de evaluación con violaciones codificadas. En este ejemplo, se han codificado 24 criterios de evaluación. La aplicación de ponderaciones da como resultado una puntuación no normalizada de 42.3 y una puntuación normalizada de 4.5, con base en las normas descritas a continuación.

Cuadro 4. Ejemplo hipotético de codificación y elaboración de indicadores (por país y por año)

Criterios de evaluación	Codificación textual	Codificación binaria	Ponderaciones	Codificación binaria x ponderaciones
I a. Libertades civiles fundamentales en la legislación				
2 Vulneración de las libertades básicas de los sindicalistas	i	1	1.93	1.93
I b. Libertades civiles fundamentales en la práctica				
6 Asesinato o desaparición de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	fhi	1	2.00	2.00
9 Otros actos violentos contra sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	fhi	1	1.82	1.82

⁶ En la encuesta solamente se abordaron los criterios de evaluación que figuran en el cuadro 1, para los trabajadores y sus organizaciones; sin embargo, las mismas ponderaciones que derivaron de las respuestas de la encuesta se aplicaron a criterios de evaluación análogos para los empleadores y sus organizaciones, los cuales figuran en el cuadro 2.

Criterios de evaluación	Codificación textual	Codificación binaria	Ponderaciones	Codificación binaria x ponderaciones
12 Arresto, detención, reclusión, acusación y multa de sindicalistas, en relación con sus actividades sindicales	hi	1	1.95	1.95
II a. Derecho de los trabajadores de constituir y de afiliarse a organizaciones en la legislación				
25 Exclusión de otros trabajadores del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones	ahi	1	1.86	1.86
31 Falta de garantías jurídicas adecuadas contra medidas de discriminación antisindical	a	1	1.75	1.75
34 Violaciones del derecho de constituir y afiliarse a federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales	abhi	1	1.73	1.73
II b. Derecho de los trabajadores de constituir y de afiliarse a organizaciones en la práctica				
39 Requisitos de autorización previos	fhi	1	1.70	1.70
44 Violaciones cometidas contra dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 43	hi	1	1.89	1.89
45 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con la violación núm. 43	hi	1	1.80	1.80
III a. Otras actividades sindicales en la legislación				
51 Violaciones del derecho de elegir libremente a los representantes	ah	1	1.80	1.80
52 Violación del derecho a organizar y supervisar libremente la administración financiera	ahi	1	1.59	1.59
54 Prohibición de todas las actividades políticas	ahi	1	1.73	1.73
III b. Otras actividades sindicales en la práctica				
58 Violación del derecho a organizar y supervisar libremente la administración financiera	fhi	1	1.71	1.71
61 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 56-60	f	1	1.79	1.79
IV a. Derecho a la negociación colectiva en la legislación				
69 Actos de injerencia en la negociación colectiva	a	1	1.66	1.66
76 Exclusión de otros trabajadores del derecho a la negociación colectiva	abhi	1	1.84	1.84
80 Actos de injerencia en la negociación colectiva	hi	1	1.64	1.64
V a. Derecho de huelga en la legislación				
87 Exclusión o restricción, con base en el objetivo y/o tipo de huelga	af	1	1.46	1.46
88 Disposiciones en la legislación que autorizan la suspensión y/o declaración de la ilegalidad de las huelgas por parte de las autoridades administrativas	ahi	1	1.59	1.59
94 Imposición de sanciones excesivas en caso de huelgas legítimas	afhi	1	1.82	1.82
V b. Derecho de huelga en la práctica				
105 Actos de injerencia durante la acción de huelga	hi	1	1.64	1.64
107 Violaciones cometidas contra los dirigentes sindicales, en relación con la violación núm. 106	h	1	1.80	1.80
108 Falta de garantía del debido proceso y/o justicia, en relación con las violaciones núms. 96-107	h	1	1.77	1.77
Suma (puntuación no normalizada)		24		42.29
Puntuación normalizada (0 = mejor puntuación, 10 = peor puntuación) ¹				4.45

¹ Cabe destacar que la puntuación ponderada no normalizada se ha fijado en 95, tal como se describe en el documento.

Con el fin de normalizar los indicadores en el tiempo, se ha efectuado el cálculo de puntuaciones ponderadas no normalizadas para aproximadamente un tercio de los países con el mayor número de violaciones codificadas de derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores y sus organizaciones para los años 2000, 2005, 2009 y 2012. Esto se basa en el número de violaciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva de los trabajadores y sus organizaciones debido a la mayor frecuencia con que se notifican en las fuentes documentales de la OIT. La puntuación ponderada no normalizada más alta para varios países se mantuvo en 80. En ese sentido, se asigna 95 como puntuación ponderada no normalizada máxima para el indicador general del cociente de probabilidad, prácticamente equivalente a la mitad de la posible puntuación ponderada no normalizada máxima hipotética. Sobre esta base, la puntuación no normalizada para un país y por año se normaliza con el fin de que su valor oscile entre 0 y 10, las mejores y peores posibles puntuaciones, respectivamente. En el futuro, si un país obtuviese una puntuación no normalizada superior a 95, esta se fijaría en 95, dando como resultado una puntuación normalizada de 10 ⁷.

Además, el método aplica la noción de que las prohibiciones generales en la legislación suponen prohibiciones generales en la práctica (aunque no viceversa). En términos de la codificación, esto significa que, tanto para los trabajadores como para los empleadores, la codificación directa de la «Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones», en la legislación, activa de manera automática la codificación de la «Prohibición general de la expansión de organizaciones independientes», en la práctica; la codificación directa de la «Prohibición general del derecho a la negociación colectiva», en la legislación, activa de manera automática la codificación de la «Prohibición general de la negociación colectiva», en la práctica y, por último, en el caso de los trabajadores, la codificación directa de la «Prohibición general del derecho de huelga», en la legislación, activa de manera automática la codificación de la «Prohibición general de huelgas», en la práctica. Habida cuenta de que la prohibición general de la expansión de organizaciones independientes supone la prohibición general de la negociación colectiva (aunque no viceversa), se aplican normas similares de codificación.

Además de la normativa relativa a la normalización mencionada anteriormente, se otorga la peor puntuación posible de 10 a todas las violaciones generales de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, esto es, la «Prohibición general del derecho de constituir y afiliarse a organizaciones», en la legislación, la «Prohibición general de la expansión de organizaciones independientes», en la práctica, la «Prohibición general del derecho a la negociación colectiva», en la legislación, y la «Prohibición general de la negociación colectiva», en la práctica.

8. Enmiendas

Con base en las consultas con los mandantes tripartitos, se deberá tomar nota de las enmiendas siguientes:

En el informe sobre el indicador 8.8.2 de los ODS, destacará el párrafo introductorio siguiente: *Mediante el indicador 8.8.2 de los ODS se pretende medir el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales fundamentales (libertad de asociación y negociación colectiva). Este se basa en las seis fuentes documentales del órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y también en la legislación nacional. Dicha legislación no se promulga a los efectos de generar un indicador estadístico del cumplimiento respecto de los derechos fundamentales, y tampoco se ha creado ninguna de las fuentes documentales de la OIT con ese propósito. El indicador 8.8.2 se ha compilado a partir de esas fuentes, y su aplicación no supone renunciar a los divergentes puntos de vista respectivos de los mandantes de la Organización sobre las conclusiones de las fuentes.*

En la presentación de informes relativos al indicador 8.8.2 de los ODS se destacarán las diferencias entre los países que han ratificado los convenios y los países que no los han ratificado, al añadir dos columnas junto al indicador 8.8.2. de los ODS. En la primera columna se señalará si un país ha ratificado el Convenio núm. 87 y, en la segunda columna, se indicará si un país ha ratificado el Convenio núm. 98. Se proporcionará una explicación de las columnas con el texto siguiente: *El indicador 8.8.2 de los ODS no pretende ser una herramienta para comparar el cumplimiento entre los Estados Miembros de la OIT. Cabe señalar, en particular, que las obligaciones de un Estado Miembro de la OIT relativas a la presentación de informes al sistema*

⁷ Por consiguiente, la fórmula es: $(x \cdot 10 / 95)$, donde x = la puntuación ponderada no normalizada para un país y por año, y se ha fijado en 95.

de control de la Organización y, por consiguiente, las fuentes documentales de la OIT, difieren para los Estados Miembros de la Organización que han ratificado los convenios y para los que no han ratificado los convenios.

De conformidad con los cuadros 1 y 2 del presente documento, las cuestiones relativas a la inobservancia de los criterios de evaluación respecto a la exclusión de trabajadores y empleadores de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en las zonas francas industriales (ZFI) no se codificarán por separado, sino que se codificarán en el marco de los criterios de evaluación relativos a la exclusión general de trabajadores y empleadores.

Se ha añadido otro criterio de evaluación a las quejas presentadas con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la OIT ante la comisión de encuesta de la Organización, al que se ha asignado una ponderación máxima de 2.0 (criterio de evaluación 0 en los cuadros 1 y 2). Este criterio de evaluación se evaluará primero para el año en que se adopte la decisión para el establecimiento del procedimiento, y posteriormente, para cada año siguiente hasta que se adopte y publique el informe.

Con base en la determinación de las violaciones en las fuentes documentales del órgano de control de la OIT, las violaciones relativas a la prohibición de acceso de los empleadores a sus locales durante las acciones colectivas se codificarán en nuevos criterios de evaluación por separado, en los que se abordarán específicamente dichas violaciones (los criterios de evaluación núms. 48 y 55 del cuadro 2, relativas a las violaciones en la legislación y en la práctica, respectivamente).

En cuanto a las posibles contradicciones entre las fuentes documentales, a los fines del indicador 8.8.2 de los ODS, se aplicará la norma de codificación siguiente: «En caso de surgir contradicciones en las pruebas en una misma fuente, o si se señala explícitamente contradicción en la evaluación entre las diferentes fuentes, exclusivamente con base en las observaciones, conclusiones y recomendaciones del órgano de control de la OIT, se excluirá la información de la codificación».

La codificación de la legislación nacional se realizará en estrecha colaboración con la Oficina Internacional del Trabajo, a fin de velar por su conformidad con el sistema de control de la OIT. Además, los países podrán también proporcionar información sobre la legislación nacional cuando informen sobre ese indicador por medio de los informes nacionales voluntarios o plataformas nacionales para la presentación de informes o cualquier otro informe nacional. Cabe señalar que con el fin de evitar la creación de otro mecanismo de control, no se procederá a la codificación de la legislación nacional de los Estados Miembros que han ratificado convenios respecto del indicador 8.8.2 de los ODS, ya que esto compete al sistema de control de la OIT.

Asimismo, no se informará sobre el indicador 8.8.2 de los ODS en el caso de los países sobre los cuales no se proporciona suficiente información en las fuentes documentales del órgano de control de la OIT en un año específico. La Oficina consultará con los interlocutores sociales sobre los países que deberían dejar de presentar informes por estas razones. En la consulta celebrada en abril de 2018, los interlocutores sociales expresaron diferentes puntos de vista sobre las ventajas para los países de dejar de presentar informes, con base en una comparación con un indicador elaborado externamente. Con ánimos de conciliar esos distintos puntos de vista, la Oficina propone que se prosiga con dicha comparación como punto de partida para el Departamento de Estadística de la OIT para la consulta de fuentes internas y externas y a los mandantes tripartitos.

La Oficina coordinará la creación de un comité tripartito con el fin de que se examine la introducción de nuevas mejoras en el método. El mandato del comité no consiste en analizar el indicador 8.8.2 de los ODS antes de su publicación, sino en considerar las mejoras que podrían introducirse en 2020. Cabe destacar que el objetivo principal de los indicadores de los ODS es establecer criterios de referencia para el seguimiento sistemático de los progresos realizados y que el proceso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible no permite efectuar revisiones metodológicas de la elaboración de indicadores de los ODS antes de 2020, ni de casos específicos, ya que esto socavaría el objetivo primordial de esos indicadores.

Referencias

- Barenberg, M., 2010: «[Literature Review and Bibliography for Research project: Refining the NAS-ILAB Matrix](#)», Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.
- Greenhill, B., Mosley, L. y Prakash, A., 2009: «[Trade-based Diffusion of Labor Rights: A Panel Study, 1986–2002](#)», en *American Political Science Review* 103(4), págs. 669-690.
- Kucera, D., 2002: «[Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas](#)», en *Revista Internacional del Trabajo*, 141(1-2), págs. 31-69.
- , 2007: «[Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights](#)», en D. Kucera (ed.): *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications* (Dordrecht, Springer), págs. 145-182.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2014: *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*, Ginebra, OIT.
- , 2006: *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición (revisada), Ginebra.
- Mosley, L. y Uno, S., 2007: «[Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights](#)», en *Comparative Political Studies* 40(8), págs. 923-948.
- Peels, R. y Develtere, P., 2009: «[Civil Society Involvement in International Development Cooperation: In Search for Data](#)», en *Social Indicators Research*, 93, págs. 331-349.
- Sari, D. y Kucera, D., 2011: *Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights: A tabular presentation of the findings of the ILO supervisory system*, documento de trabajo núm. 99, Ginebra, OIT.

III. Resolución sobre la metodología del indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo al empleo de los jóvenes

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de contar con una metodología convenida internacionalmente para medir el indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en materia de estrategias nacionales para el empleo de los jóvenes, de conformidad con la Resolución sobre la Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/71/313), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas;

Habiendo examinado la metodología propuesta presentada por la Oficina;

En vista de las deliberaciones del próximo período de sesiones del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en relación con los indicadores del nivel III y, en particular, el indicador 8.b.1;

Recomienda a la Oficina que:

- a)* adopte la metodología revisada para el indicador 8.b.1, que figura en el anexo, y que comunique la aprobación de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) al Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para su examen y adopción de medidas;
- b)* confirme, en nombre de la CIET, que la OIT debería ser el organismo custodio para ese indicador, dado su mandato, acción temática y papel de convocatoria en el ámbito del empleo juvenil, también en relación con la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes, alianza mundial para intensificar las actividades y sus repercusiones en el empleo juvenil en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y
- c)* adopte las medidas internas necesarias para la elaboración y presentación de informes anuales del indicador ante las Naciones Unidas.

Apéndice: Metodología para el indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: «Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para la ocupación de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de ocupación»

1. Antecedentes

En septiembre de 2015, en el septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los líderes del mundo aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas, y que se ha concebido como un plan de acción que será implementado por todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible sitúa al empleo pleno y productivo y el trabajo decente para los jóvenes en el centro de la nueva visión del desarrollo. Asimismo, destaca el poder catalizador del empleo juvenil para el alivio de la pobreza, el crecimiento económico y la paz y prosperidad para todos. En particular, en las metas del Objetivo 8, así como en varios otros Objetivos, se reconoce la importancia de hacer frente a los desafíos en materia de empleo juvenil y la adopción sistemática de medidas sobre empleo decente para los jóvenes y el desarrollo de los jóvenes en general.

Cabe mencionar entre las principales metas específicamente relacionadas con los jóvenes las siguientes:

- 4.4: «De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento»;
- 4.6: «De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética»;
- 8.5: «De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor»;
- 8.6: «De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación»;
- 8.b: «De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo», y
- 13.b: «Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.»

El Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, compuesto por Estados Miembros y en particular organismos regionales e internacionales en calidad de observadores, se encarga de desarrollar y de llevar a buen término el marco de indicadores mundiales de la Agenda 2030. El Grupo Interinstitucional y de Expertos ha determinado uno o más «organismos custodios» para cada uno de los 232 indicadores mundiales de los Objetivos

de Desarrollo Sostenible (ODS). Por lo que respecta a los indicadores del nivel III ¹, se espera que dichos organismos dirijan la elaboración de indicadores al definir también métodos normalizados para la recopilación y el análisis de datos, con el fin de establecer mecanismos para la compilación de datos y mantener bases de datos mundiales que puedan utilizarse para la presentación de informes de los ODS a escala mundial.

Se ha propuesto que la OIT sea el organismo custodio de las Naciones Unidas para los indicadores relacionados con el empleo de los jóvenes, en particular, el indicador 8.b.1. del nivel III, tema del presente documento, en el que se propone una metodología para la medición y la presentación periódica de datos. El indicador 8.b.1 se refiere a la: «Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para la ocupación de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de ocupación».

La metodología propuesta se someterá a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) para su debate y aprobación. La decisión de la CIET se comunicará al Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a fin de determinar la posible revisión de la clasificación del nivel de este indicador al nivel II.

2. Componentes de la metodología

La metodología propuesta hace uso de:

a) Instrumentos de política mundiales, en particular:

- La Resolución relativa a *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción* ², aprobada en la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en junio de 2012. Al adoptar medidas enérgicas y colectivas para hacer frente a una crisis agravada del empleo juvenil, en esta Resolución se promueve un enfoque multidimensional con políticas adaptadas a cada contexto e integradas, lo que conlleva estrategias que reúnen de manera coherente una diversidad de instrumentos para aumentar la demanda, favorecer la productividad y mejorar la armonización en los mercados de trabajo para los jóvenes.
- *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo* ³, adoptado por la CIT en su reunión de junio de 2009. Con base en el Programa de Trabajo Decente de la OIT, el Pacto Mundial para el Empleo presenta una cartera integrada de políticas, que ponen el empleo y la protección social en el centro de las respuestas a la crisis, reconociendo la importancia crítica de la participación y el diálogo social.

b) Bases de datos de la OIT:

- Durante el período 2010-2012, la Red de Empleo de los Jóvenes efectuó el control internacional de las políticas de empleo juvenil, alianza entre la Organización Internacional del Trabajo, las Naciones Unidas y el Banco Mundial, por medio de un cuestionario que se envió a las autoridades nacionales. Esto se tradujo en políticas de empleo de los jóvenes (YouthPOL) ⁴, inventario de políticas y programas de empleo juvenil administrado por la OIT (65 países abarcados hasta la fecha).

¹ El nivel I consta de indicadores mundiales de los ODS que cuentan ya con una metodología reconocida, convenida a nivel internacional, para la que se elaboran periódicamente datos y se difunden ampliamente para por lo menos la mitad de los países y la mitad de la población de las regiones pertinentes. El nivel II consta de indicadores mundiales de los ODS que cuentan ya con una metodología claramente definida e internacionalmente aceptada, pero para la que se dispone de datos para un número más limitado de países o no para todas las regiones, y no se elaboran periódicamente. El nivel III consta de indicadores mundiales de los ODS que todavía no cuentan con una metodología establecida, en particular definiciones, conceptos y clasificaciones claros.

² Puede consultarse en línea en el enlace siguiente: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm.

³ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/texts/WCMS_115076/lang--en/index.htm.

⁴ <http://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/f?p=30850:1001:0::NO>.

-
- La OIT también administra las políticas de empleo, base de datos de políticas nacionales de empleo más amplia (143 países abarcados).
- c) Conocimientos especializados y experiencia pertinentes de la OIT:
- El Departamento de Estadística (STATISTICS) tiene el cometido de proporcionar estadísticas del trabajo pertinentes, oportunas y fiables, con la finalidad de elaborar normas internacionales para mejorar la medición de las cuestiones relacionadas con el trabajo y para una mayor comparabilidad internacional, así como para ayudar a los Estados Miembros a elaborar y mejorar sus estadísticas del trabajo.
 - El Departamento de Política de Empleo (EMPLOYMENT) se encarga de promover el empleo pleno y productivo mediante la formulación de políticas integradas de empleo, de desarrollo y de competencias profesionales (OIT, 2012) inclusivas, que tengan en cuenta las cuestiones de género, y sostenibles. El Departamento tiene el mandato de coordinar las actividades de la OIT relativas a la promoción de oportunidades de trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes; a lo largo de los años, ha apoyado la formulación, implementación y revisión de estrategias y planes de acción nacionales de empleo juvenil en diferentes países y regiones (OIT, 2008; OIT, 2015). En el marco de programación y el sistema de rendimiento de la OIT, se ha incluido este tipo de medidas específicas y logros conexos.
 - La OIT tiene amplia experiencia en apoyar a sus mandantes y otras partes interesadas en el desarrollo por medio de conocimientos y el fomento de la capacidad así como la promoción y el asesoramiento en materia de políticas. La lista de referencias que figura al final de este documento proporciona ejemplos de las principales contribuciones realizadas recientemente por la OIT a la creación de conocimientos en materia de empleo juvenil y política de empleo de los jóvenes (OIT, 2017).

3. Proceso de elaboración

En la formulación de la metodología de los indicadores, se emprenden las medidas siguientes:

- 1) Un análisis de los instrumentos de política pertinentes, en particular el denominado «*Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*», mencionado anteriormente. Estos documentos, adoptados por los mandantes tripartitos de la OIT, ofrecen un marco sólido para la definición del indicador 8.b.1 de los ODS.
- 2) Examen de las bases de datos de la OIT en materia de políticas de empleo y políticas de empleo de los jóvenes, administradas por el Departamento de Política de Empleo.
- 3) Una metodología para la definición, medición y validación de este indicador (en el presente documento).
- 4) Elaboración de un instrumento de encuesta (cuestionario) para recopilar información a nivel nacional sobre políticas de empleo de los jóvenes de las entidades nacionales. Se utilizará la información para determinar si los países han desarrollado y puesto en marcha una estrategia nacional para la ocupación de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de ocupación o estrategia sectorial, en consonancia con las resoluciones de la CIT mencionadas anteriormente.
- 5) Directrices técnicas para proveedores y compiladores de datos, junto con el cuestionario y las notas detalladas mencionadas anteriormente.
- 6) Poner a prueba la metodología en determinados países.

Las consultas con los ministerios competentes y los representantes de los interlocutores sociales se celebrarán durante todo el proceso.

4. Conceptos y definiciones

Los conceptos y definiciones que se exponen a continuación se presentan a los fines del seguimiento:

- **«Estrategia nacional organizada».** Documento adoptado oficialmente en el que se presenta un conjunto de medidas y disposiciones destinadas a promover el empleo juvenil en un plazo establecido. En él se menciona explícitamente a los jóvenes como meta. Puede existir por derecho propio o como parte de una estrategia de empleo o de desarrollo más amplia. Más específicamente:
 - Documento «oficialmente adoptado». Texto adoptado por la entidad o autoridades públicas responsables. Se podrán considerar los tipos de documentos siguientes:

Específicamente relacionados con los jóvenes:

 - Política/estrategia/plan de acción nacional de empleo juvenil
 - Ley de empleo juvenil
 - Política/estrategia/plan de los jóvenes (desarrollo/empoderamiento)

Otros documentos:

 - Política/estrategia/plan nacional de empleo
 - Política/estrategia/plan nacional de desarrollo
 - «Conjunto de medidas». Combinación de medidas de política que comprenden políticas económicas y/o fiscales de promoción del empleo juvenil, políticas del mercado de trabajo relativas a jóvenes, políticas y programas para aumentar la empleabilidad de los jóvenes, promover la iniciativa empresarial de los jóvenes y/o proteger los derechos de los jóvenes en el trabajo. En el «llamado a la acción» de la OIT se describen esas esferas de política así como las posibles medidas.
 - «Disposiciones». Arreglos previstos para la aplicación de políticas ilustradas por la disponibilidad de un plan de acción con una lista de las actividades previstas, un marco de seguimiento, recursos asignados y responsabilidades institucionales delimitadas.
- **«Estrategia en marcha».** Esto supone la existencia de pruebas (comunicados emitidos por los gobiernos, informes sobre los avances técnicos/financieros oficiales u otros documentos oficiales) sobre la aplicación de algunas o todas las medidas y disposiciones contenidas en la estrategia; por ejemplo, se han puesto en marcha incentivos fiscales para la promoción del empleo en sectores específicos, o está en funcionamiento un programa de mercado de trabajo activo para los jóvenes.

5. Recolección y compilación de datos

5.1. Proveedor de datos

Las entidades nacionales (ministerios u otros organismos gubernamentales) encargados de las políticas de desarrollo, de empleo y de los jóvenes. La OIT mantendrá una lista de los actores nacionales que participarán en el proceso de seguimiento.

5.2. Recopilador de datos

La OIT se encargará de compilar la información que faciliten las entidades nacionales.

5.3. Modalidades

Todos los años se notificará la cifra disponible más reciente para cada país. Para ello, se emplearán las modalidades siguientes:

- a) *Encuesta mundial para la recopilación de datos:* se solicita a las entidades nacionales competentes que proporcionen información pertinente y apoyen la elaboración de documentos; la OIT prepara y gestiona un cuestionario para encuestas bienal con el fin de evaluar los progresos realizados. Este se complementará cada año con información y actualizaciones periódicas de las oficinas de país de la OIT sobre la formulación, adopción y aplicación de políticas de empleo juvenil en los países abarcados por esas oficinas.

