



## Consejo Económico y Social

Distr. general  
12 de diciembre de 2000  
Español  
Original: inglés

---

### Comisión de Estadística

32° período de sesiones

6 a 9 de marzo de 2001

Tema 3 b) del programa provisional\*

**Estadísticas demográficas y sociales: Suplemento de la Cuenta  
Satélite de Turismo relativo a las estadísticas de trabajo**

### Informe de la Oficina de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo

#### Nota del Secretario General

1. El Secretario General tiene el honor de transmitir a la Comisión de Estadística un informe titulado “Elaboración de un sistema de contabilidad del trabajo para el turismo: problemas y enfoques” preparado por la Oficina de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual figura en el anexo. El informe se transmite a la Comisión en cumplimiento de una solicitud formulada por la Comisión de Estadística en su 31° período de sesiones<sup>1</sup>.

#### Temas de debate

2. La Comisión tal vez desee:

- a) Formular observaciones sobre los conceptos y principios básicos del sistema de contabilidad del trabajo (SCT) y el sistema de contabilidad del trabajo para el turismo (SCT-T) vinculado a la Cuenta Satélite del Turismo, como se describe en el informe de la OIT;
- b) Asesorar sobre cómo se podría seguir desarrollando el marco conceptual y metodológico de un sistema de contabilidad del trabajo que se presenta en el informe de la OIT.

#### Notas

<sup>1</sup> *Documentos Oficiales del Consejo Económico y Social, 2000, Suplemento No. 4 (E/2000/24), párr. 1.*

\* E/CN.3/2001/1.

## Anexo

### Elaboración de un sistema de contabilidad del trabajo para el turismo: problemas y enfoques

#### Informe de la Oficina de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)\*

## Índice

<i>Capítulo</i>	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
I. Introducción y antecedentes . . . . .	1–3	3
II. Esferas de utilización . . . . .	4–6	4
III. Periodicidad y períodos de referencia . . . . .	7	5
IV. Unidades y otros elementos estructurales . . . . .	8–17	5
V. Medición de cantidades. . . . .	18–22	7
VI. Clasificación . . . . .	23–25	8
VII. Relaciones contables en el sistema de contabilidad del trabajo. . . . .	26–31	10
VIII. Posibles fuentes de datos para el sistema de contabilidad del trabajo: ventajas y desventajas . . . . .	32–35	11
IX. Utilización de las diferentes fuentes en los países estudiados . . . . .	36–40	12
X. Alcance de las estimaciones de los sistemas de contabilidad del trabajo nacionales. . . . .	41–46	13
XI. Conclusiones . . . . .	47–49	15
Apéndice		
Marco conceptual de un sistema de contabilidad del trabajo. . . . .		20

\* Basado en una ponencia preparada por el Sr. Eivind Hoffmann para la 26ª Reunión del Grupo de Trabajo sobre Estadística del Comité de Turismo de la OCDE, celebrada los días 6 y 7 de noviembre de 2000. Toda observación o sugerencia para mejorar o corregir el trabajo será bien recibida. Dirección: CH-1211 Genève 22, Suiza; facsímile: + 41 22 799 6957; dirección electrónica: stat@ilo.org.

## I. Introducción y antecedentes

1. Como complemento de la labor realizada por la Organización Mundial del Turismo (OMT) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para establecer cuentas satélites de turismo (CST) en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)<sup>a</sup>, la OCDE también preparó un módulo de empleo para las CST, que figura en la segunda parte de OCDE (2000). El objetivo del módulo de empleo de la CST es presentar un marco conceptual y metodológico que vincule datos básicos de empleo con las CST. El presente documento tiene por objeto aprovechar esa labor, así como la realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y algunos organismos nacionales de estadística para elaborar un sistema de contabilidad del trabajo (SCT)<sup>b</sup>. La intención es que un sistema de contabilidad del trabajo para el turismo (SCT-T) constituya una extensión de las CST basada en estadísticas del trabajo a fin de facilitar la producción de estadísticas de las distintas fuentes que resulten coherentes con las CST para dar respuesta a interrogantes sobre el número y el tipo de trabajadores que participan en actividades relacionadas con el turismo; la manera en que se está distribuyendo la remuneración de los empleados entre los trabajadores en esas actividades que se consideran empleados; y cómo repercutirá un cambio en la demanda relacionada con el turismo en el empleo total en una economía. La perspectiva del SCT-T se centra en las definiciones y clasificaciones, así como en las relaciones entre las unidades, que es necesario respetar para crear un conjunto coherente de estadísticas del trabajo relacionadas con el turismo. Por consiguiente, el SCT-T representa un marco que apoyará la producción de estadísticas del trabajo del tipo presentado en el módulo de empleo de las CST de la OCDE, es decir, la respuesta del productor a la perspectiva del usuario. En este informe se presenta una visión general de los conceptos y principios básicos del SCT y de un SCT-T vinculado a las CST.

2. La noción “cuentas del trabajo” o “sistema de contabilidad del trabajo” surgió en los debates que iniciaron a principios del decenio de 1980 representantes de algunas oficinas nacionales de estadística y las secretarías de estadística de algunas organizaciones internacionales. Esos debates versaron sobre los objetivos, principios y mecanismos para reunir de manera efectiva las estadísticas dispersas existentes sobre los mercados del trabajo, a saber, estadísticas sobre el empleo, el desempleo, los salarios y los ingresos del em-

pleo. También se examinó la coherencia entre las estadísticas correspondientes a esas esferas, así como entre éstos y otras esferas estadísticas, como por ejemplo las estadísticas económicas, en particular el SCN y las estadísticas sociales y demográficas. La preocupación se refería a las estadísticas tanto respecto de un período de referencia particular como de los cambios que ocurren entre períodos de referencia, tanto respecto de los cambios netos en los grupos como de los cambios (brutos) en las personas. Los participantes en el debate consideraban que los usuarios y los productores de estadísticas del mercado del trabajo se beneficiarían de la creación de un marco que apoyara la producción de estadísticas amplias, coherentes y más precisas en esas esferas, y un mejor uso de estadísticas primarias fragmentarias, incompletas y parcialmente duplicadas que suelen ser menos precisas que las exigidas por los usuarios. El uso del término SCT para denominar este marco respondía al objetivo de indicar a) la intención de aprovechar cualesquiera relaciones de definición pertinentes entre los conceptos centrales y las unidades; y b) el convencimiento de que el marco de un SCT podría servir de instrumento de coordinación de todas las estadísticas del trabajo, de la misma manera que el SCN sirve de instrumento de coordinación de las estadísticas económicas y financieras. También se consideraba que el perfeccionamiento del SCT facilitaría la descripción estadística de la interacción entre la producción, la generación de ingresos y el mercado del trabajo.

3. La Oficina de Estadística de la OIT, que participó activamente desde el principio en los debates sobre el SCT presentó un estudio (OIT, 1992) para su examen durante la 15<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (véase OIT 1993, párrs. 98 a 108). En ese debate se acordó que las mayores dificultades estarían relacionadas con el uso de los datos disponibles para generar las estimaciones reales, y que sólo la experiencia en la preparación y el uso de esas estimaciones permitiría avanzar en el establecimiento de un SCT coherente y convenido. La dirección y los resultados de esa labor a nivel nacional en Dinamarca, los Países Bajos y Suiza se han resumido en Buhmann y otros (2000). En otros estudios presentados por el Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (véase INSEE, 1997) se indicó que en otros países se había llevado a cabo una labor similar, o se preveía realizarla como parte de una conciliación de las estadísticas del mercado del trabajo de distintas fuentes o como parte de actividades de contabilidad del trabajo. Las iniciativas de las que se ha informado hasta el

presente no han incluido estimaciones independientes de las actividades relacionadas con el turismo basadas en un SCT ni el uso del SCT como marco para respaldar las estimaciones de la repercusión en el empleo de los cambios registrados en la demanda relacionada con el turismo, como las que se presentan en relación con Noruega en Evensen (1999). Por consiguiente, no existe experiencia práctica en la aplicación de los principios del SCT-T que se presentan a continuación. Ello puede responder en parte a que los trabajos sobre las CST y el SCT se han realizado por separado, aunque en el módulo de empleo de las CST se hace referencia a la labor realizada por Holanda sobre el SCT.

## II. Esferas de utilización

4. Al considerar cualquier forma de SCT, conviene distinguir entre dos series de cuestiones: a) las relativas a la estructura lógica y de definición; y b) las relativas a la observación y estimación de los datos correspondientes (parámetros). Esta distinción es necesaria porque el problema de la falta de coherencia y precisión en las estadísticas primarias ha tendido a confundirse con el problema de lograr la coherencia lógica dentro del SCT y entre las estimaciones en el SCT y las de, por ejemplo, las cuentas nacionales. Determinar cuál es el mejor modo de utilizar las estadísticas primarias para estimar las celdas de datos definidas por la estructura de un SCT es básicamente el mismo problema que enfrentan los responsables de las cuentas nacionales y otros usuarios secundarios de datos estadísticos y, al tratar de resolver este problema, se puede, de la misma manera que en el caso de los responsables de las cuentas nacionales, sacar partido del requisito con arreglo al cual las estimaciones deben ser compatibles dentro del marco lógico de la estructura de un SCT y, en especial, de las relaciones contables inherentes en el sistema. Por consiguiente, uno de los usos básicos del SCT es ofrecer un marco lógico para obtener estimaciones compatibles entre sí de las variables esenciales del mercado del trabajo y su distribución en la población: estimaciones que también son compatibles con las estimaciones correspondientes elaboradas en el marco del SCT. Tales estimaciones pueden, a su vez, facilitar la descripción y el análisis de la situación y dinámica del mercado del trabajo y su interacción con el resto de la economía. Además de las relaciones contables, el marco lógico exige que las unidades de observación y de medición, las referencias de tiempo, las definiciones y las clasificaciones sean compatibles entre sí.

