

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Informe II

Medición del tiempo de trabajo

18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo

Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008

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

ISBN: 978-92-2-321621-4 (Print)

ISBN: 978-92-2-321622-1 (Web)

Primera edición 2008

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

	<i>Página</i>
1. Introducción.....	1
Antecedentes históricos y necesidad de proceder a una revisión.....	1
Estructura del informe.....	3
2. Objetivos y usos de las estadísticas del tiempo de trabajo	4
Definiciones contenidas en los convenios de la OIT	5
Definiciones contenidas en resoluciones de la CIET	6
3. Limitaciones de las normas vigentes	8
Relación con los conceptos jurídicos/administrativos	8
Relación con la producción.....	9
Cobertura insuficiente de los trabajadores	11
Insuficiente cobertura de las actividades.....	11
Falta de mediciones.....	12
Métodos de medición limitados	12
4. Conceptos y definiciones.....	13
Marco conceptual.....	13
Tiempo de trabajo	15
Horas efectivamente trabajadas.....	16
Definición operacional.....	16
Criterios de inclusión	17
Horas directas y horas conexas.....	17
Tiempo de intervalo	20
Tiempo de descanso.....	21
Criterios de exclusión	21
Incorporación de nuevas actividades	22
Horas pagadas	22
Horas normales	23
Horas contractuales	23
Horas habitualmente trabajadas	24
Horas extraordinarias	25
Horas de ausencia.....	26
Ordenación del tiempo de trabajo	27
5. Métodos de recopilación de datos	29
Cuestiones de medición	29
Definición de unidades	30
Períodos de referencia.....	31

Encuestas de hogares	31
Encuestas de establecimientos	34
Registros administrativos.....	36
6. Mediciones compiladas	38
Total de horas efectivamente trabajadas	38
Horas anuales efectivamente trabajadas.....	39
Denominadores	40
Promedio de las horas semanales efectivamente trabajadas	41
7. Tabulación y análisis de los datos	42
8. Difusión a nivel internacional.....	44
9. Conclusión.....	45
Bibliografía.....	46
Apéndice. Proyecto de resolución sobre la medición del tiempo de trabajo.....	49

1. Introducción

Antecedentes históricos y necesidad de proceder a una revisión

1. Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado de la regulación del tiempo de trabajo, por considerar que éste tiene una incidencia directa y mensurable en la salud y el bienestar de las personas que trabajan, así como en su nivel de fatiga y estrés (y también de las personas de su círculo familiar). Asimismo, el tiempo de trabajo ejerce un impacto considerable en los niveles de productividad y los costos laborales de los establecimientos, y en general sobre la calidad de vida en todos los países. Esto explica la importancia que la medición de los niveles y las tendencias en materia de horas de trabajo tiene para la economía de cada país, con respecto a los distintos grupos de trabajadores, tanto en el contexto del estudio de las condiciones de vida y de trabajo como a la hora de analizar la evolución de la economía. La importancia del tiempo de trabajo ha sido puesta de relieve en el Preámbulo de la Constitución de la OIT:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, ...

2. Tal importancia ha sido demostrada también por los más de 30 convenios que la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado con respecto a diversos aspectos del tiempo de trabajo, como la regulación y la reducción de la duración máxima diaria y semanal del tiempo de trabajo, la reglamentación del trabajo nocturno, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, la licencia de maternidad y el trabajo a tiempo parcial, y por la producción de datos estadísticos. El primero de estos instrumentos, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), introdujo como norma la jornada diaria de ocho horas y la semana de 48 horas.
3. La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) también se ha ocupado de la medición del tiempo de trabajo, adoptando dos resoluciones al respecto: la primera sobre las estadísticas de los salarios y las horas de trabajo (1923) y la segunda sobre un sistema integrado de las estadísticas de salarios (1973), en la que se recomendaba la medición del tiempo de trabajo como parte de un sistema de estadísticas sobre los salarios. La primera CIET reconoció la importancia de las estadísticas del tiempo de trabajo en la elaboración de índices salariales capaces de medir los cambios en el nivel de vida de los trabajadores. Sin embargo, la CIET sólo ha adoptado una resolución en la que se define el tiempo de trabajo para fines de medición. Las normas internacionales que rigen actualmente en la materia datan de 1962, cuando la décima CIET definió los conceptos de «horas normales» y «horas efectivamente trabajadas». Aun cuando en la resolución de 1962 se mencionaba el concepto de «horas pagadas», la CIET no adoptó una definición internacional al respecto, habida cuenta de las diferencias considerables entre las prácticas de los establecimientos en los distintos países.
4. No obstante, las actividades de descripción y análisis de las pautas y tendencias relativas al tiempo que las personas dedican al trabajo en todo el mundo están haciendo cada vez más necesario contar con estadísticas del tiempo de trabajo más completas. Atendiendo a los cambios producidos en los últimos decenios, dichas estadísticas tienen que reflejar las nuevas realidades y sustentar la formulación de las políticas económicas y sociales. Para atender a esta creciente necesidad, la decimoquinta CIET había pedido ya en 1993 que la

medición de las ausencias del trabajo fuera objeto de directrices internacionales, las cuales se integrarían en un marco previsto para medir el tiempo de trabajo en su conjunto. La decimosexta CIET (1998) recomendó seguir perfeccionando la medición del tiempo de trabajo, particularmente en tres áreas: *a)* el tiempo trabajado por las personas independientes, de utilidad para el análisis de las estadísticas sobre el ingreso procedente del empleo; *b)* el volumen de empleo, expresado como total de las horas efectivamente trabajadas, utilizado como base para compilar las estadísticas sobre la productividad de la mano de obra; y *c)* la ordenación del tiempo de trabajo, como complemento de las estadísticas del tiempo de trabajo. La decimoséptima CIET (2003) consideró que la elaboración de estadísticas sobre el tiempo de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo era una actividad prioritaria. Al examinar la necesidad de disponer de directrices revisadas sobre el tema, el grupo de trabajo sobre las estadísticas del tiempo de trabajo de la decimoséptima CIET aportó orientaciones sobre el rumbo a seguir y los aspectos que había que considerar. La revisión de las normas internacionales hará posible que los países mejoren o establezcan sistemas completos de estadísticas del tiempo de trabajo con capacidad para dar cuenta de todas las actividades productivas, de manera que los usuarios de las estadísticas del tiempo de trabajo en cada país dispongan de una base estadística adecuada. Dicha base facilitará la presentación y divulgación internacional de las estadísticas a efectos de su comparación entre países.

5. Varias organizaciones internacionales han desplegado una actividad fundamental en el desarrollo y la aplicación de directrices para la medición del tiempo de trabajo, en beneficio de sus mandantes respectivos: la Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y las Naciones Unidas (División de Estadística). Bajo los auspicios de las Naciones Unidas, en 1997 se constituyó el Grupo de París sobre el trabajo y la remuneración (uno de los grupos de ciudad creados para celebrar consultas oficiosas entre expertos estadísticos), en el cual participan todas las organizaciones mencionadas y los expertos nacionales en estadísticas laborales. Este grupo ha hecho contribuciones sustanciales a las actividades encaminadas a revisar las normas internacionales vigentes en materia de horas de trabajo.
6. En el ámbito nacional, muchas oficinas de estadística, en particular de los países con sistemas estadísticos bien desarrollados, han venido compilando estadísticas de las horas de trabajo desde hace varios años. Se ha acumulado así un abundante acervo de prácticas a nivel nacional que ha facilitado el proceso de revisión. Estas prácticas en la producción de estadísticas del tiempo de trabajo han rebasado el simple ámbito de aplicación de la resolución de la décima CIET y son sumamente variadas. La heterogeneidad de la cantidad y la calidad de las estadísticas nacionales sobre el tiempo de trabajo es un gran obstáculo para el establecimiento de comparaciones internacionales. Esto se ha tenido en cuenta en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* publicado por la OIT, que comprende una serie nacional sobre el promedio de «horas efectivamente trabajadas» por semana, desglosadas por sexo, por rama de actividad económica principal y por división en las industrias manufactureras. Ahora bien, hay algunos países que comunican promedios anuales en los que se tienen en cuenta las vacaciones pagadas, los días feriados y otras ausencias del trabajo de carácter ocasional. Otros facilitan promedios simples de las observaciones semanales, y también los hay que se limitan a proponer estadísticas sobre una semana de referencia particular. Las estadísticas de algunos países se refieren a las «horas pagadas» e incluso a veces a las «horas normales». Las estadísticas mensuales o trimestrales del promedio de horas efectivamente trabajadas por semana que se publican en el *Boletín de Estadísticas del Trabajo* adolecen de las mismas limitaciones. Por otra parte, en la Encuesta de Octubre se publican estadísticas sobre las «horas normales» por semana y las «horas efectivamente trabajadas» (así como sobre las tasas salariales y las ganancias) con respecto a una selección detallada de grupos ocupacionales en ramas de actividad económica específicas. En ambos casos, las estadísticas que se facilitan en la práctica pueden corresponder a conceptos nacionales y/o a períodos de referencia totalmente

diferentes. Estas diferencias en cuanto al ámbito de aplicación y al alcance de las estadísticas obedecen en parte a la complejidad del tema y también a la inexistencia de orientaciones o de un consenso a nivel internacional sobre la forma en que tales estadísticas han de definirse, medirse o estimarse. Para asegurar el éxito de la revisión internacional de las normas sobre medición del tiempo de trabajo, dicha revisión ha de llevarse a cabo en conformidad con el espíritu y los principios del tripartismo. Por esta razón, los interlocutores sociales han tenido una participación activa en el proceso en curso.

Estructura del informe

7. El informe está organizado en nueve capítulos. En el capítulo 1 se detallan los antecedentes y las razones que justifican la necesidad de revisar las actuales normas internacionales sobre el tiempo de trabajo. En el capítulo 2 se presentan los principales objetivos y usos de las estadísticas del tiempo de trabajo y su inclusión en otros instrumentos internacionales. En el capítulo 3 se describen las limitaciones observadas en las normas vigentes que habrá que corregir en las nuevas normas. En el capítulo 4 se explica el marco conceptual revisado para el tiempo de trabajo y se presenta cada concepto y cada definición propuesta. En el capítulo 5 se examinan las cuestiones relativas a la recopilación de datos y los métodos de medición basados en fuentes estadísticas modernas. El capítulo 6 está dedicado a las mediciones analíticas compiladas sobre los conceptos de horas totales y horas anuales. Los capítulos 7 y 8 tratan, respectivamente, de las recomendaciones en cuanto a la tabulación de los datos y la importancia de su presentación con fines de análisis, y de los requisitos y recomendaciones en cuanto a la divulgación internacional de los resultados. Por último, el capítulo 9 concluye con las propuestas de revisión en la perspectiva de la adopción de normas estadísticas internacionales revisadas sobre la medición del tiempo de trabajo.

2. Objetivos y usos de las estadísticas del tiempo de trabajo

8. Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, conocidas como horas de trabajo desde que comenzó su recopilación, se utilizaron inicialmente para evaluar las condiciones de trabajo y seguir de cerca su evolución. Por entonces, uno de los principales intereses era la evaluación de la regulación en materia de tiempo de trabajo. Esto dio lugar al desarrollo del concepto de *tiempo normal*. Posteriormente, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo sirvieron como instrumento de análisis económico y de cálculo de indicadores económicos, como el promedio de ganancias por hora, el promedio del costo de la mano de obra por unidad de tiempo y la productividad de la mano de obra. El concepto de horas efectivamente trabajadas se desarrolló principalmente para estimar el volumen de mano de obra en el marco de los análisis antes citados. Junto con las horas normales, estos dos conceptos podían utilizarse también para identificar a las personas con empleo a tiempo parcial, las personas afectadas por el subempleo por insuficiencia de horas, las personas empleadas con arreglo a sistemas de tiempo de trabajo anualizado o de trabajo por turnos, etc. En particular, permitían comparar el número de horas trabajadas, incluidas las horas extraordinarias, con el número de horas contractuales o de horas legales. Además, permitían medir el número total de todas las horas trabajadas y el sobreempleo de las personas que trabajan largas jornadas cada día. Por último, podían utilizarse para observar las horas no trabajadas por ausencia y las razones de la misma, tanto negativas (como la enfermedad) como positivas (como las vacaciones anuales).
9. Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo se han convertido por pleno derecho en indicadores fundamentales para describir y analizar las cuestiones relativas al empleo, la productividad y las condiciones de trabajo. Por ello, revisten importancia y valor para todos los países (tanto desarrollados como en desarrollo) cuando se trata de observar todas las actividades laborales. La cantidad de tiempo dedicado al trabajo y la ordenación de este tiempo de trabajo tienen enormes repercusiones jurídicas, financieras, económicas y sociales a la vez para las personas y para los países. Estas estadísticas son necesarias para: i) observar las relaciones entre, por una parte, el trabajo y el ingreso y otros medios de subsistencia y, por la otra, su impacto en la calidad general de vida; ii) complementar las estadísticas del empleo y de la demanda de mano de obra en la producción, y examinar las condiciones de trabajo; iii) producir indicadores (como la productividad de la mano de obra, las tasas de salario por tiempo, el promedio de ganancias por hora, el costo medio de la mano de obra por unidad de tiempo, las tasas de lesiones y enfermedades profesionales, y valores estimados del subempleo por insuficiencia de horas) que son útiles para las negociaciones laborales y los análisis económicos y sociales; y iv) formular y poner en práctica políticas y programas en materias económicas, sociales y del mercado de trabajo que tratan de la flexibilidad del mercado laboral, la exclusión social, la equidad de género y la calidad del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Por consiguiente, todo sistema completo de estadísticas del tiempo de trabajo debería ser coherente con otras estadísticas del mercado de trabajo y con el sistema estadístico en general.
10. La información sobre la distribución del tiempo de trabajo de las personas con empleo permite detectar los horarios extremos, excesivamente cortos o excesivamente largos, y también discernir entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo. Las estadísticas sobre las horas extraordinarias son útiles para evaluar las condiciones de trabajo y las respuestas de los establecimientos de cara a la demanda del mercado. Las estadísticas sobre el tiempo de ausencia, desglosadas según los motivos de las ausencias, pueden, por ejemplo, contribuir a poner de relieve los esfuerzos desplegados por los empleadores en materia de derechos de licencia, a explicar el funcionamiento de la economía y a detectar los eventuales niveles de descontento de los trabajadores. La regulación del tiempo de descanso está relacionada con la regulación del tiempo de trabajo.

Las estadísticas sobre el derecho a la licencia laboral y sobre las licencias efectivamente disfrutadas son útiles para observar la aplicación de la reglamentación en esta materia. La utilización de formas de medición refinada de los componentes de las horas efectivamente trabajadas, con el fin de contabilizar el tiempo dedicado en el lugar de trabajo a actividades que tal vez no se consideren como «directamente» productivas, así como del tiempo dedicado a actividades directamente productivas, también puede servir para perfeccionar la medición de la productividad y de los costos laborales.

11. En las nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo quedan de manifiesto las diferencias en cuanto a la forma en que las personas combinan el tiempo de trabajo y el tiempo privado para alcanzar un mejor equilibrio entre ambos. Esta cuestión está cobrando cada vez más importancia en el contexto de la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y la mayor participación de los hombres en la prestación de servicios en el propio hogar. Los sistemas de trabajo a tiempo parcial y de horarios de trabajo flexibles son medios bien conocidos que permiten que las personas que trabajan logren ese equilibrio; esto confirma la importancia que las estadísticas sobre la organización y la programación del tiempo de trabajo y sobre las ausencias del trabajo tienen para el seguimiento de estas nuevas tendencias.

Definiciones contenidas en los convenios de la OIT

12. En los convenios de la OIT, las «horas trabajadas» se han definido en relación con el tiempo durante el cual los trabajadores (asalariados) están a disposición de un empleador, es decir, cuando están disponibles para recibir órdenes de trabajo de un empleador o de la persona que lo representa. Durante esos períodos de disponibilidad, se espera que los trabajadores estén dispuestos a trabajar cuando el trabajo es posible, se solicita o es necesario. Este concepto general también podría ser significativo para los trabajadores independientes, si se entiende como el tiempo en que una persona con empleo independiente está disponible para efectuar su trabajo, es decir, por ejemplo, para recibir órdenes de compra de parte de un cliente o para efectuar ventas, etc.
13. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), fue el primer instrumento en el que el tiempo de trabajo se vinculó a los períodos de disponibilidad, quedando expresamente excluidos los períodos de descanso, en que los trabajadores no están disponibles para trabajar:

La expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

14. El mismo tema fue abordado en convenios posteriores de la OIT: el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51), y el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61).
15. En el contexto de dichos Convenios, se entendía por «períodos de descanso» el tiempo no trabajado durante los períodos en que no se preveía que los trabajadores trabajaran (o que estuvieran disponibles para trabajar). Por cierto, las personas que trabajan han tenido generalmente la posibilidad de tomar pausas cortas para descansar durante el tiempo en el que se prevé que trabajen. Ahora bien, en la práctica suele resultar más difícil establecer esta distinción, cosa que ocurre también con otras interrupciones del trabajo.
16. Tal vez con la voluntad de remediar esta dificultad de medición, en el Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67), y más específicamente en la definición de «horas de trabajo», se incluyeron períodos de descanso

por debajo de una cierta duración (cuando los trabajadores no están ni trabajando ni disponibles para trabajar):

La expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual las personas interesadas estén a disposición del empleador o de otras personas que puedan reclamar sus servicios, o durante el cual los propietarios de los vehículos y los miembros de sus familias estén ocupados, por su propia cuenta, en trabajos relacionados con un vehículo utilizado en el transporte por carretera, con los pasajeros o con la carga, y comprende:

- i) el tiempo consagrado al trabajo que se efectúe durante el período de circulación del vehículo;
- ii) el tiempo consagrado a los trabajos auxiliares;
- iii) los períodos de simple presencia; y
- iv) los descansos intercalados y las interrupciones del trabajo cuando no excedan de la duración que determine la autoridad competente.

Definiciones contenidas en resoluciones de la CIET

17. En la décima CIET (1962), las «horas normales» se definieron en los siguientes términos:

4. 1) Las horas normales son las horas de trabajo fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales.

2) Cuando no estén fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, las horas normales significarán el número de horas, por día o por semana, en exceso de las cuales todo trabajo se remunera con arreglo a la tasa de las horas extraordinarias o constituye una excepción a las reglas o usos de la empresa concernientes a las categorías de trabajadores interesados.

Esta definición estadística es idéntica a la definición jurídica establecida a efectos de la remuneración.

18. Así definidas, las horas normales restringieron la cobertura de los trabajadores, ya que su ámbito se refiere a los empleados y trabajadores que perciben un sueldo o un salario. Los horarios de trabajo podían ser diarios o semanales y basarse en conceptos jurídicos o administrativos, los cuales podían diferir entre las distintas categorías de trabajadores y actividades. También podían incluir períodos en los que los trabajadores no trabajaban (como el tiempo de trayecto, las pausas para la comida o los días feriados pagados).