- b) *Compilación de datos*: a cargo de la OIT; difundidos a través de ILOSTAT, nuevo repositorio dedicado al indicador 8.b.1, y aplicación activa de políticas de jóvenes y políticas de empleo y otras bases de datos (por ejemplo, NATLEX, base de datos de la OIT sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y la legislación de los derechos humanos conexas), según proceda.
- c) *Validación de los datos*: se efectuarán verificaciones de la calidad periódicas de todos los datos, en particular cuando: i) el propio Gobierno no haya proporcionado directamente un documento que ya esté disponible; ii) cuando no esté claro si la estrategia y el plan de acción conexas se han adoptado oficialmente, o iii) cuando existen dudas sobre la aplicación de la estrategia.

5.4. Plazos

- Metodología propuesta para la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo: octubre de 2018;
- Elaboración del cuestionario para encuestas y directrices técnicas: octubre de 2018;
- Pruebas: noviembre de 2018 a febrero de 2019, y
- Administración periódica de la encuesta: a partir de principios de 2019.

6. Método de cálculo

La OIT analizará la información y los documentos que proporcionan las autoridades nacionales, haciendo uso del cuadro que se presenta a continuación.

Valor	Descripción
Valor faltante	No hay información disponible para evaluar la existencia de una estrategia nacional de empleo juvenil.
0	El país no ha diseñado una estrategia nacional de empleo juvenil o tampoco ha emprendido medidas para elaborar o adoptar una estrategia.
1	El país está desarrollando una estrategia nacional de empleo juvenil.
2	El país ha elaborado y adoptado una estrategia nacional de empleo juvenil.
3	El país ha puesto en marcha una estrategia nacional de empleo juvenil.

En todos los casos, en el cuadro se hace referencia a una estrategia nacional de empleo juvenil, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de ocupación.

Los valores faltantes (esto es, no hay respuesta/se desconoce) deberán anotarse como tales. Se deberán omitir del desglose final mundial y regional: las proporciones solamente deberán calcularse sobre la base de las respuestas recibidas. No obstante, se indicarán las tasas de respuesta mundiales y regionales.

Se está examinando la posibilidad de preparar notas de metadatos que complementen la información presentada en el cuadro. Entre otros aspectos, dichas notas podrán referirse a las mediciones y disposiciones en vigor, y también se tendrá en cuenta la participación de mandantes nacionales en la elaboración y aplicación de las estrategias.

La OIT podrá también prever la realización de un análisis más detallado de determinados documentos de los países para fines que van más allá del ámbito del seguimiento de los ODS, a fin de recopilar ideas sobre cuestiones institucionales y operativas en las iniciativas nacionales de empleo juvenil.

7. Dificultades de interpretación y limitaciones

La finalidad del indicador 8.b.1 de los ODS es proporcionar una indicación de los progresos realizados por los países para abordar las cuestiones relativas al empleo juvenil. A este respecto, se supone que habiendo adoptado oficialmente lo que podría reconocerse como una estrategia estructurada de empleo juvenil implicaría que un país ha prestado mayor atención a los desafíos que plantea el mercado de trabajo de los jóvenes, comparado con los países que no tienen una estrategia. En efecto, la elaboración de ese tipo de estrategia suele implicar una participación amplia de diferentes partes interesadas y consultas o un trabajo de coordinación entre estas.

Asimismo, deberá tomarse en consideración que los gobiernos pueden contar con estrategias nacionales de empleo juvenil *de facto*, pero carecer de un documento adoptado oficialmente *de jure*. A los fines del seguimiento del indicador 8.b.1 de los ODS, solamente se tendrá en cuenta lo que aparezca en los documentos *de jure*.

8. Divulgación de datos

La información se divulgará anualmente por los canales de comunicación adecuados.

9. Actividades de seguimiento

El presente documento, de respaldarlo la 20.^a CIET, deberá sentar las bases para los próximos pasos efectivos hacia el desarrollo y seguimiento del indicador 8.b.1 de los ODS en la mayor cantidad posible de países.

A fin de facilitar el proceso de prueba del método en diferentes circunstancias nacionales, la OIT prevé, por medio de acuerdos de colaboración con los actores nacionales: *a)* preparar las directrices técnicas sobre los métodos prácticos para la recopilación, el procesamiento, el análisis y la transmisión de datos sobre la puesta en marcha de estrategias nacionales de empleo juvenil, y *b)* proporcionar asistencia técnica a través de actividades de formación y desarrollo de capacidades, según proceda.

Referencias

- Oficina Internacional del Trabajo (OIT), 2008: *Guía para la preparación de Planes de Acción Nacionales de Empleo Juvenil*, Ginebra, OIT.
- , 2012: *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*, Ginebra.
- , 2015: *Comparative Analysis of Policies for Youth Employment in Asia and the Pacific*, Ginebra.
- , 2017: OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017: caminos hacia un mejor futuro laboral*, Ginebra.
- O'higgins, N., 2017: *Rising to the youth employment challenge: new evidence on key policy issues*, Ginebra, OIT.

IV. Resolución de modificación de la Resolución de la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas del trabajo infantil

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad del 10 al 19 de octubre de 2018;

Tomando en consideración las partes pertinentes de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013;

Reconociendo la necesidad de armonizar las normas estadísticas internacionales para la identificación y clasificación de los niños en actividades productivas y el trabajo infantil, adoptadas por la 18.^a CIET, con las relativas al trabajo y la ocupación, adoptadas por la 19.^a CIET;

Adopta este 19 de octubre de 2018 las siguientes enmiendas a la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil, adoptada por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2008.

Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente resolución tiene por objeto establecer normas para la recopilación, la compilación y el análisis de estadísticas nacionales del trabajo infantil, que sirvan de orientación para los países a la hora de actualizar su sistema estadístico en este ámbito, o de establecer uno nuevo. Las normas también deberían contribuir a facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas del trabajo infantil, reduciendo al mínimo las diferencias metodológicas entre los países.
2. Dependiendo de las circunstancias nacionales, los países deberían dotarse de un sistema adecuado de estadísticas del trabajo infantil como parte integral de sus programas de estadísticas.
3. El objetivo principal de las estadísticas de trabajo infantil es proporcionar datos fiables, exhaustivos y oportunos que sirvan de base para determinar las prioridades de la acción nacional dirigidas a la eliminación del trabajo infantil, y en particular de sus peores formas. La información estadística sobre el trabajo infantil, también debería servir de base para aumentar la conciencia pública sobre el problema y para apoyar el desarrollo de marcos normativos, políticas y programas sobre el trabajo infantil.
4. Para alcanzar los objetivos anteriormente mencionados, las estadísticas del trabajo infantil deberían abarcar, en principio, todas las actividades productivas en las cuales participan los niños, distinguiendo entre las actividades permitidas y aquellas que forman parte de las diferentes categorías de trabajo infantil. En la mayor medida posible, las estadísticas del trabajo infantil deberían elaborarse en consonancia con otras estadísticas, tanto sociales como económicas.

Conceptos y definiciones

5. Los conceptos y definiciones nacionales de trabajo infantil que se utilicen a los efectos de la medición estadística deberían tener en cuenta las necesidades y circunstancias de cada país. La legislación nacional, cuando se disponga de ella, y las orientaciones proporcionadas por las normas internacionales del trabajo, las normas estadísticas internacionales u otros instrumentos internacionales deberían ser utilizados como punto de partida para la elaboración de conceptos y definiciones estadísticas del trabajo infantil. Este enfoque permitiría que los conceptos y definiciones estadísticos resultantes estuvieran lo más cerca posible de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo, y mantuvieran la máxima coherencia posible con ellas.
6. Las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil prevén excepciones a las prohibiciones generales y contienen cláusulas de flexibilidad para su aplicación por los países. En consecuencia, no puede haber una definición jurídica uniforme de trabajo infantil que sea

universalmente aplicable. Dado que se exhorta a las oficinas nacionales de estadística a que ajusten al máximo los conceptos y definiciones estadísticos relacionados con el trabajo infantil a las leyes y reglamentos nacionales vigentes, convendría que los datos recopilados fueran lo suficientemente completos y detallados para facilitar su comparabilidad internacional sobre la base de los conceptos y definiciones contenidos en la presente resolución.

7. El marco de referencia estadístico para la medición del trabajo infantil se estructura alrededor de dos elementos principales, a saber: i) *la edad* del niño, y ii) las *actividades productivas* realizadas por el niño, incluyendo la naturaleza y condiciones en que se realizan, y la *duración* de la participación del niño en dichas actividades. A efectos estadísticos, cada uno de estos elementos debería definirse en sentido amplio, de manera que el marco de referencia pueda usarse para medir distintos subconjuntos con diversos fines.

Edad del niño

8. De acuerdo con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), de la OIT, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, debe entenderse por niño a toda persona menor de 18 años de edad.
9. La población meta para medir el trabajo infantil a los efectos de la presente resolución abarca a todas las personas comprendidas en el grupo de edades de 5 a 17 años, en el que la edad se mide en función del número de años cumplidos en el último cumpleaños.
10. No obstante, las oficinas nacionales de estadística, en consulta con las oficinas gubernamentales responsables de la educación, la protección y el bienestar de los niños y adolescentes, pueden establecer un umbral mínimo de edad inferior a los cinco años si lo consideran útil a la luz de las circunstancias imperantes en el país. Dicho umbral mínimo no debería nunca ser más elevado que la edad oficial de inicio de la escolarización obligatoria.

Niños en actividades productivas que trabajan

11. El concepto más amplio en lo relativo a la medición del trabajo infantil es el de *niños en actividades productivas que trabajan*, es decir, niños que participan en cualquier actividad comprendida dentro de la frontera general de la producción establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales de 2008 (en adelante, en la presente resolución, «frontera general de la producción»). Esto incluye a todos los niños ocupados en la producción económica y a los niños menores de 18 años que realizan otras actividades productivas participan en cualquier actividad para producir bienes o para proporcionar servicios para uso de otros o para uso propio.
12. Los niños ocupados en la Las diferentes formas de trabajo de los niños se distinguen de la siguiente manera:
 - a) trabajo de producción económica para el autoconsumo por parte de niños, que comprende la producción de bienes y servicios para uso final propio;
 - b) trabajo en la ocupación por parte de niños, que comprende el trabajo realizado para terceros a cambio de remuneración o beneficios;
 - c) trabajo en formación no remunerado por parte de niños, que comprende el trabajo realizado para terceros, sin remuneración, para adquirir experiencia y competencias en el lugar de trabajo;
 - d) trabajo voluntario por parte de niños, que comprende el trabajo no remunerado y no obligatorio realizado para terceros;
 - e) otras actividades productivas, no definidas actualmente, pero que incluyen actividades tales como servicios comunitarios no remunerados y trabajo no remunerado de presos, cuando lo ordena un tribunal o una autoridad similar.
- 12.13. El trabajo de producción de bienes para el autoconsumo, el trabajo en la ocupación, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario en unidades de mercado y no de mercado (i.e., instituciones gubernamentales y sin fines de lucro al servicio de los hogares) y trabajo voluntario en hogares productores de bienes son aquellos que realizan cualquier actividad formas de trabajo dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) durante al menos una hora en el transcurso del período de referencia. Este grupo incluye a: La producción de servicios para el autoconsumo y el trabajo voluntario en hogares productores de servicios son formas de trabajo más allá de la frontera de producción del SCN, pero dentro de la frontera general de producción. Las

diversas formas de trabajo de los niños deben medirse con respecto a un período de referencia específico. Se considera que un niño ha participado en una forma determinada de trabajo cuando realiza dicha forma de trabajo durante al menos una hora durante el período de referencia correspondiente relevante.

- ~~a) los niños que se encuentran en *trabajo infantil* dentro de la frontera de producción del SCN (que se describe a continuación, en los párrafos 15, a) y 15, b);~~
- ~~b) los niños de 12 a 14 años de edad que realizan *trabajo ligero permitido* (el cual se describe en los párrafos 33 a 35 *infra*); y~~
- ~~c) los adolescentes en el grupo de edades de 15 a 17 años que realizan formas de trabajo no señaladas como peores formas de trabajo infantil.~~

~~13. Los niños en otras actividades productivas incluyen aquellos que realizan *servicios domésticos no remunerados*, es decir, la producción de servicios domésticos y personales por un miembro del hogar para el consumo en el propio hogar, comúnmente denominadas también «labores domésticas». En contraposición, la prestación de servicios domésticos en hogares de terceros, de forma remunerada o no, se encuentra incluida dentro de la frontera de la producción del SCN.~~

Trabajo infantil

14. El término *trabajo infantil* se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, a partir de las orientaciones de la legislación nacional, del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), así como las Recomendaciones respectivas que los complementan (números 146 y 190). El trabajo infantil puede ser medido en términos de la participación de los niños en actividades productivas tomando como referencia la frontera general de producción o la frontera de la producción del SCN, en consonancia con los conceptos y definiciones indicados en la Resolución de la 19.^a CIET sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo de 2013. El marco de referencia para la medición deberá ser claramente especificado.
15. Con fines de medición estadísticos, dentro de los niños en *trabajo infantil* se incluye a todas las personas de 5 a 17 años de edad que, durante un período de referencia determinado, participan en una o más de las actividades siguientes:
- ~~a) *peores formas de trabajo infantil*, según se describe en los párrafos 17 a 30;~~
 - ~~b) *empleo-trabajo dentro de la frontera de la producción del SCN, realizada por niños que estén por debajo de la edad mínima, según se describe en los párrafos revisados 32 y 33, y a 35;*~~
 - ~~c) *servicios domésticos no remunerados peligrosos* (descritos, según se describe en los párrafos revisados 36 y 37), aplicable cuando se utilice la frontera general de la producción como marco de medición.~~

El anexo presenta un esquema del proceso de identificación estadístico del trabajo infantil.

16. Cuando se mide el trabajo infantil sobre la base de la frontera general de producción, puede considerarse que un niño se encuentra en trabajo infantil cuando el número total de horas trabajadas en ~~su empleo y en servicios domésticos no remunerados~~ excede en el SCN o fuera del SCN los umbrales que podrían fijarse para fines estadísticos a nivel nacional. A fin de facilitar la comparación de los datos sobre el trabajo infantil entre países, cuando se aplique la frontera general de la producción a los efectos de medir el trabajo infantil se deberían presentar igualmente las estimaciones de trabajo infantil a partir de la frontera de producción del SCN.

Peores formas de trabajo infantil

17. Según el artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT, las peores formas de trabajo infantil abarcan:
- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
 - b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

-
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
 - d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
18. Basados en las circunstancias nacionales, los países también podrían desear recopilar información sobre actividades realizadas por los niños fuera de la frontera general de producción, como la mendicidad y el hurto, y que podrían ser consideradas dentro del contexto de las peores formas de trabajo infantil.

Peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso

19. Las actividades previstas en los apartados a) a c) del párrafo 17 se denominan «peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso» y a menudo se les llama también «formas incuestionablemente peores de trabajo infantil». Para estas formas de trabajo infantil no se han desarrollado enteramente conceptos y definiciones estadísticas uniformizadas. Los métodos estadísticos de medición se encuentran en etapa experimental. Las directrices para la medición del trabajo forzoso, incluido el trabajo forzoso de los niños adoptadas por la 20.^a CIET, constituyen uno de los avances importantes en este sentido.

Trabajo peligroso realizado por niños

20. Las actividades a que se refiere el apartado d) del párrafo 17 se denominan «trabajo peligroso». De acuerdo con la Recomendación núm. 190 de la OIT, se deben tomar en consideración los siguientes criterios a la hora de determinar en el plano nacional qué condiciones de trabajo son peligrosas para los niños:
- a) los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
 - b) los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
 - c) los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
 - d) los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
 - e) los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.
21. A los efectos de la presente resolución, el trabajo peligroso realizado por niños se define estadísticamente en términos de la participación de los niños en tareas y funciones de carácter peligroso [señaladas como industrias y ocupaciones peligrosas] según se describe en los apartados a)-d) del párrafo 20, o como trabajos realizados en condiciones peligrosas, por ejemplo, la ocupación durante horarios prolongados en tareas y funciones que pueden o no ser en sí mismas de carácter peligroso para los niños [condiciones de trabajo peligrosas] según se describe en el apartado e) del párrafo 20.
22. Los criterios indicados en el párrafo 20 *supra* pueden usarse como base en la elaboración de variables estadísticas que permitan medir las condiciones de trabajo peligrosas de los niños. Cada criterio proporciona información para orientar el proceso de formulación de preguntas y categorías de respuestas que se utilizarán en las encuestas sobre el trabajo infantil.
23. Para identificar el trabajo peligroso realizado por los niños y descrito en los apartados a)-d) del párrafo 20, se pueden utilizar algunas preguntas sobre industrias y ocupaciones incluidas en las encuestas actuales, y sus clasificaciones respectivas descritas en los párrafos 25 a 27 *infra*; para captar otros trabajos peligrosos se deberán diseñar nuevas preguntas.
24. Dentro de las condiciones de trabajo consideradas como peligrosas descritas en el apartado e) del párrafo 20, los horarios de trabajo prolongados o nocturnos son condiciones sujetas a la medición objetiva, mientras que otras condiciones pueden ser medidas de forma aproximada a través de la inclusión de preguntas relevantes dentro de las encuestas de trabajo infantil. El trabajo peligroso en

términos de horarios de trabajo prolongados o nocturnos puede definirse con fines estadísticos en la forma que se describe a continuación, en los párrafos 28 a 30.

Ocupaciones e industrias señaladas como peligrosas para los niños

25. Una ocupación se designará como peligrosa para los niños sobre la base de las leyes o reglamentos nacionales, cuando existan. Además de la lista de ocupaciones prohibidas por la legislación, las ocupaciones señaladas como peligrosas para los niños se determinarán en función de las recomendaciones de los órganos consultivos competentes, o del análisis minucioso de la peligrosidad de las ocupaciones, por ejemplo, mediante el examen de la tasa de lesiones y enfermedades profesionales de los trabajadores menores de 18 años de edad o de encuestas especialmente diseñadas para conocer la peligrosidad de las ocupaciones de los niños.
26. Las ocupaciones señaladas como peligrosas para los niños deberían definirse de manera consistente con la clasificación nacional uniforme de ocupaciones, cuando ésta exista, y en la medida de lo posible de acuerdo con la versión más reciente de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Para facilitar la detección de los niños que participan en ocupaciones señaladas como peligrosas para ellos, los datos sobre las ocupaciones deberían codificarse en el nivel más detallado posible de la clasificación nacional de ocupaciones que permitan dichos datos.
27. Algunas formas de trabajo peligroso para los niños pueden medirse en función de las industrias señaladas como peligrosas para ellos en los países que han prohibido la ocupación de niños en industrias peligrosas específicas, como la construcción, la minería y las canteras. Se deberían realizar esfuerzos por reunir tanta información como sea posible sobre las tareas que los niños realizan efectivamente, para determinar si el trabajo es o no peligroso.

Horarios de trabajo prolongados o nocturnos

28. Se considera que un niño trabaja en un *horario prolongado* si el número de horas efectivamente trabajadas en todos los ~~empleos~~ puestos de trabajo y actividades productivas dentro de la frontera de producción del SCN durante el período de referencia supera un umbral determinado. Dicho umbral puede determinarse en función del número máximo de horas de trabajo fijado en leyes o reglamentos nacionales para los niños que han alcanzado la edad mínima para trabajar. Cuando no existe un límite específico para los niños, el umbral puede decidirse teniendo en cuenta la reglamentación aplicable al horario de trabajo normal de los trabajadores adultos. Las horas efectivamente trabajadas deberían definirse de conformidad con las normas internacionales más recientes en la materia.
29. El *horario de trabajo prolongado* puede definirse también en función del número de horas habitualmente trabajadas por semana. El uso de este concepto incluiría dentro del trabajo infantil a todos los niños que habitualmente trabajan en horarios prolongados, pero que durante el período de referencia estuvieron temporalmente ausentes del trabajo por motivo de enfermedad, vacaciones o que por otras causas, trabajaron menos horas que de costumbre.
30. Se considera que un *niño trabaja en horario nocturno* si su actividad laboral incluye horas de trabajo definidas como de trabajo nocturno prohibido para los niños en virtud de la legislación nacional, cuando ésta existe. En el caso de los niños, debería considerarse parte de su horario de trabajo el tiempo de trayecto que necesitan para desplazarse entre el lugar de trabajo y el domicilio. Se pueden formular otras definiciones estadísticas del trabajo nocturno de los niños sobre la base de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), de la OIT, en particular los apartados *a)* y *b)* del artículo 1. En los casos en que no existe una prohibición legal del trabajo nocturno de los niños, se puede recurrir a la legislación nacional y a los convenios colectivos vigentes sobre el trabajo nocturno de los trabajadores adultos, en su caso, como base para determinar el trabajo nocturno de los niños.

Excepciones para niños de 16 a 17 años

31. De acuerdo con el párrafo 3 del artículo 3 del Convenio núm. 138 de la OIT, los países podrán autorizar excepcionalmente el empleo o el trabajo en actividades que pueden señalarse como peligrosas, a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la

seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Empleo por debajo de Trabajo en la edad mínimaEl empleo producción del SCN por debajo de la edad mínima incluye

32. El concepto de trabajo dentro de la frontera de producción del SCN por debajo de la edad mínima se refiere a todo tipo de trabajo realizado por un niño que contribuya a la producción de bienes o servicios dentro de la frontera de producción del SCN, como se especifica en la última versión del SCN, y que lo lleva a cabo un niño que esté por debajo de la edad mínima especificada para el tipo de trabajo realizado. El artículo 2 del Convenio núm. 138 de la OIT establece que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a 15 años, o una edad mínima más baja para actividades de trabajo ligero según lo especificado en el artículo 7 del Convenio núm. 138 de la OIT. Los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Los niños en el grupo de edades de 15 (o la edad mínima para trabajar establecida en el país, si ésta es diferente) a 17 años podrán en principio trabajar, salvo que se trate de algún «tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores» (Convenio núm. 138, artículo 3, párrafo 1), o de alguna de las actividades prohibidas para los niños en virtud del Convenio núm. 182 de la OIT, referidas en el párrafo 17 *supra*.
33. En los casos en que la legislación nacional, en conformidad con el artículo 7 del Convenio núm. 138 de la OIT, permita que los niños de determinados grupos de edad realicen «trabajos ligeros», dicho tipo de trabajo debería quedar excluido de la definición de trabajo infantil. Según el artículo 7 del Convenio núm. 138 de la OIT, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad (o a partir de 12 años de edad en los países que han fijado la edad mínima general para trabajar en 14 años) en trabajos ligeros, a condición de que tales trabajos: *a)* no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y *b)* no vayan en detrimento de su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesionales aprobados por la autoridad competente o del aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Si bien para este grupo de edad existe una restricción con respecto a la cantidad de horas de trabajo semanales permitidas, la determinación del número máximo de horas se deja a criterio de las autoridades nacionales competentes.
34. Al determinar el umbral de horas aplicable al trabajo ligero permitido, las oficinas nacionales de estadística deberían tener en cuenta las normas establecidas en la legislación nacional y, si ésta no previera nada al respecto, deberían usar un límite de 14 horas durante la semana de referencia, por debajo del cual el trabajo sería considerado como trabajo ligero permitido.
35. Además del umbral de horas, la definición de *trabajo ligero permitido* puede conllevar la aplicación de otros criterios, de acuerdo con las condiciones establecidas para el trabajo ligero en las leyes y reglamentos nacionales. Puede, por ejemplo, limitar su alcance a las industrias u ocupaciones en las que se permite el trabajo ligero. En todo caso, deberían quedar excluidas del trabajo ligero permitido todas las actividades consideradas como trabajo peligroso para los niños.

Servicios domésticos no remunerados de carácter peligroso por parte de niños

36. El concepto de *servicios domésticos no remunerados* (tal y como se describe en el párrafo 13 *supra*), como elemento de la definición de trabajo infantil, es aplicable cuando se utiliza la frontera general de producción como marco de medición del trabajo infantil. El concepto comprende la producción de servicios para el autoconsumo o, en forma equivalente, la producción de servicios domésticos y personales dentro de la frontera general de producción por un miembro del hogar para el consumo en el propio hogar, que comúnmente se denominan «labores domésticas», así como el trabajo aportado voluntariamente en el hogar a la producción de servicios destinados a terceros.
37. Se denominan *servicios domésticos no remunerados de carácter peligroso* los servicios que prestan los niños en el propio hogar, en las condiciones que se definen en el párrafo 20 *supra*, es decir,

servicios domésticos no remunerados que se suministran: a) durante horarios prolongados; b) en un medio insalubre, que suponen la manipulación de equipos peligrosos o cargas pesadas; c) en lugares peligrosos, etc. La definición de servicios domésticos no remunerados prestados durante horarios prolongados por niños, con relación a su edad, podría diferir de la que se aplica en el caso de los niños ocupados en que trabajan dentro de la frontera de la producción económica del SCN. El efecto sobre la educación del niño también debería ser considerado al determinar lo que constituye horarios prolongados.