5. Más concretamente, la descripción y el análisis de la situación y dinámica del mercado del trabajo y su interacción con el resto de la economía abarca las siguientes áreas principales para la descripción y el análisis estadísticos:

a) Obtener un panorama general de la situación de empleo de la población y su distribución entre las diversas variables de interés para las políticas y planificación económica, del mercado del trabajo y de la educación, así como estimaciones de los cambios netos que pueden derivarse de las descripciones sucesivas de estas situaciones, véase, por ejemplo, Gouriev, 1984 y Neubourg, 1983. En lo que respecta a las actividades relacionadas con el turismo, esto corresponde a la presentación de esas actividades en el contexto del mercado del trabajo total y la economía total;

b) Estudios del volumen total de los recursos humanos, su cambio y distribución entre las diversas actividades, incluidos los estudios de productividad en los que es necesario velar por la coherencia entre los datos sobre insumos de mano de obra por una parte, y, por otra, los datos relativos a la producción o a las cuentas nacionales, véase, por ejemplo, Harildstad, 1989. Un SCT del turismo serviría de base para ese tipo de estudio centrado en las actividades relacionadas con el turismo;

c) Estudios de la relación entre el costo y la demanda de mano de obra, por una parte, y, por otra, la remuneración y la oferta de mano de obra, véase, por ejemplo, Altena y otros, 1991. Esto comprende el estudio de la distribución de la remuneración de los empleados entre los distintos grupos de trabajadores descritos atendiendo a las características de sus empleos, las suyas propias y/o las de sus hogares. Un SCT del turismo serviría de base para centrar esos estudios en los que participan en las actividades relacionadas con el turismo;

d) Estudios de los cambios brutos (flujos) en el número de empleos y de personas y sus condiciones de actividad, véase Neubourg, 1983. En el caso de un SCT del turismo, ello significaría centrarse en particular en los cambios brutos asociados con las actividades relacionadas con el turismo.

6. Hay diferencias muy reales en los requisitos correspondientes a estas diversas áreas de utilización en materia de unidades de observación, unidades de medición, período de referencia y periodicidad, que constituyen elementos esenciales de todo SCT. Esferas de

utilización como las consideradas en a) y d) del párrafo 5 *supra* se centran principalmente en personas, a la vez como unidades de observación y unidades de medición, pero a menudo difieren respecto de la periodicidad y período de referencia más conveniente. Esferas de utilización como las consideradas en los apartados b) y c) se refieren principalmente al flujo de servicios productivos y la forma en que estos se generan, distribuyen y remuneran, y pueden centrarse en horas como unidad de observación y en algún indicador cualitativo (por ejemplo, valor o dinero) como unidad de medición.

### III. Periodicidad y períodos de referencia

7. Los períodos de referencia que se precisan para las esferas de utilización como los que se definen en los apartados b) y c) del párrafo 5 dependerán de los períodos contables utilizados. Los más frecuentes son el año civil o el trimestre. Los estudios de productividad precisan datos sobre la cantidad de servicios productivos prestados por la mano de obra durante los períodos de referencia. Las áreas de utilización definidas en los apartados a) y c) del párrafo 5 precisarán datos sobre ciertos stocks como:

- a) Número medio de personas y de puestos que presentan ciertas características durante el período de referencia;
- b) El número de personas que presentan ciertas características al final del período de referencia; o se centrarán en diversos cambios, como:
  - c) Los cambios netos en el número de personas que integran cada categoría;
  - d) El número total de cambios ocurridos durante el período de referencia;
  - e) El número total de personas que experimentan al menos un cambio dentro del período de referencia; y/o
  - f) El número de personas que han cambiado de categoría entre un período (o fecha de referencia) y el siguiente.

Las cifras correspondientes a los tipos c) a f) *supra* sólo son iguales durante períodos de referencia muy breves, a saber, períodos demasiado breves para

que un puesto o una persona experimenten más de un cambio<sup>c</sup>.

### IV. Unidades y otros elementos estructurales

8. Se describen en la presente sección las unidades básicas que se utilizan como bloques constitutivos de la estructura lógica del SCT y los nexos que las unen (advuértase que en lo que sigue se supone una utilización de un período de referencia específico).

9. Los puestos y las personas son los principales objetos (o unidades de observación) de un SCT porque son las unidades que se contabilizan en (parte de) los SCT y que se observan también en la mayor parte de las estadísticas subyacentes. Cuando se vinculan personas y puestos, existe un “empleo” (y viceversa: se requiere un empleo para vincular un puesto a una persona):

- a) Una persona no requiere ningún comentario adicional en esta fase del estudio;
- b) Un puesto debería definirse como un conjunto de tareas (que han de ser) realizadas por una persona;
- c) Un empleo debería definirse como una relación contractual implícita o explícita entre una persona determinada y un puesto determinado. Cada empleo representa el vínculo entre una persona empleada y un puesto ocupado. (Ello incluye a la persona con empleo independiente que ocupa un puesto, siendo la persona misma su propio empleador).

10. Las unidades primarias (puestos, personas y empleos) conllevan características (valores variables) que interesan a los usuarios de estadísticas basadas en un SCT. Algunas de estas características se derivan de otras unidades de observación, por ejemplo, los empleadores y los hogares.

- a) Un hogar es un elemento importante del marco de la participación de una persona en el mercado del trabajo. Por esta razón, las características de los hogares son importantes en una parte sustancial del análisis y descripción de la oferta de mano de obra;
- b) Un empleador puede ser una empresa, una dependencia del gobierno, una institución sin fines de lucro o una persona en su calidad de propietario de una empresa no constituida en sociedad<sup>d</sup>. Además de ser importantes para la definición de los puestos, los em-

pleadores son los principales portadores de características que son importantes para describir los puestos, así como, por medio de ellos, los empleos y/o las personas.

11. En un SCT, nos proponemos establecer una distinción entre las características de los puestos y de las personas que describen la forma en que están vinculadas al mercado de trabajo (es decir, las que describen “condiciones de actividad”) y otras características (variables de distribución) que se utilizan para describir la estructura de las unidades primarias en las diferentes condiciones de actividad. Las siguientes condiciones de actividad parecen ser las más importantes:

*Para los puestos:*

- a) Puestos ocupados
- b) Puestos vacantes

*Para las personas*

- a) Personas empleadas
- b) Personas desempleadas
- c) Personas ajenas a la fuerza de trabajo

Si bien en una fase inicial el número de clases descriptivas de actividad puede limitarse a estas tres categorías para las personas y dos para los puestos, el número de clases puede ampliarse cuando es necesario, por ejemplo con formación y educación para las personas.

12. Las recomendaciones internacionales sobre las definiciones de las condiciones de actividad de las personas se incluyen en la resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la 13ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1982<sup>e</sup>. No existen recomendaciones correspondientes para puestos o empleos, pero algunos elementos de definición futura parecen derivarse lógicamente de su inclusión en el SCT:

a) Dado que un puesto ocupado debe corresponder (por lo menos) a una persona con empleo siempre habrá (por lo menos) un puesto toda vez que haya una persona con empleo. Como las personas con empleo pueden estar ausentes temporalmente del trabajo también puede haber puestos ocupados temporalmente inactivos (sin embargo, como ciertos trabajadores pueden contratarse sobre una base temporal para reemplazar a algunos de los trabajadores ausentes, no puede haber relación de uno a uno entre el número de perso-

nas con empleo temporalmente ausentes y el número de puestos ocupados temporalmente inactivos);

b) Hasta hace poco no ha habido mucha discusión a nivel internacional acerca del concepto y medición de los puestos vacantes. Sin embargo, se considera (véase Hoffmann, 1999) que sería bastante sencillo elaborar una definición de puesto vacante equiparada con la definición de persona desempleada:

“Puede decirse que existe un puesto vacante cuando un empleador, antes o durante el período de referencia, ha adoptado medidas concretas con el fin de encontrar una persona adecuada para realizar un conjunto específico de tareas y habría contratado (o concertado una relación de empleo con) dicha persona si él/ella hubiera estado disponible durante el período de referencia.”

Se han utilizado definiciones similares en encuestas, por ejemplo, en el Canadá; los Estados Unidos; Hong Kong (China); los Países Bajos, Suecia y (a partir del 2001), en la Unión Europea. En los debates sobre el próximo programa de la Oficina de Estadísticas de la Comunidad Europea (Eurostat) relativo a encuestas sobre la demanda de mano de obra basadas en las empresas se ha indicado que quizás a los empleadores les resulte más fácil responder si se incluye la búsqueda de trabajadores para cubrir puestos no disponibles aún, con lo que se pasa por alto que esa definición exige que el nuevo empleado tenga la posibilidad de comenzar durante el período de referencia, de existir éste (véase, por ejemplo, Eurostat, 2000). Sin embargo, la experiencia adquirida demuestra que es virtualmente imposible elaborar encuestas que puedan abarcar todos los puntos vacantes a los que las personas desempleadas, puedan presentar su candidatura (véase Hoffmann, 1999, como Verhage y otros, 1997).

