



► Monitoreo de los mercados laborales en medio de los bloqueos para contener el virus COVID-19: Contenido esencial de la encuesta de fuerza de trabajo (EFT) y tratamiento de grupos especiales



Tabla de contenido

I.	Mercados laborales y trabajo no remunerado en el contexto de COVID-19.....	3
II	Normas sobre estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización laboral	4
	Medidas mejoradas para el monitoreo del mercado laboral	4
	Monitoreo de formas de trabajo no remuneradas.....	5
	Establecimiento de prioridades para la medición.....	5
	Mantener consistencia en la medición	5
III.	Estadísticas esenciales de la EFT y elementos de recopilación de datos durante la pandemia de COVID-19.....	6
	Estadísticas e indicadores prioritarios derivados de la EFT	6
	Elementos prioritarios en la recopilación de datos de la EFT	7
IV.	Tratamiento de casos especiales durante la recolección de datos.....	9
	Identificación de personas empleadas.....	9
	Personas ocupadas trabajando	9
	Personas ocupadas, ausentes del trabajo en la semana de referencia	10
	Horas efectivamente trabajadas	12
	Personas subocupadas por insuficiencia de tiempo de trabajo.....	13
	Personas desocupadas	15
	Fuerza de trabajo potencial	17
V.	Implicaciones para el contenido del cuestionario EFT	17
	Ayudas para el entrevistador y ejemplos para ayudar a contextualizar preguntas críticas	17
	Preguntas sobre "ausencia de un trabajo o negocio"	18
	Elementos de datos adicionales para vincular los resultados del mercado laboral con la pandemia de COVID-19.....	21
VI.	Resumen.....	23

Monitoreo de los mercados laborales en medio de los bloqueos para contener el virus COVID-19: Contenido esencial de la encuesta de fuerza de trabajo (EFT) y tratamiento de grupos especiales

1. La pandemia de COVID-19 ha desencadenado una serie de medidas sin precedentes por parte de los países para contener su propagación y reducir la pérdida de vidas humanas. El distanciamiento social y los bloqueos generales se están convirtiendo en una parte de la vida cotidiana en muchos países con ramificaciones masivas para los mercados laborales y el sustento de las personas. En un momento en que los gobiernos comienzan a establecer planes para estabilizar la economía y apoyar los medios de vida, las encuestas de hogares necesarias para monitorear los mercados laborales e informar la toma de decisiones también se ven gravemente afectadas.
2. Los tipos de respuesta de las oficinas nacionales de estadística (ONE) varían sustancialmente, desde reducir el contenido de la encuesta para mantener las tasas de respuesta, aumentar el contenido para comprender mejor los impactos o no cambiar el contenido por la necesidad de mantener las operaciones como están, al tiempo que se aclara a los entrevistadores cómo registrar los diferentes impactos de COVID-19 que se encontrarán, algo que puede ser ambiguo dada la naturaleza sin precedentes de la situación.
3. Esta nota proporciona orientación para las ONE que actualmente pueden mantener las operaciones de la encuesta de fuerza de trabajo (EFT) sobre cómo aplicar los últimos estándares internacionales para mantener un conjunto básico de estadísticas de la fuerza de trabajo para el monitoreo en un contexto de cierres gubernamentales e incertidumbre generalizada. En particular, la nota destaca la gama de temas a priorizar y proporciona orientación sobre el tratamiento de casos especiales, cada vez más frecuentes, como las ausencias de trabajo de duración incierta, el cierre de negocios y la reducción en general de la actividad de búsqueda de trabajo.
4. La guía se está desarrollando en medio de una situación en rápida evolución. Deberá adaptarse al contexto nacional y a las circunstancias cambiantes. Sin embargo, la nota subraya la importancia de mantener la coherencia en cómo medir los indicadores principales, como las tasas de ocupación y desocupación, siguiendo los estándares internacionales establecidos. Al mismo tiempo, enfatiza la necesidad de expandir el rango de estadísticas y análisis reportados más allá de los indicadores básicos del mercado laboral, para apoyar un monitoreo más amplio e informar mejor la toma de decisiones.
5. La nota está estructurada de la siguiente manera: la **Parte I** describe algunos de los principales cambios que tienen lugar en los mercados laborales como resultado de la pandemia de COVID-19. **Parte II** destaca elementos clave de las últimas normas internacionales que son particularmente relevantes para la situación actual. La **Parte III** enumera los indicadores y desgloses esenciales, así como los temas relacionados con la EFT a priorizar en la recopilación de datos bajo las actuales condiciones. La **Parte IV** proporciona orientación sobre el tratamiento de casos y situaciones especiales que requieren mayor aclaración en la recopilación de datos. La **Parte V** ilustra cómo se pueden introducir estas aclaraciones en los cuestionarios de la EFT y destaca la información

relacionada que se puede capturar para vincular los cambios observados más directamente a la pandemia de COVID-19.

I. Mercados laborales y trabajo no remunerado en el contexto de COVID-19

6. Si bien aún es temprano, los impactos de la pandemia de COVID-19 en los mercados laborales ya son amplios, y afectan a muchas, si no a la mayoría de las personas, de muchas maneras diferentes. Para trabajadores de la salud, trabajadores en las emergencias, voluntarios y otras personas en ocupaciones e industrias críticas, ha significado aumentos repentinos en las cargas de trabajo y horas de trabajo, así como cambios en los arreglos de trabajo y las condiciones de trabajo. Para muchos otros trabajadores, la introducción de medidas de distanciamiento social, bloqueos y restricciones relacionadas para aplanar la curva de infecciones, ha tenido consecuencias muy diferentes, incluida la reducción de horas de trabajo, teletrabajo, licencias obligatorias de duración incierta, despidos, pérdida de empleos y cierres de negocios.
7. Al mismo tiempo, se han puesto a disposición nuevas oportunidades de puestos de trabajo en industrias y ocupaciones seleccionadas, mientras que en otros sectores prevalece la congelación de nuevas contrataciones. Muchos de los que de otra manera estarían buscando nuevos empleos o iniciando su propio negocio, ahora esperan a que las condiciones mejoren. Otros están recurriendo a fuentes alternativas de sustento, incluida la agricultura de subsistencia, o dejan de estar disponibles para trabajar debido a una enfermedad propia o al aumento de las responsabilidades de cuidado familiar. Sin embargo, otros han desistido por completo debido a la falta de demanda o preocupaciones justificadas por su salud y seguridad.
8. El salario reducido y la pérdida de ingresos ya están afectando a muchas personas. Los gobiernos están tomando medidas al anunciar paquetes de ayuda de emergencia y otras medidas para apoyar a los afectados por los bloqueos generales. Sin embargo, van aumentando también las preocupaciones sobre el impacto desproporcionado en los grupos más vulnerables, incluidas las personas con empleos o negocios informales, las mujeres con responsabilidades de cuidado familiar, los trabajadores migrantes, los trabajadores manuales y aquellos en las ocupaciones e industrias más afectadas, etc.
9. Reflejar estos cambios de gran alcance en las condiciones actuales de emergencia sanitaria plantea desafíos importantes para las estadísticas laborales y las EFT utilizadas para producirlas. Las normas estadísticas internacionales actualmente vigentes proporcionan un conjunto sólido de recomendaciones destinadas a capturar estas situaciones. La pandemia de COVID-19 y las medidas introducidas para contenerla, sin embargo, no tienen precedentes y requerirá que se hagan algunas aclaraciones a los estándares, para apoyar el monitoreo continuo y dirigido.

II Normas sobre estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización laboral

10. Las normas internacionales más recientes que subyacen a los indicadores clave para monitorear los mercados laborales fueron adoptadas en 2013 por la 19ª CIET¹. En ese momento, se introdujeron una serie de revisiones importantes en respuesta a la crisis financiera de 2008 y la consiguiente crisis laboral con el objetivo explícito de permitir que los indicadores principales del mercado laboral reflejaran mejor las condiciones cambiantes a lo largo del tiempo, en diferentes contextos y para diferentes grupos –en particular, mujeres, personas jóvenes y personas de edad avanzada, población en áreas rurales. Estas mismas recomendaciones ahora son críticas para apoyar el monitoreo continuo de los mercados laborales en medio de la propagación del virus COVID-19. Mientras que los países difieren en el grado en que han implementado estos estándares en la EFT nacional, sin embargo, brindan una base sólida sobre la cual guiar las decisiones con respecto a la información prioritaria a recopilar, el tratamiento de casos especiales y la gama de indicadores y estadísticas a producir.

