



7

**Políticas  
para potenciar  
la resiliencia**

# Principales observaciones



Los mercados por sí solos no han internalizado adecuadamente la importante contribución económica y social del trabajo clave.



Cuando las adversas condiciones de trabajo y los salarios bajos son deficiencias sistémicas, tiende a haber problemas de escasez de mano de obra, rotación laboral y, en última instancia, una prestación inadecuada de servicios clave.



Se requieren evaluaciones y planificaciones compartidas a través del diálogo social para fortalecer las instituciones del trabajo y aumentar la inversión en sectores clave con el fin de encarar los riesgos que merman la resiliencia.

## Los «héroes» de esta crisis, los que nos sustentan, apenas pueden sustentarse<sup>1</sup>.

Nuestra dependencia de los trabajadores clave se demostró durante la pandemia de COVID-19. El personal de los servicios de salud, los cajeros de supermercado, los repartidores, los trabajadores de correos, la gente de mar, los limpiadores y otras personas que suministraban alimentos y artículos de primera necesidad siguieron realizando su trabajo, día tras día, incluso en las etapas más adversas de la pandemia, a menudo asumiendo un alto riesgo personal. Los trabajadores clave sufrieron enfermedades y morbilidad por COVID-19 en mayor proporción que los trabajadores no clave y estuvieron sometidos a comportamientos sociales adversos y otras fuentes de tensión laboral.

Conscientes de los riesgos a que se exponían los trabajadores clave durante la pandemia, las sociedades de todo el mundo los aplaudieron cada noche, exaltándolos como héroes. Sin embargo, por lo general, la apreciación pública del valor del trabajo clave no se ha traducido en mejores condiciones laborales. Los trabajadores clave siguen anclados en los niveles más bajos de la escala salarial y de estatus social. Salvo en algunos casos en que se concedieron indemnizaciones por peligrosidad o primas puntuales, sobre todo a los trabajadores de la salud, en general los trabajadores clave no fueron compensados por esos riesgos adicionales, y la infravaloración de su trabajo no varió durante la pandemia.

Como se detalla en los capítulos 3 y 4, la inseguridad, el escaso poder de negociación y la remuneración inadecuada son características persistentes de la situación de los trabajadores clave, que sufren bajos niveles retributivos y malas condiciones laborales en todo el mundo, a pesar de la importancia de sus ocupaciones para el funcionamiento de nuestras economías y sociedades. Por término medio, los trabajadores clave por cuenta ajena se concentran en la parte inferior de la distribución salarial, lo que significa que sus ingresos son un 26 por ciento inferiores a los de los demás empleados, y un tercio de la diferencia salarial carece de explicación. Una amplia mayoría de los trabajadores clave también soporta otras inseguridades, desde contratos precarios hasta la falta de protección social y formación. Muchos tienen jornadas largas o irregulares y se exponen a elevados riesgos en materia de SST. La pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto hasta qué punto las sociedades han infravalorado la mayoría de los empleos clave, lo que suscita preocupación sobre la sostenibilidad de estas actividades esenciales de cara a futuras crisis, ya sean pandemias, fenómenos meteorológicos extremos causados por el cambio climático, crisis financieras o guerras.

## Valorar el trabajo clave en consonancia con su contribución social

Los beneficios que los trabajadores clave generan para las economías y las sociedades superan con creces la compensación económica y el reconocimiento social que reciben<sup>2</sup>. Muchos trabajadores clave mal remunerados realizan trabajos que tienen importantes externalidades positivas, pues aportan valor no solo a los beneficiarios directos de sus servicios, sino también a las comunidades en las que viven y trabajan. Sin embargo, esto no se refleja en su remuneración<sup>3</sup>. Por ejemplo, algunos estudios que miden la rentabilidad social de las inversiones en el Reino Unido concluyen que, por cada libra destinada a intervenciones de asistencia social, el rendimiento oscila entre 1,20 y 6,50 libras. En otro estudio con un enfoque similar, que incorpora en el análisis los costos y beneficios sociales, ambientales y económicos, se concluye que tres ocupaciones mal remuneradas —limpiadores de hospitales, trabajadores de plantas de reciclaje y cuidadores de niños— generan más valor social cuantificable que lo que perciben en concepto de salario<sup>4</sup>.

El mercado, por sí solo, tiende a no compensar el valor de esas externalidades. Como se explica en este informe, los trabajadores de los cuidados sufren grandes penalizaciones salariales, lo que indica la falta de reconocimiento de las competencias necesarias en el trabajo asistencial. La expresión «penalización de la remuneración por cuidados» hace referencia a una remuneración por hora inferior a la prevista en función de las calificaciones y la experiencia de quienes ocupan esos puestos<sup>5</sup>. En los Estados Unidos, la penalización se estima en torno al 5-6 por ciento tanto para mujeres como para hombres y, en el caso del cuidado infantil, asciende al 41 por ciento entre las mujeres y al 12 por ciento en el caso de los hombres que prestan cuidados<sup>6</sup>.

Las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza y saneamiento, que representan en promedio casi el 5,4 por ciento de los trabajadores clave, son otro ejemplo de ocupación infravalorada respecto de los beneficios sociales que genera. Se calcula que cada dólar gastado en saneamiento tiene un retorno de 9 dólares en ahorro de tratamientos, costos sanitarios y ganancias de productividad<sup>7</sup>. Sin embargo, rara vez

---

**Además de estar estigmatizados por realizar el «trabajo sucio», los trabajadores de la limpieza constituyen uno de los grupos de ocupaciones peor remunerados.**

---

se reconoce la contribución de estos trabajadores, a menudo estigmatizados y precarios<sup>8</sup>. Durante la pandemia de COVID-19, muchos recicladores sufrieron la violencia y el acoso de las autoridades, un claro indicio de su condición de «esenciales pero desechables»<sup>9</sup>. Los trabajadores de la limpieza, además de la estigmatización que sufren por realizar un «trabajo sucio», constituyen uno de los grupos de ocupaciones peor remunerados.

A pesar de su importancia para asegurar el suministro de alimentos tanto en tiempos de prosperidad como de crisis, los trabajadores de los sistemas alimentarios sufren elevados niveles de pobreza laboral, soportan riesgos relacionados con la SST y, en conjunto, están poco amparados por la protección laboral y social, tanto en la legislación como en la práctica<sup>10</sup>. En los países desarrollados, los trabajadores migrantes son una fuerza de trabajo esencial pero temporal, que compensa la escasez de mano de obra interna<sup>11</sup>. Sin embargo, su valor social dista mucho de estar reconocido en sus salarios y modalidades contractuales, que no solo son de carácter temporal, sino que limitan la movilidad en el mercado de trabajo y no otorgan a los migrantes todos los derechos económicos y sociales de que disfruta la población nativa<sup>12</sup>.

La falta de elementos que recompensen el valor generado por los trabajadores clave repercute negativamente no solo en ellos, sino en el conjunto de la sociedad<sup>13</sup>. Los trabajadores pueden renunciar a ocupaciones clave que son vitales para el funcionamiento de la sociedad, por motivos relacionados con el bajo estatus social y la precariedad del empleo. En 2021, la mayoría de los trabajadores que renunciaron a su puesto en los Estados Unidos citaron como principales motivaciones los bajos salarios (el 63 por ciento), la falta de oportunidades de ascenso (el 63 por ciento) y el sentirse poco respetados en el empleo (el 57 por ciento), tres factores muy relacionados con la infravaloración del trabajo<sup>14</sup>. Ocupaciones clave como la enfermería sufren escasez de trabajadores en todos los países, y la OMS calcula que en 2020 habrá un déficit mundial de 6 millones de profesionales en el sector<sup>15</sup>. El exceso de trabajo, la violencia y el acoso, el impago de salarios, los bajos niveles retributivos y el consiguiente agotamiento y abandono del personal de enfermería han acelerado el déficit<sup>16</sup>. En muchos países de la OCDE con poblaciones envejecidas, el sector de los cuidados de larga duración adolece de una grave escasez de mano de obra, un claro indicio de las malas condiciones de trabajo<sup>17</sup>.