19. El segundo concepto definido por la décima CIET, las horas efectivamente trabajadas, se refiere al tiempo trabajado durante un período de referencia determinado:

5. 1) Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas debieran incluir:

- a) las horas efectivamente trabajadas durante los períodos normales;
- b) el tiempo trabajado, además de las horas efectivamente trabajadas durante los períodos normales, y pagadas generalmente a tasas más elevadas que las tasas normales (horas extraordinarias);
- c) el tiempo empleado en el lugar de trabajo en tareas tales como la preparación del lugar de trabajo, reparaciones y conservación, preparación y limpieza de las herramientas, preparación de recibos, fichas de tiempos e informes;
- d) el tiempo transcurrido en el lugar de trabajo esperando, o inactivo por razones tales como la falta ocasional de trabajo, paro de máquinas, o accidentes, o el tiempo transcurrido en el lugar de trabajo durante el cual no se ha efectuado trabajo alguno pero que ha sido remunerado en virtud de un contrato de garantía del empleo;

-
- e) el tiempo correspondiente a breves períodos de descanso en el lugar de trabajo, incluidas las interrupciones para tomar té o café.
- 2) Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas debieran excluir:
- a) las horas pagadas pero no trabajadas, tales como las vacaciones anuales pagadas, días feriados pagados, ausencias por enfermedad pagadas;
 - b) las interrupciones para las comidas;
 - c) el tiempo dedicado a ir desde el domicilio del trabajador al lugar de trabajo y viceversa.
- 20.** Se trataba de horas comprendidas en un período de referencia corto, en las cuales los trabajadores asalariados estaban efectivamente a disposición del empleador, es decir, estaban disponibles para recibir órdenes de trabajo, en el entendido de que el trabajo fuera posible, se solicitara o fuera necesario (criterio idéntico al que figuraba en las definiciones establecidas en los convenios de la OIT).
- 21.** De las horas efectivamente trabajadas quedaban excluidas el tiempo de trayecto y otras ausencias pagadas, como las vacaciones anuales pagadas, los días feriados pagados y las licencias por enfermedad pagadas, pero en la definición no se hacía mención alguna de las tareas que pudieran realizarse durante dichos períodos.
- 22.** El tercer concepto mencionado en la décima CIET, pero que no fue definido por ésta, era el de las horas pagadas. Como tales se entendían implícitamente todos los períodos respecto de los cuales los trabajadores eran pagados. Entonces, no se indicó de ninguna manera si se trataba de horas trabajadas o no trabajadas, ni tampoco cuál debería ser la fuente de los pagos para incluir las horas pagadas (se suponía que por lo general se trataría de horas pagadas por el empleador). Lógicamente, quedaban excluidos de este concepto de horas pagadas todos los períodos trabajados pero no remunerados, si bien ese criterio podía variar considerablemente en un mismo país y entre países. La décima CIET observó que las estadísticas de las horas pagadas se podrían utilizar para fines internos, pero no eran adecuadas como valores de sustitución de las horas efectivamente trabajadas.
- 23.** La CIET ha adoptado otros dos instrumentos, que se citan en el preámbulo del proyecto de resolución revisada. Dichos instrumentos tratan de lo que puede considerarse como subconjuntos del tiempo de ausencia del trabajo: la medición del tiempo perdido a raíz de las lesiones profesionales (Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo, de 1982, revisada en 1998), y de los conflictos laborales (Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, de 1993).

3. Limitaciones de las normas vigentes

24. Es necesario llegar a un acuerdo respecto de una serie de cuestiones que no se abordan en las normas internacionales vigentes. La primera se refiere a la adopción de una definición revisada y coherente del concepto de «horas efectivamente trabajadas» que incluya orientaciones sobre todos los tipos de actividades laborales que pueden llevarse a cabo en el marco de diferentes modelos de ordenación y de remuneración del trabajo, y en todo tipo de lugares. Este concepto revisado debería definirse con independencia de las definiciones administrativas o jurídicas que existen en los países para calificar el tiempo de trabajo, a fin de que sea aplicable a todos los empleos y a todas las personas. Además, habida cuenta de las grandes disparidades en el pago de los días feriados y de otros períodos de inactividad, no existe una definición internacional en lo tocante a las horas pagadas, aunque las estadísticas sobre este concepto pueden conseguirse fácilmente en los países. Este concepto también debería definirse. La segunda cuestión guarda relación con el hecho de que otros conceptos de «tiempo de trabajo» no están definidos en las normas vigentes, si bien ya se miden a escala nacional, por lo que convendría también adoptar definiciones al respecto. La tercera cuestión se refiere a la necesidad de que las normas revisadas proporcionen a los países directrices sobre la forma de medir todos los conceptos en la práctica, utilizando las distintas fuentes actualmente disponibles en los países. La cuarta cuestión es la necesidad de que la revisión permita identificar métodos para calcular mediciones compiladas, tales como los insumos laborales o el volumen de trabajo, y las horas de trabajo anuales. La quinta y última cuestión se refiere a la elaboración de recomendaciones sobre cuál sería el tipo de estadísticas del tiempo de trabajo que los países deberían esforzarse por divulgar a escala internacional.

Relación con los conceptos jurídicos/administrativos

25. El concepto de tiempo de trabajo definido a efectos jurídicos o administrativos (en relación a las prácticas de pago en los países o establecimientos) puede diferir de la noción de tiempo de trabajo definida para fines de medición estadística (vinculada a las actividades, independientemente de su remuneración o ubicación). Si bien la legislación del trabajo es importante, en particular para las negociaciones en materia laboral, suele ser específica en relación con distintos grupos de trabajadores y puede no ser comparable entre ellos.
26. El contexto administrativo del tiempo de trabajo abarca por lo general todos los períodos respecto de los cuales se ha alcanzado un acuerdo entre las partes interesadas (personas, organizaciones de trabajadores, empleadores, organizaciones de empleadores y gobierno), a veces independientemente de si el tiempo se emplea trabajando o no. En algunos acuerdos, ciertas actividades pueden considerarse como trabajo y ser remuneradas como tal. Puede tratarse, por ejemplo, del tiempo dedicado al cambio de la ropa personal por el uniforme, el tiempo de trayecto entre el hogar y el trabajo y viceversa, o las pausas para la comida. En otros acuerdos, todos esos períodos pueden estar excluidos y no ser remunerados. El contenido de las actividades que quedarán comprendidas en el tiempo de trabajo en virtud de un acuerdo se aplicará específicamente al grupo de personas al que éste se refiere. Dicho contenido tal vez no sea comparable con el tiempo que se estipula en otro acuerdo para otro grupo. Las estadísticas relativas al tiempo de trabajo así definidas no pueden integrarse para producir una medida nacional, ya que su contenido es demasiado heterogéneo y, por lo tanto, el resultado induciría muy probablemente a error. Las definiciones actuales no se distinguen claramente de los conceptos jurídicos o administrativos.
27. En cambio, el tiempo de trabajo definido únicamente para fines estadísticos corresponderá al tiempo dedicado a un conjunto normalizado de tipos de actividades. Las estadísticas relativas al tiempo de trabajo deberían corresponder al tiempo dedicado a producir bienes o servicios y prestarse al cálculo de estimaciones comparables entre distintos grupos de personas que trabajan. Para ello es necesario contar con conceptos normalizados, lo que quizás implique adoptar una perspectiva distinta de la que se sigue en la legislación laboral diseñada para

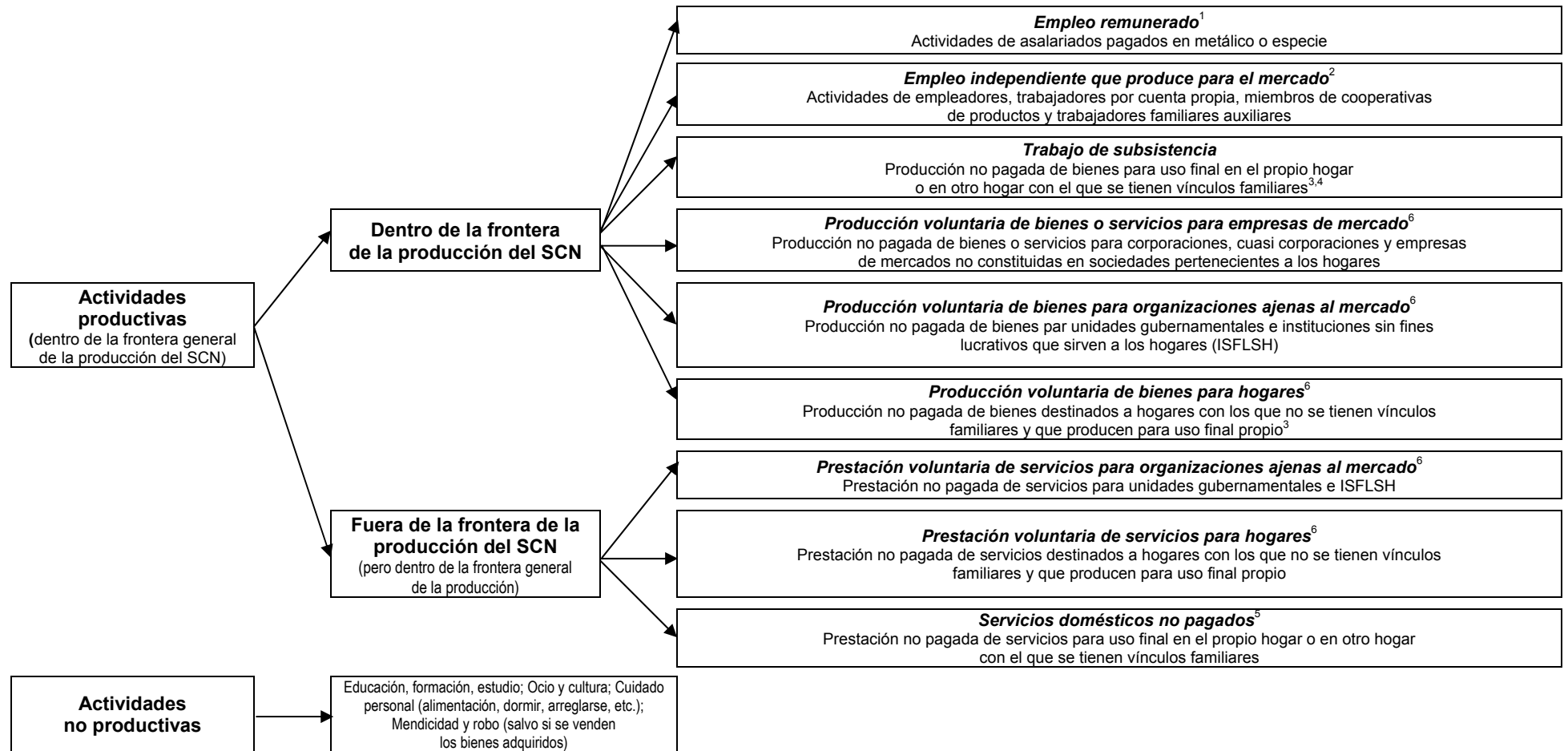
determinados trabajadores o actividades. Algunas de las actividades incluidas en el marco del concepto estadístico pueden quedar excluidas de la legislación sobre el tiempo de trabajo. En principio, la definición estadística debería aplicarse de manera uniforme a todas las personas que trabajan, para ser comparable entre los distintos grupos; una vez agrupados los datos, debería redundar en la producción de cifras nacionales coherentes que también puedan compararse en el tiempo y entre países.

28. La función de las directrices estadísticas internacionales no es imponer un determinado nivel de tiempo de trabajo ni incidir en la legislación nacional o los documentos jurídicos nacionales que definen el tiempo de trabajo o modificarlos. Lo importante de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo es poder comparar el número de horas efectivamente trabajadas con el número de horas normales según la legislación.

Relación con la producción

29. Un criterio operacional que no ha sido abordado en las normas internacionales existentes es la aplicación de los conceptos del tiempo de trabajo al tiempo dedicado a la producción de los bienes y servicios definidos dentro de la frontera general de la producción estipulada por el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas 2008 (SCN). Desde su adopción, los conceptos de las horas de trabajo se han aplicado al concepto de empleo y a la relación entre éste y el marco de la fuerza de trabajo en el contexto de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada en 1982 (decimotercera CIET). El empleo en sí se basa en el concepto de frontera de la producción del SCN, que es más restringida que la frontera general y excluye algunas prestaciones de servicios no pagadas. El tiempo de trabajo dedicado a las actividades laborales que se llevan a cabo fuera del marco del empleo es el tiempo dedicado a lo que se denomina «servicios domésticos y trabajo voluntario». En el gráfico 3.1 se presenta la clasificación de actividades según sean productivas o no productivas; en el marco de las actividades productivas, se distinguen las que se encuentran dentro de la frontera de la producción del SCN o únicamente dentro de la frontera general de la producción.
30. Los servicios domésticos y el trabajo voluntario comprenden la prestación no pagada de servicios destinados al propio consumo en los hogares (como la limpieza, la preparación de comidas, las reparaciones y el transporte y cuidado de personas dependientes). La frontera general incluye el trabajo realizado voluntariamente para prestar servicios destinados a los hogares y a instituciones sin fines de lucro que actúan fuera del mercado, así como la prestación no pagada de servicios por parte de hogares para otros hogares. Habida cuenta de que dichas actividades se encuentran fuera de la frontera restringida de la producción del SCN, por lo que no se incluyen en las estadísticas sobre el empleo, es poco probable que el tiempo de trabajo correspondiente a las actividades relativas a los servicios domésticos y el trabajo voluntario se mida en las estadísticas de tiempo del trabajo compiladas con arreglo a las normas vigentes de la décima CIET.
31. Es posible que estas actividades hayan quedado fuera de la frontera de la producción del SCN y de la definición del empleo debido a: *a)* la dificultad que supone determinar el valor de esas actividades, ya que supuestamente carecen de equivalencias en el mercado; *b)* no se considera que contribuyan en gran medida a la producción nacional, y en particular se tiene la impresión de que inciden de manera limitada en el resto de la economía; *c)* la inclusión de todas esas horas haría que prácticamente todas las personas estuvieran «ocupadas». No obstante, se han realizado numerosas investigaciones sobre la creciente importancia que tienen las actividades productivas que se llevan a cabo en el marco de los servicios domésticos y el trabajo voluntario en términos no sólo del tiempo de trabajo dedicado a las mismas sino también del valor económico que tienen para el bienestar de la sociedad. Estas actividades se han registrado en cuentas satélites conformes con el marco central del SCN. El tiempo de trabajo dedicado a ellas puede utilizarse, junto con las cuentas nacionales, como una base muy mejorada para elaborar políticas económicas y sociales.

Gráfico 3.1. Clasificación de actividades en relación con el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)



Notas

¹ Incluido el empleo doméstico remunerado. ² Todas las actividades comprendidas en esta categoría tienen lugar en empresas de mercado no constituidas en sociedad pertenecientes a los hogares. Algunos bienes o servicios producidos pueden ser consumidos por la familia. Está incluida la producción de bienes y servicios que se intercambian para obtener otros bienes y servicios (trueque). Están incluidos también los trabajadores independientes que prestan servicios domésticos a hogares. ³ Siempre y cuando dicha producción constituya una contribución importante al consumo total del hogar. ⁴ Se entiende por hogar con el que se tienen vínculos familiares a un hogar en el que al menos un miembro pertenece a la familia del voluntario. ⁵ Los servicios domésticos (también denominados «trabajo doméstico») corresponden al mantenimiento, la protección y el cuidado de los miembros de la familia (incluidas las mascotas), los locales y los bienes de equipo domésticos. Pueden abarcar las actividades habituales de los criados, cocineros, camareros, sirvientes, mayordomos, lavaderos, jardineros, vigilantes, mozos de cuadra, chóferes, porteros, gobernantas, niñeras, tutores y secretarios personales. Los resultados de estos servicios se consumen en el hogar al que se prestan esos servicios. Los servicios domésticos pueden ser remunerados o no remunerados. Cuando son remunerados, el trabajador puede tener un empleo remunerado o independiente y ser una persona contratada exclusivamente por hogares para prestar servicios domésticos pagados en efectivo o en especie. Cuando son no remunerados, el trabajador puede prestar servicios a su propio hogar, a un hogar con el que tiene vínculos familiares (es decir, en calidad de servicio doméstico no remunerado) o a otro hogar con el que no tiene vínculos familiares (es decir, en calidad de productor de servicios voluntario para hogares).

⁶ Los trabajadores voluntarios son personas que producen bienes o servicios sin ser remunerados con el fin de promover una causa o de producir un beneficio que ayuda principalmente a alguien distinto de su propio hogar o familia. Los trabajadores voluntarios pueden trabajar para una organización o directamente para particulares ajenos al hogar o la familia.

Cobertura insuficiente de los trabajadores

32. En la definición de «horas efectivamente trabajadas» adoptada por la décima CIET se describe el empleo fundamentalmente desde el punto de vista económico, y su cobertura del trabajo remunerado está concebida, sobre todo, para obtener mediciones útiles del volumen de trabajo a los efectos de las cuentas nacionales. Incluso se limita la cobertura a subconjuntos de empleo remunerado, es decir, a las personas que perciben un sueldo o un salario. Ahora bien, la cobertura total de las personas asociadas a todos los empleos es importante para llevar a cabo análisis provechosos del mercado laboral y comprobar que el trabajo se integra en un proceso socialmente productivo que alude a la contribución de todas las personas, incluidas las que realizan servicios domésticos o trabajos voluntarios. El concepto de «horas normales» se refiere a los trabajadores remunerados que están amparados por la legislación o por convenios colectivos, o a los trabajadores empleados en establecimientos donde se practican horarios de trabajo normales, mientras que las horas efectivamente trabajadas se refieren a los asalariados (por lo general, en unidades de fabricación). Ante la creciente tendencia hacia el empleo independiente que se observa en muchas economías, la insuficiente cobertura de los trabajadores tiene importantes consecuencias, en particular con respecto a la economía informal y a las políticas sociales que requieren una ampliación de los conceptos de tiempo de trabajo más allá del empleo asalariado, hasta englobar los empleos independientes y todos los empleos en los que se realizan actividades laborales. En la Resolución sobre la promoción del empleo por cuenta propia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1990, se hizo un llamamiento en favor de una cobertura total de los trabajadores. Por consiguiente, uno de los principales objetivos de la revisión de las normas internacionales relativas al tiempo de trabajo es elaborar un marco y definiciones que garanticen una cobertura total de todos los empleos y todas las personas que desempeñan actividades laborales, que muy probablemente ya no se ajusten a la noción de empleo regular en oficina o fábrica con jornadas de ocho horas.