Medidas mejoradas para el monitoreo del mercado laboral

11. Entre las características clave introducidas por las normas de la 19ª CIET se encuentra un concepto más restringido de ocupación para capturar a personas con empleos y negocios que generan ingresos. En el contexto actual, las estadísticas alineadas con el nuevo concepto de ocupación, permitirán un monitoreo más específico de los impactos inmediatos de la pandemia de COVID-19 en la economía de mercado, en la capacidad de las personas para generar ingresos a través de su trabajo y en el alcance de la pérdida de puestos de trabajo.
12. Para medir la ocupación, los estándares introdujeron un conjunto actualizado de pautas sobre cómo tratar a las personas ausentes de sus trabajos en el período de referencia. En las condiciones actuales, con las masivas interrupciones en las cadenas de suministro, los cierres gubernamentales y otras restricciones vigentes, la captura de información sobre las ausencias del trabajo serán particularmente importantes para evaluar algunos de los impactos de la pandemia en el mercado laboral. El tratamiento consistente de las razones específicas de ausencia, con algunas aclaraciones requeridas como se describe a continuación, y seguir los principios subyacentes integrados en los estándares, será importante para apoyar el monitoreo continuo.
13. También se introdujeron nuevas medidas de subutilización laboral para apoyar evaluaciones más amplias de cómo los mercados laborales responden a las condiciones económicas cambiantes. Es importante destacar que los estándares destacan que la desocupación por sí sola no es suficiente como indicador del desempeño del mercado laboral. Más bien, la desocupación debe complementarse con otras medidas de subutilización laboral, incluida la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo y la fuerza de trabajo potencial. Junto con las nuevas medidas de subutilización, los estándares subrayan aún más la importancia de identificar un conjunto mínimo de indicadores relevantes a nivel nacional. Las medidas destacadas de particular relevancia en el contexto actual incluyen: indicadores para trabajadores con horario reducido debido a razones

¹ OIT (2013) Resolución I sobre estadísticas de trabajo, ocupación y subutilización laboral. 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: OIT.

económicas, trabajadores con horas de trabajo excesivas, buscadores de trabajo desalentados, perdedores recientes y, según el contexto nacional, trabajadores en trabajos informales.

Monitoreo de formas de trabajo no remuneradas

14. Junto con estas mejoras en las estadísticas del mercado laboral, las normas también introdujeron un conjunto de conceptos y pautas para promover la medición de formas de trabajo no remuneradas, incluido el trabajo de producción para uso propio (que abarca la producción de bienes para uso final propio y el trabajo no remunerado doméstico y de cuidado), trabajo voluntario y trabajo en prácticas no remunerado. Monitorear la participación particularmente en el trabajo voluntario y el trabajo de producción para uso propio servirá para proporcionar una comprensión mucho más amplia de las diferentes formas en que las personas y las comunidades han respondido para hacer frente y construir resiliencia durante la pandemia. También permitirán una evaluación más completa del impacto diferenciado para diversos grupos de la población, en particular, por género, nivel de ingresos, tipo de localidad, grupo étnico, etcétera.

Establecimiento de prioridades para la medición

15. Mientras que proporciona un conjunto integral de conceptos y pautas para monitorear los mercados laborales y las formas de trabajo no remuneradas, los estándares enfatizan la importancia de establecer prioridades para la medición. No todos los indicadores son necesarios con la misma frecuencia ni con una sola fuente de datos. Las normas proporcionan una guía clara para seleccionar un conjunto mínimo de indicadores del mercado laboral para mediciones frecuentes, y planean el monitoreo de otros temas relacionados con el trabajo a intervalos más largos. La priorización será particularmente importante en las condiciones actuales y debe tener en cuenta el contexto nacional, los desafíos actuales para mantener las operaciones de la EFT, opciones para la recolección de datos a través de encuestas o módulos retrospectivos una vez que mejoren las condiciones, así como la disponibilidad de fuentes de datos alternativas y complementarias, en particular, datos de encuestas de establecimientos, registros administrativos, encuestas de evaluación rápida, encuestas de opinión, así como big data.

Mantener consistencia en la medición

16. La consistencia en la medición será esencial para mantener un conjunto coherente de indicadores principales del mercado laboral que respondan a las condiciones cambiantes y que, al mismo tiempo, respalden comparaciones a lo largo del tiempo y entre contextos. No se recomienda introducir enmiendas temporales o revisiones significativas a las definiciones operativas utilizadas en la EFT. En medio de los desafíos del mantenimiento de las operaciones de la EFT, la cobertura y las tasas de respuesta, la introducción de cambios en las definiciones o el tratamiento de los grupos seleccionados pueden afectar gravemente la calidad e integridad general de los datos.
17. Las revisiones repentinas también pueden resultar en una pérdida de credibilidad y confianza por parte de los usuarios si los cambios no se discuten o no se comunican bien, y si las estadísticas resultantes no pueden reflejar los variados impactos que tienen lugar en el mercado laboral y para diferentes grupos de población. La consistencia y la estabilidad en la medición durante este tiempo serán primordiales para permitir el monitoreo, mantener la transparencia y apoyar evaluaciones informadas.

III. Estadísticas esenciales de la EFT y elementos de recopilación de datos durante la pandemia de COVID-19

Estadísticas e indicadores prioritarios derivados de la EFT

18. Según lo promovido por las normas internacionales, los países deberán priorizar un conjunto de indicadores relevantes pero diversos para monitorear los amplios impactos de la pandemia COVID-19 ya visibles. El rango de los indicadores relevantes es posible que difiera según el contexto nacional, el alcance de las restricciones implementadas para contener la propagación del virus COVID-19, así como su impacto en las operaciones de la EFT.
19. Como mínimo, el conjunto debe incluir indicadores básicos del mercado laboral tales como: tasa de participación en la fuerza laboral, relación empleo/población, medidas de subutilización laboral que abarcan las tasas de desocupación, subocupación por insuficiencia de tiempo y la fuerza de trabajo potencial. Asimismo, debe incluir porcentajes para grupos seleccionados, como personas ocupadas ausentes del trabajo, personas que trabajan más horas de lo habitual, personas que trabajan menos horas de lo habitual, solicitantes de empleo desalentados, personas que perdieron recientemente su puesto de trabajo, entre otros.
20. Serán necesarios también una desagregación y análisis más profundos para identificar grupos particularmente afectados e informar acciones políticas específicas. Particularmente relevantes serán los desgloses y el análisis de:
 - Personas ausentes del trabajo por el motivo de la ausencia, la duración y pago (según corresponda);
 - Personas ocupadas que trabajan más / menos horas de lo habitual por las razones;
 - Personas fuera de la fuerza de trabajo por grado de vinculación al mercado laboral y por las razones para no buscar o no estar disponible para trabajar; y
 - Personas que perdieron un trabajo recientemente por razones de terminación del trabajo y características generales de su último puesto de trabajo (ocupación, rama de actividad, situación en la ocupación).
21. Además, se necesitarán desgloses de los ocupados por las características de puestos de trabajo seleccionadas para monitorear los impactos en diferentes industrias y tipos de trabajadores. En particular, desgloses por ocupación, industria (rama de actividad económica), situación en la ocupación (como se declara a sí mismo) y sector institucional (público / privado / hogares). Una mayor desagregación de los trabajadores por la característica formal / informal del puesto de trabajo, tipo de lugar de trabajo, duración en el puesto de trabajo y protección social relacionada con el trabajo (es decir, pensiones, cobertura de seguro de salud) también servirá para arrojar luz sobre los impactos entre los trabajadores con diferentes condiciones de trabajo y el grado de estabilidad laboral.
22. Para monitorear el impacto diferencial para varios grupos de la población, los indicadores y desgloses anteriores deberán prepararse como mínimo, para la población en general y desglosados por sexo y grupos de edad amplios. Siempre que sea posible teniendo en cuenta la calidad de los

datos de la EFT logrados (por ejemplo, cobertura, representación, precisión), realizar desgloses por otras características relevantes, como la región geográfica y el lugar de residencia (urbano / rural) también serían relevantes.