Los conductores de camiones pesados, los limpiadores y asistentes y los trabajadores de los cuidados personales en instituciones figuran entre las ocupaciones con mayor escasez de mano de obra en Europa<sup>18</sup>. Los gobiernos municipales de Delhi, Mumbai y Bangalore (India) han denunciado escasez de conductores de autobús debido a los bajos salarios, la pesada carga de trabajo y las condiciones laborales sumamente estresantes<sup>19</sup>. Francia y Nueva Zelandia registran carencias similares en los servicios de transporte urbano, lo que ha supuesto una reducción del personal de atención a los pasajeros, un aumento de los tiempos de espera y recortes en las rutas<sup>20</sup>. Como consecuencia del

asombroso crecimiento del comercio electrónico provocado por la pandemia, también ha aumentado el déficit de mano de obra en los sectores del transporte y la logística<sup>21</sup>. Casi el 83 por ciento de los fabricantes estadounidenses afirman que su mayor dificultad consiste en atraer y retener una mano de obra de calidad, y se estima que la escasez de trabajadores experimentados y con talento podría acarrear un costo de 1 billón de dólares de aquí a 2030<sup>22</sup>.

La persistente escasez de mano de obra y la elevada rotación laboral causadas por la infravaloración de los trabajadores en actividades económicas clave afectan a la prestación de servicios básicos. Y estas carencias se agravan en periodos de crisis. La pandemia de COVID-19 también puso de manifiesto cómo la insuficiente inversión en infraestructuras físicas y sociales agravó los efectos negativos de la pandemia, provocando muertes evitables, por ejemplo, por falta de respiradores o de personal en los hospitales. Del mismo modo, las dificultades económicas se exacerbaban en los sectores y organizaciones con apenas recursos para mantener a sus trabajadores en régimen de regulación temporal del empleo o para proporcionarles protección social frente a las pérdidas de ingresos. La pandemia puso de relieve el nexo entre la infraestructura física y social y el trabajo decente, y subrayó la necesidad de realizar inversiones sectoriales que mejoren las condiciones de trabajo y de vida.

La pandemia también evidenció que los mercados no internalizan plenamente el valor social y económico de la resiliencia, ni las externalidades ambientales. Si los países quieren ampliar su capacidad para hacer frente a las grandes crisis, deben prepararse realizando inversiones e intervenciones de políticas en sectores clave, y fortaleciendo las instituciones del trabajo para que apoyen a los trabajadores clave.

---

**La persistente escasez de mano de obra y la elevada rotación laboral causadas por la infravaloración de los trabajadores en actividades económicas clave afectan a la prestación de servicios básicos.**

---

## Hacia una mayor resiliencia económica y social

Los déficits de trabajo decente de los trabajadores clave debilitan la resiliencia de las economías y sociedades ante diversos tipos de crisis. Algunos de los problemas más acuciantes que se han evidenciado durante la pandemia son los siguientes:

- ▶ *Elevados riesgos relacionados con la SST.* Desde antes de la pandemia, los trabajadores clave se exponen más frecuentemente a peligros físicos y biológicos, así como a riesgos psicosociales. En los aspectos relativos a la seguridad y la salud, los datos de Europa y los Estados Unidos indican que la proporción de trabajadores clave que sufrieron agresiones verbales antes de la pandemia (uno de cada cinco) es mucho mayor que la del resto de la población ocupada. Durante la pandemia, la incidencia de agresiones verbales y amenazas aumentó bruscamente en todas las ocupaciones clave (más que en las ocupaciones no clave), y de forma especialmente abrupta en el comercio al por menor (del 2 por ciento en 2015 al 12 por ciento en 2021 en los Estados Unidos). Los trabajadores clave soportaron también mayores riesgos sanitarios durante la pandemia de COVID19, debido a su presencia física en los lugares de trabajo y al contacto con los clientes. Los datos disponibles sobre el exceso de mortalidad por ocupación indican que los trabajadores clave del transporte, la seguridad y la limpieza registraron las tasas de mortalidad más altas, por encima de la tasa correspondiente a los profesionales de la salud, ya de por sí elevada. Esto indica que se trata de ocupaciones sujetas a controles de SST más laxos, con un acceso más limitado a la atención sanitaria y a las licencias remuneradas por enfermedad.
- ▶ *Exceso de temporalidad.* Casi uno de cada tres empleados clave tiene un contrato temporal, aunque la proporción varía mucho entre países y sectores. La incidencia del trabajo temporal es mayor en los sistemas alimentarios, donde representa un 46 por ciento de los trabajadores del sector. Ahora bien, el empleo temporal también es muy prevalente en el comercio al por menor, la limpieza y el saneamiento y las ocupaciones manuales, donde uno de cada tres trabajadores tiene un contrato temporal. Así como la limpieza y la seguridad suelen subcontratarse, la demanda de trabajo en otras ocupaciones clave se cubre habitualmente con trabajadores cedidos por agencias, sobre todo en servicios de almacenamiento, pero también cada vez más en la salud.
- ▶ *Horarios de trabajo largos e irregulares.* Más del 46 por ciento de los empleados clave de los países de ingresos bajos trabajan jornadas largas, en tanto que una parte sustancial de los trabajadores clave de todo el mundo tienen horarios irregulares o jornadas reducidas. Las jornadas prolongadas son más comunes en el transporte, donde casi el 42 por ciento de los trabajadores clave de todo el mundo trabajan más de 48 horas semanales.
- ▶ *Bajos niveles retributivos.* En promedio, el 29 por ciento de los empleados clave están poco remunerados, independientemente del nivel de desarrollo de los países, y ganan un 26 por ciento menos que los demás empleados. Solo el 17 por ciento de esta diferencia se explica por el nivel de estudios y la experiencia profesional. La proporción de empleados clave con baja remuneración es del 47 por ciento en los sistemas alimentarios, y del 37 por ciento en el comercio al por menor. Estos sectores emplean a una gran proporción de migrantes sobre todo en los países de ingresos altos, lo que indica que la incidencia de los bajos salarios es mayor entre los trabajadores clave migrantes.
- ▶ *Infrarrepresentación, sobre todo en algunos sectores clave.* Aunque los niveles de sindicación y la cobertura de la negociación colectiva son insuficientes para muchos trabajadores, las tasas de sindicación en varios sectores clave —como los sistemas alimentarios (el 9 por ciento), la limpieza y el saneamiento (el 13 por ciento) y el comercio al por menor (el 6 por ciento)— son significativamente inferiores al promedio tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Se trata de una situación desafortunada, ya que la representación ofreció a los trabajadores un medio para abordar sus preocupaciones durante la pandemia de COVID-19, y la negociación colectiva resultó ser una herramienta eficaz y flexible de interlocución social para formular políticas capaces de responder a las necesidades cambiantes en el lugar de trabajo.

- ▶ *Déficits de protección social.* Casi el 60 por ciento de los trabajadores clave de los países de ingresos bajos y medianos carecen de protección social. En los países de ingresos bajos, la protección social es mínima y solo da cobertura al 17 por ciento de los trabajadores clave. El panorama es aún más aciago para los trabajadores clave por cuenta propia, a los que se priva casi por completo de protección social en casi todo el mundo, principalmente en los países en desarrollo.
- ▶ *Formación insuficiente.* Menos del 3 por ciento de los trabajadores clave de los países de ingresos bajos y medianos bajos recibieron formación durante el último año, y la proporción se reduce al 1,3 por ciento cuando se trata de trabajadores clave por cuenta propia.

Como se explica en el capítulo 5, la legislación y las políticas necesarias para fortalecer las instituciones del trabajo son importantes para todos los trabajadores y para el mundo del trabajo en general. Por poner un ejemplo, los trabajadores, las empresas y la sociedad se benefician cuando se limitan los horarios de trabajo excesivos durante periodos prolongados, pero esta intervención de política beneficia en especial a los trabajadores clave, que son muy propensos a las jornadas largas en sectores como el transporte y la seguridad. Dada la sobrerrepresentación de los trabajadores clave en el empleo precario y en el trabajo mal remunerado que no ofrece la debida protección social, las intervenciones generales de políticas en estos ámbitos mejorarían las condiciones laborales de los trabajadores clave, beneficiando también a otros trabajadores.