Insuficiente cobertura de las actividades

33. La definición actual de «horas efectivamente trabajadas» no contempla varias actividades que pueden tener lugar en muchos empleos remunerados o independientes, así como en los servicios domésticos o en los trabajos voluntarios. Entre estas actividades cabe señalar, por ejemplo, la espera de clientes, posibles transacciones, pacientes u otras personas a las que se está cuidando; la disponibilidad para trabajar según convocación; los viajes entre lugares de trabajo, el trabajo a domicilio, la formación profesional y la readaptación profesional, también denominada perfeccionamiento profesional. Conforme se ha mencionado anteriormente, en las normas vigentes no se hace referencia alguna al tiempo dedicado a la producción destinada al trueque o a la prestación gratuita de servicios voluntarios, o a la producción de bienes o servicios para uso final propio (limpieza del hogar, preparación de comidas, cuidado de los niños, transporte y atención especial de personas a cargo, incluidos los ancianos, etc.).
34. Dado que en la décima CIET no se mencionaron explícitamente estos ejemplos de actividades o situaciones (habituales) y que puede resultar difícil incluir algunas de ellas en la lista de actividades facilitada en dicha ocasión, no queda claro si deben incluirse en el concepto de «horas efectivamente trabajadas» o quedar excluidas de él. Por otra parte, habida cuenta de que el servicio doméstico y el trabajo voluntario no se inscriben en el marco de la frontera de la producción más restrictiva del SCN, normalmente no se incluirá el tiempo dedicado a esas actividades.

Falta de mediciones

35. A la luz de los cambios producidos en el empleo y otras situaciones laborales, han cobrado importancia otros conceptos relativos al tiempo de trabajo como, por ejemplo, las horas habitualmente trabajadas, las horas anuales y la ordenación del tiempo de trabajo. Estos nuevos conceptos útiles están siendo medidos en muchos países, con arreglo a sus propias definiciones. Por consiguiente, en las normas revisadas se deberían establecer definiciones internacionales para todos estos conceptos, comprendidas dentro de un marco integrado relativo al tiempo de trabajo (véase el capítulo 4).

Métodos de medición limitados

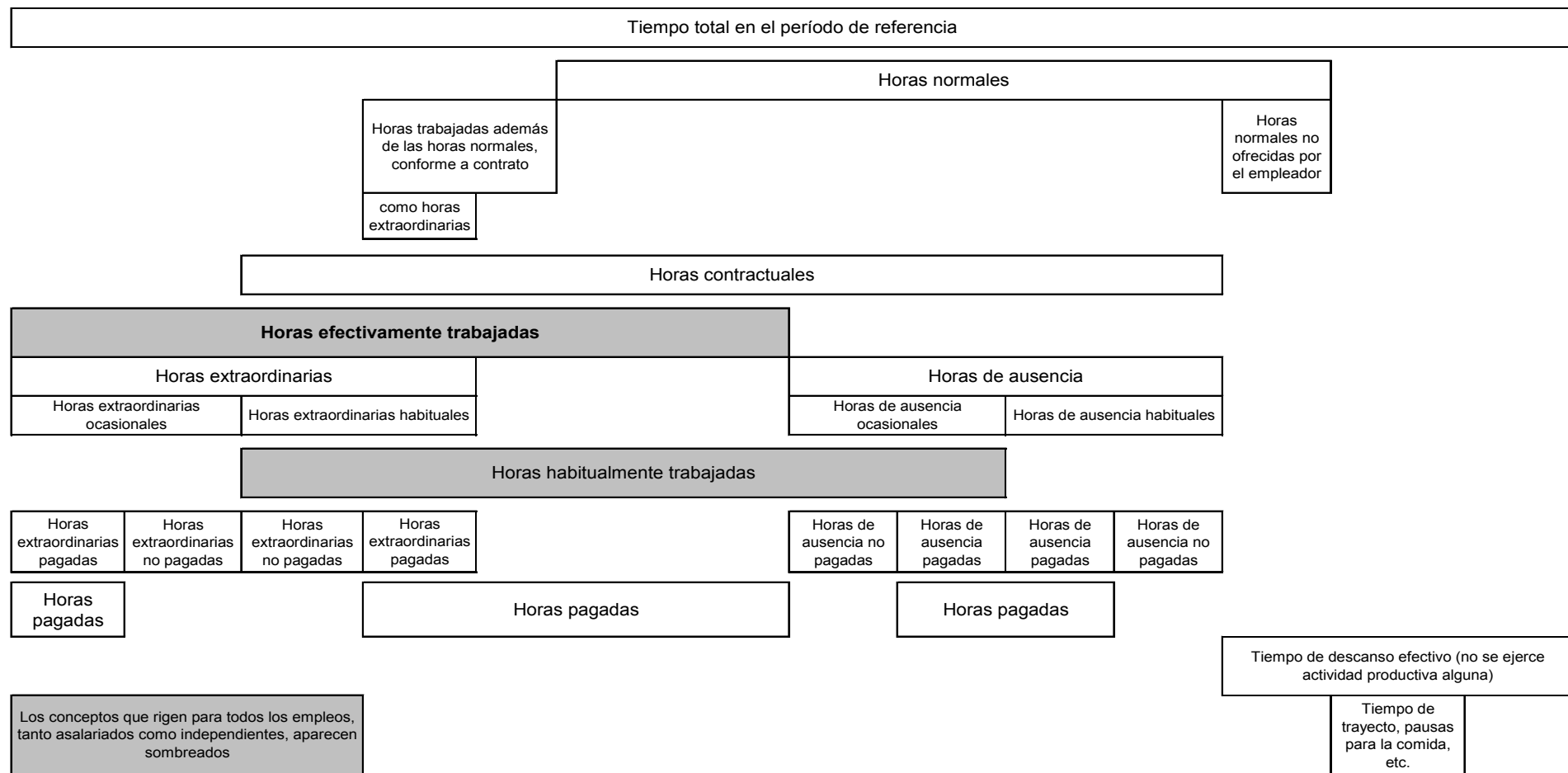
36. Con relación a las demás limitaciones en cuanto al alcance y la cobertura, ha surgido la creciente necesidad de disponer de definiciones internacionales que puedan aplicarse utilizando distintos instrumentos de medición, según las capacidades de medición y las circunstancias de cada país. Las normas vigentes se basan implícitamente en un período de referencia corto de una semana, y usan como unidad de tiempo la hora. Su aplicación no es sencilla cuando existen o se necesitan otros períodos de referencia u otras unidades de tiempo. Pese a que en la resolución de la décima CIET se hace mención de dos posibles tipos de encuesta, a saber, las encuestas basadas en los establecimientos y las encuestas por muestreo en los hogares, las inquietudes respecto de la medición son objeto de escasos debates y se brindan pocas orientaciones acerca de fuentes de datos específicas. Dado que, en general, uno de los principales objetivos de las normas internacionales es ayudar a los países a desarrollar definiciones nacionales que estén en consonancia con sus propias realidades, los conceptos internacionales deberían tener la mayor independencia posible con respecto a métodos de recopilación de datos, períodos de referencia o unidades de tiempo específicos; así, la resolución revisada debería ofrecer orientaciones adecuadas que capaciten a los países para aplicar o mejorar la medición de los conceptos del tiempo de trabajo en sus propios sistemas estadísticos.

4. Conceptos y definiciones

Marco conceptual

37. El marco de medición propuesto para el tiempo de trabajo se define con relación a todas las actividades comprendidas dentro de la frontera general de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales. En particular, incluye:
- a) cobertura completa de los empleos y las personas;
 - b) cobertura de las actividades;
 - c) cobertura completa de los tiempos;
 - d) integración de todos los conceptos relativos al tiempo de trabajo, e
 - e) integración de los conceptos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo.
38. En este marco, el concepto de horas efectivamente trabajadas se aplica a todos los trabajadores y define lo que se entiende por trabajo a fines estadísticos, lo cual no tiene relación con conceptos administrativos o jurídicos. En la décima CIET, se convino que este concepto abarcaba únicamente a los trabajadores con empleo asalariado, principalmente de la economía formal. El marco ahora propuesto abarca todas las actividades productivas y todos los empleos en el empleo asalariado y el empleo independiente, así como en los servicios no remunerados en el hogar y en el trabajo voluntario. Anteriormente, el concepto de horas efectivamente trabajadas no incluía el tiempo dedicado a otras actividades laborales que con el tiempo han llegado a cobrar gran importancia, como el trabajo a domicilio, el tiempo de viaje relacionado con el trabajo y las diversas modalidades de formación profesional, respecto de las cuales hoy es necesario dar orientaciones. Análogamente, el período de referencia utilizado en la definición de los conceptos de la décima CIET era corto, concretamente un día o una semana. Ahora bien, se hace cada vez más necesario definir el tiempo de trabajo con respecto a períodos de referencia más largos, como un año o toda la vida. El marco propuesto permite definir una cobertura de tiempos completa. A nivel de países ya se están efectuando mediciones con arreglo a nuevos conceptos como, por ejemplo, las «horas habitualmente trabajadas» y las «ausencias del trabajo», de manera que se han incorporado al marco diversas definiciones usadas en el ámbito internacional. Por último, en consonancia con la complejidad del mundo del trabajo moderno, también se ha hecho más compleja y diversa la misma ordenación del tiempo de trabajo, por lo que los medios para describir estas variables forman parte integrante del marco general del tiempo de trabajo y han de ser objeto de acuerdos internacionales.
39. Con respecto a este marco, se han propuesto siete conceptos del tiempo de trabajo (véase el gráfico 4.1 en que se describen las relaciones entre estos conceptos) relacionados con las actividades productivas de las personas y su desempeño en el empleo: i) las **horas efectivamente trabajadas**, el concepto central; ii) las **horas habitualmente trabajadas**, es decir, las horas que son efectivamente trabajadas con más frecuencia en un empleo durante un período de referencia corto (por ejemplo, una semana) en un período de observación largo; iii) las **horas pagadas**, relacionadas con las prácticas seguidas en los establecimientos para remunerar las horas que quizás no se dediquen enteramente a la producción; iv) las **horas normales**, es decir, las horas de trabajo que suelen regir en un contexto colectivo con arreglo a la legislación; v) las **horas contractuales**, relativas al tiempo en que se prevé que las personas trabajarán en virtud de una relación de trabajo establecida por contrato; vi) las **horas extraordinarias**, es decir, las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales, y vii) las **horas de ausencia** o, en otras palabras, las horas de trabajo previstas en que las personas no trabajan.

Gráfico 4.1. Un marco conceptual para la medición del tiempo de trabajo



-
40. Hay otros dos conceptos del tiempo de trabajo que se relacionan con la organización y la programación del tiempo de trabajo en el empleo, a saber: i) las **características de la ordenación del tiempo de trabajo**, y ii) la **ordenación formal del tiempo de trabajo**, es decir, las modalidades específicas de combinación de las características de la organización y la programación reconocidas en diversos documentos jurídicos.
41. Con el fin de evitar sesgos, en el marco del tiempo de trabajo no se han incluido referencias a fuentes específicas. Por consiguiente, en la medida de lo posible, las definiciones son independientes con respecto a las fuentes, técnicas o capacidades nacionales en materia de medición. Dicho esto, hay algunos conceptos del tiempo de trabajo cuya índole es inevitablemente administrativa (como las horas pagadas, que quedan determinadas por las prácticas de remuneración aplicadas en los establecimientos). El ámbito de aplicación de tales conceptos no es aplicable a todas las personas o empleos.
42. El marco para el tiempo de trabajo admite distintos ámbitos de aplicación a efectos de la medición. Cada país decidirá la forma operativa que dará a los conceptos con arreglo a sus propias circunstancias, y si se limitará a producir estimaciones del tiempo de trabajo únicamente con relación a la población empleada refiriéndose a las estimaciones del PIB o si también producirá estimaciones del tiempo de trabajo correspondiente a los servicios no remunerados en el hogar y el trabajo voluntario, lo que le permitirá disponer de una comprensión y una metodología más amplias respecto de las políticas económicas, sociales y del mercado de trabajo.
43. Los países necesitarán disponer de la capacidad para adaptar las definiciones internacionales en materia de tiempo de trabajo a sus respectivas realidades, habida cuenta de que no existen normas internacionales que tomen en consideración todos y cada uno de los conceptos vigentes a nivel nacional. Las definiciones y conceptos detallados que se han propuesto deberían ayudar a los países a repertoriar las mediciones que aplican a nivel nacional con respecto a los conceptos internacionales.

Tiempo de trabajo

44. Se entiende por *tiempo de trabajo* el tiempo inherente al desarrollo de las actividades productivas comprendidas en los empleos y la ordenación de este tiempo durante un período de referencia específico. Quedan comprendidos los conceptos del tiempo de trabajo relativos a los períodos dedicados a la producción misma o la preparación de la producción de todos los bienes y servicios, y los conceptos del tiempo de trabajo relativos a las características que describen la organización de dicho tiempo a efectos de la realización del trabajo. El tiempo de trabajo no tiene por finalidad evaluar ni la intensidad ni la eficacia del tiempo dedicado a la actividad laboral. Las unidades de medición del tiempo de trabajo pueden ser cortas, como los minutos o las horas, o largas, como los días, las semanas o los meses. Para simplificar la terminología, los conceptos del tiempo de trabajo utilizan como unidad genérica el término «horas». La observación de estas horas puede tener lugar durante períodos de referencia cortos o largos, como un día, una semana, una temporada o un año.
45. Cuando el tiempo de trabajo se define con respecto a la producción, puede medirse en relación a diversas actividades productivas, en función del objetivo de la medición. Pueden considerarse todas las actividades productivas, según la definición dada en la frontera general de la producción del SCN (véase el capítulo 3) o las actividades comprendidas en la frontera de la producción de dicho sistema. Cuando el tiempo de trabajo se basa en esta última frontera, adolece de las mismas carencias que las estadísticas de la producción, ya que sólo reflejará una realidad parcial. Cuando se aplica, por ejemplo, la frontera de la producción más restringida, las estadísticas relativas a las horas de trabajo suelen mostrar

que los hombres trabajan más horas que las mujeres. Sin embargo, esta diferencia puede resultar menos marcada, o incluso invertirse, si se incluyen todas las actividades productivas, las cuales se observan mediante estudios del uso del tiempo. En la mayoría de los países, cuando se contabilizan también los servicios no pagados que se prestan en el hogar, el tiempo de trabajo de las mujeres resultante supera el tiempo de trabajo de los hombres.

46. A fin de proporcionar una cobertura completa de las personas y de todos los tipos de empleos, cada concepto y su definición tienen que describirse en términos de su relación eventual con el empleo asalariado, el empleo independiente, la prestación de servicios en el propio hogar y el trabajo voluntario, y de la forma que reviste tal relación, cuando la hay. La rápida transformación de los mercados de trabajo y las múltiples formas de ordenación del tiempo de trabajo suponen otras tantas dificultades para la medición del tiempo de trabajo con respecto a todos estos empleos.
47. Definir algunos conceptos sobre el tiempo de trabajo para todos los empleos (como las horas extraordinarias o las horas de ausencia) puede ser más complejo que, por ejemplo, para los empleos asalariados de carácter fijo. Es posible que las pautas de tiempo de trabajo de las personas independientes no permitan la utilización de las escalas «objetivas» de inclusión o exclusión que se pueden aplicar a los asalariados; por ejemplo, algunas personas con empleo independiente pueden considerar que también ellas efectúan horas extraordinarias. En tal caso, la diferencia entre las horas efectivamente trabajadas por las personas con empleo independiente y su tiempo de trabajo usual (las horas habitualmente trabajadas) puede constituir una forma de medición de sus horas extraordinarias. De ahí que en la resolución revisada se haya previsto de manera explícita esta relación.
48. Los conceptos de horas efectivamente trabajadas y horas habitualmente trabajadas, horas de ausencia y horas extraordinarias, así como las características de la ordenación del tiempo de trabajo, pueden aplicarse a todos los empleos asalariados y los empleos independientes, incluidos, en principio, los servicios domésticos y los empleos voluntarios. Los conceptos de horas pagadas, horas normales, horas contractuales y ordenación formal del tiempo de trabajo se aplican al empleo asalariado y, en algunas circunstancias, también pueden ser útiles en el contexto de algunas formas de empleo independiente.

Horas efectivamente trabajadas

Definición operacional

49. Las horas efectivamente trabajadas cuantifican el tiempo dedicado por las personas al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios durante un período de referencia determinado. Ello es coherente con las actividades de cálculo del tiempo de trabajo en relación a todos los trabajos y todos los empleos. Esta definición revisada supera las limitaciones de la actual definición internacional (descritas más arriba, en el párrafo 19), ya que toma en consideración la diversidad de las actividades y situaciones laborales que tienen lugar, con arreglo a diferentes modalidades de trabajo y de remuneración, en todos los tipos de lugares de trabajo (inclusive a domicilio, en la calle y en otros contextos distintos del lugar de trabajo habitual). Se aplican así criterios de definición con el fin de identificar los tipos de actividad a las que se dedica a efectos de su inclusión o exclusión, incluidas las actividades que hacen posible la actividad productiva.
50. Se entiende por horas efectivamente trabajadas la suma total del tiempo dedicado directamente al cumplimiento de las tareas previstas en el empleo, así como el tiempo ocupado en relación a una actividad productiva que i) hace posible, ii) facilita o iii) fomenta la producción.

-
51. Asimismo, el tiempo de trabajo incluye los períodos de intervalo que se producen inevitablemente en el curso del proceso productivo, durante los cuales las personas siguen estando disponibles para trabajar (períodos que se han reconocido desde hace mucho tiempo en las normas internacionales). La definición revisada de las horas efectivamente trabajadas también incluye estos períodos, y describe de forma expresa su relación tanto con las situaciones de empleo asalariado como con las de empleo independiente.
 52. En la definición revisada se han mantenido también las pausas de descanso cortas tradicionales que se conceden a los trabajadores asalariados o que los independientes y las personas empleadas en trabajos domésticos y trabajos voluntarios toman para asegurar la salubridad de las condiciones de trabajo, y relajarse y reponerse física y mentalmente.

Criterios de inclusión

53. El criterio principal para definir las horas efectivamente trabajadas exige que las diversas actividades llevadas a cabo durante esas horas contribuyan a la producción de bienes y servicios, con arreglo al Sistema de Cuentas Nacionales.
54. Para llevar a la práctica correctamente esta definición, se debería poner especial cuidado en que las actividades laborales realizadas durante el período de referencia, tanto en una zona económica, un establecimiento, en la calle o en el propio domicilio, o durante el tiempo de trayecto o las interrupciones para el almuerzo, etc., queden incluidas en las horas efectivamente trabajadas.