13. El diagrama que se reproduce en el apéndice muestra cómo están vinculadas las distintas unidades. Se ha puesto de relieve el paralelo existente entre personas y puestos, que representan la oferta y la demanda del mercado del trabajo, respectivamente. Sin embargo, no debería olvidarse por ello la diferencia fundamental que existe entre estas dos categorías de unidades: las personas pueden existir independientemente del mercado del trabajo, por lo cual es necesario establecer una categoría de “personas ajenas a la fuerza de trabajo”, mientras que carece de significado hablar de “puestos ajenos al mercado del trabajo”. Por consiguiente, el “número total de puestos” no puede definirse indepen-

dientemente de sus componentes, a saber “puestos ocupados” y “puestos ocupados” y “puestos vacantes”<sup>f</sup>.

14. Además de permitir una definición de puestos vacantes, la expresión “que han de ser” en la definición de puestos en el apartado b) del párrafo 9, permitirá que la definición de puesto pueda abarcar situaciones de “puesto compartido” (o empleo compartido, que es la expresión utilizada con mayor frecuencia). La noción de puesto compartido corresponde al caso en que el empleador concibe un puesto para ser ocupador una persona pero para el cual, por diversas razones, fueron contratadas dos o más personas para realizar las tareas asignadas durante el período de referencia. En otras palabras, un puesto puede vincularse a más de una persona. Análogamente hay situaciones en que una persona empleada se vincula a más de un puesto. Es probable que la mejor manera de resolver las dificultades de este tipo sea determinar características apropiadas de los “empleos”, por ejemplo, “en régimen de dedicación parcial/completa”, “principal/de sustitución”, puesto “compartido/no compartido”.

15. Una función del concepto de empleo en el SCT es establecer una relación entre un determinado puesto ocupado y una determinada persona con empleo. El empleo es la unidad de observación más frecuentemente utilizada en las estadísticas del empleo basadas en las empresas, y constituye también un vínculo que permite asociar las características específicas de una persona (por ejemplo, edad, sexo, educación, antecedentes profesionales) con los puestos, y las características específicas de un puesto (por ejemplo, ocupación y categoría en el empleo del puesto, así como la industria del empleador) con las personas con empleo.

16. Existe un paralelo evidente entre los empleos como unidades de un SCT y las “transacciones” como unidades en el SCN. De hecho, podría considerarse que los empleos representan un subconjunto específico de transacciones descrito en el SCN<sup>g</sup>. Ello ofrecerá el principal vínculo conceptual entre los dos sistemas, mientras que el uso de clasificaciones comunes de sectores e industrias sería el principal instrumento práctico para yuxtaponer los dos sistemas.

17. El diagrama que se reproduce en el apéndice comprende las categorías de “hora selectivamente trabajadas” y “horas remuneradas” que constituyen dos conjuntos especiales de unidades relacionadas con los empleos. Ambas categorías de unidades son de sumo interés para los usuarios de un SCT, tanto por sí misma

como porque ofrecen una base para los cálculos de productividad (horas efectivamente trabajadas), para establecer relaciones con las definiciones del SCN (horas remuneradas) y para definir relaciones contables dentro del SCT.

## V. Medición de cantidades

18. Las *cantidades* principales que se requieren a los fines de un SCT serán:

a) El número de unidades, es decir, número de puestos, empleos y personas;

b) Las cantidades de servicios productivos prestados por las personas empleadas en puestos ocupados;

c) El valor de los servicios productivos prestados por personas empleadas en puestos ocupados.

Al describir el número de personas, debería existir la posibilidad de que el SCT se relacionara directamente con las cuentas demográficas, incluidas las cuentas de educación, que forman parte del Sistema de Integración de Estadísticas Sociales y Demográficas que se describe en Naciones Unidas (1979), es decir, reglas convencionales, definiciones y clasificaciones comunes. Análogamente, la información sobre horas efectivamente trabajadas debería vincularse con el componente sobre la utilización del tiempo del sistema de Integración. Al describir el valor de los servicios productivos del SCT debería existir la posibilidad de establecer relaciones de los cuadros satélite del SCN tiene por objeto evaluar la cantidad de servicios productivos prestados por la mano de obra.

19. Si bien las reglas convencionales especifican la manera de medir el número de personas y el valor de los servicios de la mano de obra, no se ha llegado a un acuerdo sobre la medición de la cantidad de servicios prestados por la mano de obra. Puede considerarse que existen (o se han propuesto) cuatro métodos diferentes de medición:

a) Número de personas que trabajan (subconjunto de las personas con empleo);

b) Número de años-trabajo (años-hombre);

c) Número de horas efectivas de trabajo;

d) Valor de los costos salariales en salarios constantes.

Se estima en general que el método de medición a) es demasiado aproximado para ser satisfactorio, puesto que no se toman en cuenta las diferencias en la intensidad del trabajo durante el período de referencia. El método b) es el que se utiliza con mayor frecuencia en los cuadros satélite del SCN, y se considera a menudo como equivalente del número de empleos a tiempo completo. Se utiliza en el mismo una referencia al año normal de trabajo para convertir el número de personas con empleo en años-trabajo, y la estimación se basa normalmente en una clasificación de personas con empleo, ya sea como trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Varios países parecen considerar ahora que las nociones de año normal de trabajo y trabajo a tiempo parcial son demasiado imprecisas y variables, ya sea en términos de tiempo o entre industrias, y que sería por consiguiente preferible utilizar el método de medición c) (véase una presentación de las cuestiones relativas a la reunión y cálculo de datos en Mata Greenwood, 2000). Se ha propuesto el método d) por considerarse que era el mejor para proceder a reajustes como de diferencias en la cantidad de servicios productivos prestados por diversas categorías de mano de obra en razón de disparidades en los niveles de calificación y otros factores, pero no se han hallado empleos de su uso en las estadísticas oficiales.

20. De los métodos que se describen en el párrafo 19 *supra* los métodos a) y b) probablemente continuarán siendo los que más se utilizarán en un futuro próximo, porque requieren menos información (o, información más sencilla) que los métodos c) y d), que quizás sean preferibles en principio. No es fácil recopilar datos apropiados que puedan utilizarse como base para los métodos de medición c) y d), y es especialmente difícil en el caso de las personas que trabajan por un beneficio o ganancia familiar y no por paga.

21. Se ha ideado un método de contabilidad del tiempo para medir el tiempo efectivamente trabajando (véase, por ejemplo, Hoffmann, 1981), y Mata Greenwood, 2000), el cual parece proporcionar mejores estimaciones de las horas trabajadas para grupos de trabajadores independientes que el método normal utilizado en las encuestas sobre fuerza de trabajo. Si las horas de trabajo se calculan para categorías de personas con empleo según la calidad de su trabajo (según se definan, por ejemplo, por su ocupación o nivel de educación), puede entonces aplicarse un sistema de ponderación para medir la cantidad de servicios presentados en fun-

ción de su calidad. Naturalmente, la dificultad estiba en determinar la base de ese sistema de ponderación.

22. La mayor parte de los sistemas de ponderación que se han propuesto están relacionados ya sea con el costo de mejorar la calidad y la productividad de los trabajadores (es decir, años de escolaridad y preparación profesional especial, costos de educación y de formación) o con los resultados de su actividad productiva (por ejemplo, salarios relativos). El problema que plantean los factores de ponderación relacionados con los costes es que no hay manera de conocer el grado en que el costo de la formación recibida se relaciona con la capacidad lograda mediante la formación para prestar servicios productivos (los resultados obtenidos parecen indicar que las correlaciones transversales son positivas aunque tenues y que probablemente no mantengan su estabilidad en el tiempo). Sin embargo, uno de los problemas que plantean las ponderaciones relacionadas con los resultados, como los salarios relativos, es que sólo reflejan los resultados basados en hipótesis muy estrictas sobre los mercados reales de trabajo y de bienes, y no hay manera de determinar la importancia de reflejar los niveles relativos de productividad. Este problema se complica cuando recordamos que la remuneración de muchas personas con empleo no se determina directamente en el mercado de trabajo, sino indirectamente en los mercados de bienes y servicios, como la remuneración combinada de mano de obra y de capital (humano, físico y financiero). Por consiguiente, los “costos salariales en salarios constantes” también constituyen una base problemática para medir la cantidad de servicios productivos prestados, aun cuando no se tomen en cuenta las dificultades que plantea la estimación del componente equivalente de salario de los ingresos de las personas independientes o de otras con ingresos mixtos.

## VI. Clasificaciones

23. Las variables de distribución mencionadas en el párrafo 11 *supra* desempeñan dos funciones importantes en el SCT. La más evidente es la que describe importantes características de las unidades contabilizadas en las estimaciones basadas en el SCT, es decir, el stock de personas y de puestos en diferentes condiciones de actividad, los cambios en estos stocks o la cantidad o valor de los servicios prestados en o por las unidades durante el período de referencia. La transición bruta de personas o puestos entre categorías de las va-

riables de distribución no debería considerarse como parte del SCT, pero puede incluirse en otras partes de un sistema de cuentas sociodemográficas. La segunda función se refiere a la estimación de las celdas en los cuadros basados en el SCT. Las fuentes de datos que pueden utilizarse como base para las estimaciones del SCT son frecuentemente incompletas, en especial respecto de las unidades abarcadas, y las diferentes fuentes serán truncadas de diversas maneras. La identificación de los hiatos en la cobertura de las diferentes fuentes de datos y su grado de yuxtaposición en términos de variables de distribución ofrecerán una base para hacer las estimaciones necesarias y/o mejorar la base de datos.