Eso no significa en modo alguno que no se necesiten políticas específicas. Al contrario, muchos de los principales déficits observados en las condiciones de trabajo son específicos de determinados sectores y ocupaciones, lo que hace que el diálogo social —y en particular la negociación colectiva— sea el instrumento idóneo para remediar las deficiencias. La negociación colectiva permite a los empleadores, a los trabajadores y a sus representantes adaptar las normas a los problemas característicos del sector, la ocupación o la empresa de que se trate, y flexibilizarlas cuando cambian las circunstancias, como ocurrió durante la pandemia de COVID-19. Las experiencias de negociación colectiva en el transcurso de la pandemia, descritas sucintamente en el capítulo 3 y con mayor amplitud en el informe de la OIT sobre el diálogo social (2022)<sup>23</sup>, demuestran la eficacia de esta herramienta para satisfacer las necesidades inmediatas de empleadores y trabajadores durante la crisis de la COVID-19.

También se necesitan políticas específicas para los trabajadores migrantes, puesto que muchas de sus dificultades se derivan de las implicaciones legales de su condición migratoria. La pandemia de COVID-19 demostró la función esencial de los trabajadores migrantes en el sostenimiento de sectores clave de la economía, especialmente la seguridad alimentaria. Así pues, se necesitan disposiciones jurídicas y políticas capaces de alinear las políticas de admisión con la legislación laboral para que los trabajadores migrantes disfruten de protección laboral y social con plenas coberturas.

---

## El déficit de resiliencia prevalente en sectores y actividades clave justifica un proceso deliberado de evaluación y planificación compartidas a través del diálogo social.

---

En otros casos, los déficits tienen su origen en un entorno operativo restringido que alienta a los empleadores, ya sean públicos o privados, a reducir costos en detrimento de las condiciones de trabajo. Por consiguiente, se necesitan políticas más amplias con el fin de abordar algunas de las causas profundas que, en última instancia, afectan a las condiciones de trabajo, como la escasez de personal en enfermería —que trae consigo jornadas laborales excesivas y una mayor intensidad de trabajo para las personas que permanecen en el puesto— provocada por los recortes en los presupuestos públicos. En definitiva, los responsables políticos no pueden desvincular por completo las políticas laborales de las políticas más amplias de nivel macroeconómico y sectorial.

Muchos países, independientemente de su nivel de ingresos, presentan importantes carencias de inversión en los sistemas de salud y alimentarios. Si las sociedades valoran la capacidad de sus economías para suministrar bienes y servicios esenciales en la vida cotidiana, una primera condición necesaria es velar por que las organizaciones, públicas y privadas, dispongan de los recursos —físicos, financieros y humanos— necesarios a tal efecto. Las políticas dirigidas a impulsar la resiliencia conciernen no solo a las instituciones del trabajo, sino también a las inversiones y políticas de apoyo a las organizaciones, públicas o privadas, que prestan servicios o suministran bienes clave.

En resumen, el déficit de resiliencia prevalente en sectores y actividades clave justifica un proceso deliberado de evaluación y planificación compartidas a través del diálogo social. Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se beneficiarían si aunaran esfuerzos dirigidos a establecer una hoja de ruta viable

para identificar y abordar los déficits específicos de sus instituciones del trabajo y de la capacidad productiva y de resiliencia en los sectores clave. Las mejoras resultantes en cuanto a la capacidad de su economía para mantener un adecuado suministro de bienes y servicios clave se amortizaría con creces en la próxima crisis. Esta es una de las enseñanzas de política más importantes que se extraen de la pandemia de COVID-19.

En el cuadro 7.1 se expone una lista de control de los aspectos más destacados del proceso tripartito de evaluación de la resiliencia y de planificación de políticas proactivas.

► **Cuadro 7.1. Lista de control de políticas para potenciar la resiliencia**

<b>Fortalecimiento de las instituciones del trabajo</b>	
✓	Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, tal como se establece en los convenios fundamentales sobre SST, abordando al mismo tiempo los riesgos específicos de los trabajos clave
✓	Fortalecer el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva para promover el diálogo social y corregir las deficiencias de las condiciones laborales de los trabajadores clave
✓	Subsanar las lagunas jurídicas en materia de protección laboral, poner fin a la clasificación errónea del empleo e instituir políticas adaptadas que brinden protección a los trabajadores autónomos realmente independientes
✓	Asegurar la igualdad de trato en las modalidades contractuales y establecer otras salvaguardias que impidan el uso indebido del trabajo a tiempo parcial, temporal, a través de agencias o subcontratado
✓	Limitar los horarios de trabajo excesivamente largos e imprevisibles
✓	Aprovechar las ventajas del salario mínimo y la negociación colectiva para garantizar que la contribución social de los trabajadores clave esté debidamente recompensada
✓	Rectificar la infravaloración de las «competencias interpersonales» en las profesiones feminizadas mediante disposiciones y políticas específicas
✓	Garantizar la protección social para todas las personas, con especial atención a las licencias remuneradas por enfermedad
✓	Mejorar el acceso a la formación para desarrollar competencias y facilitar la progresión profesional
✓	Mejorar la observancia para salvar la distancia entre la legislación y la práctica
<b>Apoyo a sectores y empresas clave mediante inversiones en infraestructuras físicas y sociales</b>	
✓	Garantizar la financiación de sistemas de salud asequibles y de calidad y el acceso a servicios de salud, incluidos los cuidados de larga duración, en condiciones suficientes para responder a crisis y catástrofes, así como para asegurar el bienestar general de la sociedad
✓	Apoyar a los agricultores dotándolos de infraestructuras físicas que mejoren su acceso a los mercados y su productividad
✓	Desarrollar mecanismos de seguros que apoyen a los agricultores frente a la volatilidad de los precios de los productos básicos derivada de los riesgos naturales y del cambio climático
✓	Desarrollar mecanismos de financiación innovadores y reestructurar la deuda soberana para apoyar las inversiones de los países de ingresos bajos en los sistemas de salud y la agricultura y ganadería
✓	Garantizar la adecuación y resiliencia de la infraestructura física indispensable para el funcionamiento y la prosperidad de empresas y organizaciones
✓	Mejorar el acceso al crédito, prestando especial atención a las necesidades de las mipymes, sobre todo en los sectores que producen bienes y servicios clave
✓	Apoyar la transición a la formalización mediante un enfoque integral multipartito
✓	Evaluar la capacidad sectorial y elaborar planes de continuidad de la actividad en sectores clave en preparación ante posibles aumentos de la demanda o restricciones de la oferta en situaciones de crisis y catástrofes

## Notas

- 1 Del Río y Medappa, 2020.
- 2 Baum y Espinosa, 2021.
- 3 Lockwood, Nathanson y Weyl, 2017.
- 4 Lawlor, Kersley y Steed, 2009.
- 5 England, Budig y Folbre, 2002.
- 6 England, Budig y Folbre, 2002.
- 7 P.K. Singh, 2014.
- 8 Monteiro, 2022.
- 9 Orleans Reed, 2022.
- 10 OIT *et al.*, 2020.
- 11 Weiler, McLaughlin y Cole, 2017.
- 12 Parlamento Europeo, 2021.
- 13 Bublitz y Regner, 2022; Press, 2021.
- 14 Parker y Menasce Horowitz, 2022.
- 15 OMS, 2020c.
- 16 Consejo Internacional de Enfermeras, 2021.
- 17 OCDE, 2021b; Lodovici *et al.*, 2022.
- 18 Comisión Europea, 2020.
- 19 OIT, 2021i.
- 20 OIT, 2021i.
- 21 OIT, 2021i.
- 22 Deloitte Insights y Manufacturing Institute, 2021; National Association of Manufacturers, 2021.
- 23 OIT, 2022g.



# Anexo

## A1. Metodología para elaborar una lista mundial de servicios y trabajadores clave

Al comienzo de la pandemia de COVID-19, 126 países promulgaron decretos gubernamentales o anuncios en los que se designaban actividades o servicios esenciales. De ellos, 89 países (el 71 por ciento de la muestra) publicaron listas en las que se especificaban actividades clave que debían seguir en funcionamiento, 31 países (el 25 por ciento) designaron servicios clave, mientras que los 6 países restantes (el 4 por ciento) publicaron listas en las que se especificaban actividades no permitidas.