Horas directas y horas conexas

55. Si bien es cierto que la inclusión de las «horas directas y las horas conexas» que hacen posible, facilitan o fomentan la producción durante las horas efectivamente trabajadas tal vez no plantea dificultades conceptuales, su medición puede ser, en cambio, menos simple. Independientemente de cual sea la fuente de los datos, la medición de las horas efectivamente trabajadas en actividades que tienen lugar fuera del lugar de trabajo habitual puede resultar problemática. Por ejemplo, puede ocurrir que la evaluación del número exacto de horas dedicadas al trabajo mientras se está en el propio domicilio no sea correcta o que ese dato no se recuerde con precisión, habida cuenta de la diversidad de actividades que pueden llevarse a cabo simultáneamente (junto con la preparación de las comidas, las compras, la orientación en el aprendizaje, el transporte o la espera de las personas a cargo) y su frecuente fluctuación.
56. La definición y los ejemplos de actividades realizadas (los componentes) clarifican los criterios para decidir si ciertas actividades deberían incluirse siempre cuando se midan las horas efectivamente trabajadas, o si deberían incluirse en algunas situaciones, pero no en todas. Un criterio adicional es la evaluación de las restricciones que pueden aplicarse a las personas durante el tiempo dedicado a las actividades que se consideren. Por ejemplo, el tiempo de espera debe ser un tiempo que contribuya a la producción (por ejemplo, la venta a clientes o la atención de pacientes); el criterio adicional es que dicho tiempo debe formar parte de la ordenación del tiempo de trabajo en el empleo en cuestión, o ser pagado explícitamente (en el caso de los vendedores). Es adicional en el sentido de que por sí mismo no sirve para clasificar el tiempo de espera como horas efectivamente trabajadas si dicho tiempo no estaba comprendido en el contexto de la actividad productiva en cuestión. Análogamente, las posibilidades de desplazamiento de las personas en turnos de guardia y disponibilidad, por ejemplo, deben restringirse (es decir, no pueden alejarse excesivamente del lugar de convocación, a fin de responder rápidamente en caso de que se requieran sus servicios). Estos importantes componentes se analizan con más detalle más adelante.

-
- 57.** Cuando el tiempo dedicado a ciertas actividades es necesario para hacer posible la producción, dicho tiempo debería ser incluido, como es el caso de la limpieza del lugar de trabajo, el transporte de niños a la escuela, la preparación de materiales, la reflexión y el diálogo sobre los procesos y métodos de trabajo o el cambio de ropas civiles a uniformes. Siguiendo esta misma lógica, se debería incluir también el tiempo dedicado a las actividades que facilitan el trabajo, como el tiempo de viaje.
- 58.** El tiempo dedicado a seguir cursos de formación para la adquisición de nuevas capacidades o técnicas profesionales y al perfeccionamiento o desarrollo de nuevas competencias es cada vez más fundamental para mantener y potenciar la producción. Por consiguiente, el tiempo de formación queda incluido, a condición de que la actividad formativa sea necesaria para la unidad económica en cuestión, ya sea en el mismo empleo o en otro. Existen diversos mecanismos o acuerdos para que los trabajadores puedan recibir formación y participar en actividades de perfeccionamiento con respecto al empleo asalariado. La formación puede ser impartida directamente por el empleador y tener lugar en el lugar de trabajo. Estas actividades también pueden ser pagadas por el empleador, pero desarrollarse fuera del lugar de trabajo, a cargo de otras unidades. Asimismo, pueden ser organizadas o aprobadas por el empleador pero tener lugar en otro lugar, en el marco, por ejemplo, de acuerdos de pago compartido entre los asalariados y el empleador. En lo que atañe a los trabajadores independientes que siguen una formación o actividad de perfeccionamiento, también se aplica el requisito de que dicha formación obedezca a una necesidad de la actividad productiva de la unidad económica en que se ocupan, en el entendido de que la persona y la unidad se confunden.
- 59.** En la mayor parte de la información sobre las horas efectivamente trabajadas no se detallarán todas las distintas actividades que se llevan a cabo en un empleo ni tampoco las (fracciones de) horas dedicadas a cada una de ellas, conforme se indica en la lista de actividades prevista en la definición revisada. La información se suele registrar o recopilar de manera mucho más sencilla, principalmente para reducir los costos de la recopilación de datos y la carga de trabajo que representa el procesamiento de las respuestas. La lista de actividades sirve para aclarar el significado de las definiciones básicas, pero no presupone en modo alguno que los países estén obligados a recopilar datos para cada componente descrito en las horas directas y las horas conexas. Los ejemplos que figuran en la lista pueden ayudar a la preparación de una lista de comprobación de actividades respecto de todas las fuentes y mejorar el registro de la información. En las encuestas estadísticas que utilizan entrevistas, puede servir como instrumento a fines de formación. Asimismo, la lista puede ayudar a los productores de datos estadísticos a analizar si el tiempo dedicado a actividades que deberían ser *a)* incluidas, tal vez no esté debidamente recogido en las fuentes estadísticas, y *b)* deberían quedar excluidas, han sido incluidas y en qué medida, y adoptar las medidas adecuadas para evitar que se consignen datos inexactos. Esta larga lista de tipos de actividad aporta criterios definitorios que permiten orientar la aplicación del concepto central de las horas efectivamente trabajadas, de una manera uniforme y congruente, y no debería considerarse como la lista completa de todas las actividades posibles a que pueden corresponder las horas efectivamente trabajadas.

Tiempo de espera

- 60.** El tiempo de espera se produce en muchos empleos y en todas las categorías de trabajo, ya sea en el empleo asalariado o independiente o en el servicio doméstico y el trabajo voluntario. Los vendedores y los propietarios de comercios deben esperar a los clientes o posibles interlocutores comerciales en sus locales, lo cual puede ocupar una parte considerable de su tiempo. Los médicos esperan a sus pacientes, y los trabajadores del servicio doméstico esperan a las personas a su cargo, como, por ejemplo, los niños que regresan de la escuela o las personas de edad que regresan de alguna actividad terapéutica. Estas obligaciones forman parte de la organización del trabajo de los asalariados, que los empleadores consideran necesarias, y de las tareas que las personas independientes deben

llevar a cabo necesariamente para asegurar la producción. Por ende, estas formas de tiempo de espera se incluyen cuando forman parte de la ordenación del tiempo de trabajo o cuando están explícitamente pagadas.

Turnos de guardia y disponibilidad

61. El tiempo pasado en el cumplimiento de turnos de guardia y disponibilidad debería ser clasificado como horas efectivamente trabajadas, independientemente de que sea remunerado o no. La percepción de una compensación (pago salarial especial) por el tiempo de guardia o disponibilidad no se utiliza como criterio definitorio debido a que su aplicación se basa en factores administrativos y nacionales. El nivel de la remuneración no puede utilizarse como valor representativo del grado de restricción, etc. Además, en ciertos casos que plantean dudas, la percepción de un pago más elevado por hora como resultado de lo acordado en un convenio colectivo podría implicar que se ha efectuado una estimación al alza del pago de las horas efectivamente trabajadas, sin que se haya producido un cambio efectivo en el número de horas.
62. Cuando las personas en servicio de guardia o disponibilidad permanezcan en su lugar de trabajo habitual, todas las horas deberían clasificarse como horas efectivamente trabajadas.
63. Para el caso de las personas en servicio de guardia o disponibilidad que cumplen estos períodos en el lugar de trabajo habitual, el proyecto de resolución propone algunos criterios mínimos que se han de cumplir para que la guardia quede comprendida entre las horas efectivamente trabajadas. En parte gracias a los medios de comunicación modernos, es cada vez más frecuente que los períodos de guardia o disponibilidad puedan efectuarse fuera del lugar de trabajo habitual. Es el caso de los trabajadores que permanecen en su domicilio (en la práctica, estos períodos pueden cumplirse en cualquier lugar del mundo, gracias a la informática en línea). Una de las consecuencias de esto es que se han ampliado las posibilidades de que el trabajador lleve a cabo otras actividades mientras está de guardia, con lo cual, en principio, esta situación podría asimilarse más bien al tiempo de ocio. Por esta razón, los períodos de guardia o disponibilidad se aplican a las personas que permanecen fuera de su lugar de trabajo y cuyos desplazamientos o actividades quedan restringidos (por ejemplo, se les prohíbe consumir bebidas alcohólicas). Las horas efectivamente trabajadas en dichos períodos se miden a contar del momento en que se les convoca a trabajar, es decir, queda incluido el tiempo de viaje necesario (por ejemplo, para trasladarse desde el domicilio al lugar de trabajo).
64. No todas las horas efectuadas por las personas cuyos empleos exigen una disponibilidad constante se consideran tiempo de guardia o disponibilidad (tal es el caso, por ejemplo, de los altos directivos, los portavoces de los medios de comunicación, los guardias de seguridad y otras categorías). En lo que atañe a las personas sin empleo que figuran en una lista o registro de trabajadores a los que se puede convocar para efectuar actividades laborales, generalmente por períodos limitados, sus prestaciones no se consideran como servicio de guardia o disponibilidad.

Tiempo de viaje

65. En el proyecto se propone incluir el tiempo dedicado a viajar en el marco del trabajo. Puede tratarse, por ejemplo, del tiempo necesario para trasladarse a obras en el terreno, destinos alejados o conferencias internacionales; para desplazarse de una explotación agrícola o de una zona de pesca a otra; o para encontrarse con clientes, pacientes o personas a cargo. En el marco del tiempo de viaje, los trayectos y desplazamientos suelen estar bien delimitados, y también puede haber restricciones en cuanto a los medios para viajar y a lo que se puede hacer durante el viaje. Las unidades económicas suelen pagar o asumir el costo del tiempo de viaje y los gastos conexos. Por consiguiente, el tiempo de viaje se incluye porque se considera una actividad necesaria para el desempeño de las

horas directas y las horas conexas de trabajo, es decir, porque es una contribución necesaria a la producción de bienes y servicios.

66. Quedan excluidos del tiempo de viaje el tiempo de trayecto hacia y desde el lugar de trabajo, por ejemplo, entre el propio domicilio y el lugar de trabajo, y viceversa (cuando el lugar de trabajo no se encuentra en el propio domicilio), y los períodos en que no se efectúa una actividad productiva. Ahora bien, es cierto que las personas que se desplazan en tren pueden trabajar durante los trayectos, en cuyo caso el tiempo correspondiente debería contabilizarse entre las horas efectivamente trabajadas. En el caso de los tiempos de viaje largos, como cuando se viaja por avión, no se incluyen las horas que suelen dedicarse al descanso personal (dormir, alimentarse, distraerse, etc.). En cambio, se incluye el tiempo dedicado a la espera, por ejemplo, en los aeropuertos.

Tiempo de formación

67. La inexistencia de acuerdos internacionales en cuanto a la inclusión de la educación y la formación profesional en el tiempo de trabajo ha redundado en el trato diferenciado de estos elementos, tanto entre países como entre fuentes estadísticas. Si bien se ha aceptado el principio de la inclusión de algunas actividades de formación profesional entre las horas efectivamente trabajadas, queda por adoptar un acuerdo en cuanto a cuál ha de ser la línea divisoria al respecto.
68. El tiempo dedicado a recibir formación puede considerarse como un medio para mantener o mejorar el capital humano de las unidades económicas. En este sentido, se observa cierto paralelismo con las actividades de mantenimiento y mejora del capital fijo, ya definidas como horas directas y horas conexas. Partiendo de este paralelismo, se propone limitar la inclusión de las horas de formación en las horas efectivamente trabajadas, considerando únicamente las actividades de formación que inciden en la producción de bienes y servicios en la unidad económica del trabajador. La formación puede estar destinada al empleo que la persona ocupa en ese período, pero también puede incluirse la formación necesaria para ocupar otro puesto de trabajo en la misma unidad económica; este criterio se aplica a todos los tipos de empleo.
69. En lo que atañe a las personas con empleo asalariado, el interés que la formación tiene para la unidad económica del trabajador puede valorarse considerando si el empleador aprueba o no dicha formación mediante el pago total o parcial de los costos, que pueden ser salariales o de matrícula. Ahora bien, no todas las horas de formación (parcialmente) pagadas por el empleador deberían clasificarse como horas efectivamente trabajadas. Tal es el caso, por ejemplo, de determinadas situaciones en las que los empleadores pagan total o parcialmente los costos de la formación con el fin de facilitar las reducciones de plantilla. El pago de la formación ayuda a los asalariados a obtener competencias profesionales necesarias para conseguir empleo fuera de su unidad económica y, más adelante, poder terminar voluntariamente su relación de trabajo con la empresa.
70. Para que pueda aplicarse al empleo independiente y al servicio doméstico y los empleos voluntarios, la inclusión debería limitarse sólo a la formación profesional y los cursos seguidos en el marco del empleo (cuya relación con la actividad laboral puede comprobarse, por ejemplo, mediante exámenes sobre los temas de la formación y las tareas y obligaciones inherentes al empleo).

Tiempo de intervalo

71. Por lo general, los períodos que inevitablemente se dedican a actividades laborales «de intervalo» no están planificados o son inherentes a la naturaleza del empleo o de los procesos de trabajo. Estos períodos de intervalo son en cierto sentido involuntarios, y

durante los mismos los trabajadores siguen claramente dedicados a la producción. El criterio que rige la inclusión de estos períodos tiene relación con el hecho de que las personas sigan o no disponibles para trabajar durante los mismos. Los trabajadores asalariados, por ejemplo, han de mantenerse a la disposición del empleador. Las personas independientes se mantienen en su lugar de trabajo o a la disposición de los clientes o, debido, por ejemplo, a la interrupción del suministro de electricidad, emprenden otra actividad y siguen trabajando. Lo mismo rige para el servicio doméstico y el trabajo voluntario; en otras palabras, se mantienen disponibles para seguir trabajando.

72. En el Sistema de Cuentas Nacionales, se considera que los períodos de intervalo y disponibilidad para la actividad laboral forman parte de la producción. Para describir estos períodos se ha preferido utilizar el término «tiempo de intervalo», y no el de «tiempo de inactividad» (entendido como los lapsos transcurridos durante el tiempo de trabajo habitual en los que los trabajadores no producen de forma activa, o la maquinaria no produce, por ejemplo, en caso de reparación, avería o mantenimiento), ni los de «tiempo muerto» o «tiempo ocioso» (entendidos como el tiempo no productivo de los trabajadores debido a factores ajenos a su voluntad). En la definición revisada se dan algunos ejemplos de interrupciones de índole técnica, material o económica que pueden resultar de accidentes, de averías en la maquinaria o de la falta de suministro eléctrico, de acceso a Internet o de algunos insumos. El tiempo de intervalo sigue formando parte de las horas efectivamente trabajadas que se contabilizan como productivas. Los términos tales como tiempo de inactividad, tiempo muerto o tiempo ocioso no designan correctamente el tiempo no productivo.

Tiempo de descanso

73. El tiempo de descanso comprendido en las horas efectivamente trabajadas es la suma de los períodos cortos que sirven para descansar, tomar un refrigerio o satisfacer las necesidades naturales. Tales períodos de descanso suelen estar autorizados por la costumbre o en virtud de un contrato, y pueden variar en alguna medida en función de las circunstancias de cada país. Pueden incluirse en el tiempo de descanso las pausas para tomar té o café o para rezar, en el entendido de que ninguna de estas pausas debe interrumpir los procesos de trabajo y que su duración debe ser inferior a la de las otras pausas previstas para las comidas (las cuales no se incluyen en esta categoría). Estos períodos de descanso permiten que los trabajadores puedan seguir desempeñando sus tareas en buenas condiciones sanitarias, dentro del tiempo dedicado a las actividades productivas. Por estas mismas razones, el concepto de «tiempo de descanso» también debe ser aplicable a los trabajadores independientes y a las personas ocupadas en el servicio doméstico y en trabajos voluntarios.

Criterios de exclusión

74. En principio, es al parecer evidente que entre las horas efectivamente trabajadas no se incluye ningún tiempo no trabajado, incluso si es pagado, en los períodos en que las personas se encuentran normalmente descansando del trabajo y en que no se prevé que trabajen (ni estén disponibles para trabajar). Por consiguiente, se excluyen de las horas efectivamente trabajadas todos los períodos de licencia, sea cual sea el motivo, así como las pausas para las comidas principales, que se diferencian de los períodos de descanso cortos.
75. Siguiendo esta misma lógica, queda también excluido el tiempo de trayecto entre el domicilio y el trabajo y viceversa, referido a las personas que no trabajan en el propio domicilio o a partir de éste, pues se considera que durante estos períodos las personas no están trabajando directamente ni disponibles para trabajar. Esta exclusión rige incluso cuando el empleador sufraga los gastos de transporte (por ejemplo, como incentivo para que los trabajadores acudan a un lugar de trabajo alejado). Como se ha indicado más arriba

(en el párrafo 66), se incluye únicamente el tiempo transcurrido en los trayectos durante el cual se lleva a cabo alguna actividad productiva.

76. Quedan excluidas de las horas efectivamente trabajadas las actividades educativas que no están destinadas a la unidad económica (ya sea con respecto al empleo que ocupa el trabajador o a otro empleo en la misma unidad), incluso cuando permiten adquirir o perfeccionar competencias profesionales relacionadas con (otras) actividades productivas. Por lo tanto, en lo que atañe al empleo asalariado, deberían quedar excluidas las licencias de formación, incluso en el caso de que el empleador las autorice o las pague. Análogamente, no se incluirían entre las horas efectivamente trabajadas las horas que un trabajador independiente dedique a un proyecto de educación cuya realización implique que la empresa de este trabajador dejará de funcionar o de existir durante el desarrollo del proyecto.

Incorporación de nuevas actividades

77. La definición revisada de las horas efectivamente trabajadas no modifica la definición dada a este concepto por la décima CIET, sino que: *a)* amplía su ámbito de aplicación a todos los trabajadores y todas las situaciones laborales, y *b)* clarifica el contenido de las categorías de componentes. De esta manera, si, o cuando, surjan nuevas actividades laborales, será posible incorporarlas a las horas efectivamente trabajadas en el marco del tiempo de trabajo, sin que haya que revisar las normas internacionales.