Recopilación de datos

Métodos de recopilación de datos

38. Los métodos para la recopilación de datos sobre el trabajo infantil pueden ser cuantitativos, cualitativos o una combinación de ambos. La elección del método o métodos que se han de aplicar depende de los objetivos de la investigación, del tipo de trabajo infantil que se pretende estudiar, de los niveles de precisión y el grado de detalle de la información que ha de proporcionarse, y del tiempo y los recursos técnicos y financieros disponibles. También debería tenerse en cuenta el tipo de información que ha de recopilarse (datos cuantitativos para estimar la incidencia del trabajo infantil y su distribución en función de las características pertinentes, o información cualitativa para comprender la naturaleza, las causas y las consecuencias del trabajo infantil). Donde la población meta de niños es lo suficientemente grande, y el contexto social no limita el acceso a la información sobre los niños en actividades productivas, los principales métodos de recopilación de estadísticas fiables sobre el trabajo infantil son las encuestas de hogares y las encuestas de establecimientos. Las encuestas de línea de base y los estudios de evaluación rápida también proporcionan información cuantitativa y cualitativa útil sobre el trabajo infantil.

Encuestas de hogares y de establecimientos

39. Salvo en lo que atañe a categorías especiales de trabajo infantil (como el trabajo de los niños que viven en la calle o de los que están ocupados en las peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso), *las encuestas de hogares* son un instrumento eficaz para recopilar una gran diversidad de estadísticas del trabajo infantil y estimar su incidencia. La encuesta nacional de hogares sobre el trabajo infantil puede diseñarse como encuesta independiente o como parte de un módulo adjunto a otra encuesta de hogares. Con respecto a esta última, deberían preferirse las encuestas de la fuerza de trabajo, ya que en éstas se aplican conceptos análogos y se abordan temas similares. La ventaja de una encuesta de hogares sobre el trabajo infantil reside en que el hogar es la unidad más apropiada para identificar a los niños y sus familias, medir sus características demográficas y socioeconómicas y condiciones de alojamiento, obtener información sobre la situación de los niños en cuanto a la educación y el empleo, incluida la participación de los niños en trabajos peligrosos, y evaluar las causas y consecuencias de sus actividades laborales. Las encuestas sobre el uso del tiempo también pueden ser apropiadas para la medición del trabajo infantil, en particular, cuando el trabajo infantil se mide en las diferentes formas de trabajo.
40. Dos aspectos importantes de las encuestas de hogares sobre el trabajo infantil son el objetivo de las encuestas y la selección de las personas que serán entrevistadas. Las encuestas del trabajo infantil pueden tener uno de los dos objetivos siguientes, o ambos: i) la medición de la incidencia del trabajo infantil y las variaciones de esa incidencia según la ubicación geográfica, el tipo de hogar y sus características, la situación del niño en cuanto a la asistencia a la escuela, el género, el grupo de edad y otros factores similares, y ii) la investigación de las circunstancias, las características y las consecuencias del trabajo infantil, como los tipos de niños que participan en actividades relacionadas con el trabajo, los tipos de trabajo que realizan los niños, las condiciones de trabajo y los efectos del trabajo en la educación, la salud y otros aspectos de la vida de los niños. Para medir la incidencia del trabajo infantil, la estructura de encuesta apropiada es una encuesta sobre el trabajo infantil, que normalmente requiere un cuestionario breve y sencillo, y una muestra basada en la población general. Para obtener mediciones relacionadas con las circunstancias, las características y las consecuencias del trabajo infantil, la estructura de encuesta que se prefiere requiere una labor más intensa de recopilación de datos y utiliza una muestra extraída principalmente de la población de niños ocupados. Cuando se apunte a los dos objetivos, las dos estructuras de encuesta deberían estar vinculadas. En lo que respecta a los encuestados, la práctica general consiste en dirigir las preguntas de la encuesta al miembro adulto del hogar que esté mejor informado (o, a veces, al jefe del hogar,

que suele ser también el padre, madre o tutor del niño que trabaja). No obstante, algunas partes del cuestionario pueden estar dirigidas a los propios niños, en particular las que se refieren a los peligros en el lugar de trabajo y a la razón básica principal por la que trabajan.

41. Las encuestas de establecimientos que se llevan a cabo en los lugares de trabajo de los niños (que pueden incluir unidades de producción familiar) buscan obtener información sobre los pormenores de la unidad de producción y las características de su mano de obra, centrándose especialmente en los niños trabajadores. Se pide información sobre el salario de los menores, las horas de trabajo, otras prestaciones y condiciones de trabajo, y las lesiones y enfermedades laborales, en comparación con las de los trabajadores adultos. También se puede analizar la percepción de los empleadores en cuanto a los motivos que los llevan a contratar a niños y los métodos de contratación. Sin embargo, las estadísticas del trabajo infantil derivadas de las encuestas de establecimientos tienen algunas limitaciones impuestas por la cobertura de las mismas, ya que es probable que se omitan las unidades pequeñas que no están registradas o que no pueden identificarse, a menos que se adopten medidas especiales para incluirlas. Además, los problemas que plantean la falta de respuestas o las respuestas inexactas de los encuestados pueden afectar la calidad de los datos obtenidos.
42. En los países en donde la incidencia del trabajo infantil es un fenómeno poco frecuente o donde las percepciones sociales dificultan la obtención de datos confiables se requiere de herramientas de medición especiales para identificar áreas y grupos de niños en situación de riesgo. Las encuestas de hogares basadas en la población total y las encuestas de establecimientos pueden no ser herramientas adecuadas en este sentido. En estos casos puede ser necesario utilizar una combinación de métodos y distintas fuentes de información de manera de obtener estimaciones indirectas. Esto incluye encuestas retrospectivas sobre trabajo infantil.

Encuestas de línea de base

43. Otro medio importante de recopilación de datos estadísticos sobre el trabajo infantil son las encuestas o estudios de línea de base, que se orientan a identificar, en distintos momentos, las características y las consecuencias del trabajo infantil en industrias y/o ámbitos específicos. Por lo general, este método está vinculado con los programas de intervención para combatir el trabajo infantil y contribuye a identificar los beneficiarios de los proyectos y a asegurar el seguimiento de esas personas durante los períodos en que se retiran del trabajo. Las encuestas o estudios de línea de base generan datos cualitativos y datos cuantitativos, mediante la aplicación de una combinación de encuestas por muestreo y enfoques participativos. Cuando se elabora un marco de muestreo adecuado, los resultados pueden extrapolarse al conjunto de la industria y/o el ámbito estudiados.

Evaluaciones rápidas

44. Los estudios de evaluación rápida son útiles para recopilar información sobre los niños en formas ocultas de trabajo infantil. Sus resultados son principalmente cualitativos y descriptivos y se limitan a zonas geográficas pequeñas. Estos estudios no son aplicables si el objetivo es obtener una estimación del número de niños ocupados. No obstante, el método puede proporcionar los datos relativos a las causas, consecuencias y características de la forma de trabajo infantil objeto del estudio, con cierta rapidez y por un costo relativamente bajo, los cuales pueden destinarse a múltiples usos, como, por ejemplo, la sensibilización y la formulación de proyectos. Su enfoque participativo, basado en el diálogo, observaciones y entrevistas que se mantienen con una diversidad de informantes esenciales, es idóneo para obtener información detallada sobre las condiciones de vida y de trabajo de los niños empleados en actividades u ocupaciones que de otro modo son difíciles de identificar y describir. De esta manera, las evaluaciones rápidas revisten un mayor interés para los institutos y organizaciones de investigación, así como para complementar las encuestas que llevan a cabo las oficinas nacionales de estadística.
45. Una forma especial de evaluación rápida aplicable al trabajo infantil es la encuesta a niños de la calle. Estos niños se pueden clasificar en dos categorías principales: *a)* los que viven y trabajan en la calle y, por definición, no tienen ningún otro lugar de residencia, y *b)* los que trabajan en la calle, pero que habitualmente residen con sus padres o tutores. Las encuestas de hogares pueden permitir recopilar estadísticas sobre las actividades de la segunda categoría de niños. Para la primera categoría se requiere la aplicación de métodos de investigación diferentes; un método que se usa

comúnmente es una encuesta a niños de la calle en la que se entrevista a una muestra de niños seleccionados expresamente y, de ser posible, a sus empleadores y/o clientes.

Fuentes suplementarias de datos

46. Un enfoque complementario incluye la revisión de datos sobre el trabajo infantil contenidos en los censos y las encuestas socioeconómicas existentes. El análisis de datos basado en estos estudios constituye una opción para que los países recopilen periódicamente datos básicos sobre los niños en actividades productivas, en los casos en que los recursos humanos y financieros no permitan llevar a cabo encuestas específicas o modulares sobre el trabajo infantil. Un enfoque adicional podría incluir la modificación de los instrumentos de recolección de información existentes, por ejemplo reduciendo el límite de edad a partir del cual se recopila información sobre el empleo.
47. Las tasas de asistencia escolar ponen de relieve la participación de los niños en lo que debería ser su actividad principal. El hecho de que un niño no asista a la escuela no significa necesariamente que esté trabajando, y los niños que asisten a la escuela podrían estar igualmente en trabajo infantil. A pesar de esto, cuando no haya un sistema apropiado de recopilación de datos sobre el trabajo infantil, los datos de los niños fuera del sistema educativo pueden proporcionar información útil sobre los niños que podrían encontrarse en trabajo infantil.
48. Según el subpárrafo 3 del párrafo 5 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, se deberían recopilar y mantener actualizados los datos pertinentes relativos a la violación de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Al respecto, hay fuentes de información que podrían resultar de utilidad y que deberían utilizarse para complementar las estadísticas nacionales del trabajo infantil, a saber, los registros administrativos sobre las infracciones a la legislación en la materia, incluidos los casos denunciados ante los tribunales y otras autoridades oficiales pertinentes y las sentencias de condena correspondientes, sobre el enjuiciamiento penal de los tratantes de niños y niñas, así como de quienes los explotan sexualmente con fines comerciales, y sobre la vulneración de los derechos del niño que revela la existencia de trabajo forzoso o en régimen de servidumbre. También pueden obtenerse datos útiles y complementarios en los informes de los inspectores del trabajo, en la medida en que éstos dejan constancia del trabajo efectuado por menores de edad y de las condiciones de trabajo peligrosas. Adicionalmente, los registros administrativos sobre los hogares beneficiarios de programas de transferencias en efectivo y otros programas de bienestar social podrían contener información importante sobre el trabajo infantil.

Consideraciones éticas

49. El respeto de las normas de ética durante el proceso de recopilación de datos es fundamental en las encuestas sobre el trabajo infantil. De acuerdo con el párrafo 6 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, la compilación y el análisis de la información y los datos sobre el trabajo infantil deberían llevarse a cabo sin menoscabo del derecho a la intimidad. Toda autoridad nacional de estadística que desee medir el trabajo infantil debería establecer un conjunto de pautas éticas para la recopilación de datos sobre el trabajo infantil, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2 y en el párrafo 1 del artículo 13 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Como mínimo, se debería asegurar que los niños ocupados, y en particular los encuestados, no sufran ningún perjuicio como consecuencia de la encuesta. Asimismo, al igual que en toda otra encuesta estadística, debería garantizarse al niño encuestado que se respetará la confidencialidad de la información proporcionada, así como su anonimato.
50. También se debería velar por que la participación de los niños en la encuesta sea voluntaria y que los encuestadores no corran ningún riesgo al llevar a cabo la recopilación de datos. Por su parte, los encuestadores en el terreno deberían respetar las tradiciones culturales, los conocimientos y las costumbres de los encuestados. Además, cuando entrevistan a los niños, los encuestadores deberían prestar una cuidadosa atención a la forma en que éstos se comportan y razonan, y evitar dar esperanzas irrealistas a los niños encuestados que trabajan. La recopilación de datos sobre el trabajo infantil debería estar a cargo de personas especialmente capacitadas para el tipo de encuesta que se realiza.

Elementos de la recopilación de datos

51. Según el subpárrafo 1) del párrafo 5 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, se deberían recopilar y mantener actualizados datos estadísticos e información detallada sobre la naturaleza y el alcance del trabajo infantil, de modo que sirvan de base para determinar las prioridades de la acción nacional dirigida a la abolición del trabajo infantil, y en particular a la prohibición y la eliminación con carácter de urgencia de sus peores formas. Además, según se estipula en el subpárrafo 2) del párrafo 5 de la misma Recomendación, en la medida de lo posible, la información y los datos estadísticos antes mencionados deberían incluir datos desglosados por sexo, grupo de edad, ocupación, rama de actividad económica, situación en el empleo, asistencia a la escuela y ubicación geográfica.
52. En consecuencia, son elementos importantes de la recopilación de datos necesaria para llevar a cabo un análisis estadístico bien fundamentado del trabajo infantil y de los niños ocupados, los siguientes: i) la edad y el sexo del niño; ii) su distribución geográfica por divisiones administrativas principales; iii) su situación con respecto a la escolarización; iv) su participación en la prestación de servicios domésticos no remunerados; v) el tiempo que dedica a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN; vi) la ubicación de su lugar de trabajo; vii) el tipo de actividad económica (industria) en que participa; viii) su ocupación; ix) las condiciones de trabajo, incluidos los efectos de éstas en la salud y educación del niño, y x) las características socio económicas del hogar del niño.
53. Las estadísticas sobre los niños ~~en actividades productivas que trabajan~~ deberían distinguir entre las categorías de niños ocupados en la producción económica, los niños que prestan servicios domésticos no remunerados y niños que participan en otras actividades productivas. Los niños comprendidos en dos o más categorías deberían clasificarse por cada actividad en la que participan. También se alienta a que los sistemas estadísticos nacionales elaboren metodologías para medir el trabajo infantil en relación con cada forma de trabajo, haciendo la distinción al menos entre trabajo infantil en la ocupación económica, en la producción de bienes para el autoconsumo y, cuando proceda, en la prestación de servicios para el autoconsumo; y clasificar según la forma de trabajo la totalidad del trabajo infantil medido con respecto a la frontera de la producción del SCN o la frontera de la producción general.
54. Los niños que no participan en ninguna actividad de producción comercial pero que se encuentran activa o pasivamente buscando empleo se encuentran potencialmente expuestos al riesgo de caer dentro de la categoría de trabajo infantil. Los niños que no se encuentran ocupados ni escolarizados, referidos en algunos países como «niños ociosos», pueden encontrarse de igual manera en riesgo de trabajo infantil. Se alienta a los sistemas nacionales de estadística a que recopilen datos sobre estos niños.
55. Las encuestas sobre las actividades de los niños han mostrado que los servicios domésticos no remunerados pueden absorber una parte considerable del tiempo de los niños. Por tal motivo, se alienta a los países a que recopilen datos sobre los servicios domésticos no remunerados prestados por los niños en el propio hogar, concretamente sobre el tiempo que dedican a esas actividades y las principales tareas que realizan. Tales estadísticas deberían recopilarse con independencia de que se utilice la frontera general de producción en términos de los conceptos y definiciones de trabajo infantil.
56. A efectos de realizar un análisis exhaustivo de la situación nacional del trabajo infantil, se deberían recopilar estadísticas de las actividades realizadas por los niños para facilitar la clasificación de éstos en: a) grupos que asisten a la escuela, y b) grupos que no asisten a la escuela. Cada grupo puede subdividirse a su vez en grupos de niños que se dedican: i) exclusivamente a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN; ii) exclusivamente a la prestación de servicios domésticos no remunerados; iii) tanto a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN como a la prestación de servicios domésticos no remunerados, y iv) ni a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN ni a la prestación de servicios domésticos no remunerados.
57. Para los responsables nacionales de la formulación de políticas y otros usuarios, sería útil que las estadísticas del trabajo infantil necesarias tuviesen un grado de detalle suficiente que permitiera clasificar los datos según el lugar de residencia ² rural o urbano ² y de ser posible según las unidades administrativas nacionales de nivel inferior en las que las medidas adoptadas en el marco de las políticas y programas puedan ser eficaces.
58. La recopilación periódica de datos suficientemente detallados sobre el trabajo infantil (según se determine en función de las necesidades nacionales en materia de datos y los recursos disponibles) es de gran utilidad para el seguimiento de las tendencias del trabajo infantil, y también debería facilitar

la evaluación de la eficacia de las políticas y programas orientados a combatir el trabajo infantil. La sostenibilidad de la recopilación de datos sobre el trabajo infantil puede lograrse más fácilmente mediante la identificación de algunas variables clave del trabajo infantil que serán objeto de una recopilación periódica en la encuesta nacional de hogares apropiada, la que dé preferencia será una encuesta sobre la fuerza de trabajo.

Procesos mundiales de estimación

59. La abolición progresiva del trabajo infantil se ha convertido en una preocupación fundamental de la comunidad internacional por derecho propio y como un elemento fundamental de la Agenda de Trabajo Decente. Los avances logrados hacia la consecución de este objetivo deberían medirse no sólo en el plano nacional, sino también en el regional y mundial. La OIT, basada en su experiencia previa en estimaciones mundiales de trabajo infantil y en las normas internacionales actuales, debería desarrollar una metodología uniforme para estimar el trabajo infantil a nivel internacional y comunicar dicha metodología junto con las necesidades de información a los gobiernos y las oficinas nacionales de estadística.
60. En línea con el párrafo 7 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, en el que se estipula que la información recopilada debería comunicarse periódicamente a la Oficina Internacional del Trabajo, las oficinas nacionales de estadística deberían contribuir a los esfuerzos desplegados para obtener una estimación mundial de la situación del trabajo infantil en el mundo y en cada una de sus regiones principales. La recopilación de datos nacionales debería ser lo suficientemente detallada por edad, sexo, actividad, industria, ocupación y otras características relevantes de manera de hacer posible la compilación de estadísticas destinadas a la presentación de informes de alcance mundial.

Otras medidas

Manuales y cuestionarios de la OIT

61. Para ayudar a los países Miembros en la recopilación y análisis de estadísticas sobre los diversos aspectos relativos a los niños en actividades productivas que trabajan y el trabajo infantil, la OIT debería actualizar sus manuales y cuestionarios modelo sobre estadísticas del trabajo infantil, cuando sea necesario y posible. Se deben establecer claramente las instrucciones para aplicar las disposiciones de la presente resolución y desarrollar nuevas plantillas y mecanismos de informes para facilitar el análisis y la publicación de los resultados de la encuesta sobre trabajo infantil. La OIT también deberá elaborar directrices apropiadas para la medición del trabajo infantil y, en particular, el trabajo peligroso de los niños en función de las distintas formas de trabajo.

Desarrollo metodológico y conceptual

62. La OIT y sus interlocutores deberían emprender la elaboración de metodologías estadísticas apropiadas para generar estimaciones fiables sobre el número de niños en las peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso, y también sobre grupos especiales, como los niños que viven de forma independiente o en la calle.
63. La OIT debería i) dar particular atención al desarrollo de conceptos y definiciones sobre las peores formas de trabajo infantil no señaladas como peligrosas según se describe en los apartados a)-c) del párrafo 17 de la presente resolución y ii) desarrollar directrices sobre el tratamiento de los horarios prolongados de los niños en servicios domésticos no remunerados, con relación a la edad y a los umbrales de horas según se refiere en los párrafos 16 y 37. La OIT debería informar sobre los progresos alcanzados durante la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

Asistencia técnica de la OIT

64. La OIT debería mantener y ampliar su programa de asistencia técnica sobre las estadísticas del trabajo infantil, con miras a apoyar la aplicación de esta Resolución por los países Miembros. Dicha asistencia técnica debería prever la prestación de asesoramiento técnico y de formación para potenciar las capacidades nacionales cuando sea necesario y, en la medida de lo posible, un apoyo financiero a los países para que lleven adelante la recopilación y el análisis de los datos sobre el trabajo infantil.

Anexo

Marco para la identificación estadística del trabajo infantil

Grupo de edad	Frontera general de la producción					
	Producción dentro del SCN				Producción fuera del SCN	
	(1a)	(1b)	Worst forms of child labour		(3a)	(3b)
	Trabajo ligero en la producción del SCN ¹	Trabajo regular en la producción del SCN ¹	(2a) Trabajo peligroso en la producción del SCN ¹	(2b) Peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso	Servicios domésticos no remunerados de carácter peligroso ²	Otro trabajo en la producción fuera del SCN
Niños que no alcanzan la edad mínima especificada para el trabajo ligero (por ejemplo, de 5 a 11 años) ³	Ocupación y otras formas de trabajo en la producción del SCN por debajo de la edad mínima para el trabajo ligero	Ocupación y otras formas de trabajo en la producción del SCN por debajo de la edad mínima general	Trabajo en las industrias y ocupaciones señaladas como peligrosas o trabajo con horarios prolongados ⁴ y/o durante la noche en industrias y ocupaciones no señaladas como peligrosas	Niños objeto de trata de personas para el trabajo; trabajo forzoso o trabajo en régimen de servidumbre; explotación sexual comercial de niños; uso de niños para actividades ilícitas y conflictos armados	Producción de servicios para el autoconsumo o trabajo voluntario orientado a la prestación de servicios familiares durante horarios prolongados ⁵ ; que suponen la manipulación de equipos peligrosos o cargas pesadas; en lugares peligrosos, etc.	
Niños dentro de la categoría de edad mínima especificada para el trabajo ligero (por ejemplo, de 12 a 14 años) ³						
Niños que han cumplido la edad general mínima para trabajar (por ejemplo, de 15 a 17 años) ³						

¹ El trabajo dentro de la frontera de la producción del SCN incluye el trabajo en la ocupación, el trabajo de producción de bienes para el autoconsumo, el trabajo en formación no remunerado, el trabajo voluntario en unidades de mercado y no de mercado, y el trabajo voluntario en hogares que producen bienes, en consonancia con la Resolución de la 19.ª CIET sobre estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, 2013.

² La categoría (3a) es aplicable cuando se utiliza la frontera general de la producción como marco de medición del trabajo infantil.

³ Los grupos de edad pueden diferir entre países dependiendo de las circunstancias nacionales.

⁴ El umbral de horarios prolongados de trabajo en las actividades productivas según el SCN debe tomar en cuenta la edad del niño y las horas acumuladas de trabajo en la ocupación y en las otras formas de trabajo en las actividades productivas según el SCN.

⁵ El umbral de horarios prolongados en la prestación de servicios domésticos no remunerados debe tomar en consideración la edad del niño y las horas acumuladas trabajadas en la ocupación y en otras formas de trabajo según el SCN y en las actividades productivas fuera del SCN.

	Indica trabajo infantil tal y como se define en la resolución modificada
	Denota las actividades que no se consideran trabajo infantil

Anexo 4

Directrices adoptadas

1. Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional

Preámbulo

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET),

En cumplimiento de la Resolución relativa a la labor futura en materia de estadísticas sobre migración laboral adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013),

Recordando la incidencia de la Constitución de la OIT (1919), el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la migración para el empleo (revisado), 1949 (núm. 97) y la correspondiente Recomendación sobre la migración para el empleo (revisada), 1949 (núm. 86), la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951) y su Protocolo sobre el Estatuto de los Refugiados (1967), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la correspondiente Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (1990), la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus Protocolos (2003), el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, los documentos resultantes de la Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes (2017) y los instrumentos internacionales y regionales pertinentes, en particular el Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (1995), modo 4,

Dando seguimiento a la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral (2017), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (2015) y la Memoria del Director General *Migración equitativa: un programa para la OIT* (2014),

Habiendo examinado los textos pertinentes de las Recomendaciones sobre Estadísticas de las Migraciones Internacionales, Revisión 1 (1998), adoptadas por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil adoptada por la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) en 2008, las Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo 2008, la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013, y los Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación, Revisión 3 (2017), adoptados por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas,

Reconociendo que, si bien la gran mayoría de los migrantes internacionales son trabajadores migrantes, la migración laboral internacional es un fenómeno que va más allá de las cuestiones abordadas en las Recomendaciones sobre Estadísticas de las Migraciones Internacionales, Revisión 1, que, por lo tanto, son necesarias recomendaciones internacionales sobre todos los aspectos de la migración laboral internacional, que la falta de información estadística exhaustiva sobre la migración laboral internacional y sus efectos en el desarrollo nacional ha dificultado la integración efectiva de la migración laboral en las estrategias nacionales de desarrollo, y que la ausencia de normas internacionales sobre los conceptos, las definiciones y las metodologías de medición de la migración laboral internacional y las poblaciones de trabajadores migrantes sigue representando un gran obstáculo para la producción de estadísticas armonizadas,

Reconociendo que las autoridades competentes en los países pueden tener el mandato de regular la migración internacional con origen o destino en sus territorios, y que los registros llevados a cabo para administrar y velar por el cumplimiento de la normativa pueden servir como punto de partida para las estadísticas,

Reconociendo el enfoque de la migración laboral basado en los derechos de la OIT, así como el hecho de que los métodos y las medidas relacionados con la migración laboral internacional y los trabajadores migrantes en un país dependerán del contexto y las prioridades políticas nacionales, así como de las necesidades específicas de los usuarios, y que por lo tanto su aplicación vendrá determinada en cierta medida por las circunstancias nacionales,

Adopta hoy, día 18 de Octubre de 2018, las presentes directrices y alienta a los países a que pongan a prueba el marco conceptual en que se fundamentan.