Elementos prioritarios en la recopilación de datos de la EFT

23. Los elementos de datos prioritarios para producir el conjunto mínimo de indicadores y desgloses anteriores se muestran en el **recuadro 1**. Los países que pueden mantener las operaciones de la EFT en la actualidad deben asegurarse de que se incluyan las preguntas necesarias para producir esta información esencial.
24. Dado el impacto de la pandemia de COVID-19 en los ingresos y medios de vida de las personas, dependiendo de las circunstancias nacionales, también puede ser importante incluir una o un pequeño conjunto de preguntas para evaluar la recepción de beneficios gubernamentales seleccionados y programas de apoyo a los ingresos, incluyendo emergencias especiales o paquetes de ayuda activados para ayudar a las personas durante la pandemia de COVID-19. Dependiendo de los requerimientos de elegibilidad de estos programas, las preguntas pueden estar dirigidas a todos los encuestados en edad laboral, la persona de referencia del hogar o grupos seleccionados, tales como: trabajadores por cuenta propia, personas que no están ocupadas actualmente, perdedores recientes, etc.
25. La medición de los ingresos relacionados con la ocupación en la EFT durante este tiempo debe evaluarse cuidadosamente a la luz del contexto nacional y los desafíos actuales para mantener las operaciones de la encuesta. Países que ya incluyen una batería de preguntas sobre ingresos en la EFT, debe tener en cuenta el impacto potencial de retener este tema en los niveles de respuesta, la duración de la entrevista y la carga del encuestado, así como la calidad general de los datos sobre ingresos derivados de la EFT. Se pueden considerar estrategias alternativas para evaluar los impactos en los ingresos, incluido, por ejemplo, el uso de un módulo adicional con preguntas retrospectivas que se adjuntarán a la EFT en el futuro, una vez que se levanten los bloqueos obligatorios del gobierno y las restricciones relacionadas.

Cuadro 1. Elementos prioritarios en la recopilación de datos de la EFT	
Ocupados	No ocupados
<ul style="list-style-type: none"> • Ocupado, en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> ○ Recuperación de trabajos pequeños * ○ Recuperación de ayudantes familiares* • Ocupado, ausente <ul style="list-style-type: none"> ○ Motivo de la ausencia ○ Duración de la ausencia ○ Pago durante la ausencia (Fuente del pago) • Principal destino de la producción* • Características principales del trabajo <ul style="list-style-type: none"> ○ Ocupación ○ Rama de actividad ○ Situación en la ocupación ○ Sector institucional (público / privado / hogares) ○ Tipo de lugar de trabajo ○ Antigüedad en el puesto de trabajo ○ Cobertura de protección social ○ Naturaleza informal del trabajo* • Horas habituales por semana • Horas efectivamente trabajadas • Motivos por trabajar más/menos horas • Deseo de trabajar más horas • Disponibilidad para trabajar más horas 	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda de trabajo (4 semanas/30 días) • Método de búsqueda • Duración de la búsqueda* • Razones para no buscar • Deseo de trabajar en la actualidad • Disponibilidad para trabajar • Razones para no estar disponible • Ocupación en los últimos X meses anteriores <ul style="list-style-type: none"> ○ Duración desde la última vez que dejó de trabajar ○ Motivos del finalización del último trabajo / negocio ○ Ocupación ○ Rama de actividad ○ Situación en la ocupación
<ul style="list-style-type: none"> • Recibo de beneficios del gobierno <ul style="list-style-type: none"> ○ Beneficios de desempleo ○ Otros según el contexto nacional 	
<p>* Según relevancia nacional</p>	

26. Si las condiciones lo permiten, también se pueden considerar otros elementos de datos relevantes. Esto podría incluir preguntas para capturar situaciones de pluri-ocupación; cambios en la programación de la actividad, en los horarios de trabajo y en el lugar de trabajo en la semana de referencia, para capturar el trabajo por turnos, el teletrabajo, las horas de trabajo asociales, el trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana, las horas extra remuneradas / no remuneradas, etc.; uso de las tecnologías TIC para permitir o facilitar el trabajo, la actividad principal auto-declarada y el bienestar general.

27. A largo plazo, dependiendo de las prioridades y condiciones nacionales, también se pueden considerar módulos para capturar la participación en formas de trabajo no remuneradas. Esto podría incluir módulos que exploren el impacto de la pandemia de COVID-19 y las restricciones relacionadas con la participación de las personas en trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, el voluntariado y la producción de subsistencia de alimentos y otros bienes para el hogar. Si bien la recopilación de datos retrospectiva puede no proporcionar información precisa sobre el tiempo dedicado a estas actividades, sin embargo, se puede capturar información valiosa sobre la gama de actividades realizadas, la división por género del trabajo no remunerado y su impacto en el bienestar, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el sustento del hogar.

IV. Tratamiento de casos especiales durante la recolección de datos

28. El contexto actual de cierres por parte del gobierno, restricciones relacionadas e incertidumbre generalizada, plantea una serie de desafíos para identificar a los ocupados, desocupados y otros grupos de trabajadores destacados anteriormente, siguiendo los estándares internacionales. Se hace necesario proporcionar algunas aclaraciones adicionales sobre cómo continuar aplicando los estándares internacionales para los países que experimentan estas condiciones. Las aclaraciones proporcionadas apuntan a mantener la intención subyacente de los criterios necesarios para producir indicadores principales y promover la consistencia en la medición.

Identificación de personas empleadas

29. Las normas establecen los criterios bajo los cuales una persona puede ser considerada empleada, en la semana de referencia. Se identifican dos grupos separados: personas ocupadas, trabajando, y personas ocupadas, ausentes del trabajo².

Personas ocupadas trabajando

30. La identificación y el tratamiento de las personas ocupadas, trabajando en la semana de referencia, deben seguir basándose en las normas vigentes actualmente en la EFT nacional, alineadas con las normas internacionales, para identificar a todas las personas que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia en cualquier tipo de trabajo remunerado o actividad de negocios.
31. En general, no se recomienda cambiar la secuencia de preguntas utilizadas para identificar a los ocupados. Se aconseja a los países que enfrentan el requisito de reducir la longitud general del cuestionario que revisen la relevancia de cada pregunta para identificar al ocupado utilizando los datos base de una ronda de encuestas anterior. Esto es particularmente importante para las preguntas de rescate que pueden ser necesarias para la identificación integral de personas con trabajos pequeños, a tiempo parcial o eventuales, ayudantes en empresas familiares y, según el contexto nacional, trabajadores en la agricultura que producen principalmente para la venta.
32. Eliminar las preguntas de rescate para identificar a las personas con trabajos pequeños u ocasionales puede afectar negativamente los niveles generales de ocupación capturados, lo que limita la utilidad de la información para monitorear los cambios en los niveles de ocupación durante la pandemia de COVID-19. También es posible que las preguntas de rescate para trabajos pequeños, a tiempo parcial o casuales se vuelvan más relevantes en un contexto de horas de trabajo reducidas y pérdida de puestos de trabajo para muchos trabajadores.
33. La capacitación del entrevistador debe reforzar que las personas en las siguientes situaciones se clasifiquen como ocupadas, trabajando:
- Personas teletrabajando en la semana de referencia; personas que trabajan horas reducidas; personas que realizan un conjunto reducido de tareas relacionadas con su trabajo o negocio, incluso si sus locales de trabajo habituales están temporalmente cerrados; los trabajadores por cuenta propia con negocios abiertos u operando, incluso si

² Párrafo 27.

no reciben clientes; personas empleadas a través de / en plataformas digitales; personas que participan en la capacitación requerida por su trabajo o negocio.