Horas pagadas

78. Como es lógico, el concepto de horas pagadas se aplica a las personas con empleo asalariado. Concretamente, se refiere a todas las horas remuneradas directamente por el empleador durante un período de referencia específico. En las horas pagadas puede incluirse el tiempo trabajado y también el tiempo que, si bien no es trabajado, sí es pagado. Una diferencia importante entre las horas pagadas y las horas efectivamente trabajadas consiste en que el concepto de horas pagadas no se relaciona forzosamente con las actividades productivas. En las horas pagadas pueden incluirse las vacaciones y otras ausencias pagadas. Las estadísticas relativas a las horas pagadas se suelen extraer de las nóminas salariales y otros registros. Dicho esto, las prácticas relativas al pago de las horas trabajadas y de los períodos cuando no se desempeñan actividades laborales en los establecimientos (pausas para el almuerzo, tiempo de trayecto, etc.) difieren considerablemente entre los países y también a nivel de cada país.
79. En aras de la claridad conceptual del texto, el criterio definitorio propone que las horas pagadas se incluyan únicamente cuando las pague el empleador. Así, quedan excluidas las horas de ausencia que pudieran estar financiadas por el Estado o por otras entidades nacionales, como la seguridad social. Según el Sistema de Cuentas Nacionales, el pago de estas horas (como las licencias parentales, de maternidad o de paternidad aplicadas en algunos países) se define como ingresos de transferencia.
80. Con el fin de normalizar este concepto, la definición excluye todas las horas no pagadas por el empleador (incluso si han sido efectivamente trabajadas por los asalariados). Queda así de manifiesto la utilidad del cómputo de las horas pagadas a efectos de calcular las horas extraordinarias no pagadas.
81. Los países quizás necesiten establecer también un criterio definitorio nacional sobre la aplicación de las horas pagadas en relación, por ejemplo, a las horas de trabajo subvencionadas, en cuyo caso el pago es sufragado a partes iguales por el empleador y por una entidad estatal.

-
82. En ciertas circunstancias, las horas pagadas también pueden aplicarse a los empleos independientes. En estos empleos, la remuneración se efectúa sobre la base de unidades de tiempo correspondientes a tareas específicas. Así ocurre a menudo en las unidades informales y en algunas categorías profesionales, como los docentes, los médicos o los abogados. En estos casos, las horas pagadas son equivalentes a las horas efectivamente trabajadas.

Horas normales

83. El concepto de horas normales se define como el número de horas fijadas en o con arreglo a la legislación, convenios colectivos o laudos arbitrales, las cuales se han de efectuar en el marco del empleo asalariado durante un período de referencia determinado, ya sea diario, semanal, mensual o anual. Esta propuesta es coherente con la definición adoptada en décima CIET, pero divide esa definición en dos a fin de establecer una distinción entre, por una parte, las horas normales que pueden trabajar las personas (noción de máximo), conforme a lo establecido en normas y documentos jurídicos, y, por otra parte, las horas que se espera que las personas efectúen, las cuales son fijadas en la práctica por los empleadores en contratos de trabajo escritos o en acuerdos de trabajo implícitos (verbales).
84. Las horas normales pueden variar en función de los distintos grupos de empleo asalariado o de los trabajadores o los empleos comprendidos en los diversos grupos ocupacionales o ramas de actividad económica. El concepto se refiere a las horas de trabajo que suelen regir en un contexto colectivo para las personas en empleos asalariados que se rigen con arreglo a la legislación sobre las horas normales, etc.
85. En los países donde se utiliza extensamente este concepto jurídico, las horas normales pueden aplicarse también a las personas con empleo independiente que trabajan en tales horarios. Su práctica al respecto puede estar condicionada por las horas límite que rijan en función de los horarios de apertura habituales o de otros aspectos de las relaciones laborales. Se debería velar por que cuando se aplique este concepto a los trabajadores independientes no se confundan las horas de «presencia» con las horas efectivamente trabajadas, por ejemplo, después de la «hora de cierre».

Horas contractuales

86. Las horas contractuales se definen como las horas que las personas con empleo asalariado han de dedicar a las actividades productivas de dicho empleo conforme a lo previsto (de manera explícita o implícita) en un contrato de trabajo individual. En las horas contractuales pueden incluirse las horas extraordinarias previstas por el contrato, pero no se incluyen otras horas extraordinarias no pagadas, sean éstas habituales u ocasionales. En un empleo dado, el número de horas contractuales puede variar entre períodos de referencia, en función de la organización y la planificación del trabajo, así como de la duración de un período de referencia. Las horas contractuales no se aplican a las personas con empleo asalariado a las que se paga por trabajo efectuado, y no por horas trabajadas.
87. Los establecimientos que emplean a trabajadores comprendidos en los grupos regidos por la legislación o por convenios colectivos tienen la obligación de aplicar las horas normales y la organización del trabajo correspondiente en sus locales. No obstante, sí pueden proponer en la práctica horarios más cortos o más largos que las horas normales. Estas horas contractuales pueden estipularse como «tiempo completo» o como porcentaje de las horas normales a tiempo completo. Los períodos en los cuales los empleadores esperan que los trabajadores trabajen (o estén disponibles para hacerlo) pueden estipularse de forma explícita en un contrato de trabajo escrito y/o en reglamentos internos en los que se incluyan los horarios de trabajo. Estos horarios previstos también pueden convenirse de

forma implícita en acuerdos de trabajo concertados oralmente entre los trabajadores y los empleadores. También pueden concertarse acuerdos implícitos en función del tipo de ordenación del trabajo relacionado con un empleo dado o en función del texto que figure en los anuncios de empleo correspondientes.

- 88.** Cabe la posibilidad de que las horas de trabajo previstas en los distintos contratos individuales en un mismo entorno laboral o establecimiento difieran entre sí. Asimismo, el número de horas de trabajo previstas en un contrato puede ser equivalente al horario establecido en conformidad con las horas normales en vigor. Ahora bien, a diferencia del ámbito general que tienen las horas normales, las horas contractuales regirán de forma específica para cada empleo y para cada persona; además, podrán establecerse diferencias entre los horarios a tiempo parcial y los horarios a tiempo completo y otras formas especiales de organización del tiempo de trabajo a nivel individual. Por consiguiente, la medición de las horas contractuales es de carácter individual y difiere del concepto de medición de las horas de trabajo normales definido para un contexto colectivo.
- 89.** En el empleo independiente, el servicio doméstico en el propio hogar y los empleos voluntarios no se practican horas contractuales. En algunos países, las horas contractuales no existen o no son habituales en muchos empleos asalariados. Desde el punto de vista de los usuarios, una de las principales finalidades de la recopilación de estadísticas sobre las horas contractuales será la comprensión del grado de correlación con el mercado de trabajo y/o todas las actividades laborales, en términos del número de horas que se espera que trabaje cada persona integrada en la economía.

Horas habitualmente trabajadas

- 90.** Las estadísticas relativas a las horas habitualmente trabajadas suelen corresponder a los horarios más comunes practicados en un período corto durante un período de referencia largo. El período de referencia corto que se utiliza para medir las horas habitualmente trabajadas puede ser de una semana, es decir, el mismo período de referencia que se usa para medir el empleo o el servicio doméstico y el trabajo voluntario. Esto es importante para poder excluir otros períodos de inactividad o de desempleo que pueden registrarse fuera de la semana de referencia y que tendrán incidencia en las horas habituales durante el período de observación largo. Puede considerarse que este valor «habitual» es el valor modal de la distribución de las horas efectivamente trabajadas (por semana) durante el período largo. Se reflejará así la inclusión de las horas extraordinarias que se efectúan con regularidad, así como la exclusión de las ausencias que sólo son ocasionales por naturaleza y que, por tanto, no distorsionan el horario habitual.
- 91.** Las horas habitualmente trabajadas son útiles para medir las horas comprendidas en el período semanal corto con respecto al período de observación largo de un mes, una temporada o un año, independientemente de que las personas tengan o no un contrato de trabajo. En lo que atañe a las personas con un patrón laboral relativamente estable u homogéneo en el transcurso de algunas semanas, la medición debería ser simple. La elección del período de observación largo puede depender de la estabilidad de los horarios de trabajo. Con respecto a los empleos en el sector agrícola o comercial, que tienen horarios variables en función de la mayor o menor intensidad laboral de las temporadas respectivas, el período de referencia podría corresponder a la temporada en curso. En cuanto a la mayoría de los empleos administrativos o de oficina, la elección de tal o cual período de referencia puede ser irrelevante, ya que los horarios de trabajo en estas actividades tienden a ser estables. Entre los trabajadores temporeros u ocasionales, el período largo elegido podría ser la temporada o el período de trabajo en curso. Además, el período de observación largo puede determinarse según la frecuencia con la cual se recopilen los datos.

-
- 92.** El concepto de horas habitualmente trabajadas se aplica a todos los empleos. Su pertinencia es mayor para las personas ocupadas en grupos de empleos como el empleo independiente y determinados empleos en la prestación de servicios en el propio hogar, los cuales no se rigen por un contrato laboral en el que se estipule el número de horas de trabajo previstas. Este concepto también resulta útil cuando los datos se recopilan en relación con los empleos asalariados, en los que las horas contractuales son sistemáticamente inferiores a las horas efectivamente trabajadas.
- 93.** Para muchas personas con empleo asalariado, los conceptos de horas habitualmente trabajadas y de horas contractuales pueden arrojar un mismo resultado en términos de horas de trabajo semanales. Se podría considerar que se trata de conceptos paralelos que responden a unos requisitos de usuario similares. En realidad, los separan grandes diferencias. En las horas habitualmente trabajadas se incluyen todas las horas extraordinarias habituales, pero no se incluyen las ausencias habituales. En el caso de las personas que trabajan según horarios contractuales, el número de horas habitualmente trabajadas corresponderá al número de horas contractuales más el número de horas extraordinarias no contractuales efectuadas periódicamente (que suelen ser horas extraordinarias no pagadas), menos las ausencias habituales del trabajo. En lo que atañe a las personas que, en el marco de un mismo empleo, modifican su horario semanal habitual antes de la semana de referencia, las horas habitualmente trabajadas reflejarán la distribución de ambos niveles, mientras que las horas contractuales darán cuenta del nuevo nivel.

Horas extraordinarias

- 94.** Se denominan horas extraordinarias las horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto determinado, en exceso del número de horas contractuales. También son horas extraordinarias todas las horas que se definan como tales en un contrato de trabajo, según proceda. El concepto de horas extraordinarias se aplica también a los contratos de trabajo a tiempo parcial. En este caso, se tratará de las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales previstas a tiempo parcial (incluso en el caso de que las horas acumuladas no excedan del límite legal por día o por semana (a tiempo completo)). Este concepto se aplica al empleo asalariado regido por contratos de trabajo, tanto explícitos como implícitos. Dicho esto, en el marco del empleo independiente, de los empleos en el servicio doméstico en el propio hogar y del trabajo voluntario sin contrato de trabajo también se puede trabajar en horarios más largos que las horas habitualmente trabajadas. En este caso, se consideran horas extraordinarias las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas habitualmente trabajadas. Las horas extraordinarias habituales son las horas que se trabajan habitualmente en exceso de las horas contractuales.
- 95.** Las horas de trabajo extraordinarias pueden remunerarse en efectivo, en especie o mediante la prestación de servicios, con arreglo a la misma tasa con que se remuneran las demás horas de trabajo en el mismo empleo o a tasas más altas, o compensarse en períodos posteriores con tiempo libre pagado. Las horas extraordinarias no pagadas pueden compensarse con tiempo libre, pero también pueden ser simplemente no compensadas.
- 96.** El concepto de horas extraordinarias excluye las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales, que resultan de la ordenación del tiempo de trabajo (por ejemplo, en el caso del tiempo de trabajo flexible o del trabajo por turnos). En la práctica, cuando el número de horas efectivamente trabajadas durante todo el período de rotación es superior al número de horas contractuales para dicho período, debido a las modificaciones que se permite aplicar en los períodos de rotación programados — las cuales pueden variar en función de las circunstancias de cada país —, deberían quedar excluidas del cómputo de las horas extraordinarias. Asimismo, en la práctica, en todo empleo pueden darse horas

extraordinarias y horas de ausencia durante un período de referencia corto; en tales casos, es posible que, en general, las horas extraordinarias efectuadas y las horas de ausencia no trabajadas no tengan incidencia en las horas contractuales.

Horas de ausencia

97. Las horas de ausencia pueden definirse con respecto a las horas contractuales, cuando éstas existan, y a las horas habitualmente trabajadas, cuando no existan dichas horas contractuales. Se entiende por ausencias la diferencia con respecto al número de horas contractuales que resulta al sustraer de dicho número el número de horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia específico corto, como una semana en el primer caso. En estas horas de ausencia se incluyen los períodos de licencia que se disfrutaron en virtud del contrato de trabajo, que también pueden referirse a los contratos de trabajo a tiempo parcial. Cuando no existen horas contractuales, se entiende por horas de ausencia la diferencia entre las horas habitualmente trabajadas y las horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia corto.
98. No se incluye en el cómputo de las horas de ausencia el tiempo no trabajado durante el período de referencia como consecuencia del desarrollo de los períodos de rotación previstos en la organización del trabajo, por ejemplo, cuando un turno no trabaja o cuando la persona no trabaja en el marco de un horario flexible.
99. Las ausencias se refieren al tiempo no trabajado debido a circunstancias tales como las enfermedades, las averías de las máquinas o colapsos de los sistemas, o las inclemencias del tiempo que impiden llegar al lugar de trabajo (si éste se sitúa fuera del propio domicilio). En algunos casos, que no conciernen sólo a las personas con empleo asalariado, puede ocurrir que los trabajadores se vean obligados a dejar de trabajar debido a la falta de clientes. Este último tipo de ausencia puede ser más frecuente entre las personas con empleo independiente.
100. Las ausencias también hacen referencia al tiempo no trabajado debido a circunstancias positivas o socialmente beneficiosas, tales como las vacaciones, las licencias de maternidad o de paternidad, y las licencias de formación. El uso de expresiones como «ausentismo» o «tiempo perdido» tiene una connotación negativa que excluye los aspectos positivos y otros aspectos de la realidad, a saber que determinadas ausencias son involuntarias o impuestas a los trabajadores o a su unidad económica por fuerza mayor (como el mal tiempo), y que pueden no estar remuneradas. La decimotercera CIET (1982) también definió las ausencias temporales por motivos específicos.
101. Es útil establecer una distinción entre las horas de ausencia habituales (que están consideradas en las horas habitualmente trabajadas) y las horas de ausencia ocasionales, así como entre las ausencias pagadas y las ausencias no pagadas.
102. En la resolución revisada se incluye una lista de ejemplos de motivos para las ausencias del trabajo. Entre los mismos se incluyen las vacaciones anuales, las licencias por enfermedad o lesiones profesionales, las licencias de maternidad o paternidad (licencias parentales) y otras licencias que se toman para ocuparse de personas a cargo (incluidos los ancianos). También quedan incluidas las licencias de formación y las ausencias por otros motivos personales, como el servicio militar obligatorio, la participación en jurados populares, el fallecimiento de familiares, etc. Hay otros motivos de ausencia relacionados con la compensación por el trabajo en horas extraordinarias (que se distingue del tiempo libre en el marco del horario flexible), con las circunstancias que inciden o se originan en la unidad económica, el lugar de trabajo o el establecimiento por razones técnicas o económicas, por la evolución de las relaciones laborales, incluidas la aplicación de sanciones disciplinarias y las huelgas, y con el mal tiempo. El número de días de ausencia correspondientes a los

días feriados varía según el país. La lista no es exhaustiva, y tampoco supone obligación alguna para los países en cuanto a la recopilación de información sobre cada uno de los motivos de ausencia indicados.

- 103.** Es posible que, a efectos del estudio del fenómeno de las ausencias en general, los datos estadísticos destinados a calcular el tiempo de trabajo en este ámbito no sean exhaustivos. Existen distintas recomendaciones internacionales que tratan de las ausencias relacionadas específicamente con las huelgas y los cierres patronales, así como con las enfermedades y lesiones profesionales que afectan a la unidad económica del trabajador. Las estadísticas relativas a las horas de ausencia contribuyen al estudio de las variaciones en el total de horas efectivamente trabajadas y de las fluctuaciones en las estimaciones sobre el empleo, y ayudan también a supervisar el estado de salud (incluida la salud materna) de los trabajadores. Para llevar a cabo un análisis exhaustivo de las ausencias se requiere disponer de información sobre todas las ausencias y su duración, desglosados por categorías importantes, como la salud, la educación, el contexto familiar y los días feriados.

Ordenación del tiempo de trabajo

- 104.** El concepto de ordenación del tiempo de trabajo describe las características relativas a la organización y programación de los períodos laborales y los períodos festivos durante un período de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo. La resolución revisada clarifica dos características: la «organización» y la «programación». La primera se refiere a la duración y la planificación cronológica de las horas dedicadas al empleo. La duración se refiere al número de horas trabajadas por día o por semana *basis* o al número de días trabajados, por ejemplo, por semana (período de referencia corto) o por partes de un año (período de referencia largo). La duración se compara a un patrón que se establecerá con arreglo a las circunstancias de cada país. La otra variable de organización se refiere a la planificación cronológica del período en que se trabajarán las horas, por ejemplo, durante las horas de trabajo básicas o durante las horas que no lo son, durante la noche, o en los fines de semana, que por lo general se consideran como días de descanso.
- 105.** Una «programación» característica se refiere a la estabilidad o la flexibilidad que las variables arriba indicadas (duración y planificación cronológica) tienen en el empleo, entre un período y el siguiente, durante un período de observación específico. La programación describe, por ejemplo, los empleos en que las horas de entrada y de salida varían entre un período de rotación y el siguiente, o los empleos que incluyen períodos de trabajo por turnos que pueden ser flexibles entre un período y el siguiente. Por ejemplo, las modalidades de tiempo de trabajo flexible para la gente de mar a bordo de los buques pueden ser modificadas en todo momento por los capitanes cuando necesitan tomar medidas de seguridad inmediatas; asimismo, éstos pueden suspender provisionalmente las horas regulares de descanso hasta que se restablezca la normalidad a bordo, en el entendido de que posteriormente se asignarán los períodos adecuados de tiempo no laborable (Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)). Asimismo, las características pueden referirse a más de un aspecto de la estabilidad o la flexibilidad, como en el caso de los empleos a tiempo parcial fijo, en los que también se practican horarios flexibles cada semana o cada mes.
- 106.** Las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo se pueden aplicar a todos los tipos de empleos y todos los tipos de organización, en todos los entornos laborales. Además, esto significa que son aplicables a los empleos en todos los sectores, incluidos el sector informal y las comunidades rurales dedicadas a la agricultura (cuya ordenación del tiempo de trabajo puede consistir simplemente en trabajar de sol a sol), así como a los empleos informales en el sector formal.