A los efectos del presente informe, las listas de actividades y servicios clave se codificaron según las categorías de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas, Revisión 4 (CIIU Rev. 4) al nivel de dos dígitos. Seguidamente, la lista de sectores al nivel de dos dígitos se redujo a los sectores considerados esenciales por 90 países o más, lo que corresponde al 72 por ciento de la muestra. A fin de comprobar la validez de este umbral, también se tuvieron en cuenta los límites de 80 países o más y de 100 países o más. El umbral más bajo, de 80 países o más, solo supuso la inclusión adicional de las «Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales», categoría que representa una parte menor del empleo en la mayoría de los países. El umbral más alto, de 100 países o más, dio lugar a la exclusión de ciertos sectores comprendidos en las categorías de la explotación de minas y canteras y las industrias manufactureras, que son partes fundamentales de las cadenas de suministro y siguieron operando durante la pandemia. La razón para no incluir estos sectores era la ausencia de esas actividades en algunos países, y no su clasificación como no «esenciales». Utilizando el umbral de 90 países o más, se consideraron clave 47 sectores al nivel de dos dígitos de la CIIU, agrupados en 13 grandes categorías (véase el cuadro A1).

### ► Cuadro A1. Lista de sectores esenciales

#### **Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca**

- 01 Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
- 02 Silvicultura y extracción de madera
- 03 Pesca y acuicultura

#### **Explotación de minas y canteras**

- 05 Extracción de carbón de piedra y lignito
- 06 Extracción de petróleo crudo y gas natural
- 07 Extracción de minerales metalíferos
- 08 Explotación de otras minas y canteras
- 09 Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas y canteras

#### **Industrias manufactureras**

- 10 Elaboración de productos alimenticios
- 11 Elaboración de bebidas
- 17 Fabricación de papel y de productos de papel
- 18 Impresión y reproducción de grabaciones
- 19 Fabricación de coque y productos de la refinación del petróleo
- 20 Fabricación de sustancias y productos químicos
- 21 Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
- 22 Fabricación de productos de caucho y de plástico
- 23 Fabricación de otros productos minerales no metálicos
- 24 Fabricación de metales comunes
- 33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo

#### **Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado**

- 35 Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado

#### **Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación**

- 36 Captación, tratamiento y distribución de agua
- 37 Evacuación de aguas residuales
- 38 Recogida, tratamiento y eliminación de desechos; recuperación de materiales
- 39 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de desechos

#### **Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas**

- 46 Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas
- 47 Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas

#### **Transporte y almacenamiento**

- 49 Transporte por vía terrestre y transporte por tuberías
- 50 Transporte por vía acuática
- 51 Transporte por vía aérea
- 52 Almacenamiento y actividades de apoyo al transporte
- 53 Actividades postales y de mensajería

▶ **Cuadro A1. (continuación)****Información y comunicaciones**

- 58 Actividades de edición
- 60 Actividades de programación y transmisión
- 61 Telecomunicaciones
- 62 Programación informática, consultoría de informática y actividades conexas
- 63 Actividades de servicios de información

**Actividades financieras y de seguros**

- 64 Actividades de servicios financieros, excepto las de seguros y fondos de pensiones
- 65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- 66 Actividades auxiliares de las actividades de servicios financieros

**Actividades profesionales, científicas y técnicas**

- 69 Actividades jurídicas y de contabilidad
- 70 Actividades de oficinas principales; actividades de consultoría de gestión

**Actividades de servicios administrativos y de apoyo**

- 80 Actividades de seguridad e investigación
- 81 Actividades de servicios a edificios y de paisajismo

**Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria**

- 84 Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria

**Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social**

- 86 Actividades de atención de la salud humana
- 87 Actividades de atención en instituciones
- 88 Actividades de asistencia social sin alojamiento

A partir de la lista de sectores de doble dígito que figura en el cuadro A1, el siguiente paso consistió en identificar las ocupaciones de cada uno de esos sectores tomando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08). Este ejercicio dio como resultado 40 categorías de ocupaciones, de las cuales se eliminaron aquellas que podían realizarse a distancia desde el hogar durante la pandemia. Aunque muchas de estas últimas son fundamentales para el funcionamiento de las economías y las sociedades, la posibilidad de trabajar desde casa permitió que los trabajadores no estuvieran expuestos al mismo riesgo que aquellos cuyos empleos requerían presencia física. Como se indica en la introducción, el informe se centra en los trabajadores clave expuestos al riesgo de contraer el virus causante de la COVID-19 como consecuencia de sus ocupaciones.

Las ocupaciones se identificaron como «teletrabajables» (es decir, compatibles con el teletrabajo) siguiendo las estimaciones mundiales de la OIT<sup>1</sup> y de Dingel y Neiman<sup>2</sup>. En el análisis de Dingel y Neiman se aplican las descripciones profesionales del programa estadounidense O\*NET (Occupational Information Network). Como este modelo se basa en datos de los Estados Unidos, se consideró este como un umbral superior de la capacidad de trabajar desde casa. Así, se da por supuesto que cualquier ocupación considerada no teletrabajable según los estándares de los Estados Unidos tampoco será teletrabajable en países con niveles más bajos de desarrollo económico. En las estimaciones de la OIT, que se basaron en una evaluación realizada por expertos mediante una encuesta Delphi, se asignaron probabilidades a las categorías de ocupación de la CIUO al nivel de tres dígitos en un conjunto de países de diferentes regiones y, a continuación, se agregaron los resultados por grupo de países según su nivel de ingresos. Se excluyeron de la lista aquellas ocupaciones a las que tanto la OIT como Dingel y Neiman asignaron puntuaciones altas de teletrabajabilidad<sup>3</sup>. Una vez eliminadas las ocupaciones teletrabajables, quedaron 25 categorías de ocupación a nivel de dos dígitos de la CIUO.

En este informe, los trabajadores clave se definen como los trabajadores en las 25 ocupaciones no teletrabajables del cuadro A2, que trabajan en los 47 sectores económicos clave del cuadro A1 (trabajadores clave = ocupaciones clave  $\cap$  sectores clave). El análisis estadístico de este informe se centra en los trabajadores de esta intersección<sup>4</sup>. En la mayoría de los sectores y ocupaciones existe una coincidencia sustancial entre ambas categorizaciones. En el gráfico A1 se ofrece una visión de conjunto de la coincidencia entre sectores y ocupaciones clave, basada en el promedio de los 90 países y territorios sobre los que se dispone de datos categorizados según la CIUO y la CIIU al nivel de dos dígitos. Así, por ejemplo, solo el 11 por ciento de los trabajadores de los sistemas alimentarios no estaban ocupados en sectores clave. Un ejemplo de esa excepción es el de los ayudantes de preparación de alimentos ocupados en la hostelería, que no fue un sector calificado como esencial. Los sistemas alimentarios, la salud, el comercio al por menor, la seguridad y el transporte coinciden en más del 80 por ciento con sectores clave. En las demás categorías —ocupaciones manuales, limpieza y saneamiento, y técnicos y otros trabajadores de apoyo— la coincidencia es menos robusta (oscila entre el 32 y el 48 por ciento), lo que indica la importante presencia de estas categorías de ocupación en todos los sectores económicos.