Objetivos y ámbito de aplicación

1. La migración laboral internacional constituye una prioridad política de creciente importancia y es preciso responder de manera equitativa a los intereses de los países de origen y los países de destino, así como a los intereses de los trabajadores migrantes. Para ser eficaces, las políticas deben sustentarse en datos objetivos sólidos, como el número de trabajadores migrantes internacionales, sus características y sus pautas de ocupación. La migración laboral internacional puede adoptar la forma de movilidad internacional de la mano de obra, entendida esta como desplazamientos temporales o de corta duración entre países emprendidos por personas por motivos relacionados con la ocupación en el contexto de la libre circulación de trabajadores en las comunidades económicas regionales.
2. La expresión *migración laboral internacional* se emplea en las presentes directrices como término genérico para referirse, en general, a los conceptos relacionados con el proceso y el resultado de la migración laboral internacional y, en concreto, a los tres conceptos siguientes:
 - a) los trabajadores migrantes internacionales;
 - b) los migrantes internacionales en busca de trabajo; y
 - c) los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país.
3. La finalidad de las presentes directrices es ayudar a los países a desarrollar sus estadísticas nacionales sobre migración laboral internacional y alentarlos a que pongan a prueba el marco conceptual en ellas propuesto.
4. En general, las estadísticas de la migración laboral internacional deberían abarcar a la población de referencia, que incluye a todas las personas que tienen su residencia habitual en el país, sea cual fuere su sexo, país de origen o ciudadanía (nacionalidad), en consonancia con los Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación, Revisión 3 (2017). A los efectos de las presentes directrices, la población de referencia incluye igualmente a las personas que no tienen su residencia habitual en el país, pero que no obstante forman parte de la fuerza de trabajo o la fuerza de trabajo potencial o desarrollan cualquier otra forma de trabajo en dicho país, como los trabajadores fronterizos, los trabajadores de temporada, los trabajadores itinerantes, los trabajadores migrantes documentados y no documentados, los trabajadores vinculados a un proyecto, los trabajadores con empleo concreto, los marinos y los trabajadores en estructuras marinas¹. Los refugiados y solicitantes de asilo pueden formar parte de la fuerza de trabajo del país de destino, pero el motivo por el que abandonan su país de origen teóricamente es solicitar protección internacional y no buscar trabajo.
5. En los países con un gran flujo de entrada de trabajadores migrantes de corta duración o temporales, las estadísticas de la ocupación deberían complementarse, en la medida de lo posible, con información sobre las características de la ocupación de quienes no son residentes habituales y trabajan en el territorio nacional, para así posibilitar un análisis de su situación y calibrar su impacto en el mercado de trabajo.
6. Los conceptos y las definiciones comunes recomendados en las presentes directrices están en línea con las normas internacionales vigentes y las directrices relativas al tema de las estadísticas del trabajo adoptadas por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, las Recomendaciones sobre Estadísticas de las Migraciones Internacionales, Revisión 1 (1998) y los Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación, Revisión 3 (2017).
7. Uno de los principales objetivos de la OIT consiste en identificar y medir las poblaciones y flujos de trabajadores migrantes internacionales y, en base a dicha información, promover medidas de protección específicas mediante un enfoque basado en los derechos. Es importante fomentar una migración laboral que mejore el bienestar de los trabajadores migrantes y sus familias tanto en el país de origen como en el país de destino.

¹ Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares (1990), artículo 2.

-
8. El propósito de las presentes directrices es ayudar a los países a desarrollar su sistema estadístico nacional mediante la recopilación de datos comparables en materia de migración laboral internacional para así ofrecer una base de datos mejorada a los diversos usuarios, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. Este sistema debería configurarse con miras a alcanzar varios objetivos, como lograr una mayor comprensión del proceso migratorio, evaluar las características sociodemográficas, las condiciones de trabajo y la igualdad de trato de los distintos grupos de trabajadores migrantes internacionales, y estudiar la importancia relativa de los grupos de trabajadores migrantes internacionales desfavorecidos que suscitan un interés de política específico.
 9. Para cumplir dichos objetivos, el sistema estadístico nacional integrado debería desarrollarse en consulta con los diversos usuarios de las estadísticas y, en la medida de lo posible, en armonía con la recopilación de otros datos estadísticos económicos, demográficos y sociales. Los conceptos y temas examinados y las distintas frecuencias de medición o presentación de informes dependerán de su importancia para el país, así como de los recursos disponibles. Cada país debería establecer una estrategia adecuada de recopilación de datos y presentación de informes estadísticos que garantice la mejora y la sostenibilidad del sistema.
 10. En el momento de elaborar sus estadísticas sobre migración laboral internacional, los países deberían hacer lo posible por incorporar las directrices que figuran a continuación en aras de una mayor comparabilidad internacional y a fin de permitir la evaluación de las tendencias y las diferencias en términos de magnitud, pautas y consecuencias, para los países y los individuos, de las poblaciones y los flujos de trabajadores migrantes internacionales.

Conceptos y definiciones

Población residente

11. En consonancia con los Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación, Revisión 3, la *población residente* de un país comprende a todas aquellas personas que son *residentes habituales* del país, independientemente de su sexo, origen nacional o ciudadanía, y la ubicación geográfica de su lugar de trabajo. Ello incluye a las personas apátridas y a los extranjeros que son residentes habituales pero no tienen documentación de residencia. También incluye a los residentes habituales que trabajan fuera del país (por ejemplo, los trabajadores fronterizos, los trabajadores de temporada, otros trabajadores migrantes de corta duración, los trabajadores voluntarios y los nómadas).

Unidades de producción residentes

12. En consonancia con el Sistema de Cuentas Nacionales, una *unidad de producción residente* es una unidad económica cuya función principal consiste en producir bienes y servicios y cuyo centro de interés económico se halla dentro del territorio económico de un país determinado.

Migrantes internacionales

13. Son *migrantes internacionales* todos los residentes de un país determinado que en alguna ocasión han cambiado de país de residencia habitual. A los efectos de una medición práctica y en consonancia con las recomendaciones de las Naciones Unidas, cabe identificarlos como todas las personas que son residentes habituales de ese país y que son nacionales de otro país (población extranjera) o cuyo lugar de nacimiento se halla en otro país (población nacida en el extranjero). En particular:
 - a) la *población nacida en el extranjero* de un país incluye a todas las personas que tienen su lugar habitual de residencia en él, pero cuyo lugar de nacimiento se halla en otro país. Se corresponde con la población de migrantes internacionales que han migrado al menos una vez en su vida y que actualmente residen fuera de su país de nacimiento. Las personas que nacen fuera de su país de residencia actual pero que son nacionales de dicho país por nacimiento (por ejemplo, las personas que nacen en el extranjero de padres nacionales que viven en el extranjero) a veces quedan excluidas del recuento de la población nacida en el extranjero. El país de nacimiento registrado es la entidad geográfica existente en el momento en que se recogieron los datos. Las personas nacidas en el país pueden ser nacionales o extranjeras o ambas cosas; y

-
- b) la *población extranjera de un país* incluye a todas las personas que no poseen la nacionalidad del país en el que tienen su residencia habitual, incluidos los residentes apátridas y excluidos los migrantes internacionales que han adquirido la nacionalidad de su país de residencia habitual. La población extranjera puede haber nacido en el extranjero o en el país en cuestión.

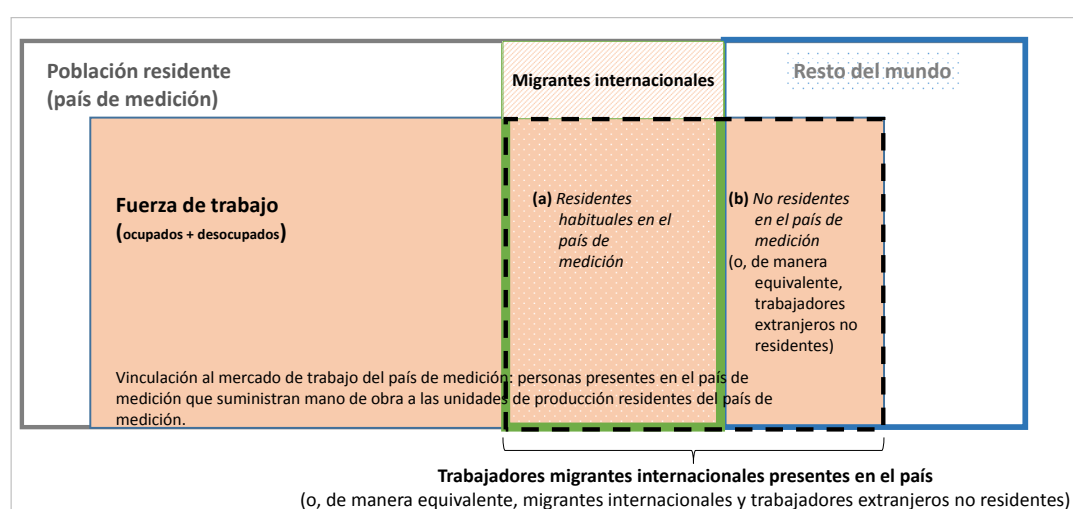
Trabajadores migrantes internacionales

14. El concepto de *trabajador migrante internacional* sirve para medir la vinculación actual al mercado de trabajo de los migrantes internacionales en un país, independientemente del propósito inicial de la migración, y de otras personas que no son residentes habituales del país pero que tienen una vinculación actual al mercado de trabajo del país de medición. En este contexto, los términos «trabajadores migrantes internacionales» y «migrantes internacionales y trabajadores extranjeros no residentes» son equivalentes. Estos se definen, a efectos estadísticos, como todas las personas en edad de trabajar presentes en el país de medición que se adscriben a una de las dos categorías siguientes:
- a) *residentes habituales*: los migrantes internacionales que, durante un período de referencia específico, formaron parte de la fuerza de trabajo de su país de residencia habitual, en la ocupación o la desocupación; o
 - b) *no residentes o trabajadores extranjeros no residentes*: las personas que, durante un período de referencia específico, no fueron residentes habituales del país, pero estuvieron presentes en él, y tuvieron una vinculación al mercado de trabajo del país como personas ocupadas que brindaron mano de obra a las unidades de producción residentes o como solicitantes de empleo en el país.
15. Desde el punto de vista del país de residencia habitual, los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes o trabajadores extranjeros no residentes) pueden denominarse «residentes que trabajan en el extranjero». Desde el punto de vista del país de nacionalidad, los nacionales residentes que trabajan en el extranjero y los nacionales no residentes que trabajan en el extranjero (en el sentido de que forman parte de la fuerza de trabajo del país en que tienen su residencia habitual actual) pueden denominarse «nacionales que trabajan en el extranjero». Del mismo modo, desde el punto de vista del país de nacimiento, las personas residentes nacidas en el país que trabajan en el extranjero y las personas no residentes nacidas en el país que trabajan en el extranjero pueden denominarse «personas nacidas en el país que trabajan en el extranjero».
16. Los conceptos de «población en edad de trabajar», «fuerza de trabajo», «ocupación» y «desocupación» se definen en consonancia con las normas internacionales más recientes sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, tal como se indica a continuación:
- a) la *población en edad de trabajar* se determina con arreglo a un límite de edad inferior específico (teniendo en cuenta la edad mínima para acceder al mercado de trabajo o la edad en que cesa la enseñanza obligatoria) sin límite de edad máxima. De ser preciso, el límite de edad inferior puede ampliarse para medir por separado la vinculación al mercado de trabajo de los niños migrantes internacionales y los niños no residentes que aún no están en edad de trabajar;
 - b) la *fuerza de trabajo* se define como las personas en edad de trabajar que se hallaban ocupadas o desocupadas durante el período de referencia específico;
 - c) las *personas en la ocupación, o personas ocupadas*, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que, durante el período de referencia específico, se dedicaban a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o ganancias; y
 - d) las *personas en desocupación, o personas desocupadas*, se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que no estaban ocupadas, que habían llevado a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo durante el período de referencia específico, y que estaban actualmente disponibles para ocupar un puesto de trabajo en caso de que existiera la oportunidad de hacerlo.
17. En función de los objetivos de políticas, quizá convenga que los países incluyan dentro de los trabajadores migrantes internacionales a aquellas personas que, durante el período de referencia específico, formaban parte de la fuerza de trabajo potencial o realizaban formas de trabajo no remunerado, tal como se definen en las normas internacionales más recientes sobre esos temas. La ampliación del alcance de la vinculación al mercado de trabajo a la fuerza de trabajo potencial podría ser especialmente pertinente en el caso de algunos migrantes internacionales que no pueden

trabajar a cambio de remuneración o ganancias o que se ven sometidos a restricciones sobre la ubicación o el tipo de trabajo al que pueden aspirar. Con miras a realizar comparaciones entre unos países y otros, los datos sobre las diversas categorías de vinculación al mercado de trabajo y las distintas formas de trabajo de los trabajadores migrantes internacionales deberían presentarse por separado.

18. El período de referencia específico en principio debería ser corto, por ejemplo, de siete días o una semana. No obstante, la medición de las diversas formas de trabajo puede emplear espacios temporales de diversa longitud en torno al período de referencia, como cuatro semanas o un mes civil en el caso de la producción de bienes para el autoconsumo, el trabajo en formación no remunerado y el trabajo voluntario, y uno o más días de 24 horas dentro de un período de siete días o una semana en el caso de la prestación de servicios para el autoconsumo.
19. Los principales elementos para la medición de los trabajadores migrantes internacionales se presentan en el diagrama que figura a continuación.

Gráfico 1. Representación esquemática del marco de medición de los trabajadores migrantes internacionales



20. Están *incluidas* dentro de los trabajadores migrantes internacionales las siguientes categorías de trabajadores. Estas categorías se presentan con carácter no exhaustivo y son mutuamente excluyentes, y no se prevé su medición por separado en toda circunstancia. La lista debería servir para ilustrar las categorías de trabajadores que entran en el ámbito de alcance de los trabajadores migrantes internacionales:
 - a) los trabajadores fronterizos que no son residentes habituales del país de medición, pero tienen permiso para trabajar con carácter permanente en dicho país, siempre que lo abandonen a intervalos cortos y periódicos (diaria o semanalmente);
 - b) los trabajadores de temporada, que no son residentes habituales del país de empleo, cuyo trabajo, por su propia naturaleza, depende de condiciones estacionales y sólo se realiza durante parte del año;
 - c) los trabajadores itinerantes, que no son residentes habituales del país de medición, pero viajan a él por períodos breves debido a su trabajo;
 - d) los trabajadores vinculados a un proyecto, que son admitidos al país de empleo por un plazo definido para trabajar solamente en un proyecto concreto que realice en ese país su empleador;
 - e) los trabajadores con empleo concreto, que hayan sido enviados por su empleador, como una empresa multinacional, por un plazo limitado y definido al país de empleo para realizar una tarea o función concreta, o para realizar un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales, técnicos o altamente especializados de otra índole, o un trabajo de carácter transitorio o breve, y que deban salir del país de empleo al expirar el plazo autorizado de su estancia, o antes, si dejan de realizar la tarea o función concreta o el trabajo a que se ha hecho referencia;

-
- f) los trabajadores por cuenta propia, que realizan una actividad remunerada sin tener un contrato de trabajo y obtienen su subsistencia mediante esta actividad, trabajando normalmente solos o junto con sus familiares, así como todo otro trabajador migrante reconocido como trabajador por cuenta propia por la legislación aplicable del país de empleo o por acuerdos bilaterales o multilaterales;
 - g) los marinos, incluidos los pescadores empleados a bordo de una embarcación registrada en el país de medición, del que los trabajadores no son nacionales;
 - h) los trabajadores en una estructura marina que se encuentre bajo la jurisdicción del país de medición, del que los trabajadores no son nacionales;
 - i) los trabajadores domésticos extranjeros contratados por empleadores residentes;
 - j) los estudiantes internacionales que entraron en el país con la finalidad declarada de estudiar pero que luego trabajaron o buscaron trabajo o combinaron los estudios con el trabajo;
 - k) los viajeros internacionales en viaje de turismo cuyo principal objetivo es obtener un puesto de trabajo en el país que visitan y recibir una remuneración por el insumo de trabajo aportado;
 - l) los refugiados y los solicitantes de asilo que trabajan o buscan trabajo, independientemente de si cuentan con la autorización para trabajar durante el proceso de solicitud de la condición de refugiado o la petición de protección;
 - m) los desplazados por la fuerza que se han visto obligados a atravesar fronteras como resultado de catástrofes naturales o provocadas por el ser humano, que trabajan o buscan trabajo en el país de desplazamiento; y
 - n) las personas víctimas de la trata transnacional con fines de trabajo forzoso o explotación laboral.
21. Están *excluidos* de los trabajadores migrantes internacionales:
- a) el personal militar y diplomático extranjero;
 - b) los viajeros internacionales en viaje de turismo que llevan a cabo un trabajo en el país que visitan con carácter secundario (es decir, no siendo este el principal objetivo del viaje); y
 - c) el personal de las centralitas en unidades de producción no residentes y otras personas que prestan servicios desde emplazamientos en el extranjero.

Migrantes internacionales en busca de trabajo

22. El concepto de los *migrantes internacionales en busca de trabajo* está pensado para medir los desplazamientos de las personas de un país a otro con el propósito de ocupar o buscar un trabajo. A efectos estadísticos, los migrantes internacionales en busca de trabajo son todos los migrantes internacionales definidos en el párrafo 14, que contiene la categoría 14 a) (residentes habituales) y la categoría 14 b) (no residentes), que entraron en el país de medición durante un período de referencia específico para ocupar o buscar un trabajo y cuya intención quedó documentada o fue declarada en el momento de ingresar en el país. En particular:
- a) el período de referencia específico para la medición de los migrantes internacionales en busca de trabajo debería ser largo, como por ejemplo los 12 meses anteriores o el año civil anterior;
 - b) los migrantes internacionales en busca de trabajo se distinguen de otros migrantes internacionales que entran en el país fundamentalmente por razones que no guardan relación con el hecho de ocupar o buscar un trabajo. En ambos casos, la distinción tiene que ver con el momento de ingreso en el país y no con la situación actual de la persona;
 - c) por «ocupar o buscar un trabajo» se entiende desempeñar una ocupación o solicitar y estar disponible para una ocupación, en consonancia con las definiciones de ocupación, desocupación y fuerza de trabajo potencial de la Resolución I de la 19.^a CIET. Ocupar o buscar un trabajo puede no ser la única razón o la razón principal para ingresar en el país. Basta con que sea una de las razones documentadas o declaradas. Cuando resulte oportuno y factible, quizá convenga que los países midan un concepto más amplio que «ocupar o buscar un trabajo», a fin de incluir formas de trabajo distintas de la ocupación, como el «trabajo en formación no remunerado», el «trabajo voluntario» o el «trabajo de producción de bienes para el autoconsumo»; y

-
- d) por razón «documentada o declarada» se entiende la que figura documentada en los registros oficiales de inmigración o ha sido declarada a las autoridades de inmigración competentes.

Trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país

23. El concepto de los *trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país* sirve para medir la experiencia laboral de las personas que retornan tras haber sido trabajadores migrantes internacionales en el extranjero. Para el país de medición, los migrantes internacionales que regresan a su país se definen como todos los residentes actuales del país que con anterioridad fueron trabajadores migrantes internacionales en otro u otros países. En particular:
- a) la medición de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país no depende de la situación actual de esas personas en la fuerza de trabajo en su país de residencia actual. Dentro de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país puede haber personas que actualmente se encuentren fuera de la fuerza de trabajo o fuera de la fuerza de trabajo potencial, o personas que ya no lleven a cabo ninguna forma de trabajo en el país de residencia actual;
 - b) los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país incluyen a los residentes actuales del país de medición que trabajaron en el extranjero sin ser residentes habituales del país en el que trabajaron (correspondiéndose por tanto con los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes));
 - c) se recomienda que la duración mínima de vinculación al mercado de trabajo en el extranjero escogida para considerar que una persona forma parte de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país sea relativamente corta, como por ejemplo de seis meses, los cuales se contabilizarán de manera acumulativa en el caso de los trabajadores con reiterados períodos de migración; y
 - d) se recomienda escoger un período de referencia relativamente amplio en lo tocante a la fecha de retorno, esto es, el tiempo máximo que puede transcurrir desde el retorno de la persona al país de residencia actual para que se la incluya en el recuento de trabajadores migrantes internacionales que regresan en ese país, como por ejemplo los 12 últimos meses o los 5 últimos años, o dicho período puede dejarse abierto y la clasificación puede tener lugar en función de la fecha de retorno.

Clasificaciones

24. La migración laboral internacional se caracteriza por su direccionalidad, duración y naturaleza. La direccionalidad establece una distinción entre la entrada y la salida de los trabajadores migrantes internacionales. La duración es la duración de la estancia en el país de vinculación al mercado de trabajo. La naturaleza de la migración laboral internacional guarda relación con su carácter temporal o permanente.

Direccionalidad

25. Los trabajadores migrantes internacionales pueden clasificarse en función del país de vinculación al mercado de trabajo y el país de origen. En particular:
- a) el *país de vinculación al mercado de trabajo* es el país en el cual el trabajador migrante internacional suministró mano de obra a las unidades de producción residentes durante el período de referencia específico empleado en la medición. En el caso de los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 a) (residentes habituales), el país de vinculación al mercado de trabajo es el mismo que el país de residencia habitual. En el caso de los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes), el país de vinculación al mercado de trabajo no es el mismo que el país de residencia habitual; y
 - b) según la definición utilizada a los efectos de la medición (categoría 14 a) o 14 b)), el *país de origen* del trabajador migrante internacional puede ser el país de nacimiento, el país de nacionalidad o el país de residencia habitual anterior. En el caso de los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes), el país de origen normalmente será el país de residencia habitual actual, o si no, el país de nacimiento o el país de nacionalidad.

-
26. Los migrantes internacionales en busca de trabajo pueden clasificarse por país de origen y país de destino. En particular:
- a) al igual que en el caso de los trabajadores migrantes internacionales, el *país de origen* de los migrantes internacionales en busca de trabajo puede ser el país de nacimiento, el país de nacionalidad o el país de residencia habitual anterior, en función de la definición de migrantes internacionales empleada a los efectos de la medición; y
 - b) el *país de destino* de los migrantes internacionales en busca de trabajo es el país en el que el migrante entró para ocupar o buscar un trabajo.
27. Los migrantes internacionales en busca de trabajo pueden pasar por uno o varios países en su desplazamiento desde el país de origen hasta el país de destino. Los trabajadores migrantes en busca de trabajo pueden clasificarse por *país o países de tránsito* de forma retrospectiva una vez alcanzado el país de destino. Para considerar que un país es un país de tránsito, la duración mínima de estancia en dicho país debería ser de al menos cuatro semanas durante las cuales el trabajador haya ocupado o buscado un trabajo. Si la duración de la estancia superase un máximo determinado, el país no se considerará país de tránsito, sino país de vinculación anterior al mercado de trabajo. El valor máximo se determinará en función de las circunstancias nacionales y las prioridades políticas del país.
28. Los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país pueden clasificarse por *país de vinculación anterior al mercado de trabajo*. El país de vinculación anterior al mercado de trabajo es el país en que el trabajador migrante internacional que regresa a su país fue anteriormente trabajador migrante internacional. En caso de que el migrante internacional que regresa a su país haya tenido una vinculación al mercado de trabajo de varios países, se empleará con fines de clasificación el último país en el que haya tenido una vinculación al mercado de trabajo o el país en el que haya tenido una vinculación al mercado de trabajo más larga, o se utilizará una combinación de ambos criterios.