-
- 107.** Las combinaciones específicas de las distintas características de la ordenación del tiempo de trabajo generan lo que se puede llamar «ordenación formal del tiempo de trabajo». Estas modalidades de ordenación formal del tiempo de trabajo pueden ser reconocidas en la legislación, en convenios colectivos, etc. Asimismo, son generalmente objeto de acuerdos expresos recogidos en contratos de trabajo escritos. También pueden establecerse de forma implícita en acuerdos verbales, sustentados en normas convencionales, normas jurídicas o convenios colectivos, o con arreglo a los reglamentos o las prácticas habituales de los establecimientos. Las distintas modalidades son aplicables a las personas con empleo asalariado que trabajan en establecimientos que las han adoptado. La ordenación formal del tiempo de trabajo es también aplicable al empleo independiente o al servicio doméstico y los empleos voluntarios en los que se sigue alguna de sus modalidades (como las horas fijas o las horas de trabajo a tiempo parcial). Se puede aducir que las personas con empleo independiente no están sujetas a ningún tipo de ordenación del tiempo de trabajo en el sentido habitual del término. De hecho, estas personas pueden decidir por sí mismas cuándo trabajarán, y durante cuánto tiempo. En realidad, cabe la posibilidad de que las diversas formas de ordenación del tiempo de trabajo de las personas con empleo independiente que desempeñan trabajos atípicos dependan de la voluntad de estas personas en una medida muy inferior a lo que podría suponerse a partir de su situación laboral independiente. En los hechos, pueden adoptar pautas de ordenación basadas en los requisitos del trabajo, que son «impuestos» por sus clientes o establecidos por contrato, o determinados por factores como los horarios de oficina normales o las preferencias del personal o de los miembros del hogar (por ejemplo, los horarios de apertura fijos, las horas de entrada y salida de la escuela, etc.).
- 108.** Entre las diversas combinaciones posibles de características que han generado las modalidades actuales de ordenación formal del tiempo de trabajo, muchas son conocidas con denominaciones distintas en función del país de que se trate. De ahí que se haya considerado útil proponer, en un anexo a la resolución, una tipología y una descripción de las particularidades que presentan algunas formas de ordenación formal más conocidas, que de ser necesario podrían actualizarse con más frecuencia que el texto mismo de la resolución.
- 109.** El análisis exhaustivo de la ordenación del tiempo de trabajo y de la ordenación formal del tiempo de trabajo supone que se recopile información sobre otras características relacionadas con la capacidad de elección, control o influencia, que las personas que trabajan tienen sobre la ordenación que les concierne o sobre algunas de sus características, así como sobre el grado en que la ordenación es elegida por las personas o es impuesta, por ejemplo, a los asalariados de un establecimiento dado. Otros factores importantes se refieren a la previsibilidad de las características (como, por ejemplo, la antelación con que se comunican los turnos asignados o la instauración de un clima de diálogo o consenso entre trabajadores y empleadores por lo que se refiere a las características de la ordenación o la ordenación misma, y a la duración que ésta tendrá para cada empleo. También resulta útil conocer el número de modalidades de ordenación vigentes en los países, ramas de actividad económica, regiones, establecimientos, etc., según la índole de su sustrato normativo (legislación, contrato, costumbre o disposiciones adoptadas por el propio interesado) y el tipo de lugar de trabajo en que se practica cada modalidad, ya se trate de lugares fijos o itinerantes, de establecimientos o del propio domicilio, según el tipo de ordenación del tiempo de trabajo.

5. Métodos de recopilación de datos

Cuestiones de medición

110. Habida cuenta del aumento del abanico de fuentes estadísticas de que disponen los países (véase el gráfico 5.1), la facilitación de orientaciones relativas a las especificidades de medición de los diversos conceptos de tiempo de trabajo se considera necesaria a los efectos de la revisión de las normas internacionales. Varias cuestiones fundamentales relativas a la medición, como el tipo de unidad, el período de referencia usado y los enfoques de la formulación de preguntas pueden ser comunes para las distintas fuentes de datos. No obstante, para los países que desean en particular desarrollar (o mejorar) una fuente de recopilación de datos con miras a la elaboración de estadísticas del tiempo de trabajo, el proyecto de resolución propone orientaciones adecuadas a los distintos tipos de fuentes estadísticas. Se espera que esto refuerce la utilidad de la resolución revisada. Así, se describen las ventajas y desventajas importantes de cada una de las distintas fuentes estadísticas. Se examinan también las orientaciones y advertencias sobre su uso respecto de cada uno de los conceptos del tiempo de trabajo, así como los diferentes cálculos posibles, los ajustes que se deben realizar y la utilización de información adicional procedente de otras fuentes, en caso de que existan fuentes múltiples. La utilización de una única fuente no se considera la mejor solución si se dispone de más de una.

Gráfico 5.1. Fuentes estadísticas

Tipo	Posibles fuentes de datos estadísticos			
	Contenido del concepto	Detalle	Ambito de cobertura del concepto	Período de referencia
EE, RA	Concepto administrativo; horas pagadas; horas contractuales	Heterogéneo; depende de la información proporcionada	Limitado; trabajador y rama de actividad económica	Largo
EH	Posibilidad de control – en la práctica, cercano al concepto administrativo	Heterogéneo; depende del cuestionario	Lo más completo posible	Corto; puede ser de un año completo si es continuo
EET	Más alto grado de control posible – cercano al concepto administrativo	Homogéneo; generalmente vasto	Lo más completo posible	Corto; puede ser de un año completo si es continuo
POB	Posibilidad de control	Heterogéneo; depende del cuestionario; generalmente mínimo	Lo más completo posible	Corto; puede ser de un año completo

RA = Registros administrativos; EE = Encuestas de establecimientos; EH = Encuestas de hogares; POB = Censos de población; EET = Encuestas sobre el uso del tiempo.

Fuente: Oficina de Estadística de la OIT, 2007.

111. Los conceptos teóricos deben ser medibles. En la resolución revisada se presupone que la recopilación de datos por medio de encuestas estadísticas tanto de establecimientos como de hogares/personas se ve facilitada si las definiciones conceptuales están en consonancia con una interpretación común de los términos utilizados. El tiempo de trabajo puede ser un concepto familiar, pero los particulares o los empleadores pueden tener su propia interpretación del término. A los efectos de llevar a cabo la medición de todos los conceptos y definiciones, las recomendaciones metodológicas se formulan desde la perspectiva de la cobertura más completa posible en cuanto a personas, tiempo y conceptos y de la formulación de preguntas por fuente.

-
- 112.** Para obtener información exhaustiva sobre los componentes más problemáticos de las horas efectivamente trabajadas (como el trabajo a domicilio, el tiempo de trayecto y las pausas breves), sobre las horas extraordinarias y las ausencias del trabajo durante el período de referencia y sobre la ordenación del tiempo de trabajo, los países tendrán que establecer un equilibrio entre el nivel de detalle deseado y la capacidad de sus fuentes estadísticas para proporcionarlo.

Definición de unidades

- 113.** La resolución revisada se ajusta al principio de que la unidad básica de recopilación de datos para la elaboración de estadísticas del tiempo de trabajo es el empleo, aunque en ella se reconoce la importancia de disponer de estadísticas relativas tanto a los empleos como a las personas. En lo que respecta a la medición del tiempo de trabajo, el término «empleo» se aplica a los empleos asalariados y los empleos independientes, así como a los servicios domésticos y los trabajos voluntarios.
- 114.** En las encuestas de establecimientos, las mediciones del tiempo de trabajo se realizan generalmente tomando como unidad el empleo en lugar de la persona. Con frecuencia, en estas encuestas sólo se recopilan datos globales respecto de grupos de empleos correspondientes a personas con características similares (como el sexo, el grupo de edad, la ocupación, la situación en el empleo o los horarios de trabajo de las personas que ocupan esos empleos). El tiempo de trabajo puede medirse como promedio de horas pagadas, en función de grupos de trabajadores, o con arreglo al número de empleos según las diferentes categorías de horas pagadas y las diferentes categorías de sistemas de ordenación del tiempo de trabajo. Si se recopila información sobre el número de empleos, el promedio de horas por empleo o por grupos de empleos en cada establecimiento/empresa puede poner de manifiesto la distribución del promedio de horas por cada variable del establecimiento, como la rama de actividad económica en la que opera o su tamaño.
- 115.** En las encuestas de hogares, las horas efectivamente trabajadas en empleos múltiples pueden computarse de forma diferente; la unidad en este caso es la persona, pero es posible obtener información por separado respecto de cada uno de los empleos y de todos los empleos ocupados por esta persona. En su defecto, la información puede recopilarse únicamente respecto del empleo principal. El empleo principal se define como el empleo con el tiempo de trabajo más largo. Se sobreentiende que se trata del empleo al que se dedica la mayor parte del tiempo en términos generales, es decir, preferiblemente el empleo al que corresponde el mayor número de horas medias contractuales o, en caso de que éstas se desconozcan, el mayor número de horas habitualmente trabajadas.
- 116.** Para medir los insumos laborales, tal vez sea más apropiado adoptar el enfoque del empleo, ya que, en cada empleo, el tiempo de trabajo se asigna a su correspondiente actividad económica y situación laboral, y no únicamente a la actividad y situación laboral correspondientes al empleo principal. Esto posibilita el desglose por actividad económica y una correcta distinción entre el tiempo de trabajo en empleos pagados y el tiempo de trabajo en empleos independientes. Por lo que respecta al análisis del mercado de trabajo, y especialmente al análisis sociodemográfico de las personas ocupadas o a todos los trabajos, tal vez sea preferible medir las horas efectivamente trabajadas por las personas. Esto implica que las horas efectivamente trabajadas en todos los empleos se totalizan respecto de cada persona.
- 117.** En general, la unidad temporal de observación que se suele elegir es una hora. Los conceptos relativos al tiempo de trabajo se formulan en función de «horas» de trabajo u «horas» no trabajadas. Las normas estadísticas internacionales han establecido la unidad de tiempo de «una hora» al definir el empleo o referirse a él. El tiempo de trabajo también puede medirse en función de días y convertirse a horas a efectos de la presentación de las

estadísticas. En la resolución de la décima CIET se recomendaba esta práctica, la cual no se ha mantenido en la resolución revisada porque puede ser engañosa, ya que su nivel de precisión puede no ser fiable.

- 118.** La utilización de una determinada unidad de tiempo dependerá de la viabilidad y los objetivos de la medición (por ejemplo, calcular estimaciones generales de las vacaciones anuales o estimaciones muy precisas de las horas directas o indirectas efectivamente trabajadas). Los métodos de recopilación de datos también influyen en la elección de la unidad de tiempo. En las encuestas de hogares se pueden utilizar unidades de tiempo de una hora o menos. En los registros administrativos se utilizarán las unidades de tiempo necesarias para sus finalidades específicas, y en las encuestas de establecimientos se utilizarán generalmente unidades de un día o más, si bien se puede utilizar la hora para medir con mayor precisión algunos períodos de tiempo no trabajados (por ejemplo, en épocas de pérdida económica).

Períodos de referencia

- 119.** El período de referencia que se suele utilizar en las encuestas de hogares para medir el tiempo de trabajo es un período corto de un día o una semana, normalmente medido en horas. Por el contrario, el período de referencia utilizado en las encuestas de establecimientos es un período largo de un mes o un año. En lo que respecta a las cuentas nacionales y a las estadísticas sobre la producción, suele ser necesario medir el volumen de trabajo a lo largo de un período superior a una semana, como un mes, un trimestre o un año.
- 120.** En la resolución propuesta se determina el período de referencia para cada concepto; dicho período puede ser corto, esto es, de un día o una semana (días o semanas que posteriormente pueden agruparse en períodos de referencia más largos), y/o largo, esto es, de un mes, un trimestre, una temporada o un año. Esta última opción conlleva algunos problemas de medición que se abordan más abajo. La medición de la distribución del tiempo de trabajo entre las personas con empleo durante un período corto está más desarrollada y se utiliza con mayor frecuencia en los países y a nivel internacional.
- 121.** Las encuestas continuas de hogares proporcionan estimaciones para un período de referencia largo basadas en observaciones relativas a todas las semanas que constituyen el período largo, con los ajustes pertinentes por los días no cubiertos. En lo que respecta a las encuestas de hogares no continuas, el hecho de abarcar el período de referencia deseado implica que se han de efectuar extrapolaciones a los períodos no cubiertos directamente en la encuesta. En la resolución se recomienda ampliar el muestreo a lo largo del año antes que ampliar el período de referencia para dar cuenta de las variaciones estacionales y de los efectos del calendario en los conceptos relativos al tiempo del trabajo. La utilización de un período de referencia corto ayuda a minimizar el error de medición asociado a los problemas de memoria de los informantes. Los períodos de referencia no continuos pueden introducir sesgos cuando los valores observados no son representativos de los valores no observados.

Encuestas de hogares

- 122.** En las encuestas de hogares y la encuestas de personas se puede recopilar información sobre la mayoría de los conceptos del tiempo de trabajo con respecto a las personas que ocupan todos los tipos de empleo, a la población en su conjunto y a todos los empleos — incluidos los empleos informales y los servicios domésticos y los trabajos voluntarios — durante un período de referencia corto. Las encuestas especiales sobre la población económicamente activa o los módulos de encuestas generales de hogares que incluyen secuencias de preguntas adicionales también pueden generar estimaciones fiables

de los conceptos relativos al tiempo de trabajo, incluso con respecto a los servicios domésticos y los trabajos voluntarios definidos en el marco de la frontera general de la producción del SCN. También pueden proporcionar información sobre componentes de actividades, lo cual mejorará indirectamente la medición con respecto a ciertos grupos de personas con empleo, como las que realizan actividades agrícolas o docentes. La medición del tiempo de trabajo de los prestadores de servicios domésticos y servicios voluntarios no remunerados, destinados a los hogares y a instituciones sin fines de lucro que no operan en el mercado, requerirá ciertamente la inclusión en las encuestas de secuencias de preguntas específicas que lleven a los informantes a identificar y recordar los diferentes tipos de actividades propias de dichos trabajos (ayuda a los niños con los trabajos escolares, limpieza de la casa, preparación de comidas, etc.), lo que posibilitará la obtención e una estimación de todo el tiempo que han invertido en ellas durante el período de referencia. Ya existe una cierta experiencia nacional al respecto.

Formulación de las preguntas

- 123.** Para asegurar que los productores de estadísticas puedan aplicar las definiciones correctas en las encuestas de hogares, se recomienda utilizar preguntas adicionales. No obstante, esto puede conllevar un aumento de la carga de trabajo y los costos inherentes al tratamiento de las respuestas, así como un incremento del riesgo de errores de respuesta en las encuestas. La ventaja es que los conceptos inicialmente percibidos como muy difíciles de medir en las encuestas pueden medirse a través de secuencias de preguntas bien diseñadas. En la medida en que la información relativa a las horas efectivamente trabajadas tiende a perder valor cuando los informantes dan respuestas aproximadas o tienen problemas de memoria, debido a que las horas son unidades pequeñas, en la resolución se han descrito algunas posibles soluciones.
- 124.** En una encuesta por muestreo de la población económicamente activa, las preguntas acerca de las horas efectivamente trabajadas y las horas de ausencia deberían formularse para cada empleo por separado si fuera posible, o al menos para el empleo principal y para todos los demás empleos. Se recomienda filtrar las secuencias de preguntas por separado para los empleos asalariados y los empleos independientes, y luego tratar de obtener información sobre todos los empleos en el período de referencia para recopilar datos acerca de las personas con empleos múltiples.
- 125.** Se recomienda que la información sobre las horas contractuales o el número de horas habitualmente trabajadas se recopile antes de la información sobre las horas efectivamente trabajadas, ya que los informantes recuerdan más fácilmente las primeras, ya que guardan relación con contratos de empleo o con el horario de trabajo típico (incluso cuando quienes responden a las encuestas son terceras personas). En lo que respecta a las personas empleadas con arreglo a un contrato, la especificación del número de horas contractuales es más clara que la de las horas habitualmente trabajadas. En cuanto al empleo asalariado, los entrevistadores pueden calcular las horas efectivamente trabajadas basándose en las horas contractuales y utilizando preguntas a modo de recordatorio que lleven a los informantes a recordar todas las horas extraordinarias y/o de ausencia.
- 126.** En lo que respecta al empleo independiente, al empleo informal y a los servicios domésticos y los trabajos voluntarios, la mejor forma de obtener información sobre las horas efectivamente trabajadas consiste en recopilarla diariamente durante la semana de referencia, procediéndose de la misma forma para obtener datos sobre cada empleo por separado. Para medir adecuadamente todos los componentes de las horas efectivamente trabajadas, la formulación de preguntas detalladas sobre el trabajo a domicilio, las interrupciones breves, el total de horas trabajadas en todos los empleos y demás aspectos relativos a todos los empleos que ocupe la persona contribuye a reducir el error de respuesta y a mejorar la calidad de los datos; en cambio, el número total de preguntas aumenta. El tiempo de trabajo invertido en servicios domésticos y trabajos voluntarios que

conlleven muchas actividades y puedan cambiar con frecuencia en el transcurso de un período corto, como un día (o alternar diariamente), debería calcularse con arreglo al tiempo total invertido; se debería procurar obtener información sobre todos los posibles tipos de actividad que deberían estar incluidos y que tal vez no hayan sido tomados en consideración. La formulación de las preguntas acerca de estos trabajos puede requerir la realización de pruebas adicionales en los contextos nacionales.

- 127.** Muchos de los entrevistados en las encuestas sobre la población económicamente activa se caracterizan por una gran irregularidad en su actividad laboral y, por tanto, en su tiempo de trabajo. En la práctica, la principal forma de calcular las horas habitualmente trabajadas consiste en computar el valor modal de la distribución de las horas efectivamente trabajadas en el empleo durante un período corto, a lo largo de períodos de observación específicos más largos que pueden ser inferiores o iguales a un año. Cuando el valor modal no es significativo, se puede utilizar la mediana o el promedio de las horas efectivamente trabajadas para determinar las horas habitualmente trabajadas. Cada vez hay más situaciones en las que el tiempo de trabajo típico varía siguiendo una pauta determinada, por ejemplo de una semana a otra o durante un período más largo. En dichos casos, para determinar las horas habitualmente trabajadas se puede utilizar la mediana de las horas efectivamente trabajadas en el empleo a lo largo de las semanas. Las horas habitualmente trabajadas también pueden calcularse restando del número de horas contractuales todas las horas extraordinarias irregulares y añadiendo las horas de ausencia regulares pertinentes. Si el promedio aritmético de las horas (semanales) efectivamente trabajadas en el empleo se calcula con respecto a un período largo, se han de excluir todas las semanas de desempleo o inactividad.