24. Es útil —cuando menos respecto de la recopilación de datos— identificar la unidad primaria para cada variable de distribución. Estas variables también pueden describir otras unidades, pero sólo si tienen una relación reconocida con la unidad primaria, es decir, cuando se trata de subunidades o cuando están vinculadas de manera definida a las unidades primarias, por ejemplo, de la manera en que la industria clasifica a las personas al vincularlas a un puesto de un empleado (es decir, en una empresa) a través de un empleo. El cuadro contiene las principales variables de distribución que son de interés para los usuarios de las estadísticas basadas en el SCT e indica cómo se distribuyen entre unidades primarias. El cuadro también señala si existe algún tipo de recomendación internacional relativa a la definición y clasificación (conjunto de valores) de las variables en la elaboración de las estimaciones del SCT como tales, es de vital importancia, además de la cobertura de las unidades por las distintas fuentes de datos, utilizar la clasificación de la industria, tanto las categorías reales empleadas como la manera en que ha quedado registrada la información de la industria. A los efectos del SCT para el turismo, el factor principal serán las estadísticas pertinentes disponibles de acuerdo con las especificaciones para las industrias turísticas características.

## **Variables de distribución del SCT clasificadas por unidades primarias**

*No. Variables de distribución*

1. Empleadores:
  - Tipo de propiedad<sup>a</sup>
  - Industria<sup>a</sup>
  - Tamaño<sup>a</sup>
  - Ubicación
2. Puestos
  - Categoría en el empleo<sup>a</sup>
  - Ocupación<sup>a</sup>
  - Horas de trabajo contractuales
  - Sistema de turnos
  - Sistema de remuneración
  - Convenio colectivo
3. Empleos
  - Ingresos del empleo<sup>a</sup>
  - Suma de los costos de mano de obra<sup>a</sup>
  - Suma de los gastos de remuneración de los trabajadores<sup>a</sup>
  - Suma de los excedentes netos de operaciones para los trabajadores independientes (en empresas no constituidas en sociedad)<sup>a</sup>
  - Horas trabajadas normal o habitualmente<sup>a</sup>
  - Horas remuneradas
4. Personas:
  - Sexo
  - Edad<sup>a</sup>
  - Nacionalidad
  - Grupo étnico
  - Afiliación sindical
  - Nivel de educación<sup>a</sup>
  - Horas efectivamente trabajadas<sup>a</sup>
  - Ocupación anterior<sup>a</sup> (y otras variables de la vida profesional)
  - Aspiraciones profesionales
  - Actividades (distintas de las que definen la categoría)
5. Hogares
  - Domicilio (ubicación)
  - Tipo de hogar<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Se indica con ello que existe alguna forma de recomendación internacional relativa a la definición y clasificación de esta variable. Las recomendaciones no están necesariamente coordinadas unas con otras o con las recomendaciones del SCN.

25. La OCDE esboza casi exactamente el mismo conjunto de variables descriptivas con miras a su posible inclusión en un módulo de empleo de las CST (véase OCDE, 2000, cuadro 2). Entre otros posibles objetos figuran también empleo/vacantes, ocupación, convenios colectivos y condiciones de trabajo, agencias de colocación (mediación laboral), huelgas, mano de obra no remunerada y transiciones. Las primeras tres y la última se incluyen en el SCT y el SCT-T, en forma de condiciones de actividad para una de las principales unidades (a saber, puestos), variables descriptivas y un tipo diferente de cuentas, respectivamente. El significado de mano de obra no remunerada es ambiguo: si significa trabajo independiente, entonces se trata de un elemento en la variable descriptiva situación de empleo y esos trabajadores caen dentro del ámbito del SCT (SCT-T) que se define como todas las actividades económicas, es decir, todas las actividades que caen dentro de los límites de producción del SCN (y las CST). La noción mano de obra no remunerada también puede hacer referencia a los servicios de actividades prestados para el propio hogar, y pueden relacionarse entonces con la conducción del automóvil propio en viajes de ocio. La primera de esas posibilidades parece ser la más probable.

## VII. Relaciones contables en el sistema de contabilidad del trabajo

26. Las relaciones contables en un SCT se referirán a los stocks de personas (en lo que concierne a la oferta) y de puestos (en lo que respecta a la demanda), los cambios en estas unidades, así como los flujos de horas e ingresos/costos. Esas relaciones contables son importantes porque la descripción de la estructura de contabilidad del SCT hará explícita la dependencia lógica y de definición de diversos elementos del SCT y porque pueden facilitar la determinación de incoherencias en los datos que se utilizan para preparar las estimaciones del SCT y eliminar la necesidad de ajustes y datos complementarios. Cuando sea pertinente, el diseño de estas relaciones contables ha de coordinarse con las partes correspondientes del SCN<sup>h</sup> y el Sistema de Integración de Estadísticas Sociales y Demográficas, por las mismas razones, aunque en la práctica la coordinación entre un SCT y el SCN y el Sistema de Integración de Estadísticas Sociales y Demográficas depende más de la coordinación de alcance, las unidades, los períodos de referencia y las clasificaciones. Ello

también se aplica al SCT-T, en cuyo caso está el factor clave adicional de las especificaciones para las actividades de turismo características, como ya se apuntó.

27. Las cuentas relativas a los stocks de personas deberían abarcar la población total como punto de partida, velándose por que en ese contexto la población total se delimite en una forma compatible con las directivas del SCN en materia de delineamiento de la frontera (nacional) de la producción, así como las directivas del Sistema de Integración de Estadísticas Sociales y Demográficas<sup>i</sup>. Según la utilización principal de los datos, será necesario tomar en cuenta el promedio de personas en cada uno de los grupos definidos mediante la clasificación cruzada de las variables de actividades y de las variables de distribución, así como respecto de los stocks finales al final de cada período de referencia. El primer concepto de stock es el que guarda más estrecha relación con las cuentas de flujo de horas e ingreso (véanse los párrafos 30 y 31). El segundo concepto de stock está más directamente vinculado con las cuentas de cambios (párrafo 29). La relación básica que han de satisfacer estas cuentas son:

Población total  
 = personas con empleo  
 + personas desempleadas  
 + personas ajenas a la fuerza de trabajo

28. Se señala en el párrafo 13 que el número total de puestos no puede ni definirse ni observarse independientemente de sus componentes, a saber, los puestos vacantes y ocupados; y, en el apartado b) del párrafo 12, se observa que en la práctica es virtualmente imposible observar todos los puestos vacantes. La mayor parte de las estadísticas relativas a los stocks de puestos se limitarán, pues, a los puestos ocupados y a un subconjunto observable de los puestos vacantes respecto de grupos definidos por variables de distribución. Las cuestiones de coherencia con el SCN se refieren a la distinción entre las actividades que caen dentro de la frontera de producción del sistema y las que caen fuera de esa frontera, pero dentro de la frontera general de producción. Las mismas consideraciones que en el caso de las personas determinarán la opción entre un concepto de stock promedio y stock final para los puestos. La relación básica que ha de satisfacerse con estas cuentas es que el:

Número total de puestos  
 = puestos ocupados  
 + puestos vacantes

29. En discusiones anteriores acerca de un SCT se habló mucho de los cambios brutos ocurridos entre la fecha de terminación de un período de referencia y el período siguiente (apartado e) del párrafo 7). Una de las relaciones contables necesarias para los fines de un SCT completo, como se ilustra ampliamente en Denton y otros (1976), es cerciorarse de que todas las formas posibles de estos cambios se han identificado y estimado, habida cuenta de su periodicidad y de los períodos de referencia elegidos. Esta contabilización de los cambios debe abarcar, y por tanto definir, los nacimientos y muertes de puestos y personas, respectivamente, además de la transferencia de unas condiciones de actividades a otras. En principio, no plantea ninguna dificultad la definición de transferencias de actividad o nacimientos y muertes de personas (cuando estas últimas abarcan a los migrantes y las muertes reales, y las entradas y salidas de cualesquiera límites de edad mínima y máxima), y estos datos podrán compilarse a menudo y serán interesantes. Es más problemática la cuestión de las transferencias de categoría, es decir, los nacimientos y muertes de puestos, ya que estas nociones sólo pueden definirse dentro del marco de actividades de contratación (esto es puestos vacantes) o de empleos observados (es decir, puestos ocupados). Es probable que la mayor parte de los empleadores experimenten dificultades para facilitar información sobre cambios de actividad relativos a los puestos, es decir, acerca de si una persona recién contratada ocupa un puesto vacante existente o un puesto nuevo, y si el cese de una persona ha creado un puesto vacante o ha conducido a la pérdida (muerte) de un puesto, aunque en los debates públicos suelen despertar mucho interés la pérdida y creación de empleos, es decir, puestos como se entiende en este trabajo, y con frecuencia se hace referencia a esas nociones. La distinción entre la muerte y la vacancia de un puesto ha de vincularse con la decisión de reemplazar al trabajador que se va.