### ► Cuadro A2. Ocupaciones clave no teletrabajables en los ocho grupos de ocupaciones

#### Trabajadores de los sistemas alimentarios

- 61 Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias con destino al mercado
- 62 Trabajadores forestales calificados, pescadores y cazadores
- 63 Trabajadores agropecuarios, pescadores, cazadores y recolectores de subsistencia
- 92 Peones agropecuarios, pesqueros y forestales
- 94 Ayudantes de preparación de alimentos

#### Trabajadores de la salud

- 22 Profesionales de la salud
- 32 Profesionales de nivel medio de la salud
- 53 Trabajadores de los cuidados personales

#### Trabajadores del comercio al por menor

- 52 Vendedores
- 95 Vendedores ambulantes de servicios y afines

#### Trabajadores de seguridad

- 54 Personal de los servicios de protección

#### Trabajadores manuales

- 71 Oficiales y operarios de la construcción excluyendo electricistas

- 72 Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines

- 73 Artesanos y operarios de las artes gráficas

- 74 Trabajadores especializados en electricidad y la electrotecnología

- 75 Operarios y oficiales de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas, otros artesanos y afines

- 81 Operadores de instalaciones fijas y máquinas

- 82 Ensambladores

- 93 Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte

#### Trabajadores de limpieza y saneamiento

- 91 Limpiadores y asistentes

- 96 Recolectores de desechos y otras ocupaciones elementales

#### Trabajadores del transporte

- 83 Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles

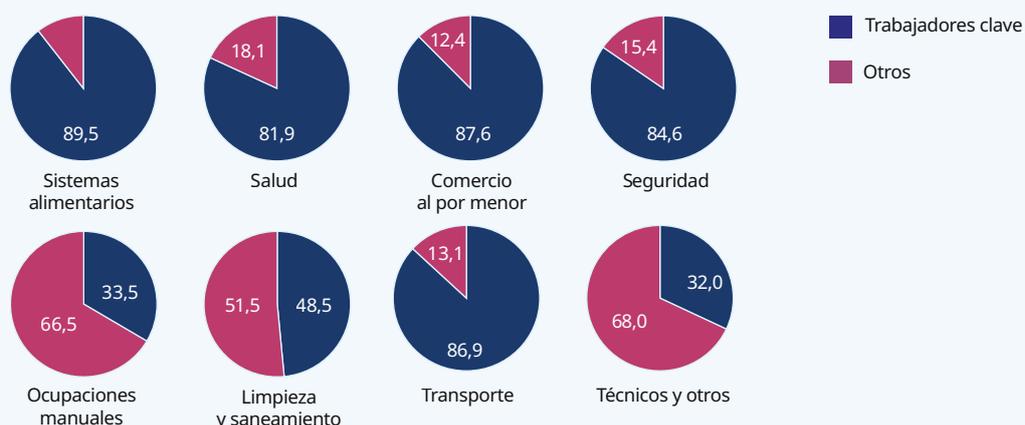
#### Trabajadores técnicos y administrativos

- 31 Profesionales de las ciencias y la ingeniería de nivel medio

- 44 Otro personal de apoyo administrativo

- 51 Trabajadores de los servicios personales

### ► Gráfico A1. Presencia de ocupaciones clave en sectores esenciales y no esenciales (en porcentaje)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de los 90 países y territorios enumerados en el cuadro A6.

Dado que la lista de trabajadores clave es muy amplia, en el informe a veces se desglosa el análisis para prestar más atención a los ocho grupos de ocupaciones agrupados en el gráfico A1 y enumerados en el cuadro A2, lo que permite estudiar con mayor detalle la experiencia y las preocupaciones de un grupo de trabajadores más definido.

En la sección 4.8, se limita el análisis a los trabajadores técnicos y administrativos, y se excluye a los trabajadores de los servicios personales (51), dado que esta categoría abarca un conjunto muy amplio de ocupaciones (por ejemplo, trabajadores de los sistemas alimentarios (512); revisores y cobradores de los transportes públicos (5112, trabajadores del transporte); supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos

(5151, trabajadores de limpieza y saneamiento)) que son clave pero pertenecen a los otros grupos de ocupaciones. Como los datos se limitan al nivel de dos dígitos y no pueden reasignarse, en aras de la exactitud se optó por eliminar a los trabajadores de los servicios personales (51) del análisis de los grupos de ocupaciones. No obstante, se incluye esta categoría en las cifras agregadas sobre trabajadores clave utilizadas en el informe. En conjunto, los trabajadores de los servicios personales constituyen solo el 1,8 por ciento de los trabajadores clave; por lo tanto, su exclusión no afecta a la distribución de los trabajadores clave por grupo profesional.

## Identificación de los trabajadores clave en la India

La clasificación nacional de ocupaciones (National Classification of Occupations, CNO 2004) utilizada en la Periodic Labour Force Survey (PLFS) de la India difiere ligeramente de la CIUO-08. Por ello se elaboró un cuadro de concordancias entre las dos clasificaciones para identificar en los datos de la PLFS las ocupaciones no teletrabajables (cuadro A2). Por ejemplo, según se recoge en el cuadro de concordancias, los empleos clasificados como «operadores de instalaciones fijas y máquinas» (código 81 de la CIUO-08) corresponden a las categorías «operadores de instalaciones fijas y afines» (código 81 de la NCO2004) y «operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores» (código 82 de la NCO2004) en la clasificación de la India.

## Identificación de los trabajadores clave en China

En el caso de China, la encuesta utilizada para estudiar la población de trabajadores clave es la de China Family Panel Studies (CFPS) de 2018. Al igual que la mayoría de las encuestas de hogares de China, esta no incluye una variable sectorial detallada basada en la clasificación CIU Rev. 4, sino que proporciona una agrupación de variables agregadas de trabajadores según la clasificación nacional de sectores económicos de China (GB/T 4754-2002), que consta de las 20 categorías siguientes:

- 1 Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca;
- 2 Minería;
- 3 Industrias manufactureras;
- 4 Producción y suministro de electricidad, gas y agua;
- 5 Construcción;
- 6 Comercio al por mayor y al por menor;
- 7 Transporte, almacenamiento y correo;
- 8 Servicios de alojamiento y restauración;
- 9 Transmisión de información, programas informáticos y servicios de tecnología de la información;
- 10 Actividades financieras;
- 11 Actividades inmobiliarias;
- 12 Arrendamiento y servicios a empresas;
- 13 Investigación científica y servicios técnicos;
- 14 Gestión de la conservación del agua, el medio ambiente y las infraestructuras públicas;
- 15 Servicios a domicilio, reparaciones y otros servicios;
- 16 Enseñanza;
- 17 Atención de la salud y asistencia social;
- 18 Cultura, deportes y entretenimiento;
- 19 Gestión pública, seguridad social y organizaciones sociales;
- 20 Organizaciones internacionales.

Dado que la lista detallada de sectores y servicios clave utilizada en la definición de trabajadores clave que figura en el cuadro A1 no está disponible en los datos de China, se adaptó el análisis examinando simplemente todos los sectores y servicios salvo los siguientes (según la clasificación china): 5 construcción; 8 servicios de alojamiento y

restauración; 11 actividades inmobiliarias; 16 enseñanza; 18 cultura, deportes y entretenimiento; 20 organizaciones internacionales.

Con esta metodología, es posible que se hayan clasificado erróneamente como «clave» algunos de los trabajadores encuestados en la CFPS, lo que no habría sido el caso si se hubiera utilizado la definición precisa. Por ejemplo, los trabajadores de la industria tabacalera pertenecen a la categoría «3 manufacturas» en la clasificación china y, por lo tanto, podrían considerarse «clave», ya que también trabajan en una ocupación no teletrabajable.

Para medir la sobrestimación de los trabajadores clave en China como resultado de esta metodología, se calculó la proporción media de trabajadores adicionales incluidos en la adaptación china de la definición de trabajadores clave tomando una muestra de economías de ingresos medianos altos (27 países). En estos países se habría añadido en promedio un 9 por ciento de trabajadores a la población de trabajadores clave si se hubiera aplicado la adaptación china. Dado que la población estimada de trabajadores clave en China es de un 44 por ciento, es probable que el 20 por ciento de ellos (=9/44) se hayan clasificado erróneamente como «clave».

Aunque las estimaciones correspondientes a China no se basan exactamente en la población de trabajadores clave definida para los demás países examinados en el informe, se han incluido en los resultados. No obstante, las estimaciones relativas a China parecen coincidir a grandes rasgos con los resultados correspondientes a los países de ingresos medianos altos en las distintas dimensiones estudiadas.

## A2. Datos para analizar la experiencia de los trabajadores y las empresas clave durante la pandemia de COVID-19 (capítulo 2)

### Análisis de la mortalidad por ocupación

El análisis de la mortalidad por ocupación presentado en la sección 2.1 se basa en las estadísticas vitales publicadas de los países que incluyen información sobre la ocupación (véase el cuadro A3). Las estadísticas vitales se elaboran a partir de los certificados de defunción expedidos por hospitales o médicos forenses. No son muestras y, por lo tanto, no tienen ponderaciones muestrales.