Encuestas sobre el uso del tiempo

- 128.** Mediante las encuestas sobre el uso del tiempo se puede obtener información detallada sobre todas las actividades productivas realizadas en un período corto, siempre que todas las actividades estén registradas. Dichas encuestas pueden resultar eficaces en la medición del tiempo de trabajo y de ciertos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (como los horarios de trabajo flexibles diarios o semanales). También pueden brindar mediciones de alta calidad de las horas de ausencia. Las encuestas sobre el uso del tiempo tal vez constituyan también el método de recopilación más común para medir el tiempo de trabajo en los servicios domésticos, incluido el trabajo voluntario.
- 129.** La calidad general de las estadísticas compiladas utilizando el registro diario de las horas de trabajo dependerá de la capacidad y voluntad de los informantes para cumplimentar dicho registro. El nivel de detalle de la información obtenida sobre tareas específicas realizadas en todos los lugares donde se desarrolle una actividad productiva puede no ser suficiente si la actividad laboral no es el centro de la encuesta. Estas limitaciones no son específicas de la medición del tiempo de trabajo. Esta fuente es muy útil para ajustar y mejorar las estimaciones de las horas efectivamente trabajadas y perfeccionar los cuestionarios de otras encuestas de hogares.

Censos de población

- 130.** El censo de población puede arrojar estadísticas sobre las horas efectivamente trabajadas o las horas habitualmente trabajadas con respecto a pequeñas zonas geográficas y pequeños grupos de población. Cuando el censo es la única fuente de datos disponible (especialmente en países en desarrollo desde el punto de vista estadístico), la resolución recomienda incluir al menos una pregunta sobre uno de estos conceptos relativos al tiempo de trabajo. La secuencia de preguntas puede consistir en una sola pregunta sobre las horas efectiva o habitualmente trabajadas durante el período de referencia con respecto al principal empleo o actividad económica o a todos los empleos y actividades económicas. La utilización, en lugar de una sola pregunta, de un conjunto de preguntas sobre cada

concepto y sobre el principal empleo/actividad o todos los empleos/actividades, o de preguntas separadas sobre cada concepto respecto del principal empleo/actividad y de todos los demás empleos/actividades, debería aumentar la precisión de la medición. No obstante, cuando se llevan a cabo los censos no se suele disponer de tiempo de entrevista suficiente ni del espacio necesario en el cuestionario para formular un conjunto exhaustivo de preguntas con el fin de obtener información sobre las horas de trabajo relativas a cada día y a cada empleo o actividad durante el período de referencia. Dicho esto, aunque la calidad de los datos será inferior a la que se consigue con otras encuestas de hogares, este método presenta la ventaja de proporcionar estimaciones nacionales del tiempo de trabajo.

Encuestas mixtas de hogares y empresas

131. Otra fuente importante — si bien menos habitual — que puede ser particularmente pertinente en las economías en desarrollo es la encuesta mixta orientada hacia las unidades del sector informal. Esta fuente es útil para obtener información sobre conceptos relativos al tiempo de trabajo, como las horas efectivamente trabajadas o las horas habitualmente trabajadas por los trabajadores del sector informal, muchos de los cuales trabajan en viviendas privadas. Estas encuestas pueden parecerse a las encuestas de hogares y, concretamente, a las entrevistas formuladas en ellas a los trabajadores independientes. Sin embargo, habida cuenta de los costos, no suele ser posible incorporar muchas variables ni proporcionar una formación adecuada a los entrevistadores, por lo que la calidad de los datos puede ser cuestionable.
132. Las encuestas agrícolas relativas al empleo en el sector agropecuario también pueden arrojar información que podría utilizarse para producir estimaciones de las horas habitualmente trabajadas en las explotaciones agrícolas con miras al cálculo del insumo de la mano de obra agrícola durante un período de referencia largo, por ejemplo de un año.

Otras cuestiones relacionadas con la medición

133. Pese a que las horas a tiempo completo no están definidas internacionalmente, sí pueden definirse en los países en relación con las horas normales. Las horas de trabajo a tiempo parcial podrían definirse entonces como un porcentaje de las horas normales. Estas nociones pueden definirse a nivel de establecimientos y diferir de una norma colectiva (cuando proceda). El enfoque consistente en medir el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial en las encuestas de hogares como modo de ordenación del tiempo de trabajo suele imponerse por sí mismo, en el sentido de que los informantes se clasifican a sí mismos como trabajadores a tiempo parcial o a tiempo completo. Como resultado de ello, algunas personas identificadas como trabajadores a tiempo parcial pueden trabajar más horas de las definidas como normales en el país, mientras que algunas personas identificadas como trabajadores a tiempo completo pueden trabajar menos horas de las normales. Por esta razón, entre otras, es difícil desarrollar una medición objetiva de las horas de trabajo a tiempo parcial.
134. La definición de empleo utilizada en las encuestas de hogares puede tener un importante efecto en la medición de las horas de ausencia. Los países que han adoptado una definición más restrictiva del empleo, de la que se excluye a las personas ausentes del trabajo durante períodos prolongados, contabilizarán a menos personas ausentes del trabajo y menos días de ausencia del trabajo que los países en cuya definición de empleo se incluye a un mayor número de personas con licencias prolongadas.

Encuestas de establecimientos

135. En la resolución propuesta se describen los tipos de datos que pueden recopilarse mediante las encuestas de establecimientos, datos que se refieren principalmente a los conceptos del

tiempo de trabajo relacionados con las remuneraciones y los contratos de empleo. Estos conceptos son generalmente las horas pagadas, las horas contractuales, las horas extraordinarias pagadas y las horas de ausencia que se registran para controlar las licencias a que tienen derecho los trabajadores. También se pueden obtener datos sobre la ordenación formal del tiempo de trabajo que se lleva a cabo en los establecimientos, así como estadísticas sobre las horas normales, las horas efectivamente trabajadas y las ausencias a que tienen derecho los trabajadores. Pueden existir limitaciones que hagan que la información basada en los establecimientos sea más problemática, como ocurre en los países con un amplio sector informal, el cual estará escasamente cubierto por esta fuente. De igual modo, las horas correspondientes a algunas de las formas más atípicas de empleo, a los trabajadores ocasionales o a personas no incluidas en el ámbito de la encuesta, como los trabajadores independientes, pueden no quedar registradas, por lo que tal vez sea necesario utilizar fuentes adicionales para obtener información al respecto.

- 136.** Esta fuente puede abarcar a todos los trabajadores y los establecimientos o a subconjuntos de ellos. Los establecimientos pueden recopilar información a nivel global, como promedios relativos a grupos de empleos y, con menor frecuencia, a empleos individuales. Los datos procedentes de esta fuente corresponderán a períodos de referencia largos, como un mes o un año.
- 137.** Las horas contractuales pueden especificarse como grupos de horas, como porcentaje de las horas normales en el empleo a tiempo completo, como unidades a tiempo completo/tiempo parcial, o como número de horas. En algunos establecimientos, es posible que la información no se registre como horas exactas, sino como porcentaje de los empleos «a tiempo completo» (ya que los establecimientos generalmente conocen el número de horas que constituyen el trabajo a tiempo completo en los distintos empleos). Las horas contractuales pueden corresponderse con las horas normales si en el país se utiliza este concepto. Los cuestionarios debería permitir la recopilación de información específica sobre la remuneración de determinadas actividades, como las pausas pagadas para las comidas, el tiempo de trayecto, el tiempo para cambiarse, las interrupciones breves, el tiempo de ausencia y las horas extraordinarias que se puedan pagar.
- 138.** Si los establecimientos no proporcionan información sobre las horas pagadas o las horas efectivamente trabajadas, éstas pueden calcularse por derivación a partir de las horas contractuales de trabajo. Presuponiendo que todas las horas contractuales trabajadas se pagan, las horas pagadas pueden calcularse sumando a las horas contractuales la cifra que se obtiene al restar las horas de ausencia no pagadas del número de horas extraordinarias no contractuales pagadas. Si en los cuestionarios se incluyen preguntas sobre cada uno de estos elementos por separado, entonces la información obtenida ayudará a realizar controles de calidad y posibilitará que el organismo estadístico nacional proporcione datos sobre las horas pagadas cuando éstos no sean generados por los propios establecimientos.
- 139.** Es posible que algunos establecimientos no puedan proporcionar información sobre los conceptos relativos al tiempo de trabajo respecto de algunos grupos de trabajadores, como el personal directivo o las personas a quienes no se pague por hora. No obstante, los países deberían tomar nota de que dichas cifras, aun siendo sesgadas como resultado de su cobertura incompleta, pueden analizarse útilmente para detectar y observar cambios en el tiempo de trabajo.
- 140.** Para que las estadísticas de establecimientos cubran a toda la población, puede ser necesario complementarlas mediante estimaciones de las horas efectivamente trabajadas con respecto a los empleos independientes o a los trabajadores de unidades que estén fuera del alcance de las estadísticas (como los establecimientos pequeños, las unidades agrícolas o informales o las unidades de servicio doméstico y de trabajo voluntario). Los niveles relativos a las horas efectivamente trabajadas por estos últimos trabajadores pueden diferir sistemáticamente de los niveles relativos a los trabajadores que sí están comprendidos en el

ámbito de las estadísticas (por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia suelen trabajar más horas que los asalariados), por lo que es necesario dar cuenta de su situación.

141. Cuando en las encuestas de establecimientos no se pueda obtener información sobre el tiempo de trabajo en algunas formas atípicas de empleo, en el trabajo ocasional, o de los trabajadores independientes o los trabajadores familiares auxiliares, las estimaciones de las horas efectivamente trabajadas por dichas personas no comprendidas en el ámbito de la fuente tendrán que obtenerse a partir de las estadísticas de hogares y/o las estadísticas administrativas pertinentes; de esta forma se cubrirá a toda la población.
142. Cuando el período de referencia es más corto de lo necesario, los datos dimanantes de observaciones repetidas (recopilación continua) son la mejor opción. Para cubrir el período de referencia largo establecido, habrá que realizar extrapolaciones con respecto a cualquier período faltante y, en principio, con respecto a todos los elementos utilizados, a fin de determinar por derivación las horas efectivamente trabajadas a partir de las horas pagadas o las horas contractuales.

Registros administrativos

143. Los registros administrativos pueden aprovecharse para obtener información sobre los conceptos del tiempo de trabajo relacionados los contratos de trabajo, como las horas contractuales, las horas pagadas, las horas de ausencia compensadas y las horas normales, incluidas las licencias a que tienen derecho los trabajadores. Los archivos se refieren a los empleos y las personas cubiertos por el registro, de forma que la información registrada sobre el tiempo de trabajo quizás no corresponda a las definiciones estadísticas. No obstante, esta fuente puede proporcionar información respecto de cada uno de los archivos o de todos los archivos, así como respecto de períodos de referencia largos (como un trimestre o un año).
144. Los datos obtenidos de esta fuente pueden proceder de archivos de instituciones de la seguridad social, de las inspecciones del trabajo y de otros registros especificados en convenios colectivos o en la legislación. En función de las circunstancias nacionales, los archivos de los registros de la renta y de la tributación que contienen información sobre los ingresos procedentes del empleo o de prestaciones pueden ser, junto con la información procedente de otras encuestas, una fuente útil para calcular las horas pagadas y ciertas horas de ausencia compensadas.
145. Los registros de información sobre los empleos ocupados suelen contener más detalles sobre el tiempo de trabajo que los registros de información relativa a los empleos vacantes o a los empleos buscados. Por su propia naturaleza, la información sobre el tiempo de trabajo contenida en los registros administrativos tiene necesariamente un acceso restringido. En el caso de los registros administrativos compilados por las autoridades públicas, la unidad que comunica la información suele ser el empleador, lo que significa que los datos recopilados se refieren a los empleos. Cuando se registra información sobre los empleos, las autoridades pueden añadir datos relativos a las personas si ello es posible y congruente con la finalidad del registro.
146. Por lo general, los informes basados en registros administrativos contienen información sobre las horas contractuales. Las horas contractuales sólo pueden expresarse como grupos de horas, como porcentaje de las horas normales a tiempo completo o como unidades a tiempo completo/parcial, y no como número de horas. Los organismos encargados de las pensiones y las prestaciones sociales registran las contribuciones pagadas al sistema para reflejar las horas normales o las horas pagadas por el sistema, o las horas de ciertas ausencias, como las ausencias por motivo de enfermedad.

-
- 147.** Los registros administrativos suelen abarcar todos los períodos del año. Son útiles para complementar la información proporcionada por las encuestas no continuas. Por definición, estos registros cubren a grupos específicos de personas con empleo y, en algunos países, también a las personas que prestan servicios domésticos. Su cobertura no se ve afectada por errores de muestreo; sin embargo, la información que proporcionan tal vez sea insuficiente, especialmente en lo que respecta a los empleos vacantes y buscados y a los grupos de personas no cubiertos, como los trabajadores inmigrantes (ilegales). Los registros administrativos proporcionan desgloses detallados respecto de los grupos, sectores o industrias cubiertos, que quizás no sea posible obtener a partir de encuestas por muestreo. No obstante, el número de características contenidas en los registros puede ser limitado, y las clasificaciones utilizadas pueden no coincidir con las del sistema estadístico. La posibilidad de identificar períodos de referencia en los registros es importante para la calidad de las estadísticas.
- 148.** La calidad general de los datos recopilados como base para la realización de estadísticas y análisis depende de la finalidad del registro, de sus objetivos — determinados por el organismo administrativo — y del tipo de información registrada por los organismos responsables. La legislación determina las responsabilidades y prácticas específicas de los organismos administrativos. Por tanto, es importante que las autoridades estadísticas y administrativas de los países coordinen sus esfuerzos para lograr el máximo grado de eficacia en la utilización de datos procedentes de registros administrativos con fines estadísticos.

6. Mediciones compiladas

- 149.** Entre los diferentes indicadores del tiempo de trabajo, las mediciones compiladas (también conocidas como mediciones derivadas) tienen un uso extendido. El total de horas efectivamente trabajadas respecto de todas las personas de todos los empleos de un país, región geográfica o sector económico, así como de todas las categorías de personas ocupadas o empleos (por ejemplo, respecto de las distintas ocupaciones, ramas de actividad económica o situaciones en el empleo) durante un período de referencia largo también se conoce como volumen de empleo o insumos laborales. Para su medición, los países deberán realizar una medición adecuada de todas las horas efectivamente trabajadas, con una cobertura total del período de referencia definido (sea cual sea su definición) y de todos los empleos o personas (trabajadores). La inclusión de las horas efectivamente trabajadas en la prestación de servicios domésticos y en trabajos voluntarios puede no ser pertinente para esta medición, si la misma se va a utilizar a los efectos de las cuentas nacionales en las que se excluyen tales actividades.
- 150.** Las horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona ocupada es otro criterio de medición conexo. Esta medición compilada es importante para describir el tiempo de trabajo en los diversos sectores de la economía y su relación con la ordenación del tiempo de trabajo, así como para comparar las diferentes economías. Por tanto, su(s) método(s) de cálculo debería(n) consensuarse a nivel internacional, con el fin no sólo de evaluar las diferencias entre las metodologías de los países, sino también para avanzar hacia una mejor armonización que facilite lo más posible las comparaciones internacionales. Una estimación de las horas anuales efectivamente trabajadas guarda relación con el promedio de horas efectivamente trabajadas por cada trabajador y por año con respecto al conjunto de la economía o a un grupo de trabajadores. Los denominadores alternativos (que se examinan más abajo) darán lugar a una medición diferente, y cada medición tendrá sus propias aplicaciones. Las horas anuales presentan variaciones con respecto al empleo a tiempo parcial y al empleo durante parte del año, a las vacaciones anuales y a los horarios de trabajo flexibles diarios y semanales. Este es un importante complemento para las mediciones convencionales del tiempo de trabajo semanal de las personas con empleo.
- 151.** Las estadísticas del tiempo de trabajo adecuadas para las cuentas nacionales se compilan en relación con las horas trabajadas en unidades económicas familiares. En las encuestas de hogares, las horas efectivamente trabajadas abarcan sólo las horas trabajadas por un subconjunto de la población residente. Dado que la cobertura es diferente en cada una de ellas, es necesario realizar ajustes, con el fin de que, por una parte, se incluya a las personas que trabajan en unidades económicas familiares, pero que no residen en el país o residen en hogares institucionales, las cuales podrían quedar excluidas de las encuestas de hogares, y, por otra parte, se excluya a las personas residentes que trabajan en unidades no familiares. En la resolución propuesta se proporcionan orientaciones para abordar estas cuestiones.
- 152.** El costo de la mano de obra por hora y la productividad de la mano de obra son dos indicadores económicos que utilizan estimaciones del volumen del empleo como denominadores. Ambos índices son muy sensibles a los cambios en la estimación del volumen, por lo que es esencial alcanzar un consenso internacional para realizar un análisis fiable y también para establecer comparaciones internacionales entre los países.

Total de horas efectivamente trabajadas

- 153.** El total de horas efectivamente trabajadas es el número total de horas efectivamente trabajadas por todas las personas en todos los empleos de un grupo determinado (como,

por ejemplo, un sector económico o una región geográfica) durante un período específico — generalmente largo — que puede ser de un mes, un trimestre o un año. En el Sistema de Cuentas Nacionales, el número de horas efectivamente trabajadas es el criterio preferido de medición de los insumos laborales que se utilizarán como denominador en los cálculos de la productividad laboral.

- 154.** Para compilar datos sobre el total de horas efectivamente trabajadas a partir de más de una fuente estadística suele ser necesario lograr resultados aceptables que sean acordes con las necesidades contables nacionales. Esto dependerá de la variedad, el tipo y la calidad de la información disponible en los países. Es posible obtener mediciones de las horas efectivamente trabajadas en el empleo directamente a partir de las encuestas de hogares en las que se recopilan datos sobre los conceptos relativos al tiempo de trabajo, mientras que en las encuestas de establecimientos (y registros administrativos) se requerirán generalmente otros cálculos.
- 155.** En lo que respecta a las encuestas de hogares no continuas, para abarcar el período de referencia largo establecido será necesario realizar extrapolaciones hacia los intervalos de dicho período de referencia que no estén directamente cubiertos. En cuanto a las encuestas que sólo se llevan a cabo un número reducido de veces durante un período de observación más largo — y en los casos en que la semana de referencia se elige de tal manera que se eviten las semanas especiales con días festivos o similares —, la extrapolación puede ser más difícil, por lo que en el proyecto de resolución se resaltan algunas cuestiones que hay que tener en cuenta, como los posibles efectos del calendario, las reglamentaciones sobre el tiempo de trabajo especificadas en la legislación, los convenios colectivos y los laudos arbitrales, y los datos procedentes de otras fuentes estadísticas. La calidad de la extrapolación es esencial para las estimaciones de nivel, y también puede repercutir en las estimaciones de cambio, en función del grado de representatividad de las semanas estudiadas por lo que se refiere a las variables medidas.
- 156.** Para las estadísticas basadas en encuestas de establecimientos o registros administrativos cuyos períodos de referencia sean más breves de lo establecido, es preferible utilizar datos de observaciones repetidas (recopilación continua), en el supuesto de que tal opción exista. Para cubrir el período de referencia largo establecido, será necesario realizar extrapolaciones para cualquier período faltante. En principio, esto también es necesario para todos los elementos utilizados en la compilación de las horas efectivamente trabajadas a partir de las horas pagadas o las horas contractuales.
- 157.** Dado que las encuestas de establecimientos tal vez no cubran a toda la población, puede ser necesario complementar las estadísticas con estimaciones de las horas efectivamente trabajadas, por ejemplo en empleos independientes o en el empleo en unidades ajenas al ámbito de la encuesta. Puede tratarse de pequeños establecimientos, de unidades agrícolas o informales y de unidades de trabajo doméstico o voluntario. Los niveles de horas efectivamente trabajadas en los empleos de estas unidades pueden diferir sistemáticamente de los niveles alcanzados en las unidades que se encuentran en el ámbito de la encuesta. Por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia suelen trabajar más horas que los trabajadores asalariados, factor que también se debe considerar.
- 158.** Los cálculos por componentes empezarán con las horas de empleo asalariado, a las que se deberían añadir las estimaciones de las horas de empleo independiente. También hay que añadir las estimaciones de las horas trabajadas en empleos no registrados o «clandestinos».