30. En Denton (1986) se ha esbozado un sistema completo de contabilidad del tiempo que puede servir de base para definir una tercera categoría de relaciones contables del SCT recurriendo al criterio convencional de que el tiempo dedicado al trabajo por personas con empleo ha de ser absorbido por los puestos ocupados. Ambos elementos tienen un nexo común, que es el del empleo, gracias al cual se puede vincular la información proveniente de los empleadores y de trabajadores sobre horas remuneradas, horas efectivamente trabajadas y horas remuneradas de ausencia del trabajo. Sin embargo, la necesidad de lograr una cobertura equiva-

lente de las fuentes de datos utilizadas para estimar los dos aspectos del asunto planteará un grave problema práctico. La contabilidad de las horas efectivamente trabajadas debería desarrollarse de manera consecuente con las convenciones adoptadas en los estudios sobre la utilización del tiempo, a saber, la utilización del tiempo total durante un breve período de referencia, así como con la elaboración de estimaciones anuales de las horas efectivamente trabajadas en relación con el Sistema de Cuentas Nacionales<sup>1</sup>. La relación básica que ha de satisfacerse mediante estas cuentas es que el:

$$\begin{aligned} & \text{Número total de horas efectivamente trabajadas} \\ & \text{por personas con empleo} \\ & = \text{número total de horas remuneradas} \\ & - \text{número total de horas de ausencias y períodos} \\ & \text{de descanso remunerados} \\ & + \text{número total de horas de trabajo no remunerado} \\ & = \text{número total de horas utilizadas en puestos} \\ & \text{ocupados} \end{aligned}$$

31. Las cuentas monetarias del SCT deberían establecer una relación entre los ingresos de las personas con empleo y el costo de su empleo. Teóricamente y a los efectos de las mediciones, el establecimiento de esta relación es mucho más fácil para los ingresos y el costo del empleo remunerado (es decir, el de los trabajadores asalariados) que para el empleo independiente. En el primer caso, la relación básica satisfecha por estas cuentas es que los:

$$\begin{aligned} & \text{Ingresos totales del "empleo remunerado"} \\ & +/ - \text{varios componentes} \\ & = \text{costo total de la mano de obra remunerada} \end{aligned}$$

El punto de partida para determinar nuevas especificaciones deberían ser las resoluciones de la Conferencia Internacional de los Estadísticos del Trabajo y las convenciones aplicables en el marco del SCN y las CST respecto de los conceptos correspondientes de ingresos y costos (véase, por ejemplo, OIT 2000).

## VIII. Posibles fuentes de datos para el sistema de contabilidad del trabajo: ventajas y desventajas

32. Las estimaciones elaboradas en el marco del SCT se basarán en la información proporcionada por particu-

lares o empresas, ya sea directamente al organismo estadístico por medio de encuestas de hogares y de empresas o indirectamente utilizando estadísticas de la información registrada por diversos organismos administrativos.

33. Las ventajas de las encuestas de hogares son las siguientes: a) abarcan completamente la población no institucionalizada residente en el país; b) las estimaciones de empleo y desempleo serán coherentes; c) los procedimientos de estimación que se usan normalmente tratarán de compensar los sesgos debidos a las tasas selectivas de falta de respuesta dentro del grupo de población que se desea abarcar; y d) son flexibles y se pueden ajustar para medir los conceptos deseados. Sus desventajas son: i) la necesidad de ajustarlas a la población institucionalizada y no residente de trabajadores en la economía nacional, por ejemplo, los que se trasladan diariamente a países vecinos para trabajar, para garantizar su coherencia con el alcance geográfico de las cuentas nacionales; ii) el bajo nivel de precisión en muchas de las estimaciones de interés, debido al uso del muestreo<sup>k</sup>; y iii) su dependencia de los conocimientos y los recuerdos de los encuestados, que puede generar información inexacta. A los efectos del SCT-T, el bajo nivel de precisión en muchas de las estimaciones pertinentes es una importante desventaja de estas encuestas, aunque algunas de las estimaciones de los totales de empleo y desempleo pueden alcanzar un nivel satisfactorio de precisión, siempre que la información de la industria se haya registrado con suficientes detalles que permitan su agregación entre las industrias de turismo características. En algunos países, la exclusión de las residencias institucionales del marco de muestreo puede constituir un problema, si ello significa la exclusión del alojamiento colectivo de trabajadores de temporada.

34. Las ventajas de las encuestas de empresas son las siguientes: a) proporcionan estimaciones bastante precisas respecto del grupo de población y las variables que se quiere abarcar; y b) las estimaciones de empleo serán coherentes con las de producción y los ingresos de los factores que se elaboran en el marco de las cuentas nacionales. Sus desventajas consisten en la necesidad de ajustarlas para compensar i) la cobertura insuficiente de las pequeñas empresas, en particular las del sector no estructurado y en determinadas actividades<sup>l</sup>; y ii) el hecho de que observan (características de) empleos en lugar de personas. Además, este tipo de encuesta normalmente proporciona sólo determinados tipos de características de los trabajadores, ya que la in-

formación que las empresas pueden proporcionar a bajo costo depende de los registros que mantienen para satisfacer sus necesidades propias, y de la necesidad de interpretarla para obtener los datos que se piden en el cuestionario de la encuesta.

35. Las ventajas que presenta el uso de registros administrativos, además de las relacionadas con el costo de la reunión de datos (que normalmente es bajo) y los ajustes necesarios (normalmente altos) por parte del organismo estadístico, son las siguientes: a) las estimaciones que se elaboran a partir de ellos no presentan imprecisiones de muestreo; y b) algunas variables (importantes para el proceso administrativo) pueden medirse con gran precisión. Sus desventajas son las siguientes: i) la medición de algunas otras variables puede ser muy poco fiable; ii) la información puede referirse a casos y empleos, y no a personas, según provenga de personas o empresas, a menos que se puedan vincular los distintos registros correspondientes a la misma persona, es decir, mediante el uso de números de identificación personal únicos del tipo escandinavo. También existen importantes preocupaciones respecto de la falta de estabilidad en la cobertura y las definiciones debido a cambios en los reglamentos y las capacidades administrativas, así como en el comportamiento del público para con las instituciones y las normas administrativas. En el caso del SCT-T, también cabe señalar que la insuficiencia en la presentación de información respecto de determinadas categorías de trabajadores a corto plazo o de temporada puede ser más pronunciada en el caso de las actividades relacionadas con el turismo que de muchas otras actividades, aun cuando los trabajadores extranjeros clandestinos no representen un problema de envergadura.

## IX. Utilización de las diferentes fuentes en los países estudiados

36. La importancia relativa de los diferentes tipos de fuentes varía en los cuatro países que han elaborado las estimaciones generales para un SCT estudiadas para el presente informe<sup>m</sup>, al igual que varía la estrategia para utilizarlas (véase Buhmann y otros, 2000 para más detalles). En particular, es en los Países Bajos y en Noruega donde parece que se presta más atención a proporcionar estimaciones de empleo que sean coherentes con las estimaciones de las cuentas nacionales sobre producción e ingresos. El principal punto de partida de las estimaciones de los Países Bajos es una encuesta de

empresas en la que se recopila información sobre el empleo y los ingresos, mientras que en Noruega se utiliza una colección más fragmentaria de encuestas de empresas no especialmente bien coordinadas, aunque casi todas parecen abarcar las mismas variables. En ambos países, se utilizan los resultados de la principal encuesta por hogares, la encuesta sobre la fuerza de trabajo, para suplir la mayoría de los elementos que faltan para obtener una cobertura completa con arreglo a las convenciones de las cuentas nacionales. Tanto en los Países Bajos como en Noruega la encuesta sobre la fuerza de trabajo se basa en muestras relativamente amplias y continuas, lo cual ofrece una buena base para calcular estimaciones anuales de totales y medias para la población y las variables abarcadas.

37. El equipo de Suiza ha investigado paralelamente las consecuencias que tendría empezar a partir de cada una de las tres fuentes principales disponibles para la fecha de referencia elegida, el 1° de enero de 1991: el censo de población de diciembre de 1990, el censo de empresas de septiembre de 1991 y la encuesta sobre la fuerza de trabajo del segundo trimestre de 1991. Se hicieron ajustes a esas tres fuentes para que sus resultados fueran acordes con lo exigido por el marco del SCT. Las estimaciones del empleo total derivadas de estos ajustes fueron muy similares en el caso de las dos últimas fuentes, con una diferencia de aproximadamente un 1%, mientras que la estimación a la que se llegó a partir del censo de población era entre un 7% y un 8% menor que las otras dos.

38. El trabajo de Dinamarca parte de las estadísticas sobre la fuerza de trabajo basadas en registros complementadas con datos obtenidos de fuentes que aún no se han utilizado en la construcción de estas estadísticas para hacer los ajustes necesarios a fin de cambiar la población de personas a empleos, y el período de referencia de noviembre del año de referencia a la media anual. Una de las otras fuentes es también la encuesta anual sobre la fuerza de trabajo, única fuente no basada en registros administrativos.