Personas ocupadas, ausentes del trabajo en la semana de referencia

34. Para las personas que indican tener un trabajo / negocio, pero que no trabajaron en la semana de referencia, los estándares proporcionan un conjunto de criterios para evaluar si la ausencia es temporal y breve, y que sigue existiendo un vínculo laboral. Esto incluye el motivo de la ausencia, la duración total de la ausencia y la percepción de ingresos durante la ausencia.³ La razón principal de la ausencia declarada es particularmente importante para decidir si se requieren o no criterios adicionales.

- Personas con un trabajo o negocio, que no trabajan debido a arreglos de horario de trabajo (por ejemplo, horarios de trabajo flexibles, rotación de trabajo, tiempo libre compensatorio, bancos de tiempo) o porque esa es la naturaleza típica de su trabajo (por ejemplo, períodos de actividad seguidos de períodos sin actividad durante el ciclo de producción en la agricultura, personas que realizan su trabajo solo en semanas específicas cada mes), son tratados directamente como ocupados, ausentes del trabajo.
- Personas ausentes por motivos tales como días festivos, vacaciones o vacaciones anuales, licencia por enfermedad debido a enfermedad o lesión propia, o la licencia de maternidad y paternidad, son tratadas directamente como ocupadas, ausentes del trabajo.
- Personas ausentes por otros motivos requieren información adicional sobre la duración total esperada de la ausencia y / o la continuidad en la percepción de ingresos del trabajo para confirmar la continuidad de la existencia de un vínculo con el puesto de trabajo⁴. Esto incluye razones como las licencias parentales; licencia educativa; otro permiso personal; licencias obligatorias; permiso; suspensión; desorganización o suspensión del trabajo, falta de clientes, capital o materiales; huelga o cierre patronal; cierre del gobierno; cuarentena; desastre; inseguridad, etc.

35. En las condiciones actuales, es probable que muchas personas pertenezcan a este grupo. Sin embargo, debido a los bloqueos del gobierno, las cadenas de suministro rotas, etc., muchos trabajadores pueden no saber cuándo y si podrán regresar a sus trabajos o negocios. Serán necesarias varias aclaraciones (ver más abajo) para manejar niveles potencialmente altos de respuestas INCIERTAS y, al mismo tiempo, garantizar un tratamiento consistente de las personas en diferentes situaciones para permitir su clasificación como ocupado o no ocupado siguiendo los principios descritos en las normas internacionales.

36. *Duración total esperada de la ausencia de tres meses o menos*: este criterio tiene como objetivo establecer que el vínculo con el puesto de trabajo continúa existiendo y que la ausencia es, de hecho, temporal. Los estándares enfatizan una duración total establecida de la ausencia como una

³ Párrafo 29 (a).

⁴ Párrafo 29 (c).

forma de establecer que existe una expectativa de retorno dentro de un período relativamente corto. En la práctica, la expectativa de retorno generalmente se evalúa en varios puntos del cuestionario, comenzando con la pregunta sobre si la persona estaba "ausente de un trabajo o negocio al que regresará" y nuevamente en la pregunta sobre "duración total de la ausencia de 3 meses o menos". Los estándares no enfatizan más pruebas de la expectativa de regresar. Solo para ausencias de una "duración superior a tres meses" y "despidos indefinidos", las normas indican la necesidad de una "garantía" o "seguridad" de retorno a la misma unidad económica para ser tratado como ocupado, ausente del trabajo⁵.

37. En el contexto de cierres repentinos del gobierno y restricciones relacionadas, es poco probable que muchos trabajadores tengan claridad o una garantía con respecto a la fecha exacta en la que podrán reanudar el trabajo, como resultado, pueden responder que **NO ESTÁN SEGUROS** si regresarán dentro de 3 meses. Para manejar estas situaciones, cuando sea relevante, las personas que no estén seguras de si regresarán dentro de 3 meses, pero que tienen la expectativa de regresar al mismo trabajo o negocio una vez que se levanten las restricciones, deben considerarse que cumplen con los criterios de ausencia temporal del puesto de trabajo.
38. Sin embargo, en esos casos, los países deben esforzarse por identificar por separado a "personas con una duración total de ausencia prevista inferior a 3 meses" y aquellas con un "total desconocimiento de la duración, pero una expectativa de retorno una vez que se levanten las restricciones gubernamentales". Es posible que sea necesario reevaluar esta aclaración de los estándares para permitir la medición de manera continua, especialmente si los bloqueos gubernamentales y las restricciones relacionadas permanecen vigentes durante un período prolongado que abarca más de 3 a 6 meses.
39. *Percepción continuada de ingresos del trabajo*: este criterio sirve de manera similar como evidencia de continuidad en el vínculo laboral⁶. El énfasis en la "remuneración" tiene la intención de indicar que el pago debe ser provisto por el empleador. No se proporcionan detalles adicionales. Sin embargo, en línea con el concepto de ocupación, debe incluir la remuneración esperada o recibida, los casos en que la remuneración se paga en su totalidad, así como los casos de pago parcial o reducido. En consecuencia, también debe incluir casos en los que el empleador paga parte de la remuneración de los trabajadores, en paralelo o como complemento de las transferencias proporcionadas por el gobierno. En tales casos, se cumple el criterio de la continuidad de la remuneración del empleador, incluida la remuneración parcial, lo que proporciona evidencia de la vinculación laboral continua.
40. Sin embargo, no incluye esquemas de transferencia del gobierno, incluidos esquemas de emergencia para apoyar a las personas afectadas por la pandemia COVID-19, donde el empleador no contribuye a pagar al menos una parte de la remuneración. Del mismo modo, no incluye indemnización por despido u otros beneficios por terminación de la relación laboral, ni transferencias del gobierno, tales como beneficios por desempleo o programas universales de

⁵ Párrafo 31 (g).

⁶ Párrafo 29(c)(i).

transferencias⁷. Cuando sea relevante, y en la medida de lo posible, los países deberían tratar de identificar por separado a las personas en tales situaciones a través de las preguntas sobre "continúa recibiendo pago" y/o "fuente de pago".

41. Finalmente, las normas internacionales brindan flexibilidad sobre cómo combinar los criterios anteriores para determinar si las personas se clasifican como "ocupadas, ausentes del trabajo" o "no ocupadas". Específicamente, los países pueden aplicar uno o los dos criterios juntos⁸. Es decir:
 - Duración total esperada de la ausencia, y / o
 - Percepción ininterrumpida de un ingreso.
42. Teniendo en cuenta la amplia gama de situaciones posibles, para permitir el tratamiento adecuado de las personas con trabajos dependientes y aquellos con trabajos independientes, en la medida de lo posible, se recomienda que las personas sean consideradas con un "vínculo laboral continuo" cuando se cumple uno de los dos criterios.

Así,

- Las personas con ausencias que requieren una evaluación adicional de la vinculación laboral continua deben ser tratadas como "ocupadas, ausentes del trabajo" si se cumple cualquiera de las siguientes situaciones:
 - Esperan que la duración total de la ausencia sea inferior a tres meses.
 - Tienen una duración de ausencia desconocida, pero esperan volver al mismo trabajo o negocio una vez que se levanten las restricciones vigentes (cuando corresponda)
 - Continúan recibiendo la remuneración de su empleador, incluido el pago parcial, incluso si también reciben apoyo de otras fuentes, incluidos los planes gubernamentales.

Por consiguiente,

- Las personas con ausencias que requieren una evaluación adicional de la vinculación laboral continua deben ser tratadas como "no empleadas" si se aplica lo siguiente:
 - La duración total prevista de la ausencia es superior a tres meses
 - Duración total de la ausencia es desconocida y no se sabe o no hay expectativa de retorno al mismo puesto de trabajo o negocio una vez que se levanten las restricciones vigentes (cuando corresponda)
 - No recibe ninguna parte de su remuneración del empleador.
- Su tratamiento como "desocupados" dependerá de si cumplen con los criterios de "búsqueda" y "disponibilidad" según lo especificado para la medición de la desocupación.