Duración de la estancia

29. Los trabajadores migrantes internacionales, los migrantes internacionales en busca de trabajo y los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país pueden clasificarse en función de la duración de la estancia en el país de vinculación actual al mercado de trabajo. Los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país también pueden clasificarse en función de la duración de la estancia y la duración de la vinculación al mercado de trabajo en el país de vinculación anterior al mercado de trabajo, con inclusión de aquellos períodos en que la persona estuvo en el país, pero careció temporalmente de una vinculación al mercado de trabajo.
30. En el caso de los trabajadores migrantes internacionales, la *duración de la estancia* es la cantidad de tiempo transcurrido en el país de vinculación al mercado de trabajo. Incluye los períodos en que el trabajador migrante internacional se ausentó temporalmente de su trabajo o careció temporalmente de una vinculación al mercado de trabajo en el país. Las palabras *tiempo transcurrido* hacen referencia a la posibilidad de que el trabajador migrante internacional todavía se halle presente en el país de vinculación al mercado de trabajo y la duración de la estancia, en el momento en que se realiza la medición, no haya concluido.
31. Cabe distinguir las siguientes categorías de trabajadores migrantes internacionales en función de la duración de la estancia:
- a) *trabajadores migrantes internacionales de larga duración*, esto es, los trabajadores migrantes internacionales con una duración de estancia en el país de vinculación al mercado de trabajo de un año o más (12 meses o más). Cuando resulte oportuno, los trabajadores migrantes internacionales de larga duración podrán subdividirse para distinguir entre aquellos con una duración de estancia de menos de cinco años y aquellos con una duración de estancia de cinco años o más;
 - b) *trabajadores migrantes internacionales de corta duración*, esto es, los trabajadores migrantes internacionales con una duración de estancia acumulada en el país de vinculación al mercado de trabajo de duración limitada, esto es, inferior a los 12 meses; y
 - c) con determinados fines de política, puede que también resulte pertinente identificar por separado a los *trabajadores migrantes internacionales estacionales* (los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 20 b)), cuyo trabajo, por su propia naturaleza, depende de condiciones estacionales y sólo se realiza durante parte del año. También cabría plantearse consideraciones similares sobre la posibilidad de identificar por separado a los *trabajadores fronterizos o transfronterizos* y a los *trabajadores itinerantes* (los trabajadores migrantes internacionales de las categorías 20 a) y 20 c)).

Los trabajadores migrantes internacionales de las categorías 31 a), 31 b) y 31 c) pueden subclasificarse con fines analíticos según la *duración de la vinculación al mercado de trabajo*, distinguiendo entre la duración de la ocupación y la duración de la desocupación y, cuando proceda, la duración de otras formas de trabajo o actividades.

32. En el caso de los trabajadores migrantes internacionales en busca de trabajo, la duración de la estancia es la duración de la estancia prevista y el país de vinculación al mercado de trabajo es el país de destino.
33. En el caso de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país, el país de vinculación al mercado de trabajo es el país de vinculación anterior al mercado de trabajo y la duración de la estancia es la duración de la estancia ya terminada en ese país. Con determinados fines políticos y de análisis, puede que también sea interesante clasificar a los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país en función de la duración total de las estancias en todos los países de vinculación anterior al mercado de trabajo.

Carácter temporal o permanente

34. Los migrantes internacionales en busca de trabajo pueden clasificarse en función del carácter temporal o permanente de su estancia prevista en el país de vinculación al mercado de trabajo en el momento de entrar en él, como se indica a continuación:
 - a) *migrantes internacionales permanentes en busca de trabajo*, esto es, los migrantes internacionales en busca de trabajo con la intención de establecerse de por vida en el país de vinculación al mercado de trabajo o el país de destino. A efectos prácticos, en el caso de las personas empleadas con contratos de trabajo, los migrantes internacionales permanentes en busca de trabajo pueden definirse en base a la duración del contrato laboral, como por ejemplo aquellos con contratos de una duración de cinco años o más. Desde el punto de vista del país de nacionalidad, cuando este sea distinto del país de vinculación al mercado de trabajo o el país de destino, se puede considerar que los migrantes internacionales permanentes en busca de trabajo son «nacionales que trabajan en el extranjero sin intención de retornar al país de nacionalidad». De igual modo, desde el punto de vista del país de nacimiento, cuando este sea distinto del país de vinculación al mercado de trabajo o el país de destino, se puede considerar que los migrantes internacionales permanentes en busca de trabajo son «personas nacidas en un país que trabajan en el extranjero sin intención de retornar al país de nacimiento»; o
 - b) *migrantes internacionales temporales en busca de trabajo*, esto es, migrantes internacionales en busca de trabajo que entran en el país de vinculación al mercado de trabajo o el país de destino con la intención de permanecer en él por un período de tiempo limitado, que puede ser de menos o más de 12 meses. La restricción temporal puede ser voluntaria y provenir del trabajador, o puede deberse a las necesidades de la organización empleadora. A efectos prácticos, en el caso de las personas empleadas con contratos de trabajo, los migrantes internacionales temporales en busca de trabajo pueden definirse en base a la duración del contrato. Desde el punto de vista del país de nacionalidad, cuando este sea distinto del país de vinculación al mercado de trabajo o el país de destino, se puede considerar que los migrantes internacionales temporales en busca de trabajo son «nacionales que trabajan en el extranjero con intención de retornar al país de nacionalidad». De igual modo, desde el punto de vista del país de nacimiento, cuando este sea distinto del país de vinculación al mercado de trabajo o el país de destino, se puede considerar que **los migrantes internacionales temporales en busca de trabajo** son «personas nacidas en un país que trabajan en el extranjero con intención de retornar al país de nacimiento».
35. Siempre que sea oportuno y factible, los trabajadores migrantes internacionales también podrán clasificarse como trabajadores migrantes internacionales permanentes y temporales en base a la naturaleza de la estancia prevista, como en el caso de los migrantes internacionales en busca de trabajo. Cabe señalar que, en el caso de los trabajadores migrantes internacionales, quizá haya categorías que no se puedan clasificar adecuadamente como trabajadores migrantes internacionales permanentes o temporales debido a la naturaleza de su migración laboral. Los *trabajadores migrantes internacionales circulares* forman un grupo concreto: se trata de los trabajadores migrantes internacionales que realizan múltiples desplazamientos entre el país de origen y el país de vinculación al mercado de trabajo dentro de un período de tiempo determinado, como pueden ser 12 meses. Este grupo incluye igualmente a los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes).

Estadísticas de poblaciones y flujos

36. Las estadísticas de poblaciones y flujos brindan información sobre el número de trabajadores migrantes internacionales presentes en el país, así como sobre los cambios en su condición migratoria y su situación laboral, como se indica a continuación:

- a) la *población de trabajadores migrantes internacionales* es el número de trabajadores migrantes internacionales presentes en el país de medición en un momento dado, tal como se definen en las categorías 14 a) y 14 b);
- b) el *flujo de entrada de migrantes internacionales en busca de trabajo* es el número de migrantes internacionales en busca de trabajo que ingresaron en el país de medición durante el período de referencia específico mencionado en el párrafo 22 a);
- c) el *flujo de entrada de trabajadores migrantes internacionales* es la suma de: i) el número de migrantes internacionales que ya estaban presentes en el país de medición antes de que comenzase el período de referencia específico y que se hallaban fuera de la fuerza de trabajo al principio del período de referencia, pero que entraron en la fuerza de trabajo del país de medición durante el período de referencia; ii) el flujo de entrada de migrantes internacionales que ingresaron en el país de medición durante el período de referencia, ya fuera para trabajar o por otros motivos, y entraron a formar parte de la fuerza de trabajo del país de medición durante el período de referencia; y iii) las personas no residentes en el país de medición que pasaron a ser trabajadores migrantes internacionales no residentes en el país durante el período de referencia. El flujo de entrada de trabajadores migrantes internacionales *incluye* el flujo de entrada de migrantes internacionales en busca de trabajo que ingresaron en el país de medición durante el período de referencia y tuvieron una vinculación al mercado de trabajo en dicho país en algún momento durante el período de referencia. Sin embargo, *excluye* el flujo de entrada de migrantes internacionales en busca de trabajo que ingresaron en el país de medición durante el período de referencia pero que carecieron de una vinculación al mercado de trabajo en dicho país a lo largo del período de referencia; y
- d) el *flujo de salida de trabajadores migrantes internacionales* es la suma de: i) el número de trabajadores migrantes internacionales que abandonaron el país de medición (o fallecieron) durante el período de referencia específico; ii) el número de trabajadores migrantes internacionales que permanecieron en el país de medición, pero dejaron de integrar la fuerza de trabajo del país durante el período de referencia; y iii) los trabajadores migrantes internacionales no residentes en el país de medición cuya vinculación al mercado de trabajo de dicho país terminó durante el período de referencia, por el motivo que fuese. El flujo de salida de trabajadores migrantes internacionales *excluye* a los migrantes internacionales en busca de trabajo en el país de medición que lo abandonaron (o fallecieron) durante el período de referencia sin haber tenido una vinculación al mercado de trabajo en el país en ningún momento durante el período de referencia.

Si bien las categorías i), ii) y iii) que figuran en los subpárrafos 36 c) y 36 d) son necesarias para que las estadísticas sobre los flujos de entrada y de salida de los trabajadores migrantes internacionales guarden coherencia con las de las variaciones en la población de trabajadores migrantes internacionales, es importante distinguir entre los flujos de migrantes (categoría ii)) y los flujos de fuerza de trabajo (categorías i) y iii)) que representan las entradas y salidas de la fuerza de trabajo.

37. La *variación de la población de trabajadores migrantes internacionales* durante un período dado de tiempo equivale a la diferencia entre los flujos de entrada y de salida de trabajadores migrantes internacionales durante ese período. Si la población aumenta, significa que se ha producido un *flujo de entrada neto de trabajadores migrantes internacionales*; si la población disminuye, es que se ha producido un *flujo de salida neto de trabajadores migrantes internacionales* durante el período en cuestión.
38. Las principales estadísticas de poblaciones y flujos de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país son:
- a) la *población de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país* es el total de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país que hay en el país de medición en un momento dado, según la definición que figura en el párrafo 23; y

- b) el *flujo de entrada de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país* es el número de trabajadores migrantes internacionales que regresan al país de medición durante un período determinado de tiempo.
39. En los países en los que existe un desplazamiento importante de trabajadores migrantes internacionales que regresan a otros países (o a una serie de países concretos), puede resultar conveniente realizar estadísticas sobre el *flujo de salida de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país*, definida esta como el número de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país que se van del país de medición a otro país durante un período dado en busca de trabajo u otros motivos.

Indicadores básicos

40. Cada país debería escoger un conjunto de indicadores con miras al seguimiento del proceso de migración laboral internacional por el que se ve afectado. A efectos de la presentación de información a nivel internacional, se proponen los siguientes indicadores básicos.

41. Los indicadores básicos de los trabajadores migrantes internacionales son:

- a) la población de trabajadores migrantes internacionales a mitad del período sobre el que se informa, con una diferenciación de las categorías 14 a) (residentes habituales) y 14 b) (no residentes);
- b) la participación en la fuerza de trabajo, la tasa de ocupación y la tasa de desocupación de los migrantes internacionales, conforme a las definiciones del párrafo 16. Dado que la categoría 14 a) de los trabajadores migrantes internacionales hace alusión a los residentes habituales en el país de vinculación al mercado de trabajo, por definición, las categorías correspondientes 16 a), 16 b), 16 c) y 16 d) solo atañen a los residentes:

$$\text{Participación en la fuerza de trabajo} = \frac{\text{Trabajadores migrantes internacionales, categoría 14 a), 16 b)}}{\text{Migrantes internacionales en edad de trabajar, categoría 16 a)}}$$

$$\text{Tasa de ocupación} = \frac{\text{Trabajadores migrantes internacionales ocupados, categoría 14 a), 16 c)}}{\text{Migrantes internacionales en edad de trabajar, categoría 16 a)}}$$

$$\text{Tasa de desocupación} = \frac{\text{Trabajadores migrantes internacionales desocupados, categoría 14 a), 16 d)}}{\text{Trabajadores migrantes internacionales, categoría 14 a), 16 b)}}$$

- c) en los países con un elevado número de trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes), es posible calcular la participación en la fuerza de trabajo, la tasa de ocupación y la tasa de desocupación modificadas sumando el número de trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) al numerador y al denominador de los indicadores de los trabajadores migrantes internacionales;
- d) si la «vinculación al mercado de trabajo» de la definición de los trabajadores migrantes internacionales se amplía para abarcar la fuerza de trabajo potencial y las formas de trabajo no remunerado, los indicadores relacionados con los trabajadores migrantes internacionales deberán distinguir entre las distintas formas de vinculación al mercado de trabajo, y deberán calcularse las tasas e índices correspondientes, según proceda; y
- e) en los países con un número elevado de niños migrantes internacionales que trabajan, puede emplearse un límite de edad inferior adecuado para definir la población en edad de trabajar y la correspondiente población de trabajadores migrantes internacionales para calcular la participación en la fuerza de trabajo y la tasa de ocupación de los trabajadores migrantes internacionales.
42. Los indicadores básicos del flujo de entrada de migrantes internacionales en busca de trabajo son:
- a) el flujo de entrada de migrantes internacionales en busca de trabajo durante el período de referencia escogido conforme al párrafo 22 a), con la identificación por separado del número de migrantes temporales, y si fuera pertinente, del número de migrantes internacionales circulares en busca de trabajo, tal como se definen en los párrafos 34 y 35; y

-
- b) la proporción de entradas de migrantes internacionales en busca de trabajo del total de entradas de migrantes internacionales durante el período de referencia, independientemente del motivo de migración.
43. Los indicadores básicos de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país son:
- a) la población de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país a mitad del período de referencia escogido conforme al párrafo 23 a);
 - b) la proporción de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país en la población en edad de trabajar del país de medición a mitad del mismo período de referencia; y
 - c) el flujo de entrada de trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país en el país de medición durante el período de referencia escogido conforme al párrafo 38 b).
44. Los indicadores básicos deberían desglosarse por sexo y, cuando resulte oportuno, por país de origen, país de destino, país de vinculación al mercado de trabajo o país de vinculación anterior al mercado de trabajo, en consonancia con las definiciones de los párrafos 25 a 28. Cuando resulte oportuno y factible, los indicadores básicos podrán ampliarse para reflejar otros aspectos de la subutilización de la fuerza de trabajo de los trabajadores migrantes internacionales, en particular, la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y otras formas de subocupación.
45. Para poder medir las tendencias, los indicadores básicos deberían brindar información a nivel nacional con carácter periódico y, siempre que sea oportuno y factible, con frecuencia, ya sea anual, trimestral o mensualmente, según proceda.

Recopilación de datos

Elementos empleados en la recopilación y las tabulaciones de datos

46. Los elementos utilizados en la recopilación de datos deberían ofrecer amplia información a los diversos usuarios de las estadísticas sobre migración laboral internacional, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. La información debería comprender datos sobre las principales características sociodemográficas, la condición migratoria y la situación laboral de los trabajadores migrantes internacionales, los migrantes internacionales en busca de trabajo y los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país. Los principales elementos empleados en la recopilación de datos son:
- a) *principales características sociodemográficas:*
 - sexo
 - edad o fecha de nacimiento
 - estado civil
 - nivel de educación
 - lugar de residencia (vivienda particular, vivienda colectiva o institucional, otros lugares de residencia, alojamiento no residencial)
 - país de nacimiento y país de nacimiento de los padres
 - país de nacionalidad
 - país de residencia habitual
 - último país de residencia habitual (o país de vinculación anterior al mercado de trabajo en el caso de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país)
 - conocimientos de un idioma del país de vinculación al mercado de trabajo (nivel de expresión oral, lectura y escritura)
 - b) *principales características de la migración:*
 - objetivo de la migración (la razón declarada o documentada que motivó el primer acceso al país, concretamente al país en que el migrante tuvo o buscó tener una vinculación al mercado de trabajo); y, en el caso de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país, la principal razón de la última salida del país de vinculación anterior al mercado de trabajo

- tipo de visado, permiso de residencia, permiso de trabajo
- carácter permanente, temporal o circular de la migración
- duración de la estancia: fecha de primer acceso al país de vinculación al mercado de trabajo; y, en el caso de los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país, fecha de la última salida del país
- restricciones de los derechos de residencia en el país en que el migrante tuvo o buscó tener una vinculación al mercado de trabajo (en relación con el lugar de residencia, la duración de la estancia o la movilidad)

c) *principales características del trabajo:*

- situación en la fuerza de trabajo (ocupado, desocupado, fuera de la fuerza de trabajo)
- rama de actividad económica
- profesión
- situación en la ocupación
- tiempo de trabajo, incluidas las horas de trabajo habituales y las horas de trabajo por contrato
- duración de la ocupación en meses o años
- ingresos relacionados con la ocupación
- remesas enviadas fuera del país de vinculación al mercado de trabajo
- prestaciones de la seguridad social en el país de vinculación al mercado de trabajo
- restricciones del derecho al empleo (por ejemplo, ocupar o buscar un trabajo y cambiar de empleador o de actividad)

La *situación en la fuerza de trabajo* es la situación actual de los trabajadores migrantes internacionales y los migrantes internacionales en busca de trabajo y la última situación que tuvieron los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país en el país de vinculación anterior al mercado de trabajo. Las *características del trabajo principal* hacen referencia a la principal actividad actual de los trabajadores migrantes internacionales y los migrantes internacionales en busca de trabajo ocupados y a la última actividad que tuvieron en el país de vinculación anterior al mercado de trabajo los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país.

47. Los conceptos y categorías de los elementos empleados en la recopilación de datos deberían adaptarse o poder convertirse a las normas estadísticas internacionales más recientes, de haberlas, como las Recomendaciones sobre Estadísticas de las Migraciones Internacionales, la Clasificación internacional normalizada de la educación (CINE), la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), la Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación (CISO), y las normas de la CIET sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, el tiempo de trabajo y los ingresos relacionados con la ocupación.
48. Si la «vinculación al mercado de trabajo» en la definición de los trabajadores migrantes internacionales abarca la fuerza de trabajo potencial y las formas de trabajo no remunerado, los elementos empleados en la recopilación de datos deberán ampliarse para incluir elementos que permitan medir la fuerza de trabajo potencial, así como las formas de trabajo y sus características, como el grado de vinculación al mercado de trabajo, el tipo de unidad económica (unidades de mercado/no de mercado) y el tiempo de trabajo en las distintas formas de trabajo, según proceda.
49. De igual modo, si el límite de edad de la población en edad de trabajar se rebaja para abarcar a los niños migrantes internacionales que trabajan, los elementos empleados en la recopilación de datos deberán ampliarse a fin de obtener información sobre las condiciones en que viven y trabajan esos niños, como la asistencia a la escuela, la realización de tareas del hogar o servicios domésticos no remunerados, la exposición a condiciones de trabajo peligrosas y la posibilidad de que realicen otras formas de trabajo señaladas como peores formas de trabajo infantil, en consonancia con las normas más recientes de la CIET sobre las estadísticas del trabajo infantil.
50. En función de los objetivos políticos, se podrán recabar también elementos de datos sobre el pasado migratorio y el historial de trabajo; las relaciones familiares y las características de los miembros de la familia; categorías concretas de trabajadores migrantes internacionales, como una o varias de las

que figuran en el párrafo 20; o temas específicos, como las lesiones profesionales, el sector informal y el empleo informal, y la explotación laboral y el trabajo forzoso de los trabajadores migrantes internacionales, en línea con las normas de la CIET más recientes sobre esos temas, a saber, las estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo, las estadísticas del empleo en el sector informal y el empleo informal, y las estadísticas del trabajo forzoso, etc.

51. En general, la periodicidad de la recopilación de datos depende de las necesidades estadísticas y de la capacidad de la infraestructura estadística del país de medición. La periodicidad de la recopilación de datos puede variar en función de los elementos empleados para la recopilación. Como mínimo, la periodicidad de recopilación de los principales elementos de datos debería bastar para poder contar con la información necesaria para elaborar los indicadores básicos mencionados en los párrafos 40 a 45.
52. Los elementos de datos arriba descritos dan lugar a toda una serie de tabulaciones simples y cruzadas sobre los trabajadores migrantes internacionales, los migrantes internacionales en busca de trabajo y los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país. La elección y los detalles del plan de tabulación dependen de los objetivos de políticas, así como de la representatividad y la calidad de los datos y el tamaño de la muestra utilizada en la investigación de la que se parte, si los datos se basan en encuestas por muestreo, y de la disponibilidad, la cobertura de la población y la idoneidad de la información para fines estadísticos, si los datos se basan en registros administrativos. Las principales tabulaciones deberían ofrecer la información necesaria para derivar los indicadores básicos mencionados en los párrafos 40 a 45.
53. Con miras a realizar comparaciones entre unos países y otros, los países que utilizan el país de nacimiento como criterio para identificar a los migrantes internacionales podrían tabular a las poblaciones en cuestión por país de nacionalidad y país de residencia habitual anterior. Asimismo, los países que utilizan el país de nacionalidad como criterio para identificar a los migrantes internacionales podrían tabular a las poblaciones en cuestión por país de nacimiento y país de residencia habitual anterior. Por último, los países que utilizan el cambio de país de residencia habitual como criterio para identificar a los migrantes internacionales podrían tabular a las poblaciones en cuestión por país de nacionalidad y país de nacimiento.

Fuentes de datos

54. La información sobre los distintos aspectos de la migración laboral internacional y las categorías de trabajadores migrantes internacionales puede proceder de diversas fuentes. Estas fuentes estadísticas deberían considerarse complementarias y convendría utilizarlas de forma combinada para obtener conjuntos completos de estadísticas en la medida de lo posible. Resulta útil distinguir las siguientes fuentes de estadísticas sobre poblaciones y flujos:
 - a) *fuentes que generan estadísticas sobre las poblaciones*: los censos de población; las encuestas de hogares, en particular las encuestas sobre la fuerza de trabajo (especialmente pertinentes en el caso de determinados grupos, como el de los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 a) (residentes habituales); las encuestas demográficas y especializadas en migración; las encuestas que se limitan o centran en poblaciones o ámbitos específicos (como las encuestas en zonas cercanas a fronteras internacionales o las encuestas de campamentos de refugiados); y los censos de establecimientos y las encuestas por muestreo;
 - b) *fuentes que generan estadísticas sobre los flujos*: los registros fronterizos; las estadísticas relativas a los permisos de residencia emitidos; las estadísticas relativas a los permisos de trabajo emitidos; las estadísticas sobre los visados emitidos; los registros de salidas; y las encuestas de hogares;
 - c) *fuentes que pueden generar estadísticas sobre los flujos y las poblaciones*: los registros de población; las encuestas de hogares; los registros de extranjeros; los registros fiscales y de la seguridad social; y los registros de los servicios públicos (como el teléfono o la electricidad); y
 - d) *otras fuentes*: puede que ciertos grupos de trabajadores migrantes internacionales necesitados de protección internacional requieran encuestas especiales a partir de muestras específicas debido a sus particulares características y circunstancias. Las fuentes administrativas oportunas, de haberlas, podrán complementar las encuestas específicas por muestreo o incluso servir de alternativa a dichas encuestas.

Problemas de medición

55. Para cada fuente de datos, convendría elaborar una metodología especial que permita superar los problemas propios de la medición de la migración laboral internacional. Por ejemplo:
- a) para medir a los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 a) (residentes habituales) mediante encuestas de hogares, como las encuestas sobre la fuerza de trabajo, resulta imprescindible recabar y cotejar datos sobre la condición migratoria y la situación laboral a nivel individual. Convendría desarrollar instrumentos de recopilación de datos que permitan relacionar ambas dimensiones;
 - b) de igual modo, para medir a los trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país mediante encuestas de hogares como las encuestas de fuerza de trabajo, convendría desarrollar instrumentos de recopilación que permitan recabar y relacionar datos sobre la condición migratoria pasada o reciente y la correspondiente situación laboral pasada o reciente en el país de vinculación al mercado de trabajo a nivel individual;
 - c) para medir a los trabajadores migrantes internacionales de la categoría 14 b) (no residentes) mediante los registros administrativos de los permisos de trabajo o a través de los datos obtenidos mediante encuestas efectuadas en el lugar de trabajo en el país de medición, cabría desarrollar metodologías especiales para evitar contar dos veces a una misma persona (por ejemplo, contabilizar todas las admisiones, en vez de únicamente los primeros accesos durante el período de referencia) y para tener en cuenta las situaciones en que el trabajador tiene múltiples empleadores o trabaja en más de un establecimiento. Los resultados se pueden contrastar con los datos correspondientes obtenidos mediante encuestas de hogares, como las encuestas de fuerza de trabajo realizadas en el país de residencia habitual;
 - d) de igual modo, para medir el flujo de entrada de migrantes internacionales en busca de trabajo o el flujo de salida de trabajadores migrantes internacionales mediante fuentes administrativas, se debería prestar especial atención a la consolidación de esas fuentes, a fin de garantizar, en la medida de lo posible, la exactitud de la información, para así identificar correctamente a las poblaciones en cuestión; y
 - e) por último, para medir subcategorías particulares de trabajadores migrantes internacionales, como los trabajadores no documentados o los trabajadores desplazados externos que viven y trabajan en campamentos, deberían desarrollarse procedimientos de muestreo especiales capaces de captar muestras significativas y representativas de estas poblaciones difíciles de alcanzar, que muchas veces quedan reflejadas parcialmente o no quedan reflejadas en absoluto en las encuestas por muestreo y los censos convencionales.