#### ► Cuadro A3. Estadísticas vitales utilizadas para el análisis de la morbilidad por ocupación

País	Nombre	Años
Brasil	Sistema de Informação sobre Mortalidade (SIM)	2019, 2020
Colombia	Defunciones No Fetales	2019, 2020
Costa Rica	Registro Civil: Total de Defunciones	2019, 2020
Estados Unidos	Sistema Nacional de Estadísticas Vitales (NVSS)	2020
México	Estadística de Defunciones Generales	2019, 2020

Para calcular las tasas de mortalidad por ocupación, hay que dividir el número de defunciones registradas en cada ocupación por el número de trabajadores. El número de trabajadores por ocupación procede de las encuestas de población activa de los respectivos países que figuran en el cuadro A6. Cuando no ha sido posible disponer de esta información, se han utilizado las variaciones del número de defunciones por ocupación.

## Entrevistas cualitativas

Las entrevistas analizadas en el capítulo 2 siguieron un cuestionario genérico de preguntas abiertas planteadas a los trabajadores, acerca de sus condiciones laborales antes de la pandemia, su experiencia de trabajo durante la pandemia y sus esperanzas y aspiraciones de cara al futuro, junto con apartados que recogían información sociodemográfica básica e información sobre la ocupación, la situación contractual y el lugar de trabajo de los entrevistados. En las entrevistas con pequeños empresarios, entre los que había trabajadores informales por cuenta propia, el cuestionario abierto contenía preguntas sobre las dificultades para operar durante la pandemia, cómo les habían afectado las medidas de confinamiento, el efecto sobre las ventas, los escollos de las cadenas de suministro y las dificultades para garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, incluido el suministro de EPP. El cuadro A4 muestra la distribución de las personas entrevistadas.

Atendiendo a la diversidad de países, sectores y ocupaciones abarcados, los entrevistadores adaptaron el cuestionario al contexto específico del país y del sector. Los entrevistados, elegidos mediante un muestreo intencionado, participaron en entrevistas individuales o en grupos de discusión, con el criterio explícito de que hubieran trabajado en el mismo puesto desde antes de la pandemia. La muestra de personas entrevistadas es representativa de todos los sectores y modalidades de trabajo, incluido el trabajo informal. Las entrevistas fueron analizadas por los autores de los estudios preliminares y por los autores de este informe, que codificaron una submuestra de las entrevistas utilizando el software de análisis de datos cualitativos Nvivo. Los nombres de los entrevistados se han modificado para proteger su anonimato.

### ▶ Cuadro A4. Número y distribución de trabajadores y pequeños empresarios entrevistados por sector de actividad y país, entrevistas individuales y grupos de discusión

<b>Sistemas alimentarios</b>	Argentina (9), Canadá (30), Filipinas (7), Ghana (4), India (rural) (48), India (urbana) (12), Kenya (5), Malasia (4), México (3), Perú (8), Sudáfrica (10), Türkiye (14)
<b>Salud</b>	Argentina (13), Filipinas (13), Ghana (16), India (16), Kenya (7), México (13), Perú (11), Türkiye (12)
<b>Comercio al por menor</b>	Argentina (6), India (rural) (1), Kenya (7), México (1), Perú (1)
<b>Seguridad</b>	Filipinas (2), India (6), Kenya (6), Malasia (4), México (3)
<b>Ocupaciones manuales</b>	Filipinas (2), Perú (4), Sudáfrica (1)
<b>Limpieza y saneamiento</b>	Argentina (6), India (12), Malasia (4), Perú (5), República de Corea (8), Türkiye (3)
<b>Transporte</b>	Argentina (6), Filipinas (3), Ghana (7), Kenya (4), Malasia (4), México (3), Perú (8), República de Corea (6), Sudáfrica (2)
<b>Técnicos y administrativos</b>	Filipinas (2), Ghana (5), India (rural) (1), Kenya (1), México (9), Perú (8), República de Corea (2), Sudáfrica (2), Türkiye (1)
<b>Pequeños empresarios (sectores clave)</b>	Argentina (11), Filipinas (4), Ghana (13), India (rural) (55), India (urbana) (4), Kenya (16), Malasia (4), México (10), Perú (8), Türkiye (11)

**Nota:** Datos procedentes de estudios preliminares elaborados para la OIT.

## Análisis de las empresas clave

El análisis de las empresas clave durante la pandemia de COVID-19 se basa en las Encuestas de Empresas del Banco Mundial (WBES) y las encuestas de seguimiento de empresas sobre la COVID-19 (COV-ES), asimismo del Banco Mundial. WBES es un conjunto de datos representativos a escala nacional de empresas registradas en el sector privado con cinco o más empleados. La muestra de las COV-ES está formada por empresas encuestadas en las rondas de referencia de WBES realizadas entre 2016 y 2020, a las cuales se volvió a entrevistar. En la sección 2.3 se utiliza la primera ronda de datos COV-ES, que tiene la mayor cobertura y es comparable entre países. Se recopilan listas de distintas fuentes (desde documentos oficiales hasta periódicos) que incluyen definiciones de los sectores esenciales y se traducen a la codificación sectorial de las WBES, ya sea mediante una correspondencia cruzada o cotejando las

► **Cuadro A5. Resumen de la muestra y países excluidos**

Países de las encuestas COV-ES incluidos en la muestra:	
Albania, Armenia, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Chequia, Chipre, Croacia, El Salvador, Eslovenia, Estonia, Federación de Rusia, Georgia, Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, Italia, Jordania, Líbano, Mongolia, Montenegro, Mozambique, República de Moldova, Rumania, Serbia, Sudáfrica, Zimbabwe	
Países de las encuestas COV-ES excluidos de la muestra:	
<b>Sin año de referencia</b>	Panamá
<b>Sin lista de ocupaciones esenciales</b>	Belarús, Chad, Guinea, Kazajstán, Letonia, Lituania, Macedonia del Norte, Nicaragua, Níger, Somalia, Togo, Zambia
<b>Sin variaciones en la lista</b>	Bulgaria, Eslovaquia, Malta, Marruecos, Polonia, Portugal

descripciones sectoriales con las definiciones sectoriales de la CIIU Rev. 3.1. Los empresarios o directivos encuestados redactaron una frase o anotaron varias palabras clave para describir la actividad principal de la empresa. A partir de la lista de sectores clave, se crea una variable que indica si la empresa opera en un sector clave del país correspondiente, o si produce un bien u ofrece un servicio que se define como clave. Líbano es la excepción, ya que los datos de la encuesta incluyen una variable que indica si la empresa es clave o no. La muestra final consta de 27 países (véase el cuadro A5).

Las encuestas WBES excluyen a las empresas de los sectores agropecuario, minero y varios sectores de servicios, como la atención de la salud y la asistencia social, las actividades inmobiliarias y las actividades de investigación y desarrollo. La clasificación sectorial se basa en la CIIU Rev. 3.1. Los sectores incluidos son las industrias manufactureras (sección D), la construcción (sección F), el comercio al por mayor y al por menor (sección G), hoteles y restaurantes (sección H), transporte, almacenamiento y comunicaciones (sección I), y tecnología de la información (división 72). Al excluirse el sector agropecuario, los datos no son representativos de todos los sectores clave de los países.

## A3. Microdatos para analizar las características sociodemográficas y las condiciones laborales de los trabajadores clave

Para el análisis de las características sociodemográficas y las condiciones de trabajo se utilizaron datos representativos y armonizados de encuestas de población activa y de hogares de 90 países. Estos datos se obtuvieron del repositorio de microdatos y la colección de microdatos armonizados de la OIT<sup>5</sup>. Estos datos constituyen la base del repositorio ILOSTAT, que proporciona información exhaustiva e indicadores sobre temas relacionados con el mercado laboral. En concreto, el Departamento de Estadística de la OIT identifica, obtiene y trata fuentes nacionales primarias de estadísticas del trabajo, además de confirmar la calidad de los datos. También crea variables e indicadores de manera armonizada, estableciendo la correspondencia de los microdatos nacionales con las clasificaciones internacionales normalizadas, como la CIUO y la CIIU para las categorías de ocupaciones y sectores, respectivamente, al nivel de dos dígitos<sup>6</sup>. Por lo tanto, el repositorio de microdatos y la colección de microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT) son una fuente fundamental para este informe. En unos pocos países, los datos de las encuestas de población activa y de hogares se completaron con fuentes de microdatos a las que se accedió a través de consultores nacionales. Estos países son Australia, China, la Federación de Rusia, la India y Ucrania.