Horas efectivamente trabajadas

43. Los últimos estándares relacionados con las estadísticas sobre el tiempo de trabajo se pueden encontrar en la Resolución I sobre la medición del tiempo de trabajo adoptada por la 18ª CIET en

⁷ Párrafos 31 (c) y 31 (d).

⁸ Párrafo 29 (c) (i).

2008⁹. Estas normas definen las horas efectivamente trabajadas como "el tiempo dedicado al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado"¹⁰. Proporcionan además orientación sobre qué tipos de actividades y períodos de tiempo se consideran dentro de su alcance, divididos en términos generales en horas directas, horas conexas, tiempos muertos y tiempo de descanso.

44. "Horas directas" se refiere al tiempo dedicado a realizar las tareas y obligaciones de un trabajo. Es importante tener en cuenta durante el contexto actual que las tareas pueden realizarse en cualquier lugar (incluso en el hogar) y en cualquier momento, incluidos en horas o períodos extraordinarios.
45. Las "horas relacionadas" incluyen el tiempo dedicado a mantener, facilitar o mejorar las actividades productivas relacionadas con el trabajo. Esto cubre actividades que pueden llegar a ser más frecuentes en la actualidad, como: (i) limpiar, reparar o mantener el trabajo; (ii) ponerse ropa de trabajo, seguir procedimientos de descontaminación o aseo; (iii) estar a la espera de posibles transacciones, clientes o pacientes; (iii) efectuar guardias, ya sea pagadas o no; (iv) recibir formación o capacitación requeridas por el trabajo, en o fuera del lugar de trabajo.
46. El "tiempo muerto" captura el tiempo cuando una persona en un trabajo no puede trabajar debido a interrupciones temporales de naturaleza técnica, material o económica, pero continúa estando disponible para trabajar. Esto se refiere en particular averías de la maquinaria o a la interrupción de los procesos de trabajo, a accidentes, a la falta de insumos o a la interrupción del suministro eléctrico o del acceso a Internet, etc., pero en el cual la persona sigue disponible para trabajar. Es crítico para su inclusión como parte de las horas efectivamente trabajadas que el trabajador continúe estando disponible para trabajar. Específicamente, esto significaría que los trabajadores con empleo remunerado continuarán a disposición de su empleador, y que los trabajadores por cuenta propia continuarán estando en su lugar de trabajo o a disposición de los clientes. Durante las condiciones actuales, el tiempo no trabajado debido a cierres, particularmente cuando el trabajador no puede estar a disposición de su empleador debido a restricciones o en una posición para recibir clientes, pedidos, etc. (incluso si está disponible personalmente) no debe contarse como parte de las "horas efectivamente trabajadas".
47. Del mismo modo, las "horas efectivamente trabajadas" excluyen todo el tiempo no trabajado, incluso si se paga, cuando las personas normalmente descansan del trabajo y no se espera (que estén disponibles) para trabajar. Por lo tanto, todos los períodos de licencia, por cualquier razón, están excluidos de las horas efectivamente trabajadas.

Personas subocupadas por insuficiencia de tiempo de trabajo

48. Las normas internacionales definen a las personas en la subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo como aquellas "en la ocupación, que, durante un breve período de referencia, querían trabajar horas adicionales, cuyo tiempo de trabajo en todos los puestos de trabajos era inferior al umbral de horas especificado, y que estaban disponibles para trabajar horas adicionales de haber

⁹ OIT (2008) Resolución I sobre la medición del tiempo de trabajo. 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra: OIT.

¹⁰ Para 11(1).

tenido la oportunidad de trabajar más”¹¹. La identificación de este grupo requiere la evaluación de cuatro criterios: (a) estar ocupado en la semana de referencia, como se definió anteriormente, (b) desear trabajar más horas, (c) trabajar menos horas que un umbral establecido, y (d) estar disponible para trabajar horas adicionales. Existe cierta flexibilidad para que los países adapten la medición al contexto nacional. Al igual que con la identificación de las personas ocupadas, algunas aclaraciones adicionales a los criterios anteriores pueden ser garantizado para asegurar la relevancia continua de esta medida en el contexto actual de cierres gubernamentales y restricciones relacionadas.

- *Deseo de trabajar más horas (en la semana de referencia / generalmente)*: la intención subyacente de este criterio como parte de la medición de la subocupación por tiempo de trabajo es evaluar el interés actual del encuestado, según su declaración, en trabajar más horas considerando sus circunstancias personales, en oposición a las oportunidades concretas existentes para un trabajo adicional. Las horas de trabajo adicionales pueden ser "en el mismo puesto de trabajo, en uno o más puestos de trabajo adicionales o en puestos de trabajos de reemplazo"¹². En un contexto de bloqueos gubernamentales, se debe tener cuidado para garantizar que las personas que indican que desean trabajar más horas, pero que no pueden hacerlo debido a las restricciones existentes, se clasifiquen adecuadamente como "queriendo trabajar más". Otro elemento importante de este criterio es el concepto de horas utilizado como referencia. Los estándares internacionales brindan flexibilidad para que los países elijan como referencia las horas habitualmente trabajadas por semana o las horas realmente trabajadas en la semana de referencia¹³. El uso del primero (por ejemplo, *En la actualidad, ¿quiere trabajar más horas por semana de lo que normalmente trabaja?*) capturará situaciones a largo plazo de la subocupación por tiempo de trabajo, mientras que el último capturará situaciones a corto plazo (por ejemplo, *Pensando en las horas que trabajó [en la última semana / en la semana de referencia], en la actualidad, ¿le gustaría trabajar más horas?*).

49. En las condiciones actuales, medir la subocupación por tiempo con referencia a las horas realmente trabajadas permitirá un monitoreo más directo de los impactos de la pandemia en los mercados laborales. Sin embargo, para mantener la coherencia en la serie de indicadores, los países deben aspirar a mantener el mismo concepto de horas de referencia que actualmente usan en la práctica. No obstante, para apoyar el monitoreo, los países deben apuntar a capturar también a las personas que trabajaron menos horas de lo habitual en la semana de referencia y las razones para trabajar menos horas con el fin de identificar a aquellos cuyo tiempo de trabajo se ha visto afectado por razones relacionadas con el COVID-19 pandemia.

- El *umbral de horas* referido está "basado en el umbral entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial", que puede basarse en la autopercepción de los encuestados o en medidas tales como "valores medianos o modales de las horas habitualmente trabajadas de todas las personas

¹¹ Párrafo 43.

¹² Párrafo 43 (b).

¹³ Párrafo 43 (a).

ocupadas o en las normas de tiempo de trabajo...”¹⁴. En las circunstancias actuales, los países que aplican un umbral de horas basado en "valores medianos o modales" utilizando como información básica las horas realmente trabajadas, deben establecer el umbral utilizando datos de un período anterior a la propagación de COVID19. Por ejemplo, el año anterior / 12 meses o el mismo mes / trimestre del año anterior.

- *Disponible para trabajar más horas en [período de referencia breve posterior]:* la intención detrás de este criterio es evaluar si el encuestado tiene tiempo disponible para dedicar horas de trabajo adicionales en un breve período posterior. El período de referencia debe reflejar “el plazo que, en el contexto nacional, se requiere habitualmente para dejar un puesto de trabajo y comenzar otro” (es decir, *¿Podría comenzar a trabajar más horas en el próximo ...?*)¹⁵. En el contexto de los bloqueos gubernamentales, se debe tener cuidado para garantizar que las personas que indican que están disponibles para trabajar más horas, pero que no pueden hacerlo debido a las restricciones existentes, se clasifiquen adecuadamente como "disponibles para trabajar". Se puede proporcionar capacitación y ejemplos para entrevistadores para mejorar la interpretación, por ejemplo, de estar disponible para trabajar desde casa.