39. En los cuatro países se hacen ajustes para compensar las insuficiencias de las fuentes de datos primarios o las diferencias entre las fuentes y entre las fuentes y el marco general utilizado para el SCT. Los Países Bajos mencionan tres tipos de insuficiencias o diferencias<sup>9</sup>, que se refieren respectivamente a:

a) Diferencias en las definiciones, las clasificaciones y el grado de detalle<sup>9</sup>: el ajuste para corregirlas es una “armonización”;

b) Diferencias en la población abarcada: el ajuste para corregirlas consiste en “lograr una cobertura total”;

c) Errores de medición, que se trata de “minimizar”<sup>9</sup>.

La operación consistente en eliminar las pequeñas diferencias restantes se denomina “equilibrar”.

40. En la parte del SCT relativa al empleo es muy importante distinguir entre los diferentes tipos de unidades que pueden ser contadas. Los empleos se cuentan en una encuesta de empresas y en un censo de empresas, las personas se cuentan en una encuesta sobre la fuerza de trabajo y en un censo de población, mientras que la coordinación con los datos de las cuentas nacionales por ejemplo para un análisis de la productividad, suele exigir la utilización de años de trabajo a tiempo completo equivalentes o número total de horas de trabajo. La diferencia entre los dos primeros se debe a que algunas personas tuvieron más de un empleo durante el período de referencia. La conversión de empleos o personas, por una parte, o años de trabajo u horas de trabajo, por otra, tiene por objeto hacer los ajustes necesarios, en la medida de lo posible, debido a las diferencias que existen entre sectores y con el paso del tiempo en la cantidad de trabajo, es decir, en la incidencia de las horas extraordinarias y el trabajo a tiempo parcial, así como las diferencias en las horas de trabajo normales<sup>9</sup>. No está claro si estos ajustes pueden o no considerarse “armonización” según la tipología mencionada, pero el ajuste para lograr coherencia en los períodos de referencia sí parece serlo.

## X. Alcance de las estimaciones de los Sistemas de Contabilidad del Trabajo nacionales

41. Hay varias dimensiones que deben tenerse en cuenta por lo que respecta al alcance o la cobertura de un Sistema de Contabilidad del Trabajo: a) el ámbito geográfico; b) el tipo de trabajadores; c) el aspecto temático y iv) si se trata de estudiar situaciones y los cambios netos correspondientes, o flujos brutos que aumentan o disminuyen el stock de personas en estas situaciones.

42. El alcance geográfico pertinente se determina en función de si el objetivo es coordinar con el SCN y las estadísticas económicas, o con las estadísticas sociales y demográficas. La coordinación con las estadísticas de producción, más pertinente para el SCT-T, exige que el SCT nacional abarque todos los empleos ubicados en un país según las cuentas nacionales, y sólo estos (véase el análisis del capítulo XIV, secciones B y C, y el capítulo XVII, sección B, de FMI y otros, 1993). Como se ha señalado más arriba en relación con el SCT-T, el factor más importante es la determinación por separado de las industrias turísticas características. La coordinación con las estadísticas sociales y demográficas exige que el SCT nacional abarque a todas las personas, tanto si residen legalmente en el país (de jure) como si están simplemente presentes en él (de facto). El hecho de que las personas puedan trabajar en un país que no sea aquel en el que normalmente (o en realidad) residen exige que se hagan ajustes para que el alcance geográfico de las estadísticas sobre empleos, normalmente procedentes de informes basados en las empresas, y sobre personas, normalmente procedentes de las encuestas por hogares, sea el mismo. Tales ajustes se han introducido más explícitamente en el caso de los Países Bajos y de Suiza, como resultado de la importancia relativa que tienen en ambos países los desplazamientos transfronterizos diarios de trabajadores entre su domicilio y su lugar de trabajo. Los noruegos introducen ajustes para tener en cuenta a los extranjeros que trabajan en buques con matrícula noruega, pero no tienen en cuenta a los trabajadores que cruzan cada día la frontera, por ejemplo con Suecia, para acudir a su lugar de trabajo. Los daneses no indican si hacen o no este ajuste, aunque cabe suponer que se produzcan desplazamientos diarios de cierta importancia a uno y otro lado de la frontera con Alemania y Suecia. La importancia de estos ajustes por lo que respecta a las actividades turísticas características será probablemente significativa para algunos países.

43. Desde el punto de vista temático, el alcance del SCT y del SCT-T puede dividirse en varios módulos: a) empleo, incluido el total de horas efectivamente trabajadas; b) ingresos del empleo; c) costos de mano de obra; d) desempleo y e) puestos vacantes. El módulo de empleo de la CST incluye también cuestiones como las modalidades de trabajo (por ejemplo, tiempo completo o tiempo parcial, pero no el calendario de trabajo), las horas remuneradas, las huelgas e (implícitamente) los accidentes laborales. La formación profesional es un módulo que hasta ahora no se incluye ni en el SCT-T

ni en el módulo de empleo de la CST<sup>r</sup>. Dentro de un módulo, la elaboración de estimaciones coherentes para el SCT tiende a centrarse en las categorías que se consideran más importantes, numéricamente o desde el punto de vista normativo, o respecto de las cuales las fuentes de datos disponibles se consideran más adecuadas. En consecuencia, la labor para el SCT ha empezado en los cuatro países con el primero de los módulos, aplicándose procedimientos diferentes para los trabajadores asalariados y los trabajadores por cuenta propia, porque tienen que utilizarse fuentes de datos y ajustes diferentes. Dinamarca, los Países Bajos y Noruega elaboraron también estimaciones para los módulos b) y c), que son coherentes con las correspondientes al módulo a) a nivel macroeconómico, aunque sólo por lo que respecta a los trabajadores asalariados. No se han descrito iniciativas relativas a las retribuciones y los costes correspondientes para los trabajadores por cuenta propia<sup>s</sup>.

44. Los módulos d) y e) se incluyeron en el marco presentado en OIT, 1992, al igual que las cuestiones relacionadas con la dimensión iv) definida en el párrafo 41. Sin embargo, de los estudios nacionales analizados para el presente trabajo, sólo en el de Suiza se describen medidas concretas para incluir estimaciones relacionadas con el módulo d) en la elaboración del SCT (véase Buhmann y otros, 2000, cuadros CH 2), y en ninguno se ha incluido hasta ahora el módulo e). Esto es sorprendente por lo que respecta al módulo d), desempleo, en vista de la importancia política que en todos los países tiene este problema, sobre el cual existen estadísticas no coordinadas procedentes de diversas fuentes, con diferentes ventajas e inconvenientes. Es menos sorprendente por lo que respecta al módulo e), puestos vacantes, ya que entre los países que utilizan el SCT sólo los Países Bajos y Suiza parecen disponer de encuestas periódicas de establecimientos con este objeto<sup>t</sup>. Los demás países sólo disponen de registros administrativos como base para las estadísticas sobre puestos vacantes, y se reconoce que abarcan sólo un porcentaje relativamente reducido de todas las vacantes.

45. La ampliación del marco del SCT para incluir el módulo f), personas en formación, es una posibilidad mencionada en OIT (1992). Este elemento se menciona también en el trabajo de Dinamarca, si bien se restringe a la educación de adultos. De esta manera se vincularía más el SCT con el (bastante difuso) Sistema de Integración de Estadísticas Sociales y Demográficas. Sin

embargo, en las fuentes analizadas no se ha descrito ninguna medida prevista al respecto.

46. Para cada uno de los módulos mencionados en los párrafos 43 a 45 pueden hacerse estimaciones relativas a la situación de un año determinado (o una secuencia de años), es decir, estimaciones de stocks y estimaciones de cambios netos. En Buhmann y otros (2000), la ampliación del trabajo para incluir estimaciones de flujos, es decir, cambios brutos para uno o dos módulos, sólo se ha hecho en el caso de Suiza. Sin embargo, cabe esperar que se hagan periódicamente estimaciones similares para otros países.

## XI. Conclusiones

47. Los esfuerzos por elaborar estimaciones para el SCT que se han estudiado para el presente informe ponen de manifiesto que en algunas oficinas estadísticas nacionales el trabajo en relación con el SCT ha pasado de los debates conceptuales a la elaboración de estimaciones parciales, y que este trabajo aún no ha surtido efecto en el modo en que se elaboran las estimaciones sobre la repercusión de las actividades turísticas características y la demanda de turismo en el mercado de trabajo. Las estimaciones actuales se centran en a) optimizar la utilización de las estadísticas procedentes de diferentes fuentes, dando prioridad al empleo remunerado y usando los resultados de las encuestas sobre la fuerza de trabajo como guía general en materia de cobertura, y b) asegurar la coordinación con las estimaciones correspondientes de las cuentas nacionales para la producción y los ingresos. Cabe pensar que la preferencia por la segunda cuestión en lugar de por elaborar, por ejemplo, estimaciones integradas globales para los flujos brutos entre situaciones del mercado de trabajo, o relativas a los desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra, responde en parte al prestigio y la importancia de las cuentas nacionales en los programas estadísticos nacionales, y en parte a la existencia de datos adecuados. El resultado es, por consiguiente, que la ampliación más urgente de las estimaciones del SCT parece ser la inclusión de una descripción más completa del mercado de trabajo. Esta observación puede parecer un poco irónica, ya que en los primeros debates sobre el SCT se prestó más atención a la segunda cuestión que a la primera. Sin embargo, desde las perspectivas que han guiado la elaboración de la CST, esto debe acogerse con satisfacción, ya que significa que se ha establecido una base para mejo-

rar la descripción estadística de la repercusión de la demanda turística en el mercado de trabajo y su estructura, así como sus consecuencias para los trabajadores y su retribución.