En el cuadro A6 se enumeran los 90 países y sus fuentes de datos nacionales. Todas estas fuentes de países se utilizan en el capítulo 1 para clasificar las categorías de ocupaciones clave y para analizar las características sociodemográficas

de los trabajadores clave. En cambio, en los capítulos 3 y 4, el análisis de las condiciones de trabajo de los empleados clave se basa en submuestras de encuestas seleccionadas entre las que figuran en el cuadro A6. Para cada variable, se excluyen del análisis descriptivo las encuestas nacionales que carecen de una determinada pregunta o en las cuales se constata una elevada proporción de valores faltantes (véase el cuadro A7). En el cuadro A8 se enumeran las variables sobre las que solo se dispone de datos en las encuestas de un menor número de países.

Para el análisis descriptivo de los riesgos físicos y psicosociales del capítulo 3 se utilizaron otras fuentes de microdatos, a saber: la Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2015), la Encuesta Telefónica Europea sobre las Condiciones de Trabajo (2021), American Life Panel (American Working Conditions Survey, 2015) y American Life Panel (Omnibus Survey, 2021, ronda 10).

El análisis se limita a los datos sobre trabajadores ocupados. La mayoría de las encuestas de población activa se estructuran según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), que designa seis categorías: 1) empleados; 2) empleadores; 3) trabajadores por cuenta propia; 4) miembros de cooperativas de productores; 5) trabajadores familiares auxiliares, y 6) trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo. El informe se basa en la designación desarrollada por ILOSTAT, según la cual la situación en el empleo se agrupa en dos categorías: *a*) trabajadores asalariados o a sueldo (también denominados empleados), y *b*) trabajadores independientes (incluidas las subcategorías de trabajadores independientes con empleados (empleadores), trabajadores independientes sin empleados (trabajadores por cuenta propia), miembros de cooperativas de productores, y trabajadores familiares auxiliares). Aunque los trabajadores familiares auxiliares no suelen estar remunerados, se considera que tienen un empleo dada su contribución a los ingresos familiares. También se incluye a los trabajadores agropecuarios de subsistencia (categoría 63 de la CIUO-08), que suelen clasificarse como trabajadores independientes o trabajadores familiares auxiliares en las encuestas de población activa. Otras formas de trabajo no remunerado, como el trabajo de cuidados en el hogar, quedan fuera de estas delimitaciones estadísticas, por lo que no se tienen en cuenta en el análisis.

En todas las estimaciones internacionales, cada país se pondera por igual. Esta decisión pone de relieve la importancia de las instituciones y políticas específicas de cada país. Una alternativa, ponderar cada país por el número de individuos que trabajan, daría más importancia a los países con mayor número de trabajadores. Esto habría provocado que los resultados estuvieran determinados por los países más poblados, difuminando las variaciones entre países.

▶ **Cuadro A6. Fuentes de datos nacionales utilizadas para clasificar y analizar las características y condiciones laborales de los trabajadores clave**

País/territorio	Encuesta	Año	Grupo según nivel de ingresos (clasificación del Banco Mundial)
<b>Afganistán</b>	Living Conditions Survey	2017	Ingresos bajos
<b>Albania</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Angola</b>	Inquérito ao emprego	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Australia</b>	Household Income and Labour Dynamics	2019	Ingresos altos
<b>Austria</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Bangladesh</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos medianos bajos
<b>Barbados</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Belarús</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Bolivia (Estado Plurinacional de)</b>	Encuesta de Hogares	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Bosnia y Herzegovina</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Botswana</b>	Multi-topic Household Survey	2019	Ingresos medianos altos
<b>Brasil</b>	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	2019	Ingresos medianos altos

## ► Cuadro A6. (continuación)

País/territorio	Encuesta	Año	Grupo según nivel de ingresos (clasificación del Banco Mundial)
<b>Brunei Darussalam</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Burkina Faso</b>	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERIESI)	2018	Ingresos bajos
<b>Camboya</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Chequia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>China</b>	China Family Panel Studies	2018	Ingresos medianos altos
<b>Chipre</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Côte d'Ivoire</b>	Enquête Nationale sur l'Emploi	2019	Ingresos medianos altos
<b>Ecuador</b>	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2019	Ingresos medianos altos
<b>Egipto</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>El Salvador</b>	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Eslovaquia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Estados Unidos</b>	Current Population Survey	2019	Ingresos altos
<b>Eswatini</b>	Encuesta de Población Activa	2016	Ingresos medianos bajos
<b>Etiopía</b>	National Labour Force and Migration Survey	2013	Ingresos bajos
<b>Federación de Rusia</b>	Encuesta de Población Activa y, para el análisis salarial, Survey of Income and Participation in Social Programs	2019	Ingresos medianos altos
<b>Fiji</b>	Employment and Unemployment Survey	2016	Ingresos medianos altos
<b>Filipinas</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Francia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Gambia</b>	Encuesta de Población Activa	2012	Ingresos bajos
<b>Georgia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Ghana</b>	Encuesta de Población Activa	2015	Ingresos medianos bajos
<b>Grecia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Guatemala</b>	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida	2014	Ingresos medianos altos
<b>Guyana</b>	Encuesta de Población Activa	2018	Ingresos medianos altos
<b>Honduras</b>	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	2019	Ingresos medianos bajos
<b>India</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Irán (República Islámica del)</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Islas Cook</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos

► **Cuadro A6. (continuación)**

País/territorio	Encuesta	Año	Grupo según nivel de ingresos (clasificación del Banco Mundial)
<b>Islas Marshall</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2019	Ingresos medianos altos
<b>Islas Salomón</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2013	Ingresos medianos bajos
<b>Israel</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos altos
<b>Jordania</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Kenya</b>	Household Budget Survey	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Kirguistán</b>	Encuesta de Población Activa	2018	Ingresos medianos bajos
<b>Kiribati</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Kosovo</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Lesotho</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Líbano</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Liberia</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos bajos
<b>Macedonia del Norte</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Madagascar</b>	Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENESI)	2015	Ingresos bajos
<b>Maldivas</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2019	Ingresos medianos altos
<b>México</b>	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	2019	Ingresos medianos altos
<b>Micronesia (Estados Federados de)</b>	Household Income and Expenditure Survey	2014	Ingresos medianos bajos
<b>Mongolia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Mozambique</b>	Inquérito sobre orçamento familiar	2015	Ingresos bajos
<b>Myanmar</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Nepal</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos medianos bajos
<b>Níger</b>	Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel (ENESI)	2017	Ingresos bajos
<b>Nigeria</b>	Socio Economic Survey	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Pakistán</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Palau</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2014	Ingresos altos
<b>Panamá</b>	Encuesta de Mercado Laboral	2014	Ingresos altos
<b>Portugal</b>	Inquérito ao Emprego	2019	Ingresos altos
<b>Reino Unido</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>República Democrática Popular Lao</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos medianos bajos

## ► Cuadro A6. (continuación)

País/territorio	Encuesta	Año	Grupo según nivel de ingresos (clasificación del Banco Mundial)
<b>República Dominicana</b>	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo	2019	Ingresos medianos altos
<b>Samoa</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos medianos altos
<b>Serbia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Seychelles</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos altos
<b>Sierra Leona</b>	Integrated Household Survey	2018	Ingresos bajos
<b>Sri Lanka</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Suiza</b>	Enquête suisse sur la population active	2019	Ingresos altos
<b>Suriname</b>	Survey of Living Conditions	2016	Ingresos medianos altos
<b>Tailandia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Territorio palestino ocupado</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Timor Leste</b>	Encuesta de Población Activa	2016	Ingresos medianos bajos
<b>Togo</b>	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel (ERIESI)	2017	Ingresos bajos
<b>Tonga</b>	Encuesta de Población Activa	2018	Ingresos medianos altos
<b>Túnez</b>	Labour Market Panel Survey	2014	Ingresos medianos bajos
<b>Türkiye</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos altos
<b>Tuvalu</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2016	Ingresos medianos altos
<b>Ucrania</b>	Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey	2012	Ingresos medianos bajos
<b>Uganda</b>	Encuesta de Población Activa	2017	Ingresos bajos
<b>Uruguay</b>	Encuesta Continua de Hogares	2019	Ingresos altos
<b>Vanuatu</b>	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Zambia</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos
<b>Zimbabwe</b>	Encuesta de Población Activa	2019	Ingresos medianos bajos

**Nota:** Los datos proceden del repositorio de microdatos y de la colección de microdatos armonizados de la OIT (ILOSTAT), excepto los de Australia, China, la Federación de Rusia, la India y Ucrania, a los que se accedió a través de consultores nacionales.