Estimaciones mundiales de la OIT

56. La migración laboral internacional es una prioridad política de creciente importancia. Las políticas sobre migración laboral internacional deben basarse en datos objetivos fundados para ser eficaces. Por ello, urge disponer de información sobre el número de trabajadores migrantes internacionales, su distribución por sectores de actividad económica y su situación laboral. Con el fin de colmar esta laguna informativa, la OIT elaboró una completa metodología para la realización de estimaciones mundiales y regionales sobre los trabajadores migrantes y generó estimaciones para el año de referencia 2013. Dicha metodología se ha seguido perfeccionando y ha servido para generar nuevas estimaciones mundiales para el año de referencia 2017, cuya publicación está prevista para 2018 y que deberían actualizarse periódicamente. La calidad de las estimaciones mundiales depende de la exhaustividad y la calidad de los datos que aportan los países, y es preciso un esfuerzo persistente para mejorar las fuentes.

La base de datos de la OIT

57. La base de datos estadísticos sobre migración laboral de la OIT (International Labour Migration Statistics o ILMS) se encuentra alojada como colección especial dentro de la base de datos de ILOSTAT y es de libre acceso para los usuarios en línea. La base de datos tiene por objeto:
- a) ofrecer una fuente de información abierta, relevante y completa para posibilitar una formulación de políticas con base empírica en materia de migración laboral internacional;

-
- b) identificar las fuentes de los datos que recaban los países, así como su calidad, alcance, exhaustividad y comparabilidad, y las posibles deficiencias que puedan solventarse mediante actividades de fomento de la capacidad; y
 - c) definir un conjunto de cuadros sobre la migración laboral internacional como referencia normalizada para futuras actividades de recopilación de datos y elaboración de informes, así como para la evaluación de las actividades de fomento de la capacidad.
58. La OIT está ampliando gradualmente la base de datos ILMS para incluir en ella a todos sus Estados Miembros. Todos los datos figuran desglosados por sexo.

Labor futura

Actividad metodológica de la OIT

59. La OIT, en colaboración con los países, las organizaciones internacionales y regionales, y los representantes de los trabajadores y de los empleadores interesados, debería proseguir su labor metodológica en relación con las presentes directrices, en particular por lo que se refiere a la elaboración de metodologías adecuadas para captar y recolectar datos sobre las principales categorías y subcategorías de trabajadores migrantes internacionales, migrantes internacionales en busca de trabajo y trabajadores migrantes internacionales que regresan a su país. La OIT debería informar sobre la marcha de su labor a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en sus próximas reuniones, según proceda.
60. Para promover la aplicación de las presentes directrices, la OIT debería llevar a cabo su trabajo mediante el mecanismo de colaboración, con énfasis en:
- a) la amplia difusión y comunicación de estas directrices;
 - b) el intercambio de buenas prácticas entre los países;
 - c) la asistencia técnica mediante la formación y la capacitación, especialmente a las oficinas estadísticas nacionales y los servicios estadísticos ministeriales pertinentes;
 - d) la ejecución de un trabajo conceptual y metodológico;
 - e) una mayor armonización de las múltiples fuentes de datos, tanto administrativas como estadísticas, como elemento imprescindible para producir estimaciones mundiales, regionales y nacionales más fiables en materia de migración laboral;
 - f) una mejor coordinación entre quienes usan y producen la información sobre la migración laboral, con la participación de los interlocutores sociales para determinar las necesidades de datos a nivel nacional e internacional;
 - g) la inclusión del módulo sobre migración laboral en las encuestas de fuerza de trabajo y los censos nacionales, según proceda, a fin de garantizar la calidad de las estadísticas resultantes, en función del contexto nacional;
 - h) el análisis y la presentación de estadísticas sobre la migración laboral internacional y los trabajadores migrantes, con el apoyo de las notas técnicas adecuadas; y
 - i) la colaboración con el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMDD) y la contribución a la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (en su versión adoptada).

Asistencia técnica de la OIT

61. La OIT debería ampliar su asistencia técnica en relación con las estadísticas sobre migración laboral para facilitar la aplicación de las presentes directrices por parte de los países miembros. Su asistencia técnica debería incluir actividades de asesoramiento y formación técnica encaminadas a mejorar las capacidades nacionales, cuando ello sea preciso, así como la prestación de apoyo financiero a los países para la recogida y el análisis de datos en materia de migración laboral, en la medida de lo posible.

2. Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso

Objetivos y alcance

1. El objetivo principal de las estadísticas sobre el trabajo forzoso es informar a los países sobre las medidas necesarias para prevenir y eliminar el uso del trabajo forzoso, como también a proporcionar a las víctimas protección contra el trabajo forzoso y acceso a recursos apropiados y efectivos, como la indemnización, además de sancionar a los autores del delito de trabajo forzoso u obligatorio. Las presentes directrices se proponen facilitar el proceso de comprobación de la medición del trabajo forzoso en diversas circunstancias nacionales y con diversos objetivos de medición. Las directrices proporcionan recomendaciones para recolectar y analizar las estadísticas sobre el trabajo forzoso, así como facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas sobre el trabajo forzoso mediante la reducción de las diferencias entre los países en materia de definiciones y metodología.
2. Se incentiva a cada país a desarrollar — cuando proceda — un sistema adecuado de recolección de datos a fin de proporcionar información sobre el trabajo forzoso para los diversos usuarios de los datos estadísticos, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas. Dichos sistemas deberían diseñarse de modo que permitan alcanzar una serie de objetivos, en particular:
 - a) medir la prevalencia y tendencia del trabajo forzoso en el país, proporcionando información sobre la naturaleza y extensión de distintas formas de trabajo forzoso, especialmente entre las mujeres, los niños, los trabajadores migrantes y otros grupos en riesgo de la población;
 - b) facilitar datos cuantitativos y cualitativos sobre las características del trabajo forzoso que prevalece en el país, para arrojar luz particularmente sobre los elementos de engaño y coacción aplicados en el reclutamiento, durante el trabajo y como factor disuasorio para no abandonar el trabajo ni al empleador; y también
 - c) concentrar la recolección de datos en todo sector de la economía o grupo determinado de la población particularmente en riesgo de trabajo forzoso, e incluir información sobre la prevalencia y las características del trabajo forzoso que facilitaría el desarrollo de medidas efectivas para erradicar el trabajo forzoso en dichos sectores o grupos de interés de la población.
3. Al recolectar datos sobre el trabajo forzoso, los países deberían procurar usar conceptos y definiciones comunes a fin de promover la comparabilidad internacional y permitir la evaluación de las tendencias y diferencias para supervisar la eficacia de las políticas y los planes nacionales.

Conceptos y definiciones principales

Trabajo forzoso

4. El Convenio de la OIT sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) define, en su artículo 2, a los efectos del Convenio, que el trabajo forzoso u obligatorio es «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente».
5. Para fines estadísticos, una persona se clasifica como en situación de trabajo forzoso si participa, durante un período de referencia específico, en un trabajo que realiza en forma involuntaria y bajo amenaza de una pena.
 - a) El *período de referencia* puede ser breve, como la semana pasada, el mes pasado o la temporada pasada, o puede ser largo, como el año pasado, los dos últimos años, los cinco últimos años o toda la vida. Un período de referencia breve puede ser apropiado cuando se pretende medir el trabajo forzoso en una categoría particular de trabajadores. Un período de referencia largo puede ser apropiado cuando se pretende medir el trabajo forzoso en un grupo de la población general.
 - b) *Trabajo* se define en consonancia con las normas internacionales sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptadas por la 19.^a CIET (2013). Comprende toda actividad realizada por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio. En ciertas circunstancias, puede ampliarse el alcance del trabajo para la medición del trabajo forzoso a fin

de incluir actividades tales como la mendicidad de los niños para terceros, que queda fuera del alcance de la producción de bienes y la prestación de servicios cubiertos por la frontera general de producción del SCN.

- c) *Amenaza de una pena cualquiera* es el medio de coacción utilizado para imponer a un trabajador un trabajo contra su voluntad. Los trabajadores pueden ser sometidos a coacción o ser amenazados verbalmente por estos elementos de coacción, o ser testigos de coacción impuesta a otros compañeros de trabajo en relación con el trabajo involuntario. Entre otros elementos de coacción pueden incluirse las amenazas o la violencia contra los trabajadores o sus familiares o socios cercanos; restricciones a la libertad de circulación de los trabajadores; servidumbre por deudas o manipulación de deudas, retención de salario u otros beneficios prometidos; retención de documentos de valor (como el documento de identidad o el permiso de residencia); y abuso de la vulnerabilidad de los trabajadores mediante la denegación de derechos o privilegios, amenazas de despido o deportación.
 - d) *Trabajo involuntario* se refiere a todo trabajo que se realiza sin que el trabajador haya dado su consentimiento libre e informado. Las circunstancias que pueden dar origen al trabajo involuntario, cuando se realizan bajo engaño o de manera no informada, incluyen, entre otras, el reclutamiento no voluntario al nacer o mediante transacciones como la esclavitud y el trabajo en régimen de servidumbre; situaciones en las que el trabajador debe realizar — sin su consentimiento — un trabajo diferente naturaleza del especificado durante el reclutamiento; requisitos abusivos de horas extras o trabajo a pedido que no fueron convenidos previamente con el empleador; trabajo en condiciones peligrosas para las que el trabajador no ha dado su consentimiento, con compensación o equipo de protección o sin ellos; trabajo por un salario muy bajo o sin salario; trabajo bajo condiciones de vida degradantes impuestas por el empleador, reclutador o un tercero; trabajo para empleadores diferentes de los convenidos; trabajo con un cambio significativo en las tareas en contraste con lo convenido; trabajo por un período mayor que el convenido; y trabajo con libertad condicionada para poner fin a la relación laboral o sin libertad para ello.
 - e) La medición del trabajo forzoso de las personas no debe limitarse al contexto de una relación entre empleador y empleado, sino que debe incluir también otros tipos de relaciones laborales. Por lo tanto, debe cubrir todas las categorías de trabajadores, incluidos los empleadores, los trabajadores independientes sin empleados, los contratistas dependientes, los empleados, los ayudantes familiares, los trabajadores en formación no remunerados, los voluntarios dependientes y otros trabajadores no remunerados, tal como se define en la resolución sobre estadísticas de las relaciones de trabajo adoptada por la 20.^a CIET (2018).
6. Para fines estadísticos, *el trabajo forzoso infantil* se define como el trabajo realizado por un niño durante un período de referencia especificado y comprendido en una de las siguientes categorías:
- i) trabajo realizado para un tercero, bajo amenaza de una pena cualquiera aplicada por un tercero (que no es padre o madre del niño) ya sea directamente al niño o a sus padres; o bien
 - ii) trabajo realizado con o para los padres del niño, bajo amenaza de una pena cualquiera aplicada por un tercero (que no es padre o madre del niño) ya sea directamente al niño o a sus padres; o bien
 - iii) trabajo realizado con o para los padres del niño, cuando uno de los progenitores o ambos se encuentran bajo una situación de trabajo forzoso; o bien
 - iv) trabajo realizado en una de las peores formas de trabajo infantil que se indican a continuación:
 - a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo [así como el trabajo forzoso u obligatorio], incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se define en los tratados internacionales pertinentes.

El término *niño* se refiere a toda persona menor de 18 años de edad en la fecha de la medición, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y el Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

7. En este contexto, la *duración del trabajo forzoso* se define como el número total de días o meses en que una persona estuvo en situación de trabajo forzoso durante el período de referencia especificado.

-
- a) La duración del trabajo forzoso puede incluir uno o varios intervalos de trabajo forzoso comprendidos en el período de referencia.
 - b) El intervalo completo de trabajo forzoso padecido por una persona puede haber comenzado antes del período de referencia especificado y puede continuar después de finalizar dicho período.
 - c) Los datos sobre la duración del trabajo forzoso sirven para armonizar las estadísticas nacionales del trabajo forzoso que toman períodos de referencia de extensiones diversas. El tiempo transcurrido en situación de trabajo forzoso también constituye un importante indicador, pues proporciona información pertinente para evaluar el grado de exposición al trabajo forzoso.

Tipos de trabajo forzoso

- 8. El término *trabajo forzoso impuesto por el Estado* se refiere a las formas de trabajo forzoso impuesto por las autoridades estatales, con independencia del sector de actividad económica en el que tenga lugar. Incluye el trabajo exigido por el Estado como medio de educación o coacción política, o como castigo por la expresión de opiniones políticas; como castigo por la participación en huelgas; como método de movilización de mano de obra con fines de desarrollo económico; como medio de disciplina laboral; y como medio de discriminación racial, social, nacional o religiosa. Si bien se reconoce que los Estados tienen la facultad de imponer trabajo obligatorio a los ciudadanos, el alcance de tales prerrogativas se limita a circunstancias específicas como, por ejemplo, el servicio militar obligatorio para realizar trabajo de naturaleza puramente militar; las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país plenamente autónomo y pequeños servicios comunales asimilados; trabajo o servicio bajo la supervisión y el control de autoridades públicas como consecuencia de una condena judicial; trabajo o servicio en casos de emergencia, tales como guerra, incendio, inundación, hambre, terremoto, etc.
- 9. El término *trabajo forzoso impuesto por actores privados* se refiere al trabajo forzoso en la economía privada impuesto por individuos, grupos o compañías de cualquier sector de la actividad económica. Puede incluir actividades tales como mendicidad para un tercero, lo cual, como se señaló anteriormente, queda fuera del alcance de la producción de bienes y prestación de servicios cubierto por la frontera general de producción del SCN.

Formas de trabajo forzoso

- 10. El *trabajo forzoso* puede tomar diferentes formas dentro de cada uno de los dos tipos de trabajo forzoso. Además de las formas de esclavitud y servidumbre definidas en la Convención de la ONU sobre la Esclavitud (1926) y en la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1956), se definen las siguientes formas de trabajo forzoso con fines estadísticos. La lista de formas enumeradas a continuación no es necesariamente exhaustiva y estas formas no son mutuamente excluyentes:
- 11. El término *trabajo en régimen de servidumbre* es una forma de trabajo forzoso en la cual el trabajo o la actividad se asocian con: *i)* un préstamo o pago anticipado o cuotas excesivas de reclutadores y/o empleadores al trabajador o a un miembro de su familia; *ii)* una sanción financiera, en el sentido de que los términos de reembolso no se especifican en el inicio de la relación o constituyen una infracción a leyes y reglamentos con respecto al monto del interés u otras condiciones de reembolso, o bien el trabajo o la actividad están mal pagos (con respecto a las normas jurídicas o el mercado de trabajo); y *iii)* alguna forma de coacción hasta que un trabajador o un familiar suyo hayan reembolsado el préstamo o pago anticipado.
- 12. *Trata de personas con fines de trabajo forzoso*. La trata de personas con fines de trabajo forzoso es una forma de delito en la cual la víctima es reclutada, transportada, transferida, acogida o recibida a través de ciertos medios como la coacción, el engaño o el abuso de su vulnerabilidad con el fin de someterla a trabajo forzoso. Cuando la víctima es menor de edad, no tiene importancia qué medios se apliquen ¹. [La definición estadística de trata de personas con fines de trabajo forzoso se abordará en mayor detalle en colaboración con la UNODC].

¹ <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-e.pdf>.

-
13. El término *explotación sexual comercial forzada* se refiere al trabajo forzoso en la economía privada impuesto por individuos, grupos o compañías con fines de explotación sexual comercial. Incluye a mujeres y hombres que han ingresado involuntariamente a una forma de explotación sexual comercial o que han ingresado voluntariamente a la industria del sexo pero no pueden abandonarla. También abarca toda forma de explotación sexual comercial de niños, incluso la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución o la pornografía, independientemente de que hayan dado su consentimiento.

Clasificaciones y elementos de la recolección de los datos

14. Las estadísticas de prevalencia del trabajo forzoso deben desglosarse por sexo y grupo de edad, haciendo la distinción mínima entre los adultos y los menores de 18 años; cuando sea posible, deben desglosarse también según la condición migratoria, haciendo la distinción mínima entre trabajadores migrantes internacionales y otros. Las estadísticas también deben clasificarse según la duración del trabajo forzoso y el sector de la actividad económica.
15. La clasificación del sector de la actividad económica correspondiente al trabajo forzoso deberá, en la medida de lo posible, alinearse con la más reciente clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Una clasificación preliminar abarca los siguientes sectores importantes de la actividad económica: agricultura y silvicultura; pesca; minería y canteras (en particular, hornos ladrilleros); manufacturas; construcción; comercio mayorista y minorista; reparación de vehículos automotores, motocicletas o bicicletas; actividades de alojamiento y de servicio de comida; actividades militares; artes, entretenimiento y recreación; prostitución y explotación sexual; producción, venta y tráfico de drogas; mendicidad; servicios personales (como masajes, salones de belleza, etc.); trabajo doméstico; y otras actividades.
16. Entre los elementos importantes de la recolección de datos sobre el trabajo forzoso se debe incluir:
- a) Los elementos de recopilación de datos para calcular las estimaciones de prevalencia, a saber, los elementos para identificar a un trabajador durante el período de referencia, y los indicadores para medir el «trabajo involuntario» y la «amenaza de penalización» de acuerdo con las definiciones proporcionadas en los párrafos 5 y 6;
 - b) las características sociodemográficas, como sexo, edad o fecha de nacimiento, estado civil, nivel de instrucción, situación migratoria, país de nacimiento;
 - c) las características del trabajo forzoso, como el tipo de trabajo forzoso, el sector de la actividad económica, la categoría de ocupación, la situación ocupacional, el tiempo transcurrido bajo trabajo forzoso, los elementos de trabajo involuntario y los medios de coacción, así como información sobre los procesos de reclutamiento y las condiciones de trabajo y de vida, como el horario de trabajo, el ingreso proveniente del trabajo, la cobertura de seguridad social, la licencia de enfermedad con sueldo y las vacaciones anuales pagadas.
17. Cuando la medición se concentra en un sector en particular de la economía o un grupo determinado de la población, los elementos de la recolección de los datos también deben incluir información sobre las características específicas del sector o grupo de interés de la población, además de los elementos generales sobre la prevalencia y las características del trabajo forzoso mencionados en el párrafo anterior. En ciertos casos, también puede ser apropiado recolectar datos sobre la historia laboral, formas de trabajo y relaciones laborales (empleado, contratista independiente, trabajador por cuenta propia, trabajador familiar auxiliar, etc.).

Fuentes de datos y estrategia de recolección de datos

18. Las estadísticas sobre el trabajo forzoso pueden recopilarse de una sola fuente de datos o una combinación de tales fuentes. Si se utiliza una sola fuente, las encuestas basadas en los hogares proporcionan, en general, un alcance completo y adecuado para recolectar estadísticas sobre la prevalencia y las características del trabajo forzoso, y para cubrir, en principio, a todos los trabajadores que viven en hogares comunes, incluso los trabajadores migrantes indocumentados y los niños que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo. Las encuestas basadas en los hogares pueden realizarse independientemente como encuestas «autónomas», o como módulos especiales integrados a encuestas nacionales existentes. En razón de que en las encuestas de hogares se entrevista básicamente a todos los miembros del hogar, se pueden recolectar datos para evaluar el impacto del trabajo forzoso en otros miembros del hogar. Además, como las encuestas de hogares se realizan en la vivienda de los entrevistados,

es probable que se sientan más libres para hablar sobre su experiencia de trabajo allí que en el lugar de trabajo, en presencia de su empleador o sus compañeros. No obstante, las características de singularidad y desigualdad del fenómeno hacen que la recolección de datos sobre el trabajo forzoso mediante encuestas basadas en los hogares sea una tarea compleja que requiere consideraciones especiales en el diseño y análisis de las encuestas. Además, los trabajadores que residen en su lugar de trabajo o en hogares institucionales quedarán excluidos de las encuestas convencionales basadas en los hogares.

19. En principio, los datos sobre el trabajo forzoso también pueden recolectarse mediante establecimientos o el lugar de trabajo de los trabajadores. Las encuestas de trabajo forzoso basadas en los establecimientos pueden ser adecuadas cuando los operadores mismos del establecimiento son objeto del estudio, cuando el estudio trata un sector particular de la actividad económica o cuando la medición del trabajo forzoso puede encubrirse como parte de una encuesta de más amplio espectro sobre un tema menos delicado. Además, si el empleador acepta ser entrevistado, es posible analizar el lado de la demanda de trabajo forzoso y acceder a los registros administrativos y cuentas financieras del establecimiento. Las encuestas basadas en los establecimientos también brindan la posibilidad de observar directamente el ambiente laboral y las condiciones de trabajo de la población meta. En ciertas circunstancias, pueden combinarse las encuestas basadas en los hogares y las realizadas en los establecimientos para aprovechar los beneficios de cada una. Por ejemplo, cubrir establecimientos grandes o del sector formal mediante encuestas basadas en los establecimientos, y cubrir establecimientos pequeños o del sector informal mediante encuestas basadas en los hogares.
20. Los registros administrativos, como las listas de personas en situación de trabajo forzoso recopiladas por autoridades, fuerzas policiales locales u organizaciones no gubernamentales y otros proveedores de servicios, pueden ser útiles para producir estimaciones sobre la prevalencia del trabajo forzoso a un costo relativamente bajo. Cuando haya diversas fuentes administrativas que remiten a un mismo período de referencia y pueden compararse mutuamente para medir la superposición entre las fuentes con una exactitud razonable, las estimaciones de la prevalencia del trabajo forzoso puede derivar de ciertos supuestos, que se denominan estimación por sistemas múltiples (ESM). Los registros administrativos sobre el trabajo forzoso también pueden combinarse con encuestas basadas en los hogares o basadas en los establecimientos. Por ejemplo, pueden combinarse como marcos múltiples de muestreo para la selección directa y entrevista de los trabajadores en su lugar de residencia o trabajo, o como información para centrarse en marcos de área para la selección indirecta de hogares y establecimientos. En toda circunstancia, es importante garantizar que las unidades incluidas en las fuentes administrativas cumplan los criterios de la definición internacional de trabajo forzoso.
21. Entre otros métodos de recolección de datos se incluye la recolección de datos en lugares de reunión de trabajadores (encuestas callejeras, encuestas en cruces de frontera o encuestas en proveedores de servicios), o bien en lugares designados específicamente para entrevistas de encuestas (encuestas basadas en muestreo de redes y muestreo dirigido por los entrevistados).
22. Al decidir sobre la estrategia apropiada para la recolección de datos sobre trabajo forzoso, es esencial llevar a cabo un estudio de investigación preliminar completo que examine no solo la naturaleza y distribución del fenómeno, sino también el alcance y los méritos de las fuentes de datos disponibles. El estudio preliminar debe incluir un examen de la legislación nacional y otros instrumentos jurídicos que hacen referencia al trabajo forzoso, la trata de personas, la esclavitud, el régimen de servidumbre, etc. Asimismo, el estudio preliminar debe incluir la identificación y colaboración con las principales partes interesadas, como ministerios gubernamentales, sindicatos, organizaciones de empleadores, comisiones de derechos humanos, organismos internacionales, líderes religiosos, organizaciones no gubernamentales, etc.
23. Se pueden recolectar datos preliminares sobre el trabajo forzoso de los informes sobre personas rescatadas por autoridades locales, fuerzas policiales, sentencias judiciales, organizaciones no gubernamentales, centros de deportación y otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales. El examen de dichas fuentes, complementado por entrevistas con informantes clave selectos, ha de proporcionar un entendimiento inicial de las formas y magnitudes del trabajo forzoso que puede haber en el país estudiado. Esa investigación preliminar contribuirá a decidir sobre las fuentes apropiadas de datos para la medición estadística y supervisión del trabajo forzoso a nivel nacional o entre grupos meta en particular.
24. Como parte de la investigación preliminar o como un estudio independiente, los métodos mixtos y la investigación cualitativa también proporcionan una comprensión profunda de la naturaleza y las características del trabajo forzoso, especialmente en ramas particulares de actividad económica.