Personas desocupadas

50. Las normas internacionales definen a los desocupados siguiendo tres criterios clave que deben cumplirse simultáneamente. Es decir, las personas desocupadas incluyen todas aquellas que: (a) estaban no ocupadas en la semana de referencia / 7 días, (b) buscaron trabajo activamente o para iniciar un negocio en el período especificado (4 semanas / 30 días), y (c) estuvieron disponibles para tomar un puesto de trabajo en el período especificado (semana de referencia y / o subsiguientes 2 semanas / 14 días)¹⁶. También se incluyen los "futuros iniciadores" que cumplen con los criterios establecidos para su tratamiento como desocupados, a saber, tener una fecha acordada para comenzar un nuevo trabajo dentro de un corto período posterior y estar disponible actualmente para asumir el puesto de trabajo¹⁷.
51. Las condiciones actuales afectarán la capacidad de las personas de buscar un puesto de trabajo, así como de comenzar a trabajar. Esto se espera precisamente como resultado de la reducción de la actividad económica, los bloqueos del gobierno y las restricciones relacionadas y deben reflejarse en las estadísticas del mercado laboral. Los países deben continuar aplicando los tres criterios para identificar a los desocupados (y la fuerza de trabajo potencial como se analiza a continuación), siguiendo las pautas internacionales existentes. En particular,
 - *No ocupado en la semana de referencia:* este criterio tiene por objeto garantizar que las personas ocupadas y desocupadas sean dos grupos mutuamente excluyentes, y que los desocupados se refieran a personas sin ningún trabajo o negocio remunerado en la semana de referencia. El criterio debe aplicarse según la práctica habitual.

¹⁴ Párrafo 43 (c).

¹⁵ Párrafo 43 (d).

¹⁶ Párrafo 47.

¹⁷ Párrafo 48 (a).

- *Búsqueda de trabajo en el período especificado (4 semanas / 1 mes):* es fundamental para la definición de desocupación como una indicación de que la persona ha tomado medidas en un período reciente para encontrar un trabajo o establecer un negocio. El criterio debe aplicarse siguiendo la práctica existente, sin ningún cambio. Esto incluye la búsqueda de cualquier tipo de trabajo remunerado o negocio, incluido el trabajo pequeño, informal o de tiempo parcial¹⁸. La información sobre el método de búsqueda de trabajo se debe utilizar para validar que se ha realizado una búsqueda activa. En las condiciones actuales, la capacitación de entrevistadores puede reforzar que la búsqueda de trabajo puede realizarse a través de canales formales o informales, e incluye contactar a posibles empleadores y/o realizar entrevistas por teléfono o a través de herramientas de comunicación en línea, búsqueda de trabajo en línea mediante la publicación y actualización de CV, perfiles profesionales o anuncios en sitios de trabajo y redes sociales, desarrollando planes de negocios y contactando bancos, proveedores, etc. a través del teléfono u otros medios, contactando a amigos, familiares u otros para identificar posibles oportunidades de trabajo, etc. Las personas que informan que utilizan solo un "método pasivo de búsqueda de trabajo" como leer o navegar por anuncios de trabajo, no se cuentan como que han tomado medidas activas para encontrar un trabajo o iniciar un negocio. Aquellos países que captan el método principal, deben considerar la posibilidad de captar métodos adicionales usados por personas que reportan un método pasivo, para permitir su identificación como buscadores activos.
- *Disponibilidad para comenzar a trabajar:* la intención detrás de este criterio es evaluar si el encuestado tiene tiempo disponible para comenzar a trabajar en el período de referencia especificado, independientemente de las oportunidades existentes para encontrar un trabajo¹⁹. La evaluación de la disponibilidad de tiempo puede ser para cualquier tipo de trabajo, incluso a tiempo parcial, trabajo de fin de semana, trabajo a domicilio, etc. (es decir, *¿Podría comenzar a trabajar en los próximos ...?*). El criterio debe aplicarse siguiendo la práctica existente, sin cambios. En el contexto de los bloqueos gubernamentales, se debe tener cuidado para garantizar que las personas que indican que están disponibles para trabajar, pero que no pueden hacerlo debido a las restricciones existentes, se clasifiquen adecuadamente como "disponibles para trabajar". Se puede proporcionar capacitación y ejemplos a los entrevistadores para mejorar la interpretación de, por ejemplo, disponibles para trabajar desde casa, etc.
- *Duración para comenzar un nuevo trabajo (futuros iniciadores):* según los estándares internacionales, a las personas que no buscaron trabajo en el período especificado porque están esperando comenzar un nuevo trabajo o negocio en el futuro, se les debe preguntar qué tan pronto comenzarán su trabajo futuro. En las condiciones actuales, es probable que las personas en esta situación no tengan certeza con respecto a la fecha de inicio del trabajo. En estos casos, las respuestas desconocidas deben tratarse como indicativas de que el trabajo no es probable que comience en menos de 3 meses, según lo requerido para ser clasificado como desocupado, siempre que estén disponibles para comenzar a trabajar.

¹⁸ Párrafos 47 (b) y 47 (c).

¹⁹ Párrafo 47 (d).

Fuerza de trabajo potencial

52. Según la orientación incluida en las nuevas normas, la fuerza de trabajo potencial debe identificarse utilizando la misma secuencia de preguntas que para los desocupados²⁰. Esencialmente, la fuerza de trabajo potencial agrupa a las personas que cumplen con algunos, pero no todos los criterios para ser clasificados como desocupados. Las nuevas normas promueven la identificación por separado de la fuerza de trabajo potencial para destacar grupos de personas que expresan interés en estar ocupados, pero que no están disponibles para comenzar a trabajar o no han buscado trabajo dentro de los cortos períodos de referencia especificados para fines de medición. Para fines de medición, más allá de la necesidad de evaluar la disponibilidad y la búsqueda de trabajo (como se describió anteriormente), las normas introducen el criterio del deseo de trabajar como una forma de determinar su interés en trabajar.
- *Deseo de trabajar en la actualidad*²¹: la intención subyacente de este criterio como parte de la identificación de la fuerza de trabajo potencial es evaluar el interés actual en comenzar un trabajo o negocio teniendo en cuenta las circunstancias personales del encuestado, independientemente de las oportunidades existentes para encontrar un trabajo (es decir, *Si dependiera de usted, ¿le gustaría trabajar actualmente?*). En un contexto de cierres gubernamentales, se debe tener cuidado para garantizar que las personas que indican que desean trabajar, pero que no pueden hacerlo debido a las restricciones existentes, se clasifiquen adecuadamente como "queriendo trabajar". Para permitir la identificación de la desocupación y la fuerza de trabajo potencial como parte de un conjunto común de preguntas, se debe tener cuidado para garantizar que la pregunta sobre "deseo de trabajar en la actualidad" se haga a todas las personas que no buscaron trabajo en el período de referencia y antes de las preguntas sobre disponibilidad para trabajar.

V. Implicaciones para el contenido del cuestionario EFT

53. Dependiendo de las circunstancias nacionales, los países pueden implementar las aclaraciones destacadas anteriormente a través de una variedad de medios. Esto puede incluir aclaraciones introducidas en los manuales del entrevistador, capacitación reforzada del entrevistador, inclusión de ayudas o ejemplos para el entrevistador en el cuestionario, inclusión de categorías de respuestas adicionales y/o preguntas de seguimiento, por ejemplo, para respuestas de NO SABE o NO ESTÁ SEGURO. En todos los casos, se debe tener cuidado para reducir las posibles inconsistencias en el tratamiento debido a la variabilidad del entrevistador, así como los posibles cambios en el significado subyacente de las preguntas u opciones de respuesta.

Ayudas para el entrevistador y ejemplos para ayudar a contextualizar preguntas críticas

54. En general, los países pueden introducir algunas de las aclaraciones anteriores al incluir ejemplos en preguntas seleccionadas para ayudar a explicar el significado de la pregunta, contextualizar las preguntas y reducir posibles omisiones. Esto puede ser particularmente útil en el conjunto de

²⁰ Párrafo 54.