48. No es sorprendente que la labor en lo que ahora se denomina cuentas del trabajo tenga una historia bastante larga, habida cuenta de que el SCT se centra en el recurso más importante de cualquier sociedad: la movilización de la fuerza de trabajo y su distribución entre diferentes usos, cómo se determina su costo y cómo se retribuye. Además, estos elementos influyen también mucho en nuestro bienestar durante nuestra participación en los mercados de trabajo, y antes y después de ella. Lo sorprendente es que no se haya dado mucho antes más prioridad al uso sistemático de las fragmentarias estadísticas disponibles para estos mercados<sup>u</sup>: entre las iniciativas a las que se hace referencia en la presente nota, sólo la de los Países Bajos parece tener la “masa crítica” y la perseverancia necesarias para lograr que las estimaciones del SCT sean tan importantes para la producción y el uso de las estadísticas sobre el mercado de trabajo como las estimaciones de las cuentas nacionales lo son para las estadísticas económicas y el análisis empírico. El hecho pues de que el mercado de trabajo y las cuestiones laborales pertenezcan tanto a la esfera económica como a la esfera social de nuestra sociedad, y sean analizados tanto por economistas como por otros investigadores sociales, parece haber impedido más que apoyado el desarrollo de sistemas de datos integrados y coherentes. Las necesidades descriptivas y las perspectivas analíticas han sido demasiado diversas para que se creara un sólido núcleo de datos integrados. Sólo con el tiempo se verá si el interés relativamente mayor que desde el punto de vista político y analítico se concede actualmente a las cuestiones microeconómicas y microsociales, más que al nivel macro, redundará en un aumento del apoyo prestado y los recursos asignados a la labor relacionada con el SCT.

49. El presente documento se ha centrado principalmente en cuestiones generales del SCT, porque se aplican igualmente un SCT-T. Las cuestiones conceptuales específicas a este último se han resuelto esencialmente gracias a la CST. Los experimentos prácticos ayudarán a aclarar algunos problemas prácticos que plantea la compilación de un SCT-T para complementar una CST. El desarrollo de un SCT-T nacional dependerá de que haya estadísticas nacionales adecuadas y de la demanda de los usuarios. La elaboración de estimaciones

nacionales, más o menos completas, para un SCT, por ejemplo en Dinamarca, los Países Bajos y Suiza, ha demostrado que es posible producirlas de manera regular, dentro de unos plazos aceptables. Por lo tanto, parece razonable esperar que puedan elaborarse también estimaciones basadas en un SCT-T que complementen las estimaciones de la CST, si existe una demanda de ellas. En el presente informe se ha tratado de ofrecer un marco metodológico razonablemente preciso y estructurado que pueda servir como base para las estimaciones que exigen los cuadros especificados en el módulo de empleo de la CST de la OCDE, así como para solicitudes similares de estadísticas del trabajo relacionado con el turismo.

### Notas

- <sup>a</sup> Véase OCDE (2000) para información sobre el módulo de empleo de la cuenta satélite de turismo; y el Fondo Monetario Internacional y otros (1993), para información sobre el sistema de cuentas nacionales.
- <sup>b</sup> Véase, por ejemplo, Buhmann y otros (2000), Hoffmann (2000) y Leunis y Altena (1996) para información sobre este trabajo.
- <sup>c</sup> Cabe esperar que las estimaciones de los cambios según la contabilidad del trabajo se refieran principalmente a cambios de los tipos c) y f) por motivos relacionados con la disponibilidad de datos. Sin embargo, los datos de registros administrativos pueden tender a ser del tipo d), mientras que algunos usuarios demuestran tener preferencia por datos del tipo e) (quizás convenga advertir que al sumar los cambios de los tipos d) y e) recopilados, por ejemplo, para cuatro trimestres se obtiene el total que se compilaría si el período de referencia fuera de un año, mientras que, con los datos de los tipos c) y f) no es posible sumar los cambios trimestrales para calcular los cambios anuales).
- <sup>d</sup> Como hay personas con empleo independiente, hemos de utilizar un concepto artificial con arreglo al cual una persona puede tener un empleo y ocupar un puesto siendo la persona misma su propio empleador. Ello no debería plantear ningún problema desde el punto de vista de la lógica ni plantear dificultades para la reunión de datos.
- <sup>e</sup> Para un examen más amplio de esas recomendaciones, véase Hussmanns y otros (1990).
- <sup>f</sup> Puede argüirse que en las organizaciones burocráticas pueden existir “puestos” que hayan sido “bloqueados”, es decir, que deben mantenerse vacantes por falta de fondos u otras razones; sin embargo, resulta difícil aceptar que la inclusión de esos “puestos bloqueados” en el marco resulte ventajosa desde el punto de vista conceptual o práctico.
- <sup>g</sup> Sobre la función que desempeñan las transacciones en las cuentas nacionales, véase, por ejemplo, Aukrust (1949/1950 y 1966).
- <sup>h</sup> Como los empleos representan el vínculo entre puestos ocupados y personas empleadas, no es necesario establecer cuentas separadas para empleos, aunque desempeñan una importante función conceptual en el SCT; en este sentido se los puede considerar también una noción paralela a la de las transacciones en el Sistema de Cuentas Nacionales, que en principio representan las principales unidades de observación aún cuando nunca se cuente su número (véase, por ejemplo, Aukrust, 1949/1950 y 1966).
- <sup>i</sup> El problema más difícil, importante solamente para algunos países, será la forma de clasificar a las personas que viven en un país y trabajan en otro.
- <sup>j</sup> Véanse, por ejemplo, Naciones Unidas (1997), así como Hoffman y Mata Greenwood (1999) y Mata Greenwood (2000).
- <sup>k</sup> El trabajo suizo es el único examen serio de los resultados del censo de población en el contexto del SCT. El SCT se usa para analizar las deficiencias de las estimaciones del empleo basadas en el censo de 1990.
- <sup>l</sup> Esa cobertura insuficiente tiene relativamente más importancia para las estimaciones del SCT que para las estimaciones de las cuentas nacionales ya que por lo general está asociada con establecimientos que registran una productividad inferior a la media. Ello significa que cuando la vinculación con las estimaciones de las cuentas nacionales sea un fuerte motivo para utilizar datos provenientes de las encuestas de establecimientos en la labor relacionada con el SCT, debe tenerse cuidado de no hacer ajustes en la cobertura de las estimaciones del SCT que vayan más allá de los que se realicen en las estimaciones correspondientes de las cuentas nacionales.
- <sup>m</sup> Lamentablemente, hasta ahora no se ha encontrado ningún ejemplo de programas nacionales con estimaciones para un SCT-T.
- <sup>n</sup> Estos tipos de ajustes se aplican también para crear series cronológicas coherentes, aun cuando la fuente para los diferentes años sea supuestamente la misma.
- <sup>o</sup> No se explica la referencia al grado de detalle, pero cabe suponer que se refiere al uso de información de una fuente secundaria para estimar la distribución por categorías de una variable que no estaba incluida en la fuente primaria, o para la que no se contaba con un conjunto de valores suficientemente detallado.
- <sup>p</sup> En el trabajo de los Países Bajos se incluyen los errores de muestreo en los errores de medición. Esta terminología es poco acertada e induce a equívoco, ya que el muestreo no da lugar a errores en las estadísticas resultantes, sino a imprecisión. Esta imprecisión puede reducirse utilizando información suplementaria, y parece que esto es lo que se hace en los Países Bajos y que por

eso se habla de reducción al mínimo de los errores de medición (véase, por ejemplo, Leunis y Altena, 1996). Parece lógico suponer que los ajustes necesarios para corregir imprecisiones de muestreo no tratadas se realicen al equilibrar.

- q La utilización de horas como unidad de contabilidad facilitará la elaboración de estimaciones coordinadas que incluyan las actividades de educación y de formación, y permitirá establecer distinciones pertinentes entre actividades productivas, económicas y comerciales según el análisis expuesto en Naciones Unidas (1997) y Hoffmann y Mata Greenwood (1998).
- r El análisis de Altena y otros (1999) no está relacionado con el SCT ni con el SCN; el establecimiento de esta relación debe considerarse un objetivo prioritario para la coordinación general de las estadísticas económicas, laborales y educativas.
- s En el SCN únicamente se define una retribución combinada al trabajo y al capital para los trabajadores por cuenta propia. En octubre de 1998, la 16ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo aprobó una resolución sobre la medición de los ingresos procedentes del empleo (véase OIT, 2000).
- t No obstante, Eurostat ha iniciado un programa de encuestas de establecimientos para elaborar este tipo de estadísticas a partir de 2001 (véase, por ejemplo, Eurostat, 2000).
- u Los llamados balances de los recursos de mano de obra que se elaboraban periódicamente en las antiguas economías de planificación centralizada de Europa central y oriental y de la ex URSS constituyen una excepción (véase, por ejemplo, Gouriev, 1984); sin embargo, el ámbito conceptual del SCT es mucho más amplio que el de estos balances, aunque por el momento no puede decirse lo mismo de la mayoría de las estimaciones nacionales elaboradas en el marco del SCT.