Diseño de la encuesta

25. Cuando se utilizan encuestas para recopilar datos sobre el trabajo forzoso, se deben tener en cuenta una serie de consideraciones. En cuanto a la modalidad de recolección de datos, la evidencia sugiere lo siguiente: la recolección de datos sobre el trabajo forzoso es más efectiva en el lugar de residencia o en otro sitio conveniente fuera del lugar de trabajo; b) La entrevista «cara a cara» es una modalidad más efectiva de recolección de datos sobre el trabajo forzoso que otras modalidades como la entrevista telefónica o por correo; y c) La respuesta propia, en la que el entrevistado responde a las preguntas de la encuesta por sí mismo, proporciona datos considerablemente más exactos que la respuesta aproximativa, en la que el entrevistado responde a preguntas de encuesta sobre otros familiares o miembros del hogar.
26. El diseño de la muestra debería considerar un tamaño de muestra suficientemente grande para que las estimaciones del trabajo forzoso sean representativas y tengan un grado de precisión aceptable, expresado por sus desviaciones uniformes. En general, según el requisito de precisión de las estimaciones y la medida de la concentración geográfica del trabajo forzoso, el tamaño de la muestra necesaria para medir la prevalencia del trabajo forzoso mediante el muestreo probabilístico en encuestas basadas en los hogares puede expresarse en miles de hogares de muestra, mientras que, para medir las características del trabajo forzoso, puede expresarse en cientos de trabajadores de la muestra o más en situación de trabajo forzoso, conforme al desglose de las estimaciones.
27. En el cálculo de las estimaciones de prevalencia, los países deben elaborar estrategias apropiadas para el diseño de las muestras según la forma de trabajo forzoso que se busca medir, el nivel de desglose necesario para las estimaciones, el tipo de información disponible para el muestreo y la infraestructura estadística disponible para las operaciones de encuesta. A continuación se incluyen algunos ejemplos de metodologías que pueden ser útiles para mejorar la eficiencia del diseño de muestreo multietápico de las encuestas convencionales basadas en los hogares. Incluye métodos que pueden usarse para el sobremuestreo de áreas de concentración del trabajo forzoso en las etapas iniciales del muestreo y para centrarse en hogares de interés en las etapas finales del muestreo. El diseño de la muestra debe tomar en cuenta la estacionalidad del empleo en el sector meta de la actividad económica o el grupo ocupacional de interés.
28. Un método para el sobremuestreo de áreas de concentración es la identificación de áreas de concentración de trabajo forzoso según la información disponible como estratos separados, así como la asignación de una cantidad relativamente mayor de áreas de muestra en dichos estratos. Otro método consiste en fusionar unidades de muestreo primarias y vecinas entre sí, caracterizadas por una mayor concentración del trabajo forzoso, y asignarles la suma de las probabilidades de selección de sus componentes. Otro método adicional consiste en clasificar las unidades de muestreo primarias según un grado aproximado de concentración del trabajo forzoso e incorporar la clasificación en la medición del tamaño para la selección de la muestra de las unidades de área con probabilidades proporcionales al tamaño. El procedimiento puede refinarse si las clasificaciones pueden reemplazarse por variables auxiliares en el marco de área que tienen alta correlación con el trabajo forzoso.
29. El muestreo meta de hogares de interés puede lograrse al filtrar los hogares de interés como parte de las operaciones de listado de las áreas de muestra antes de la selección de las muestras de hogares en la etapa final del muestreo. El procedimiento de filtrado puede basarse en un número limitado de preguntas sencillas que pueden formularse mediante un enfoque puerta a puerta como parte de las operaciones de listado de las áreas de muestra seleccionadas. Un procedimiento alternativo y menos costoso, aplicable cuando los hogares meta tienden a domiciliarse en el mismo vecindario, puede ser el uso de un muestreo adaptativo por conglomerados, para el que se selecciona un conjunto inicial de unidades mediante cierto procedimiento de probabilidad; entonces, cada vez que la variable de interés de una unidad seleccionada cumple un criterio específico, se agregan unidades adicionales en el vecindario de la unidad inicialmente añadida a la muestra. La eficiencia del procedimiento puede optimizarse mediante reglas apropiadas de detención e interrupción. En el caso de medir la prevalencia, la precisión de las estimaciones, en determinadas condiciones, también puede mejorarse ampliando la muestra a la red familiar inmediata de entrevistados y ajustando el método de estimación a las respuestas aproximativas y el muestreo por multiplicidad en red.
30. Cuando la encuesta de trabajo forzoso se enfoca en un sector particular de la actividad económica, un grupo determinado de ocupaciones o un grupo específico de la población, debe aplicarse la información disponible sobre el sector o la población de interés en el diseño de la muestra. La información puede consistir en registros de establecimientos o empresas que participan en ese sector de la actividad económica o de listas de áreas geográficas donde se concentra la población meta.

Luego, la información puede vincularse a censos u otros marcos adecuados de muestreo para extraer muestras de probabilidad basadas en técnicas de muestreo indirecto. La idea es el uso de marcos de muestreo parciales o imperfectos para llegar a unidades de área de un marco completo de muestreo incluidos los trabajadores en lugares de trabajo informales, de las que puedan extraerse muestras o submuestras apropiadas para la recolección de datos sobre unidades meta de interés. La metodología presupone que las unidades meta ausentes en el marco imperfecto original, tales como empresas o establecimientos informales, son geográficamente cercanas a las unidades presentes en dicho marco.

31. Otro enfoque para abordar las poblaciones poco comunes — cuyos marcos de muestreo son inexistentes o imperfectos — es el muestreo de redes, donde las relaciones sociales de las unidades meta se utilizan como base del muestreo. Un tipo particular de muestreo de redes utilizado en las ciencias sociales para tomar muestras de poblaciones inusuales — por ejemplo, el trabajo forzoso entre trabajadores migrantes indocumentados — es el muestreo dirigido por los entrevistados. En dicho tipo de muestreo, el proceso comienza con un conjunto de participantes iniciales que cumplen la función de «semillas», y se amplía en ondas mediante la selección (o el reclutamiento) de otros miembros de la población meta conforme a un protocolo específico de cupones e incentivos. La teoría estadística demuestra que, tras muchas ondas de muestreo, se reduce la dependencia de la muestra inicial y la muestra final puede considerarse esencialmente como una muestra probabilística que representa a la población meta.
32. En cuanto al diseño del cuestionario, la experiencia demuestra lo siguiente:
 - a) La redacción y secuencia de las preguntas son consideraciones de particular importancia al diseñar un cuestionario para medir el trabajo forzoso y sus características. La situación de trabajo forzoso del entrevistado debe determinarse sobre la base de preguntas indirectas utilizando la secuencia de preguntas correctamente redactadas, en lugar de preguntas directas que incluyan términos delicados o desconocidos.
 - b) Cuando proceda, las categorías de respuesta deben registrar por separado «no contesta» y «no sabe». Por lo general, la negativa a responder o la expresión de desconocimiento con respecto a ciertas preguntas relativas al trabajo forzoso no son respuestas neutras, y suelen ocultar una reticencia a revelar información sobre una situación considerada dolorosa o delicada.
 - c) Una herramienta eficaz para mejorar la interpretación y exactitud de los datos sobre el trabajo forzoso es recolectar información adicional mediante preguntas abiertas que registren textualmente declaraciones que describan las circunstancias del trabajo forzoso padecido por el entrevistado.

Papel de los entrevistadores y consideraciones éticas

33. El valor de la información que proporcionan las encuestas depende en forma directa de la utilidad y exactitud de los datos que recogen dichas encuestas, lo cual, a su vez, depende de la manera en que se lleva a cabo la encuesta efectivamente en el campo. Se deben utilizar todos los medios para garantizar que la encuesta no tenga repercusiones negativas en los encuestados. Estos incluyen el estricto respeto de la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los encuestados.
34. El papel de los entrevistadores es de esencial importancia, dado que estos constituyen el punto de contacto con el entrevistado y la fuente de información. Asimismo, hay que planear atentamente la carga laboral de los entrevistadores y un programa de formación para que en las entrevistas personales de recolección de datos se desempeñen al más alto nivel.
35. También hay que capacitar a los entrevistadores en los aspectos particulares de la recolección de datos sobre el trabajo forzoso, particularmente en la selección de un lugar seguro de entrevista fuera del lugar de trabajo, en la importancia de evitar el uso de palabras como «trabajo forzoso» y «trata de personas» durante las entrevistas, a fin de aclarar inicialmente que el objetivo de la encuesta es la investigación y, de esa manera, evitar una falsa expectativa en cuanto a la participación en la encuesta y el tratamiento adecuado de los niños encuestados. Con todo, como es posible que algunos entrevistados hablen de su situación personal y procuren obtener ayuda, es necesario que los entrevistadores estén familiarizados con las leyes nacionales relativas al trabajo forzoso y la trata de personas, especialmente con respecto a los procedimientos para presentar quejas y los derechos de las víctimas. Durante las actividades de formación, los entrevistadores también deben recibir instrucciones sobre qué hacer en ese tipo de situación, e incluso familiarizarse con los sistemas de remisión a fin de estar preparados para indicar alguna solución o intervención tendiente a asistir a los trabajadores en dificultades.

-
36. Es posible que los entrevistadores sean amenazados al ingresar a una aldea o el vecindario de una empresa o establecimiento agrícola. Las actividades de formación deben incluir procedimientos para retirarse inmediatamente del área en caso de peligro, así como medios de comunicación para poder contactar a sus supervisores en cualquier lugar durante su trabajo. En virtud del posible peligro al que pueden exponerse los entrevistadores, deben tener la opción de retirarse de la encuesta al final del período de formación o en cualquier momento durante el trabajo de campo sin sufrir ninguna sanción, si consideran que la tarea les puede resultar demasiado riesgosa. A fin de hacer el seguimiento de dichos casos, hay que tomar medidas para el interrogatorio regular del entrevistador y, si fuera necesario, su asesoramiento posterior a la encuesta. Las consideraciones éticas también deben respetarse en lo que se refiere al procesamiento, almacenamiento y análisis de datos así como en las prácticas de presentación de informes. Los datos deben volverse anónimos con el fin de proteger la información personal identificable. En el mismo sentido, el análisis de datos y la presentación de informes deben asegurar un tamaño de muestra suficiente que impida que las personas puedan ser identificadas, especialmente cuando los datos son desagregados por varias características.

Análisis de datos y difusión

37. Cuando se comunican los datos nacionales sobre el trabajo forzoso, es preciso especificar con claridad el período de referencia de la estadística. Asimismo, el informe debe indicar si la estadística hace referencia al *stock* de trabajo forzoso (el número de personas en situación de trabajo forzoso en un momento dado) o al flujo de trabajo forzoso (el número de personas sometidas a un intervalo de trabajo forzoso en cualquier momento dado durante un período de referencia). Para interpretar correctamente las estadísticas, los datos de *stock* o flujo deben suplementarse con estimaciones de la duración promedio del trabajo forzoso durante el período de referencia. También es esencial indicar si la estadística se refiere a personas en situación de trabajo forzoso que la padecieron en el país en cuestión o en otro país.
38. Para fines de comparación internacional, las estadísticas nacionales sobre el trabajo forzoso deben presentarse en términos de prevalencia y tasa de prevalencia. La prevalencia del trabajo forzoso se define como el número de personas en situación de trabajo forzoso en un momento dado (prevalencia instantánea). En la práctica, puede medirse como el número de personas que estuvieron en situación de trabajo forzoso durante un período de referencia especificado, tal como 1 año calendario o los 12 últimos meses (prevalencia de 1 año), o un período mayor, tal como 2 años (prevalencia de 2 años) o 5 años (prevalencia de 5 años), ajustado según el tiempo transcurrido promedio sometido a trabajo forzoso entre las personas en tal situación, expresado como fracción del período de referencia especificado. La estadística resultante puede interpretarse como el *stock* promedio del trabajo forzoso en cualquier momento dado durante el período de referencia especificado, por lo cual no solo es independiente de la duración del período de referencia sino que también es comparable entre los países.
39. La tasa de prevalencia del trabajo forzoso debe presentarse en términos del número de personas en situación de trabajo forzoso, en el momento dado, de cada 1.000 habitantes. La población de referencia por considerar es la población total del país del estudio en el momento dado, a fin de cubrir tanto la población en edad de trabajar como la población de niños por debajo de tal edad.
40. Cuando proceda, la prevalencia del trabajo forzoso debe medirse por separado para los dos tipos del trabajo forzoso, a saber, el trabajo forzoso impuesto por actores privados y el trabajo forzoso impuesto por el Estado. Si corresponde, se medirá también, por separado, las formas de trabajo forzoso como la explotación sexual comercial forzada, la trata de personas con fines de trabajo forzoso, el régimen de servidumbre y el trabajo forzoso infantil, para cubrir los diversos componentes del trabajo forzoso.
41. En general, las estadísticas del trabajo forzoso deben comunicarse desglosadas por sexo y grupo de edad, con la distinción mínima entre los niños por debajo de la edad de trabajar y los adultos por encima de dicha edad. Además, cuando sea factible, deben desglosarse según otras características sociales y demográficas, como la condición de migrante, el país de ciudadanía, el sector de la actividad económica y la categoría de ocupación. En la medida de lo posible, los datos del trabajo forzoso deben incluir información cuantitativa sobre el tiempo durante el que la persona ha estado sometida a esta situación, los medios de coacción, la naturaleza del reclutamiento involuntario, la naturaleza del trabajo involuntario y el tipo de impedimento para dejar el trabajo. Cuando sea relevante y factible, los datos deben proporcionar información que permita el análisis de la interacción entre las personas en trabajo forzoso y otras unidades como padres, familias y comunidades.

-
42. Al informe de datos sobre trabajo forzoso se le debe adjuntar una descripción metodológica de cómo se recolectaron los datos. La descripción debe proporcionar información sobre el alcance de los datos, los principales conceptos y definiciones, las reglas de conteo correspondientes y los desgloses y clasificaciones, así como — cuando proceda — los procedimientos de muestreo y estimación. Asimismo, debe incluir una evaluación de la calidad de los datos que incluya — cuando sea pertinente y factible — la medición de los errores de las estimaciones principales, el índice de respuesta, el índice de respuesta aproximativa y los errores de muestreo en el caso de una encuesta.

Estimaciones mundiales

43. La adopción de medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas se ha convertido en un motivo de preocupación fundamental para la comunidad internacional y constituye un elemento clave de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (Meta 8.7). Los avances logrados hacia la consecución de este objetivo deberían medirse no solo en el plano nacional, sino también en el regional y mundial. La OIT, basada en su experiencia previa en estimaciones mundiales del trabajo forzoso y las presentes directrices de la CIET, debe desarrollar una metodología uniforme para estimar el trabajo forzoso a nivel internacional, y comunicar dicha metodología junto con las necesidades de información a los gobiernos y las oficinas nacionales de estadística.
44. La metodología uniforme facilitará a los países la tarea de informar al Foro Político de Alto Nivel sobre Desarrollo Sostenible de su progreso hacia la Meta 8.7 en los exámenes nacionales voluntarios. El indicador sobre la trata de personas (16.2.2) ya requiere que los países informen sobre la trata de personas. A medida que se avanza hacia un consenso sobre la metodología para el cálculo de la prevalencia del trabajo forzoso, la OIT podría proponer al Grupo Interinstitucional de Expertos sobre los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (IAEG-SDG) la inclusión del trabajo forzoso como parte de una futura revisión de la lista oficial de los indicadores de los ODS.

Trabajo futuro

45. Para facilitar el proceso de prueba de las directrices en diversas circunstancias nacionales y ramas de actividad económica, mediante acuerdos de colaboración con países, organizaciones internacionales, regionales y subregionales, así como representantes de trabajadores y empleadores, la OIT debería:
- a) preparar manuales técnicos sobre métodos prácticos para la recolección, el procesamiento, el análisis y la transmisión de datos sobre el trabajo forzoso; y también
 - b) proporcionar asistencia técnica mediante la formación y el desarrollo de capacidades.

3. Directrices relativas a la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas

Preámbulo

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET),

Recordando las normas internacionales vigentes sobre las estadísticas de la subutilización de la fuerza de trabajo, recogidas en la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2013,

Observando que el término «subutilización de la fuerza de trabajo» se refiere, además de a la absorción insuficiente de la oferta de trabajo, a diversas formas de absorción inadecuada de la mano de obra, como la inadecuación de las competencias y la escasez del trabajo (párrafo 42 de la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo de la 19.^a CIET),

Apoyando la parte de la petición que formula la 19.^a CIET en el párrafo 97 de su Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, en el sentido de que la Oficina Internacional del Trabajo prosiga su labor metodológica sobre la medición de la ocupación inadecuada en relación con las competencias,

Reconociendo que la calificación es sólo un indicador indirecto de las competencias que se poseen efectivamente al concluir un programa educativo, y que las competencias pueden variar a lo largo del tiempo a raíz de las actividades generales de formación en el puesto de trabajo, la experiencia laboral, el aprendizaje informal, etc. Por lo cual, la inadecuación de las calificaciones y la inadecuación de las competencias se deben evaluar por separado,

Reconociendo que la considerable diversidad de definiciones y mediciones de la inadecuación de las calificaciones y las competencias limita la medida en que se pueden armonizar las estadísticas en esta materia entre los distintos países,

Reconociendo asimismo que unas directrices internacionales sobre la medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias favorecerán la elaboración de tales estadísticas y mejorarán su comparabilidad a nivel internacional,

Hace suyas las directrices siguientes y anima a los países a que sometan a prueba el marco conceptual sobre el que se basan.

A. Objetivos y usos

1. Estas directrices tienen por objeto establecer normas para definir y medir la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas ¹ y facilitar la producción de estadísticas sobre la inadecuación que puedan complementar las medidas actuales de la subutilización de la fuerza de trabajo, en particular la desocupación, la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y la fuerza de trabajo potencial.
2. Cada país debería procurar medir el nivel y las tendencias de las diferentes formas de inadecuación, a fin de proporcionar una base suficiente de información a los distintos usuarios, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales concretas. Esas medidas deberían diseñarse para conseguir una serie de objetivos, en particular:
 - a) vigilar los mercados de trabajo por lo que respecta al diseño, aplicación y evaluación de las políticas y los programas económicos y sociales relativos al perfeccionamiento de las

¹ La inadecuación respecto de las personas no ocupadas está fuera del alcance del presente proyecto de directrices.

-
- competencias, incluida la educación y formación profesionales, la creación de empleo, la generación de ingresos, el desarrollo de la industria y las políticas de trabajo decente conexas;
- b) evaluar el impacto de la inadecuación por nivel educativo, por campo de estudio y/o por competencias en los resultados económicos y sociales, incluida la productividad laboral, y
 - c) evaluar la medida en que los grupos poblacionales, como mujeres y hombres, jóvenes, migrantes, personas con discapacidad y otros grupos de particular importancia para las políticas, se ven afectados por las distintas formas de inadecuación.
3. Para alcanzar estos objetivos, los conceptos utilizados en la compilación de estadísticas sobre la inadecuación de las calificaciones y las competencias se deberían elaborar en consulta con los distintos usuarios de las estadísticas. Dichas estadísticas se deberían compilar y difundir a intervalos regulares.

B. Definiciones

4. El logro educativo, la certificación (de las calificaciones) y el campo de estudio están definidos por la UNESCO en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011) y la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación: Campos de Educación y Capacitación 2013 de la CINE (ISCED-F-2013) ², de la siguiente manera:
- Logro educativo es el nivel más avanzado de educación que un individuo ha alcanzado con éxito. Habitualmente se mide con respecto al programa educativo más avanzado concluido exitosamente, el cual suele ser validado por una certificación reconocida.
 - Certificación es la confirmación oficial, generalmente en forma de un documento, obtenida mediante:
 - i) la conclusión exitosa de un programa educativo;
 - ii) la conclusión exitosa de una etapa del programa educativo (certificaciones intermedias); o
 - iii) la validación de destrezas, conocimientos y competencias, independientemente de la participación de la persona en un programa educativo (adquiridos mediante la educación no formal o el aprendizaje informal).
 - Campo de estudio es un dominio amplio, rama o área de contenido cubierto por un programa educativo, curso o módulo.
5. Por competencia se entiende la destreza innata o aprendida para aplicar los conocimientos adquiridos mediante la experiencia, el estudio, la práctica o la instrucción, y para cumplir las tareas y funciones que exige un trabajo determinado. Puede hacerse una distinción entre:
- a) Las competencias técnicas o las competencias específicas vinculadas al puesto de trabajo. Estas son competencias particulares de una ocupación que comprenden los conocimientos especializados necesarios para desempeñar las tareas; el conocimiento de determinados productos o servicios producidos; la habilidad para manejar herramientas y maquinaria técnicas especializadas, y el conocimiento de los materiales sobre los que se trabaja o con los que se trabaja.
 - b) Las competencias básicas. Estas competencias (como las destrezas en alfabetización, aritmética elemental y tecnología de la información y la comunicación (TIC)), se consideran un requisito previo para la enseñanza y formación ulteriores y para la adquisición de competencias transferibles y técnicas.
 - c) Las competencias transferibles. Se trata de competencias pertinentes para una amplia variedad de puestos de trabajo y ocupaciones que son fácilmente transferibles de un puesto de trabajo a otro. Comprenden, entre otras, la habilidad para resolver problemas y otras destrezas cognitivas, físicas, lingüísticas, socio-emocionales y conductuales personales.

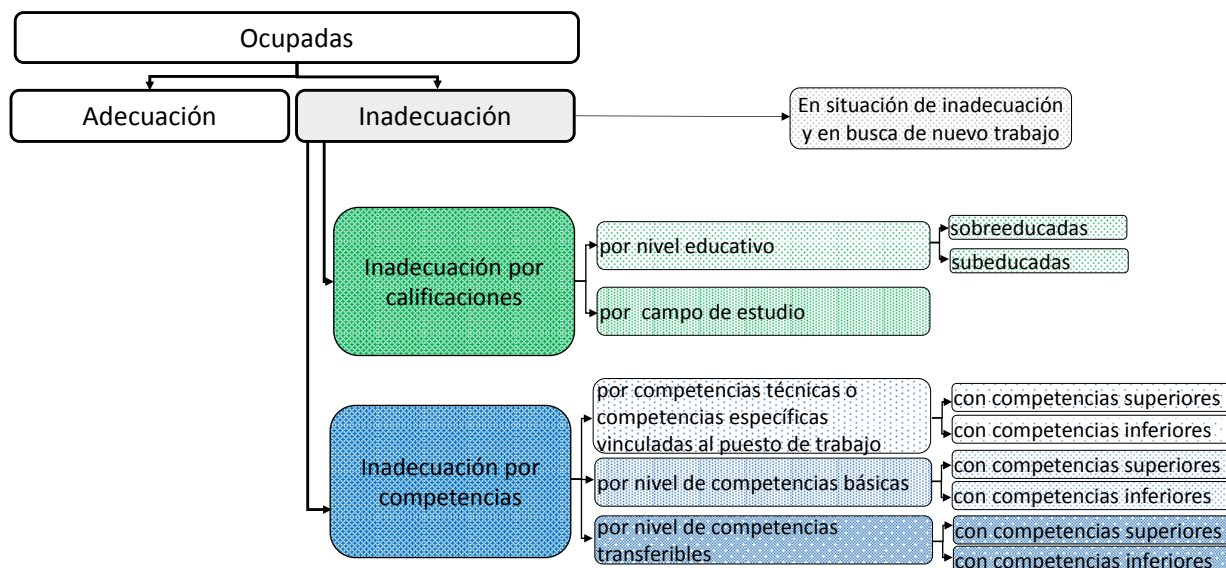
Dependiendo de la complejidad y la jerarquía de las tareas y funciones que se han de desempeñar en el trabajo, se pueden requerir distintos tipos y niveles de competencias en diferentes ocupaciones o grupos de ocupaciones.

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002207/220782s.pdf> y <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-training-2013-es.pdf>.

C. Conceptos

6. Una persona ocupada puede experimentar dos formas principales de inadecuación: inadecuación de las calificaciones e inadecuación de las competencias.
7. Se considera que una persona ocupada se encuentra en situación de adecuación o de inadecuación, según se define en los párrafos 8 y 9, basándose en las exigencias de su puesto de trabajo principal. En caso de tener múltiples puestos de trabajo, cuando proceda, también podrá considerarse que una persona se encuentra en situación de adecuación o de inadecuación sobre la base de las exigencias de sus otros puestos de trabajo.

Gráfico 1. Inadecuación respecto de las personas ocupadas



8. **La inadecuación de las calificaciones** se refiere a la situación en que una persona ocupada, durante el período de referencia, desempeñaba un trabajo cuyas exigencias en materia de calificaciones no correspondían al nivel y/o al tipo de calificaciones que la persona poseía.

La inadecuación de las calificaciones comprende:

- a) Inadecuación por nivel educativo: se produce cuando el nivel de educación de la persona ocupada no corresponde al requerido para ejercer su trabajo.
 - Se habla de sobreeducación cuando el nivel educativo y de formación de la persona ocupada es superior al requerido para ejercer su trabajo;
 - Se habla de subeducación cuando el nivel educativo y de formación de la persona ocupada es inferior al requerido para ejercer su trabajo.
 - b) Inadecuación por campo de estudio: se produce cuando el campo de estudio de la persona ocupada no corresponde al campo de estudio requerido para ejercer su trabajo.
9. **La inadecuación de las competencias** se refiere a la situación en que una persona ocupada, durante el período de referencia, desempeñaba un trabajo cuyas exigencias en materia de competencias no correspondían a las competencias que la persona poseía.

La inadecuación de las competencias puede referirse a la inadecuación de las competencias en general o bien a la de algunos tipos de competencias. La inadecuación por tipo de competencias comprende:

- a) la inadecuación de competencias técnicas o competencias específicas vinculadas al puesto de trabajo;
- b) la inadecuación de competencias básicas, y
- c) la inadecuación de competencias transferibles.