²¹ Párrafos 51 (b) y 54.

preguntas para identificar a las personas ocupadas que trabajan en la semana de referencia (por ejemplo, incluye el teletrabajo, el mantenimiento del negocio, incluso sin clientes); preguntas sobre el deseo y la disponibilidad para trabajar más horas (por ejemplo, incluye trabajar horas extra desde casa, por teléfono, internet, etc.); preguntas sobre búsqueda de trabajo (por ejemplo, llamar a empleadores, publicar anuncios de empleo en sitios web); y preguntas sobre el deseo y la disponibilidad para trabajar en la actualidad (por ejemplo, trabajo desde el hogar, trabajo por unas horas, etc.).

Preguntas sobre "ausencia de un trabajo o negocio"

55. Dadas las circunstancias actuales, es probable que las preguntas destinadas a identificar a las personas ocupadas, ausentes del trabajo en la semana de referencia, estén sujetas a niveles de NO ESTA SEGURO/A en las respuestas superiores a lo normal (es decir, situación de incertidumbre). Se proporcionan sugerencias para manejar estos casos e introducir las aclaraciones recomendadas en el contexto de bloqueos y restricciones relacionadas, y promover un tratamiento consistente.

Pregunta sobre tener un trabajo o negocio con ausencia temporal en la semana de referencia

56. Es probable que aparezcan respuestas NO ESTA SEGURO/A comenzando con la primera pregunta dirigida a identificar a esas personas con un puesto de trabajo, pero sin haber trabajado en la semana de referencia (*A pesar de que (usted / NOMBRE) no trabajó, la semana pasada ¿tenía un trabajo remunerado o un negocio?*). Si no está incluida, cuando sea factible, agregar la opción de respuesta NO ESTÁ SEGURO/A puede ayudar a encaminar estos casos a la pregunta sobre "razones para no haber trabajado en la semana de referencia" para facilitar un tratamiento más consistente. De lo contrario, la capacitación del entrevistador deberá reforzar los procedimientos para manejar los casos en los que los encuestados no estén seguros de responder SÍ o NO a esta pregunta inicial en el contexto actual.

Pregunta sobre razones para no trabajar en la semana de referencia

57. La pregunta sobre las razones para no trabajar en la semana de referencia será particularmente crítica para evaluar el impacto de la pandemia COVID-19 en los mercados laborales. Puede ser necesario revisar la lista de razones incluidas para garantizar que cubre nuevas razones que pueden aparecer, por ejemplo, "cuarentena propia / familiar" y "cierre gubernamental". Alternativamente, los entrevistadores necesitarán instrucciones claras sobre cómo codificar dichas respuestas, o investigar más para habilitar la codificación. Debe considerarse cuidadosamente agregar directamente una categoría de respuesta para "debido a la crisis COVID-19", ya que puede no capturar completamente todas las situaciones. Se proporciona orientación más detallada en la siguiente sección.

Pregunta sobre la duración total de la ausencia

58. Es probable que la pregunta sobre la duración total de la ausencia plantee desafíos importantes en los casos en que existen bloqueos gubernamentales y restricciones similares. Aquí será importante distinguir entre quienes no conocen la duración total esperada de la ausencia, pero tienen la expectativa de regresar al mismo trabajo o negocio una vez que se levanten las restricciones y aquellos que no estén seguros si podrán volver. Dependiendo del contexto nacional, los países pueden usar diferentes estrategias.

59. **Opción 1** consiste en agregar nuevas categorías de respuesta a la pregunta existente, como se ilustra en el **Cuadro 2**. En este caso, se incluye una opción para capturar a las personas que no conocen la duración total de la ausencia, pero esperan regresar una vez que se eliminen las restricciones. Las respuestas a esta categoría se tratan como "ocupadas, ausentes del trabajo", en el caso de países que aplican un criterio para establecer la existencia continua de un vínculo con el puesto de trabajo. En los casos en que las opciones de respuesta no se leen en voz alta, los entrevistadores deben estar capacitados para sondear a fin de distinguir entre NO, PERO CON EXPECTATIVAS DE REGRESAR UNA VEZ SE LEVANTEN LAS RESTRICCIONES (3), y SEGURO DE REGRESAR (4).

Cuadro 2. Pregunta sobre la duración total de la ausencia: nueva categoría de respuesta	
<p>Pxx. En total, ¿regresará (usted / NOMBRE) al mismo trabajo / negocio dentro de [3 meses o menos]?</p> <p>1. Sí → OCUPADO</p> <p>2. NO</p> <p>3. NO, PERO CON EXPECTATIVAS DE VOLVER UNA VEZ LAS RESTECCIONES SE LEVANTEN → OCUPADO</p> <p>4. NO ESTÁ SEGURO DE VOLVER</p> <p>9. NO SABE [SOLO PROXY]</p>	<p>Pxx. En total, (usted / NOMBRE) volverá a ese mismo trabajo / negocio ...</p> <p>LEER</p> <p>1. Dentro de [3 meses o menos] → OCUPADO</p> <p>2. Después de [3 meses]</p> <p>3. Una vez que se levanten las restricciones → OCUPADO</p> <p>4. NO VOLVERÁ → NO OCUPADO</p> <p>5. NO ESTÁ SEGURO DE VOLVER</p> <p>9. NO SABE [SOLO PROXY]</p>

60. **Opción 2** consiste en agregar una pregunta de seguimiento para aquellas personas que indican la respuesta NO SABE (o NO, dependiendo de la formulación de la pregunta) a la pregunta sobre la duración total de la ausencia. Esto se ilustra en el cuadro 3. En el caso de que se incluyan opciones de respuesta NO ESTÁ SEGURO, estos casos también se deben derivar a la nueva pregunta de seguimiento para su confirmación y para garantizar un tratamiento consistente entre los encuestados.

Cuadro 3. Pregunta sobre la duración total de la ausencia: nueva pregunta de seguimiento	
<p>Pxx. En total, ¿regresará (usted / NOMBRE) al mismo trabajo / negocio dentro de [3 meses o menos]?</p> <p>1. SÍ → OCUPADO</p> <p>2. NO</p> <p>9. NO SABE</p>	<p>Pxx. En total, (usted / NOMBRE) volverá a ese mismo trabajo / negocio ...</p> <p>1. Dentro de [3 meses o menos] → OCUPADO</p> <p>2. Después de [3 meses] → Qyy o NO OCUPADO*</p> <p>3. NO VOLVERÁ → NO OCUPADO</p> <p>9. NO SABE</p> <p><i>* dependiendo del orden de las preguntas, Pxx = 2 saltará a la pregunta sobre la percepción continuada de ingresos (Qyy) o será clasificado como "no ocupado"</i></p>
<p>Qyy2. ¿(Usted / NOMBRE) espera regresar una vez que se eliminen las restricciones?</p> <p>1. SÍ → OCUPADO</p> <p>2. NO → NO OCUPADO</p> <p>3. NO ESTÁ SEGURO DE VOLVER</p> <p>9. NO SABE [SOLO PROXY]</p>	

61. **Opción 3.** Alternativamente, los países que no pueden introducir opciones de respuesta o preguntas de seguimiento pueden necesitar recurrir a instrucciones del entrevistador y capacitación reforzada para garantizar que los casos en los que el encuestado espera regresar a su trabajo o negocio una vez que se levantan las restricciones sean tratados como se indica (es decir, codificado de manera de clasificarlos como ocupados, ausentes del trabajo). Este enfoque es el menos recomendado, ya que puede estar sujeto a la variabilidad del entrevistador. Además, no permitirá una evaluación adicional durante el procesamiento y análisis de datos.

Pregunta sobre la percepción continua de ingresos durante la ausencia

62. Las respuestas a la pregunta sobre la continuidad en la percepción de los ingresos también podrían verse afectadas por las condiciones actuales. En este caso, será importante asegurarse de que los encuestados se codifiquen SÍ si (a) continúan obteniendo un ingreso de su negocio o reciben parte de su paga de su empleador; o (b) en el momento de la entrevista no ha recibido el pago pero tiene la expectativa de recibir el pago, incluido el pago reducido o parcial. Por el contrario, también es importante asegurarse de que las personas que reciben alguna forma de pago o ingreso, pero no de su empleador, estén codificadas como NO. Esto puede manejarse mediante la capacitación e instrucciones del entrevistador (ver Cuadro 4) y, cuando sea posible, mediante el uso de varias preguntas.