## Referencias

- Altena, J. W., C. A. van Bochove y W. P. Leunis (1991). Reconciling labour data from various sources: the compilation of labour accounts data for the Netherlands, 1987. *CBS select* (Oficina Central de Estadística de los Países Bajos), No. 7.
- Altena, J. W. y otros (1999). Proposals for the development of a system of education and training accounts. Documento preparado para Eurostat. Statistics Netherlands, noviembre.
- Aukrust, O. (1949/50). On the theory of social accounting. *Review of Economic Studies*, vol. 16, No. 41.
- \_\_\_\_\_ (1966). An axiomatic approach to national accounting. *Review of Income and Wealth*, vol. 12, No. 3.
- Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y Naciones Unidas (1993). *System of National Accounts, 1993*. Washington, D.C.
- Buhmann, B. y otros (2000). Labour accounts: a step forward to a coherent and timely description of the labour market. Documento presentado en la reunión de 2000 del Siena Group on Social Statistics, Maastricht (Países Bajos), 22 a 24 de mayo de 2000.
- Denton, F. T. (1986). Accounting for time: labour accounts in a broader setting. Ponencia presentada por Statistics Canada ante una reunión oficiosa sobre estadística de la fuerza de trabajo de la Conferencia de Estadísticos Europeos, 27 a 29 de enero de 1986.
- Denton, F. T., C. H. Feaver y A. L. Robb (1976). *The Short-run Dynamics of the Canadian Labour Market*. Ottawa, Economic Council of Canada.
- Evensen (1999). Turismens betydning for norsk økonomi: Satellittregnskap for turisme 1988-1995. (En noruego, con resumen en inglés.) Oslo, Statistics Norway.
- Gouriev, V. (1984). Recopilación de los balances de disponibilidad de mano de obra en la Unión Soviética: principios metodológicos. *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, No. 3.
- Harildstad, A. (1989). Timewerks- og sysselsettingstall i nasjonalregnskapet. *Økonomiske analyser* (Oficina Central de Estadística de Noruega), No. 7.
- Hoffmann, E. (1981). La utilización del tiempo en las encuestas sobre la población económicamente activa. *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, No. 1.
- \_\_\_\_\_ (1999). Collecting statistics on imbalances in the demand for labour. *Statistical Journal of the United Nations* (Comisión Económica para Europa), No. 16.
- \_\_\_\_\_ (2000). Developing labour account estimates: issues and approaches. En Naciones Unidas, *Household Accounting: Experiences in the Use of Concepts and their Compilation, vol. 2: Household Satellite Extensions*, Nueva York.
- Hoffmann, E. y A. Mata Greenwood (1998). La medición del tiempo de trabajo: un enfoque alternativo para la medición del empleo del tiempo. *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, No. 3.
- Hussmanns, R., F. Mehran y V. Verma (1990). *The economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- Institut national de la statistique et des études économiques (1997). Ponencias presentadas sobre el tema 2, "Reconciliación del empleo y las estadísticas de desempleo" en la primera reunión del Grupo de París sobre Estadísticas del Trabajo, París, 27 y 28 de noviembre de 1997. París.
- Leunis, W. P. y J. W. Altena (1996). Labour accounts in the Netherlands, 1987-1993: how to cope with fragmented macro data in official statistics. *International Statistical Review*, No. 64.
- Mata Greenwood, A. (2000). The hours we work: the data we need, the data we get. Ponencia preparada para la cuarta reunión del

Grupo de París sobre estadísticas del trabajo, y +rebro (Suecia), 21 y 22 de septiembre de 2000. Oficina de Estadísticas de la OIT.

Naciones Unidas (1979). El desarrollo de bases integradas de datos para estadísticas sociales, económicas y demográficas (publicación de las Naciones Unidas, número de venta: S.79.XVII.14).

\_\_\_\_\_ (1997). *Trial international classification for time - use activities*. Informe presentado a la reunión del grupo de expertos para examinar el proyecto de clasificación internacional de actividades para estadísticas de la utilización del tiempo, Nueva York, 13 a 16 de octubre de 1997.

Neubourg, C. D. (1983). *Labour Market Accounting and Labour Utilization: Theory and Measurement*. Universidad de Groningen.

Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (2000). Job vacancies. Documento para una reunión del grupo de trabajo sobre estadística del empleo, Luxemburgo, 18 y 19 de septiembre de 2000.

Organización Internacional del Trabajo (1992). An outline of the main concepts and principles of a labour accounting system. En *Informe General a la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 19 a 28 de enero de 1993*. Ginebra.

\_\_\_\_\_ (1993). *Informe de la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 19 a 28 de enero de 1993*. Ginebra.

\_\_\_\_\_ (2000): *Current international recommendations on labour statistics*. Págs. 48 a 55. Ginebra.

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (2000). *Measuring the Role of Tourism in OECD Economies: The OECD Manual on Tourism Satellite Accounts and Employment*. Paris.

Verhage, K. G., P. J. v. Nes e I. v. d. Weijde (1997). *Employment market analysis*. Informe preparado para Eurostat. Voorburg y Rotterdam, Statistics

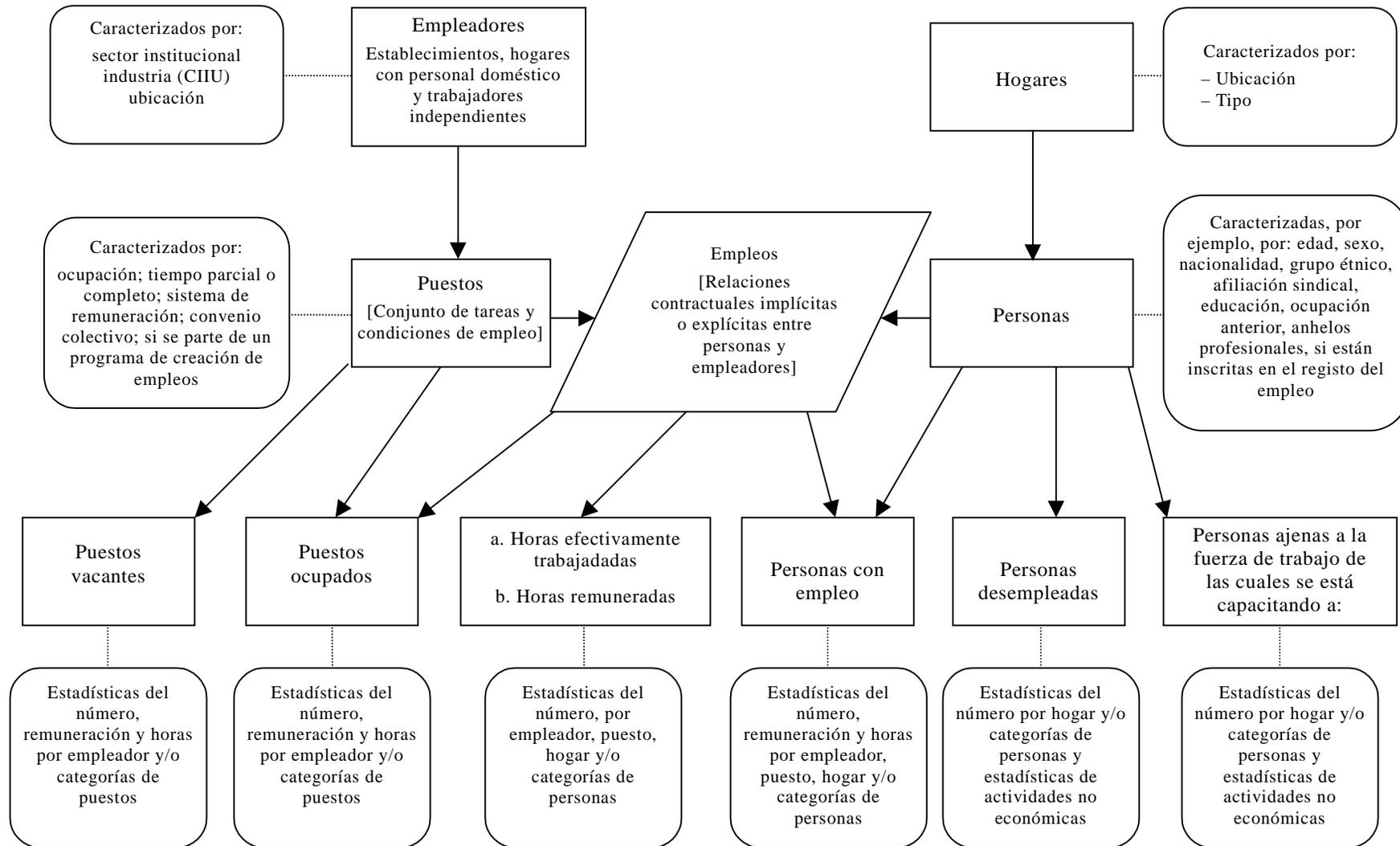
Netherlands e Instituto Económico de los Países Bajos.

Vuille, A. (1997). *Le compte global du marché du travail, conception détaillée*. Texto provisional. Berna, Office fédéral de la statistique.



# Apéndice

## Marco conceptual de un sistema de contabilidad del trabajo



*Nota:* “Número” significa stock en un momento determinado, promedio durante un período determinado o total a lo largo de un período (para flujos, por ejemplo, horas efectivamente trabajadas o remuneradas). Las estadísticas de la remuneración total por sector institucional e industria proporcionan vínculos con el sistema de cuentas nacionales.