► **Cuadro A7. Países/territorios faltantes en los estadísticos descriptivos**

Variable	Países/territorios faltantes
<b>Grupos de ocupaciones</b>	Egipto, Fiji, Georgia, Kenya, Kirguistán, Madagascar, Timor-Leste (seguridad), Ucrania
<b>Edad</b>	Ninguna
<b>Género</b>	Ninguna
<b>Nivel de estudios</b>	Albania, Islas Salomón, Kirguistán, Myanmar
<b>Situación laboral</b>	Federación de Rusia
<b>Condición de migrante (nacido en el extranjero)</b>	Afganistán, Albania, Australia, Barbados, Belarús, Bolivia (Estado Plurinacional de), Botswana, Brasil, China, Egipto, El Salvador, Etiopía, Federación de Rusia, Filipinas, Georgia, Guatemala, India, Irán (República Islámica del), Kirguistán, Líbano, Macedonia del Norte, Madagascar, Mozambique, Myanmar, Nepal, Níger, Pakistán, Panamá, Reino Unido, Samoa, Serbia, Seychelles, Sierra Leona, Sri Lanka, Tailandia, territorio palestino ocupado, Timor-Leste, Túnez, Ucrania, Vanuatu
<b>Empleo en el sector público</b>	Australia, Belarús, Chequia, Chipre, Federación de Rusia, Gambia, India, Israel, Kenya, Portugal, Timor-Leste
<b>Empleo temporal</b>	Afganistán, Australia, Barbados, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Brunei Darussalam, Burkina Faso, China, Côte d'Ivoire, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, Eswatini, Guatemala, Honduras, Irán (República Islámica del), Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Israel, Kenya, Kiribati, Kirguistán, Líbano, Liberia, Madagascar, México, Micronesia (Estados Federados de), Myanmar, Nigeria, Palau, Panamá, República Democrática Popular Lao, Sierra Leona, Suriname, Tailandia, territorio palestino ocupado, Timor-Leste, Togo, Tonga, Tuvalu, Uruguay, Vanuatu
<b>Horario de trabajo</b>	Barbados, Fiji, Kiribati, Mozambique, Nigeria, Samoa, Suriname, Túnez, Vanuatu
<b>Seguridad social</b>	Afganistán, Australia, Austria, Barbados, Belarús, Chipre, Chequia, Eslovaquia, Estados Unidos, Etiopía, Federación de Rusia, Filipinas, Francia, Grecia, Irán (República Islámica del), Islas Salomón, Israel, Micronesia (Estados Federados de), Níger, Nigeria, Palau, Portugal, Reino Unido, Suiza, Suriname, Tailandia, Timor-Leste, Túnez, Tuvalu, Ucrania
<b>Remuneración</b>	Afganistán, Angola, Austria, Barbados, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brunei Darussalam, Burkina Faso, Chequia, Chipre, Eslovaquia, Eswatini, Etiopía, Fiji, Gambia, Georgia, Irán (República Islámica del), Islas Cook, Islas Marshall, Islas Salomón, Israel, Kirguistán, Kiribati, Kosovo, Lesotho, Liberia, Macedonia del Norte, Micronesia (Estados Federados de), Mongolia, Mozambique, Myanmar, Níger, Nigeria, Pakistán, Palau, Seychelles, Sierra Leona, Suriname, territorio palestino ocupado, Timor-Leste, Tonga, Túnez, Türkiye, Tuvalu, Vanuatu, Zimbabwe

► **Cuadro A8. Países/territorios incluidos en los estadísticos descriptivos**

Variable	Países/territorios incluidos
<b>Empleo a tiempo parcial</b>	Bangladesh, Eslovaquia, Estados Unidos, Grecia, Kirguistán, Lesotho, Reino Unido, territorio palestino ocupado, Türkiye, Zambia
<b>Formación en los últimos 12 meses</b>	Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Burkina Faso, Chipre, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Serbia, Suecia, Suiza, Togo, Türkiye, Uganda
<b>Asistencia a cursos de EFTP en cualquier momento</b>	Bangladesh, Burkina Faso, Camboya, Egipto, Etiopía, Federación de Rusia, Francia, Fiji, Jordania, Kenya, Líbano, Liberia, Madagascar, Nepal, Níger, Pakistán, Reino Unido, República Democrática Popular Lao, Serbia, Suiza, Timor-Leste, Togo, Türkiye, Viet Nam, Zimbabwe

## A4. Análisis de la brecha salarial entre empleados clave y otros empleados

Para estimar la brecha salarial observada entre los asalariados clave y los demás asalariados, se calcula para cada país una descomposición con la técnica econométrica Blinder-Oaxaca. En primer lugar, se estiman ecuaciones salariales por separado para los asalariados clave y los demás. A continuación, los parámetros estimados de las ecuaciones se utilizan para descomponer la brecha salarial media en una parte explicada por las características observables consideradas en las ecuaciones, y una parte inexplicada.

Formalmente, las ecuaciones salariales estimadas son las siguientes:

$$W_K = X_K \beta_K + \epsilon_K$$

$$W_O = X_O \beta_O + \epsilon_O$$

donde  $W_{\_}$  es el logaritmo del salario por hora de los empleados clave ( $K$ ) y de los demás asalariados ( $O$ ), y  $X_{\_}$  es un vector de variables que incluye un término constante y variables ficticias que describen las características observables de los empleados: edad, nivel de estudios, número de horas trabajadas por semana (menos de 20, entre 20 y 40, más de 40) y sector de trabajo (público/privado). En este marco, la brecha salarial media se calcula como la suma de dos componentes:

$$\bar{W}_O - \bar{W}_K = (\bar{X}_O - \bar{X}_K) \hat{\beta}_O + \bar{X}_K (\hat{\beta}_O - \hat{\beta}_K)$$

donde  $(\bar{X}_O - \bar{X}_K) \hat{\beta}_O$  es la parte explicada, atribuible a las diferencias de capital humano entre empleados clave y no clave, y  $(\hat{\beta}_O - \hat{\beta}_K) \bar{X}_K$  es la parte inexplicada de la brecha salarial. Es decir, la parte explicada de la brecha corresponde a la diferencia en los salarios por hora de los empleados clave y los demás empleados, atribuible a las diferencias en la composición de los trabajadores en cuanto a las variables de edad, nivel de estudios, tiempo de trabajo y sector de actividad. La parte inexplicada de la brecha salarial se debe a factores no considerados en la descomposición, como la infravaloración del trabajo realizado por los trabajadores clave.

# Notas

- 1 OIT, 2020o.
- 2 Dingel y Neiman, 2020.
- 3 Conviene precisar que los dos indicadores de la capacidad para trabajar desde casa están muy correlacionados, y no hay discrepancias en cuanto a la clasificación de las ocupaciones.
- 4 Cuando hay excepciones, se indican mediante una mención en el texto o una nota al cuadro o gráfico correspondiente.
- 5 OIT, 2018e; OIT, s. f. *a*).
- 6 En la OIT se están poniendo en marcha iniciativas para ampliar estas clasificaciones a niveles de agregación más detallados.