Una persona ocupada puede encontrarse en situación de:

- Exceso de competencias, cuando el nivel y/o los tipos de competencias que posee exceden de los requeridos para realizar su trabajo.

-
- Insuficiencia de competencias, cuando el nivel y/o los tipos de competencias que posee son inferiores a los requeridos para realizar su trabajo.

D. Medición

10. La medición de la inadecuación de las calificaciones y las competencias debería basarse en datos apropiados, compilados en el marco de las actuales encuestas de hogares y/o establecimientos. Los datos compilados a partir de registros administrativos recientes y otras fuentes secundarias también pueden ser utilizados.

Inadecuación de las calificaciones

a) Inadecuación por nivel educativo.

11. Para medir la inadecuación por nivel educativo hace falta información acerca del nivel educativo más alto ³ alcanzado por la persona ocupada, su ocupación, así como la información referente a la pertinencia de los distintos niveles de educación para cada ocupación o grupo ocupacional.
12. Los «umbrales» utilizados como valores de corte entre adecuación e inadecuación podrían determinarse a partir de las exigencias educativas que se especifiquen en la legislación o la práctica nacional pertinente, y establecerse respecto de ocupaciones o grupos ocupacionales concretos (enfoque normativo).
13. Cuando no se disponga de las exigencias nacionales, o bien si fuera más apropiado, los «umbrales» podrán determinarse empíricamente sobre la base de: i) el nivel educativo modal de todas las personas ocupadas en una ocupación o un grupo ocupacional ⁴ (enfoque estadístico), o ii) el valor modal del nivel educativo autoevaluado requerido para el ejercicio del trabajo por todas las personas ocupadas en una ocupación o un grupo ocupacional determinados (enfoque subjetivo) ⁵.
14. La intensidad (gravedad) de la inadecuación (sobreeducación o subeducación) se puede calcular a partir del número de niveles educativos ³ por encima o por debajo del umbral utilizado.

b) Inadecuación por campo de estudio.

15. Para medir la inadecuación por campo de estudio hace falta información acerca del campo de estudio principal en el nivel educativo más alto (o el nivel educativo más reciente) de la persona ocupada y su ocupación, así como la información referente a la pertinencia de los diferentes campos de estudio para cada ocupación o grupo ocupacional.
16. Los «umbrales» utilizados como valores de corte entre adecuación e inadecuación podrían determinarse a partir de las exigencias que se especifiquen en la legislación o la práctica nacional pertinente por lo que respecta a los campos de estudio que se consideren apropiados para cada ocupación o grupo ocupacional (enfoque normativo).
17. Cuando no se disponga de las exigencias nacionales, o bien si fuera más apropiado, los «umbrales» podrán determinarse empíricamente sobre la base de: i) el campo de estudio modal de todas las personas ocupadas en una ocupación o un grupo ocupacional (enfoque estadístico), o ii) el valor modal de un campo de estudio autoevaluado requerido para el ejercicio del trabajo por todas las personas ocupadas en una ocupación o un grupo ocupacional determinados (enfoque subjetivo) ⁶.

³ O en su caso, los años de escolarización cursados con éxito.

⁴ O en su caso, el valor medio, mediano o modal de los años de escolarización cursados con éxito de todas las personas ocupadas, por ocupación o grupo ocupacional.

⁵ En lugar de usar un umbral, puede utilizarse la apreciación directa de una persona de la adecuación entre su nivel educativo y el nivel educativo requerido para realizar el trabajo.

⁶ En lugar de usar un umbral, puede utilizarse la apreciación directa de una persona de la adecuación entre su campo de estudio y el campo de estudio requerido para realizar el trabajo.

Inadecuación de las competencias

18. Para medir la inadecuación de las competencias hace falta información sobre las competencias requeridas para el desempeño cabal en el trabajo y sobre las competencias que posee la persona ocupada.
19. La inadecuación se puede medir evaluando los tipos de competencias o las competencias generales que se poseen y que se requieren para el desempeño cabal en el trabajo de la persona ocupada.
 - i) Inadecuación por tipo de competencia: se considera que una persona ocupada tiene exceso de competencias si a su juicio el nivel del tipo específico de competencias requerido para ejercer su trabajo es inferior al nivel de las competencias que posee; y se considera que tiene insuficiencia de competencias si el nivel del tipo específico de competencias requerido para ejercer su trabajo es superior al nivel de las competencias que posee.

Los tipos de competencias que se evalúan comprenden, entre otras, las siguientes:

 - a) competencias técnicas o competencias específicas vinculadas al puesto de trabajo;
 - b) competencias básicas, y
 - c) competencias transferibles.
 - ii) Inadecuación de las competencias generales: se considera que una persona ocupada tiene exceso de competencias si reporta poseer las competencias necesarias para desempeñar tareas más complejas; o bien que tiene insuficiencia de competencias si indica que, para un desempeño cabal en el trabajo, es necesario el perfeccionamiento de alguna de sus competencias.
20. Siempre que sea posible, además de la evaluación de las competencias requeridas y poseídas por la persona ocupada, la medición podría basarse en una valoración del empleador de las competencias que posee una persona ocupada en relación con las competencias requeridas para realizar el trabajo, y/o en la evaluación directa del nivel de desempeño en determinados tipos de competencias (p. ej., podrían realizarse pruebas de competencia en alfabetización, aritmética elemental y la tecnología de la información y la comunicación (TIC)).

E. Análisis

21. Los indicadores básicos para la presentación de informes sobre la subutilización de la fuerza de trabajo relacionada con la utilización impropia y la inadecuación de las calificaciones y las competencias de las personas ocupadas, son el número y la tasa de:
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por el nivel educativo: sobreeducadas o subeducadas;
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por el campo de estudio;
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por el nivel educativo y por el campo de estudio;
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por las competencias técnicas: exceso o insuficiencia de competencias;
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por las competencias básicas: exceso o insuficiencia de competencias, y
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por las competencias transferibles: exceso o insuficiencia de competencias.
22. Para comprender la relación entre la inadecuación de las calificaciones y la inadecuación de las competencias podría ser provechoso que la determinación e información del número y la tasa de personas comprendidas en los grupos siguientes se hiciera por separado:
 - personas ocupadas subeducadas, pero en situación de adecuación/inadecuación por el tipo/nivel de competencias;
 - personas ocupadas sobreeducadas, pero en situación de adecuación/inadecuación por el tipo/nivel de competencias;

-
- personas ocupadas en situación de adecuación por nivel educativo, pero en situación de adecuación/inadecuación por el tipo/nivel de competencias, y
 - personas ocupadas en situación de inadecuación por el campo de estudio pero en situación de adecuación/inadecuación por el tipo/nivel de competencias ⁷.
23. A fin de tener en cuenta las calificaciones informales (es decir, las no reconocidas por las autoridades educativas nacionales pertinentes) adquiridas fuera de las instituciones de enseñanza formal, podría ser útil determinar por separado las personas subeducadas y/o en situación de inadecuación por el campo de estudio cuya experiencia laboral pertinente y/o la duración de su formación en el empleo sean superiores a lo exigido para una ocupación o un grupo ocupacional.
24. Podrían necesitarse otras tabulaciones cruzadas para comprender las repercusiones de la inadecuación en la desocupación, la satisfacción en el trabajo y los ingresos:
- Para evaluar la presión ejercida en el mercado de trabajo por las personas ocupadas en situación de inadecuación, puede ser útil determinar por separado aquellas que procuraban conseguir un «puesto de trabajo más adecuado» en un período reciente, que pudiera ser las cuatro últimas semanas o el último mes calendario.
 - Para evaluar la repercusión de la inadecuación en la satisfacción en el trabajo, puede ser útil determinar por separado las personas ocupadas en situación de inadecuación que no están satisfechas con su trabajo (ajuste).
 - Para evaluar la repercusión de la inadecuación en los ingresos, puede ser útil determinar por separado las personas ocupadas en situación de inadecuación que ganan menos/más que el salario medio de personas con su misma categoría ocupacional, competencias o calificaciones.
25. El análisis de las personas ocupadas en situación de inadecuación puede incluir su desglose por características demográficas, sociales y económicas significativas (por sexo, edad, actividad económica, sector, ocupación, nivel educativo, situación en la ocupación, condición de trabajador migrante o no migrante, etc.), así como clasificaciones cruzadas apropiadas, teniendo debidamente en cuenta la necesidad de confidencialidad y la importancia estadística.
26. El análisis puede centrarse en grupos o sectores de ocupación (p. ej., formal/informal, empleados, público/privado) o en cohortes etarias de especial interés para las políticas. Los grupos ocupacionales de interés pueden comprender ocupaciones que exigen niveles educativos más altos, ocupaciones en que la inadecuación es baja, ocupaciones para las que hay poca oferta (p.ej., personal médico). Las cohortes etarias de especial interés pueden comprender a los jóvenes (p. ej., de 15 a 29 años edad), a quienes han accedido al empleo en los cinco años anteriores, a las personas de edad avanzada, etc.

F. Difusión

27. Para políticas y programas eficaces en materia de educación y desarrollo de competencias, las estadísticas de la inadecuación de las calificaciones y las competencias deberían recogerse y difundirse a intervalos regulares y siempre que sea posible con una frecuencia anual.

G. Trabajo futuro

28. La OIT, en colaboración con los países interesados, las organizaciones internacionales, regionales y subregionales, y los representantes de los trabajadores y los empleadores, debería:
- adoptar disposiciones para someter a prueba los conceptos y los métodos de medición presentados en las directrices,
 - proseguir el trabajo metodológico en relación con las presentes directrices e informar a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en sus futuras reuniones, según proceda.

⁷ Otras combinaciones también podrían ser de interés.

4. Directrices relativas a las estadísticas sobre las cooperativas

Preámbulo

La 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de producir estadísticas sobre las cooperativas en todos los países del mundo;

Recordando la Resolución sobre la labor futura en materia de estadísticas sobre las cooperativas, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013),

Recordando los requisitos de la Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193), y, en particular, la necesidad de que las políticas nacionales mejoren las estadísticas nacionales sobre las cooperativas, con miras a su uso en la formulación y aplicación de políticas de desarrollo,

Recordando las normas estadísticas internacionales vigentes que figuran en las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en particular la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional (2013), y la resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, adoptada por la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2018),

Reconociendo la necesidad de coherencia con otras normas estadísticas internacionales vigentes, en particular en lo que respecta al Sistema de Cuentas Nacionales (SCN),

Respalda las directrices siguientes, y alienta a los países a que sometan a un proceso de verificación el marco conceptual en el que se basan.

Objetivos y usos

1. Las presentes directrices tienen por objeto facilitar la elaboración de un conjunto de estadísticas sobre cooperativas que proporcionarán una base de información adecuada para una amplia gama de fines descriptivos, analíticos y de política, teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias nacionales específicas.
2. En particular, las estadísticas sobre cooperativas deberían:
 - i) posibilitar el seguimiento de la contribución de las cooperativas a los mercados laborales y a la economía;
 - ii) aportar información útil para el diseño, la aplicación y la evaluación de políticas y programas económicos y sociales, y
 - iii) facilitar el análisis de grupos de trabajadores o miembros, como mujeres y hombres, jóvenes y otros grupos que revistan interés especial.
3. Con el fin de alcanzar estos objetivos, el conjunto de estadísticas debería comprender, en la medida de lo posible, estadísticas sobre:
 - i) el número y el tipo de cooperativas;
 - ii) los miembros de las cooperativas;
 - iii) la actividad generada en las cooperativas, incluido el empleo y otras formas de trabajo definidas en la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013), y
 - iv) la contribución económica de las cooperativas.
4. Las estadísticas sobre cooperativas deberían prepararse en consulta con los distintos usuarios, en consonancia con otras estadísticas sociales y económicas, y ajustándose a las normas internacionales. Las presentes directrices deberían servir para facilitar la producción de estadísticas sobre cooperativas con fines diversos, como parte de un sistema nacional integrado basado en conceptos y definiciones comunes.

-
5. Al elaborar estadísticas sobre cooperativas, los países deberían esforzarse por seguir estas directrices, con miras a promover la comparabilidad internacional y posibilitar la evaluación de las tendencias, a efectos de los análisis del mercado laboral y de las condiciones económicas y sociales.

Definiciones y conceptos de referencia

6. Una cooperativa se define como una asociación autónoma de personas y/o entidades jurídicas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta, y de gestión democrática.
7. Los miembros establecen una cooperativa o se afilian a ella con el fin de beneficiarse de su utilización o de las transacciones que realicen con ésta. Los miembros tienen una condición jurídica doble, al ser propietarios y usuarios de los bienes y servicios que proporcionan las cooperativas.
8. De conformidad con la legislación nacional, los miembros de las cooperativas pueden ser personas o entidades jurídicas, y la adhesión debería estar abierta a todas las personas y entidades que sean capaces de utilizar sus servicios y estén dispuestas a aceptar las responsabilidades que implica ser miembro, sin discriminación por género, social, racial política o religiosa.
9. En el SCN, las cooperativas se consideran unidades institucionales que forman parte de sociedades financieras o no financieras, o de instituciones sin fines de lucro (ISFL). Cuando los enunciados de asociación de la cooperativa le impiden distribuir sus ganancias o excedentes, ésta se considerará como una ISFL; sin embargo, si ésta puede distribuir sus ganancias o excedentes entonces no se tratará como una ISFL.
10. Las cooperativas se diferencian de otras sociedades en que son gestionadas por sus miembros de manera democrática, según el principio de «un socio, un voto».
11. Asimismo, las cooperativas sin fines de lucro se diferencian de otras instituciones de esta naturaleza en que, en el caso de las cooperativas, los miembros son los usuarios de los bienes y servicios que éstas proporcionan, y cada miembro contribuye al capital de la organización.

Tipos de cooperativas

12. Las cooperativas se pueden clasificar en cuatro tipos principales, en función del interés primordial de sus miembros (cuadro 1):
 - i) cooperativas de productores;
 - ii) cooperativas de trabajadores;
 - iii) cooperativas de consumidores/usuarios, y
 - iv) cooperativas de múltiples partes interesadas.
13. En una cooperativa de productores, el principal interés de los miembros guarda relación con su actividad de producción como empresas por derecho propio. Los miembros suelen ser empresas del sector de hogares, por ejemplo, pequeños productores agrícolas o artesanos, aunque también puede tratarse de sociedades.
14. En una cooperativa de trabajadores, los miembros comparten interés en el trabajo que proporciona la cooperativa o que se garantiza por medio de ésta. Los miembros son trabajadores a título individual (miembros-trabajadores) cuyos puestos de trabajo están asegurados directamente a través de su cooperativa.
15. En una cooperativa de consumidores/usuarios, los miembros son los consumidores o usuarios de los bienes o servicios que son ofrecidos por la cooperativa o a través de ella. Las cooperativas de servicios financieros forman parte de esta categoría, incluso cuando las unidades presten también servicios a los productores.
16. Una cooperativa de múltiples partes interesadas es aquella que está compuesta por más de un tipo de miembros que participan de manera significativa en la actividad de la organización, y en la que:
 - i) hay varios tipos de miembros representados en la estructura de gestión de la cooperativa, y
 - ii) ningún tipo de miembros tiene una posición dominante a través de una mayoría de votos en el órgano directivo o un veto exclusivo sobre las decisiones.

Otros tipos de cooperativas pueden tener también más de un tipo de miembros, pero a nivel de su administración solo predominará uno de ellos.

Cuadro 1. Tipos de cooperativas

Tipo de cooperativa	Interés de los miembros	Tipo de miembros
Cooperativa de productores	Actividad de producción	Miembros productores: – empresas, como pequeños productores agrícolas o artesanos – pueden estar o no constituidos en sociedad
Cooperativa de trabajadores	Trabajo	Miembros-trabajadores
Cooperativa de consumidores/usuarios	Consumo	Miembros-consumidores: clientes, familiares de éstos, instituciones sin fines de lucro, productores y sociedades
Cooperativa de múltiples partes interesadas	Intereses varios	Miembros-productores Miembros-consumidores Miembros-trabajadores

Unidades estadísticas

17. Hay varias unidades que guardan relación con la producción de estadísticas sobre cooperativas. Se trata de: las propias cooperativas; sus miembros; las personas; los puestos de trabajo o actividades productivas, y las unidades institucionales definidas en el SCN y en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4 (CIIU, Rev. 4).
18. La afiliación se define como el número de miembros de cada cooperativa.

Definiciones operativas

19. Para establecer la definición de las cooperativas en términos prácticos pueden seguirse cuatro criterios:
 - i) Una cooperativa debería ser una unidad institucional establecida formalmente (sociedad financiera o no financiera, o institución sin fines de lucro);
 - ii) una cooperativa debería estar gestionada democráticamente por sus miembros, según el principio de que cada miembro tenga un voto;
 - iii) la adhesión a la cooperativa debería ser voluntaria y no restrictiva, y
 - iv) la distribución de beneficios o excedentes entre los miembros no está directamente relacionada con el capital que aporta cada uno de ellos.
20. Las cooperativas no registradas son empresas que, si bien funcionan de forma similar a las cooperativas, no están registradas como tales. Estas cooperativas deberían constituir un grupo aparte, siguiendo los principios *ii)*, *iii)* y *iv)* enumerados en el párrafo anterior.
21. Las asociaciones mutuales, los grupos de autoayuda o las empresas sociales (según se definen en el SCN) no deberían ser considerados como cooperativas.
22. Tanto las personas físicas como las personas jurídicas pueden ser miembros de más de una cooperativa. Por lo tanto, las cooperativas tienen afiliaciones que no son mutuamente excluyentes; dicho esto, el tipo de afiliación puede ser importante para grupos o tipos de cooperativas.
23. Las estadísticas sobre cooperativas deberían incluir estadísticas sobre las personas y empresas que son miembros de cooperativas, así como estadísticas sobre las organizaciones subsidiarias de otra índole, como las empresas constituidas en sociedad que son propiedad o están bajo el control de cooperativas.

Trabajo en las cooperativas

24. El trabajo que se lleva a cabo en las cooperativas puede ser realizado por miembros y no miembros, y puede abarcar todas las formas de trabajo definidas en la Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo, adoptada por el 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013).
25. En el marco de las estadísticas sobre cooperativas, el trabajo engloba las actividades realizadas por sus miembros y no miembros en:
- i) las cooperativas;
 - ii) las unidades económicas que son miembros de una cooperativa de productores o de una cooperativa de múltiples partes interesadas, y
 - iii) las empresas subsidiarias que son propiedad de las cooperativas o están controladas por éstas.

Las estadísticas sobre el trabajo generado en las cooperativas, en particular las estadísticas sobre la ocupación, deberían compilarse y tabularse por separado o desglosarse en función de cada uno de estos contextos institucionales.

26. Por definición, los miembros-trabajadores de las cooperativas realizan trabajo en sus propias cooperativas. Los socios productores y los socios consumidores pueden también realizar trabajo en sus cooperativas. Asimismo, hay personas que trabajan en empresas afiliadas a cooperativas, utilizando bienes y servicios proporcionados por estas unidades o a través de ellas (en particular en las cooperativas de productores), así como en empresas subsidiarias que son propiedad o están bajo el control de una cooperativa.
27. Cuando los miembros de una cooperativa realicen trabajo que no guarde relación con la misma, tal actividad debería considerarse como trabajo fuera del ámbito de las estadísticas sobre cooperativas.
28. Los miembros-trabajadores de las cooperativas son trabajadores dependientes, dado que no tienen el mismo grado de control sobre el funcionamiento de su empresa que, por ejemplo, un accionista mayoritario. Si estos trabajadores reciben un sueldo o un salario por el tiempo trabajado, o por cada tarea o labor realizada en la cooperativa, deberían ser considerados como empleados de su propia cooperativa. Si son remunerados sólo con beneficios o excedentes, o si se les abona una tarifa por servicio, deberían ser considerados contratistas dependientes, de acuerdo con la resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo, adoptada por la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2018).
29. En general, los gerentes-propietarios de empresas que son miembros de cooperativas de productores deberían ser considerados trabajadores independientes. No obstante, pueden ser incluidos en la categoría de trabajadores dependientes si su actividad depende, en buena medida o totalmente, de la cooperativa en términos de acceso a mercados, organización o atribución de un valor monetario al trabajo (es decir, la cooperativa controla implícita o explícitamente las actividades de los miembros) y si cumplen los criterios para ser clasificados como contratistas dependientes, los cuales se especifican en las normas actuales para las estadísticas sobre las relaciones de trabajo.
30. Los miembros de las cooperativas pueden llevar a cabo tareas de gestión o administración de sus organizaciones. Para fines estadísticos, cuando dicho trabajo es realizado por los gerentes-propietarios de las empresas que son miembros de las cooperativas de productores, percibiendo por ello una remuneración de la cooperativa, se debería considerar que se trata de un puesto de trabajo en la misma. Cuando los miembros de una cooperativa de productores efectúan dichas tareas sin recibir una remuneración de la cooperativa, se debería considerar que se trata de trabajo realizado en el puesto en la empresa miembro. Cuando dichas funciones son ejercidas por miembros-trabajadores de cooperativas, con o sin remuneración, se debería considerar como trabajo realizado como parte del puesto de trabajo en la cooperativa. En fin, cuando los miembros-consumidores efectúan cualquier tipo de trabajo en su cooperativa sin remuneración, ello se considera trabajo voluntario.
31. Las personas que no son miembros de una cooperativa pueden trabajar en todo tipo de cooperativas, incluso como empleados y como voluntarios.

Recopilación, tabulación y análisis de datos

32. Para evaluar la contribución económica de las cooperativas, es importante tener en cuenta las características de los diferentes tipos de estructuras. A veces es necesario medir tal contribución de diferentes maneras, en función del tipo de cooperativa (y, por lo tanto, del interés de los miembros). Para ello, se debería recopilar información sobre el empleo, los ingresos, el valor añadido, los activos, los pasivos, el uso de los beneficios o excedentes, la inversión y los ingresos de los trabajadores, en el marco de las estadísticas sobre cooperativas. Asimismo, se debería recopilar información sobre las transacciones (en términos de porcentaje) realizadas con miembros y no miembros.
33. Se deberían publicar periódicamente — de ser posible, al menos cada cinco años — estadísticas exhaustivas sobre las cooperativas, sus miembros y los puestos de trabajo o actividades productivas realizadas en el contexto de las estadísticas sobre estas organizaciones. Tales estadísticas deberían basarse preferiblemente en un censo de cooperativas, si bien también pueden basarse en encuestas periódicas por muestreo.
34. En la medida de lo posible, las estadísticas deberían compilarse por separado, según se trate de: cooperativas; empresas que son miembros de cooperativas, y empresas que son propiedad de las cooperativas y que están controladas por éstas.
35. El seguimiento regular (preferiblemente anual) de las cooperativas puede basarse en registros administrativos, cuando éstos se han adaptado para fines estadísticos, y en encuestas de establecimientos; los datos sobre las personas afiliadas a cooperativas también se pueden recopilar a través de encuestas de hogares.
36. Las estadísticas sobre las cooperativas deberían tabularse sistemáticamente de la manera siguiente:
 - i) En función de los cuatro tipos principales de cooperativas enumerados en el párrafo 12 *supra*, así como de los subtipos nacionales específicos, cuando ello sea pertinente y factible;
 - ii) por rama de actividad económica, y
 - iii) por regiones de interés con respecto a los objetivos nacionales, en particular por el criterio de zonas urbanas/zonas rurales.
37. Las estadísticas sobre las personas afiliadas a cooperativas, incluidos los gerentes-propietarios de empresas que son miembros de estas unidades, y las estadísticas sobre el trabajo en la ocupación en las mismas deberían desglosarse sistemáticamente en función de las características significativas de la persona, como el sexo, el grupo de edad, la región geográfica, el tipo de zona (urbana o rural) y el tipo de socio.
38. Las estadísticas sobre el trabajo en la ocupación generado en las cooperativas deberían desglosarse sistemáticamente, en función de las características principales del puesto de trabajo, en particular la situación en la ocupación, el tipo de ocupación y la rama de actividad económica de la cooperativa, así como las características del titular del puesto, como el sexo y el grupo de edad.
39. De ser posible, las cooperativas inactivas deberían identificarse por separado y excluirse de las estadísticas sobre cooperativas.

Acción futura

40. La OIT, en colaboración con las instituciones y los países interesados, debería encargarse de someter a un proceso de verificación los conceptos y definiciones que se exponen en las presentes directrices.
41. La OIT, en colaboración con las partes interesadas, debería tratar de desarrollar medidas para evaluar la contribución económica de las cooperativas.
42. La OIT, en colaboración con las instituciones y los países interesados, debería continuar el trabajo metodológico asociado con estas directrices, y en particular con respecto a las unidades que operan de forma similar a las cooperativas y a las unidades no registradas.