Cuadro 4. Aclaraciones para la pregunta sobre la percepción continua de ingresos

Pyy. (Usted / NOMBRE) continúa recibiendo un ingreso de su trabajo o negocio durante esta ausencia?

*(ENTREVISTADOR: Incluya el pago parcial y el pago esperado en el futuro
Excluya si los ingresos son solamente de otras fuentes (por ejemplo,
beneficios del gobierno, otra ayuda)*

1. Sí
2. NO
3. NO ESTÁ SEGURO
4. NO SABE [SOLO PROXY]

63. Siempre que sea posible, incluir una pregunta separada para capturar la fuente de los ingresos recibidos puede servir para mejorar la clasificación consistente según los estándares internacionales. También es información valiosa por derecho propio.

Elementos de datos adicionales para vincular los resultados del mercado laboral con la pandemia de COVID-19

64. La cobertura de los elementos de datos anteriores de la EFT durante el período de la pandemia COVID-19 apoyará el monitoreo continuo a nivel agregado de los cambios en los indicadores clave del mercado laboral. También apoyará el análisis estructural de la ocupación por parte de los principales agregados y un análisis más profundo para permitir la identificación de grupos particularmente afectados durante este período. Sin embargo, esta información por sí sola no será suficiente para atribuir los cambios observados directamente a la pandemia COVID-19, ni para identificar exhaustivamente a las personas que han experimentado cambios en su situación laboral como resultado.
65. Los países que deseen agregar un conjunto mínimo de preguntas para vincular más directamente los cambios en la situación laboral de los encuestados pueden considerar la inclusión de una pregunta de seguimiento específica a las preguntas sobre "razones para ..." (es decir, razones para la ausencia, para trabajar más / menos horas de lo habitual, por no buscar trabajo, por no estar disponible, por pérdida reciente del trabajo). En particular: **¿Esto se debe al virus COVID-19?**
66. La inclusión de una opción de respuesta (es decir, *debido al COVID-19*) directamente en las preguntas sobre "razones para" es poco probable que logre una identificación exhaustiva. También puede limitar los usos analíticos de las preguntas sobre las razones para evaluar los diferentes impactos de la pandemia, identificar grupos prioritarios y respuestas políticas específicas.
67. Capacitar a los entrevistadores para que investiguen más cuando los encuestados responden "debido al COVID-19" a las preguntas sobre "razones para ..." ayudará a garantizar un tratamiento consistente entre los encuestados. En tales casos, los entrevistadores pueden usar sondeos tales como "¿Puede decirme qué sucedió exactamente?", "¿Cómo impactó exactamente COVID-19 en su situación?" o sondeos similares. Una pregunta de seguimiento, si se incluye como se describe anteriormente, serviría para vincular varias razones informadas por los encuestados (por ejemplo, enfermedad propia, responsabilidades de cuidado familiar, despido, doble turno, etc.) a la propagación del virus COVID-19.

68. La orientación para identificar la razón principal de estar ausente, cuando se informan múltiples razones, puede ser particularmente relevante (por ejemplo, cierre del gobierno y licencia obligatoria; despido y enfermedad). En general, se debe dar prioridad a la razón que se relaciona más directamente con la situación laboral de los trabajadores (por ejemplo, empleado con licencia obligatoria), o que significa un cambio en el vínculo de la persona con el puesto de trabajo (por ejemplo, despido), según sea relevante.
69. Como tal, el "bloqueo gubernamental" será relevante para los trabajadores independientes y familiares que deben detener su actividad por orden directa del gobierno. Si bien los empleados también pueden verse afectados por cierres gubernamentales, el motivo de la ausencia dependerá del mecanismo implementado por su empleador para manejar el bloqueo, por ejemplo, licencia obligatoria no pagada, despido, suspensión, etc.
70. Las razones que pueden estar relacionadas con la pandemia de COVID-19 y que podrían considerarse para una pregunta de seguimiento incluyen:
- Motivos de ausencia / no trabajar en la semana de referencia
 - Rotación en el trabajo, tiempo libre compensatorio
 - Enfermedad propia, responsabilidades de cuidado familiar, otro permiso personal, permiso obligatorio, licencia, despido, desorganización o suspensión del trabajo, falta de clientes, capital o materiales; huelga o cierre patronal; cierre del gobierno (para trabajadores independientes); cuarentena propia / familiar; miedo a la infección, inseguridad.
 - Razones para trabajar más horas de lo habitual
 - Mayor carga de trabajo, clientes o demanda; nuevo trabajo; reducción de personal
 - Razones para trabajar menos horas de lo habitual
 - Enfermedad propia, responsabilidades de cuidado familiar, otro permiso personal, reducción de horas de trabajo por parte del empleador, menos clientes / trabajo, falta de materiales / capital, permiso obligatorio; cierre del gobierno (para trabajadores independientes); cuarentena propia / familiar; miedo a la infección, inseguridad.
 - Razones para no estar disponible para trabajar más horas / empezar un trabajo
 - Enfermedad propia; responsabilidades de cuidado familiar; cuarentena propia / familiar; cierre del gobierno; miedo a la infección, inseguridad.
 - Razones para no buscar trabajo
 - Enfermedad propia, responsabilidades de cuidado familiar; esperando ser llamado por el trabajo anterior; esperando para comenzar un nuevo trabajo / negocio; esperando los resultados de una búsqueda previa; renunció a buscar, no hay trabajos en el área; no hay habilidades de trabajo coincidentes; cierre del gobierno (para trabajadores independientes); cuarentena propia / familiar; miedo a la infección, inseguridad.
 - Razones para la finalización del trabajo anterior
 - Despido / redundancia; lugar de trabajo cerrado / negocio cerrado; responsabilidades de cuidado familiar.

71. Alternativamente, también se puede considerar un breve módulo que pregunta directamente al encuestado si [durante / desde el período X] (...) experimentó [algún / algunos] cambios en su situación laboral debido al virus COVID19. Los tipos de cambios que pueden explorarse incluyen:
- Cambios en la situación laboral (trabajo perdido / trabajo nuevo iniciado)
 - Cambios en las horas de trabajo (horas reducidas / horas aumentadas)
 - Cambios en los arreglos del horario de trabajo (trabajo de fin de semana, trabajo nocturno, trabajo por turnos, rotación de trabajo)
 - Cambios en el lugar de trabajo (trabajo desde casa / en un local fijo diferente / fuera de la casa sin una ubicación fija)
 - Cambios en la remuneración / ingreso del trabajo independiente (menor ingreso / mayor ingreso)
 - Cambios en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (aumento del trabajo doméstico / mayor cuidado de niños / mayor cuidado de familiares enfermos / mayor cuidado de adultos dependientes)

VI. Resumen

72. En general, la situación actual de cierres del gobierno, distanciamiento social y otras restricciones relacionadas para contener la propagación del virus COVID-19, plantea desafíos importantes para la recopilación de datos de la EFT. Los países que pueden mantener las operaciones de la EFT durante este período deben asegurarse de que se recopile un conjunto de información del mercado laboral seleccionado pero diverso para respaldar el monitoreo y el análisis, e informar la toma de decisiones.
73. Mantener la consistencia en la medición, siguiendo los estándares internacionales, respaldará la evaluación de las condiciones cambiantes del mercado laboral y la identificación de grupos particularmente afectados por la pandemia. Deben evitarse los cambios en las definiciones y los criterios básicos utilizados para medir los principales indicadores clave del mercado laboral, particularmente las tasas de ocupación y desocupación.
74. Por el contrario, las aclaraciones para permitir la medición continua pueden introducirse tal como se ha recomendado para mejorar la relevancia continua percibida de las preguntas clave de la EFT por parte de los encuestados y para manejar la incertidumbre en torno a cuándo podrían levantarse las restricciones gubernamentales. Como las condiciones están cambiando rápidamente, los elementos de recopilación de datos de la EFT y las aclaraciones para permitir el tratamiento consistente de casos especiales deben evaluarse periódicamente, con el fin de establecer su relevancia continua.