Horas anuales efectivamente trabajadas

- 159.** En la resolución propuesta se define el promedio de horas efectivamente trabajadas por persona empleada durante el año. De momento, esta unidad difiere entre los distintos

países, al igual que el período anual, que suele corresponder al año civil. La medición ideal debería abarcar todas las horas dedicadas a producir los bienes y servicios contabilizados en las estadísticas sobre la producción de los países durante el ejercicio contable. Estas estadísticas no se pueden obtener directamente por medio de instrumentos convencionales de recopilación de datos. En vista de la dificultad de medir con exactitud el tiempo invertido en la producción de bienes y servicios con respecto a la población empleada pertinente y a la totalidad del ejercicio contable, en la propuesta se indican diferentes cálculos de los promedios que se han de utilizar como denominador.

Denominadores

- 160.** Al calcular las horas anuales efectivamente trabajadas, se puede compilar un promedio utilizando varios denominadores (los cuales deberían estar en consonancia con el numerador utilizado), que serán diferentes entre un país y otro. La elección del denominador dependerá de la disponibilidad de datos y de la finalidad analítica de la medición. También influirá en la comparabilidad del indicador entre los distintos países. Todos estos factores hacen necesaria la evaluación por parte de las autoridades responsables de estas estadísticas. Dado que los métodos de cálculo de las horas anuales son generalmente complicados, es particularmente importante que los países entreguen a los usuarios la información relativa al denominador utilizado y a las razones que motivaron dicha elección.
- 161.** *Promedio de personas con empleo por semana durante el año:* utilización como denominador del número total de personas respecto de quienes se computaron las horas (si se desea realizar una medición más amplia, se podría incluir a los trabajadores domésticos y a los voluntarios). Si el número de personas se mide únicamente con respecto a un número limitado de semanas, se deberían realizar extrapolaciones para abarcar todas las semanas. Si ello no se lleva a cabo, esa información se debería facilitar. Si se utiliza como denominador a las personas con empleo, en la tasa resultante influirá el número de horas contractuales/habituales y de ausencias, tanto cortas como largas, así como el número de horas extraordinarias trabajadas por el promedio de personas con empleo por semana.
- 162.** *Promedio de empleos durante el año:* para los países que utilizan encuestas de establecimientos como base para calcular las horas anuales, los datos sobre los empleos estarán fácilmente disponibles; así, si se calculan los promedios semanales, se utilizarán como denominadores cifras superiores al número de personas con empleo. Se pueden obtener datos relativos a períodos distintos de un período de referencia corto (una semana), datos que se deberían convertir de modo que se refieran a una semana, en función de la proporción entre el número de días laborables en el período cubierto y la semana media de dicho período.
- 163.** *Efectivo medio de la población (promedio de habitantes) durante el año:* esta cifra suele estar disponible en todos los países, y es más consistente o estable que las estimaciones de las personas con empleo o los empleos. Si se utiliza a las personas con empleo como denominador, se obtiene el promedio de horas efectivamente trabajadas por cada persona; si se utiliza el efectivo de la población como denominador, se ilustra adicionalmente el nivel de la tasa de empleo.
- 164.** El promedio de personas con empleo es el denominador utilizado por muchos países y algunos organismos internacionales para calcular las series de horas anuales efectivamente trabajadas por sus miembros. La utilización de la población empleada como denominador puede dar lugar a una medición no comparable entre los países, ya que los conceptos de empleo pueden variar dependiendo del grado en incluyan o excluyan a las personas que disfrutaban de formas prolongadas de licencia.

-
- 165.** La utilización del promedio de personas con empleo «que están trabajando» como denominador puede eliminar el efecto que conlleva incluir a personas «que no están trabajando» durante una semana determinada (siendo dicho denominador congruente con un numerador igualmente basado en las horas por persona «que está trabajando»). De esta forma se pueden reflejar las horas semanales típicas. No obstante, al utilizar a las personas «que están trabajando» se exagera el número de horas anuales efectivamente trabajadas, ya que se pasa por alto el hecho de que las personas no trabajan todas las semanas del año.
- 166.** La posibilidad de elegir entre las personas con empleo o los empleos para su uso como denominador es importante en los países donde la posesión de varios empleos es una práctica extendida. Cuando el denominador se calcula utilizando el número de empleos, la tasa obtenida se verá influida, entre otras cosas, por el número de empleos a tiempo completo y a tiempo parcial, por los empleos ocupados durante todo el año y durante parte del año, y por las horas de ausencia y las horas extraordinarias del conjunto de la economía. Cuando se utiliza el número de personas con empleo, la tasa se ve influida además por el número de horas contractuales o de horas habitualmente trabajadas y por el número de empleos que ocupan las personas. La utilización del tamaño de la población (en los países con una gran proporción de jóvenes que no trabajan) puede redundar en un aumento del denominador. Esto indicará además si el empleo está aumentando o no (aunque dicho aumento pueda deberse a un incremento del trabajo a tiempo parcial), de manera que el valor que alcancen las horas anuales efectivamente trabajadas se reducirá con respecto a cada persona con empleo pero se incrementará con respecto a cada persona en la población total.

Promedio de las horas semanales efectivamente trabajadas

- 167.** El resultado obtenido al dividir las horas anuales efectivamente trabajadas por el número total de semanas del año se denomina promedio de horas efectivamente trabajadas por semana. Los cálculos utilizados difieren ampliamente entre los países. Algunos países calculan los promedios a partir de observaciones puntuales relativas a semanas que no comprenden días festivos. Los diferentes cálculos del promedio de horas efectivamente trabajadas por semana en uno o varios períodos de referencia durante el año pueden realizarse con respecto a: *a)* las personas con empleo i) «que están trabajando» o ii) «que están o no trabajando», y *b)* cada empleo. Los países que utilizan estas mediciones semanales obtendrán inevitablemente resultados más altos que los obtenidos por aquellos que utilizan las horas anuales efectivamente trabajadas, por lo que dichos resultados no serán comparables.
- 168.** Estos cálculos y mediciones son una extensión de las mediciones compiladas definidas más arriba. Cuando el año tiene 365 días, el número de semanas es de 52,14. En los años bisiestos de 366 días, el número de semanas se eleva a 52,29. Para calcular el número de semanas de un año, se debe tener en cuenta el hecho de que no todos los años tienen el mismo número de días y que no todos los años tienen el mismo número de días laborables.
- 169.** Dado que es posible utilizar todos estos denominadores diferentes y que la elección de uno u otro dependerá de la finalidad de la medición y de las fuentes disponibles (en general, las encuestas de establecimientos producen estimaciones sobre los empleos, mientras que las encuestas sobre la población económicamente activa producen estimaciones sobre las personas con empleo), los países deberían facilitar una información clara sobre el denominador y los métodos de cálculo utilizados, así como sobre las razones en que se ha basado dicha elección.

7. Tabulación y análisis de los datos

- 170.** La información sobre los conceptos del tiempo de trabajo asociados a las actividades productivas de las personas pueden tabularse con respecto a los empleos, las personas y las unidades económicas; en algunos casos, la unidad económica, el empleo y la persona ocupada coinciden. Estas mediciones pueden agruparse con arreglo a las unidades de trabajo, las personas, los hogares y los establecimientos para producir estadísticas resumidas. Las estadísticas de la ordenación del tiempo de trabajo pueden agruparse en función de las características de las ordenaciones y por grupos de ordenaciones (formales).
- 171.** Resultará útil que las estadísticas sobre las horas efectivamente trabajadas, las horas pagadas, las horas contractuales y las horas habitualmente trabajadas se tabulen con arreglo al número de empleos o personas por cada una de las bandas horarias, así como en función del promedio de horas producidas por empleo, persona o unidad económica durante el período de referencia. A efectos nacionales, se deberían tener en cuenta las franjas horarias para posibilitar una presentación detallada con arreglo a los umbrales horarios específicos que están estipulados en la legislación sobre el tiempo de trabajo. Las horas medias producidas por persona deberían referirse a las horas producidas en todos los empleos ocupados por la persona (empleos múltiples) durante el período de referencia. Las estadísticas sobre las horas normales pueden referirse al número de empleos o de personas a que corresponden las horas normales, con arreglo a los niveles nacionales de horas pertinentes. Los umbrales horarios específicos para la distribución de las horas efectivamente trabajadas y las horas habitualmente trabajadas con arreglo a las personas y a las características de la ordenación del tiempo de trabajo dependerán de las circunstancias nacionales. Además de las estimaciones de nivel, también puede resultar útil producir índices, cuyos cambios porcentuales pueden ser más comparables.
- 172.** Otras variables, como las estadísticas sobre las ausencias del trabajo, pueden tabularse útilmente con respecto a los motivos de ausencia, así como con respecto a los motivos principales o a todos los motivos de ausencia. Las modalidades formales de ordenación del tiempo de trabajo con respecto a las cuales se han de elaborar estadísticas deberían ser las más habituales en cada país. Las estadísticas obtenidas pueden referirse al número de personas o de establecimientos, por tipo de ordenación y/o por características de la ordenación, o a las personas comprendidas en los distintos tipos de ordenación. Las horas extraordinarias pueden tabularse provechosamente si se desglosan en horas extraordinarias pagadas y horas extraordinarias no pagadas, en las diferentes formas de compensación de unas y otras, en horas extraordinarias y todas las horas efectivamente trabajadas que excedan de las horas contractuales — como resultado de la ordenación del tiempo de trabajo —, y en horas extraordinarias definidas en los contratos de trabajo a partir de las demás horas adicionales, cuando proceda.
- 173.** La elección de las tabulaciones dependerá de su finalidad, a saber, si se trata de calcular la productividad de la mano de obra, de analizar el mercado de trabajo, etc. Cuando se presenten los datos sobre las horas efectivamente trabajadas por persona, obtenidos en función de distintas clasificaciones cruzadas, las horas correspondientes a todos los empleos que tiene la persona deberían asignarse a las características del empleo principal, es decir, el empleo al cual la persona dedica la mayor parte del tiempo de trabajo (medido preferiblemente como horas contractuales, o como horas habitualmente trabajadas cuando las primeras no existan o se desconozcan). Cuando se presenten los datos sobre las horas efectivamente trabajadas por empleo, las horas deberían asignarse a las características del empleo principal únicamente si no se dispone de información sobre las características de los demás empleos. Valga señalar que la determinación de cuál es el empleo principal respecto de todas las personas y situaciones ha de ser sistemática a fin de evitar problemas de comparación con otras estadísticas sobre el empleo. Para analizar el equilibrio entre la

vida laboral y la vida personal y la justicia de género es importante comprender el contexto en que se inscribe el tiempo de trabajo, por lo que es importante establecer clasificaciones cruzadas con arreglo, entre otras cosas, a la composición del hogar, a la presencia de miembros que necesitan cuidados, al estado civil, etc.

- 174.** Cuando se desee calcular la productividad sectorial, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo cuya finalidad sea el cálculo de la productividad de la mano de obra tendrán que clasificarse por rama de actividad económica. En particular, se deberían emplear clasificaciones por sector y por rama de actividad económica que sean congruentes con las estadísticas sobre la producción y que, en la medida de lo posible, se ajusten a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU). Los países deberían tabular las horas medias efectivamente trabajadas por semana calculadas según el método que decidan, y facilitar una información explícita al respecto.
- 175.** Todas las estadísticas del tiempo de trabajo realizadas a los efectos del análisis del mercado de trabajo deberían clasificarse al menos por sexo. Además del sexo, otras variables de clasificación importantes son la edad y el nivel de educación. De ser posible a efectos nacionales, los países deberían esforzarse por clasificar las estadísticas del tiempo de trabajo por rama de actividad económica, grupo ocupacional y situación en el empleo, así como por sector institucional, e incluir una categoría relativa al sector o empleo informal, cuando proceda. Deberían tenerse debidamente en cuenta la confidencialidad y la relevancia estadística cuando se establezcan clasificaciones cruzadas apropiadas, incluidas las distribuciones regionales.
- 176.** En todos los casos, es importante que, junto con los resultados estadísticos, se divulgue públicamente información precisa sobre las fuentes y métodos estadísticos utilizados para producir las estadísticas sobre el tiempo de trabajo.
- 177.** Los países que realicen estimaciones del tiempo de trabajo con respecto a actividades del ámbito productivo y a actividades laborales domésticas y voluntarias deberían tabular y presentar las estadísticas por separado, o de forma que se pueda realizar una distinción clara entre ambos tipos de actividad.

8. Difusión a nivel internacional

- 178.** En el proyecto de resolución, la mejora de la comparabilidad internacional no se considera como un objetivo primordial, pero sí como una preocupación importante para los países que desean cotejar su situación con respecto a la de otros países. Por consiguiente, en el proyecto se recomienda que los procedimientos nacionales de recopilación de datos y tratamiento de la información estén diseñados de forma que los países puedan producir y divulgar a todos los usuarios información sobre las diferencias existentes entre estas definiciones y conceptos estadísticos internacionales del tiempo de trabajo y las definiciones y conceptos nacionales. Asimismo, se deberían hacer constar las definiciones que figuran en la legislación, los reglamentos, los convenios colectivos y los laudos arbitrales y que se utilizan en los establecimientos o que son comúnmente aceptadas a nivel local, así como el tipo de ajustes que las autoridades estadísticas nacionales han introducido para proporcionar estimaciones del tiempo de trabajo que sean conformes a los conceptos estadísticos de ámbito internacional, a efectos analíticos.
- 179.** En lo que atañe a la divulgación internacional de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, los países deberían esforzarse por comunicar, como mínimo, el número promedio de horas efectivamente trabajadas por semana y, cuando sea posible, el número de horas anuales efectivamente trabajadas. En cuanto a los países que estén en condiciones de divulgar otras estadísticas, la resolución específica que deberían comunicar el número medio de horas contractuales semanales o el número medio de horas habitualmente trabajadas por semana.
- 180.** Con el objeto de posibilitar la realización de comparaciones internacionales significativas, las estadísticas mencionadas deberían desglosarse por sexo y, cuando sea posible, por rama de actividad económica, ocupación, sector institucional y situación en el empleo. En la resolución se recomienda utilizar otras variables de desglose que revistan interés, como el nivel de educación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- 181.** Las estadísticas sobre el número de personas con empleo, por franjas horarias de las horas efectivamente trabajadas o las horas habitualmente trabajadas, deberían divulgarse tomando en consideración franjas horarias amplias y específicas: *a)* inferiores a 15 horas, *b)* a 40 horas, *c)* iguales o inferiores a 48 horas y *d)* de 60 o más horas. El número de trabajadores ausentes debería señalarse con respecto a los siguientes grupos de motivos de ausencia: *a)* vacaciones anuales, días feriados y días libres compensatorios, *b)* enfermedad y lesiones, *c)* licencia maternal/parental y licencias para cuidar de personas a cargo y *d)* todos los demás motivos.
- 182.** Por último, en lo que atañe a las normas internacionales sobre la medición del tiempo de trabajo, es importante invitar a los países a que cuando compilen las estadísticas pertinentes y los datos metodológicos conexos, velen por la debida observancia de los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales de las Naciones Unidas ¹.

¹ Véase la dirección web <http://unstats.un.org/unsd/methods/statorg/FP-Spanish.htm>.

9. Conclusión

- 183.** Como se ha recordado en el capítulo 1, desde su fundación la OIT se ha ocupado de las cuestiones relativas a la regulación, medición y recopilación de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo y participado en dichas actividades. También se ha indicado más arriba que otras organizaciones internacionales y regionales y uno de los Grupos de Ciudades han promovido activamente la elaboración de estadísticas del tiempo de trabajo. Tras la adopción por la décima CIET (1962) de la normativa internacional sobre esta materia, aún vigente, las oficinas estadísticas nacionales han establecido progresivamente sus propios mecanismos para la medición del tiempo de trabajo, en parte debido a la falta de definiciones y métodos estadísticos internacionales actualizados. Hoy es necesario contar con una resolución revisada para examen y adopción por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en sustitución de la actual Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo.
- 184.** En lo que atañe a las actividades futuras, la Reunión de expertos en estadísticas del trabajo que se congregó en abril de 2008 para examinar el tema de la medición del tiempo de trabajo presentó a la Oficina Internacional del Trabajo una propuesta en el sentido de seguir preparando un conjunto de mejores prácticas sobre la medición de las horas anuales efectivamente trabajadas que sea objeto de una concertación internacional y de elaborar un manual dedicado a las metodologías de medición de los distintos conceptos del tiempo de trabajo.

Bibliografía

- Abraham, K. G. y Mackie, C. (publicado bajo la dirección de) 2005. *Beyond the Market: Designing Nonmarket Accounts for the United States* (National Research Council, Washington, DC).
- Bell, D. y Elias, P. 2003. *The definition, classification and measurement of working time arrangements*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 4 (Ginebra, OIT).
- Evans, A., 1975. *Hours of work in industrialized countries* (Ginebra, OIT).
- Grupo de París sobre el Trabajo y la Remuneración. Para acceder a la lista de todos los documentos sustanciales sobre diversos aspectos del tiempo de trabajo presentados por distintos miembros de las oficinas nacionales de estadística, véase la dirección: http://www.insee.fr/en/nom_def_met/colloques/citygroup/citygroup.htm.
- Harðarson, Ó. S. y de la Fuente, A. 2006. *Defining Working Time*, documento presentado a la reunión del Grupo de París, Budapest, 15-17 de mayo de 2006 (EUROSTAT).
- Harvey, A. S. y otros. 2003. *Statistics on working time arrangements based on time-use survey data*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo, núm. 3 (Ginebra, OIT).
- Hoffmann, E. 1981. «Accounting for time in labour force surveys», en *Boletín de Estadísticas del Trabajo* (Ginebra, OIT), 1981-1, págs. ix-xx.
- Lee, S., McCann, D. y Messenger, J. 2007. *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Ginebra, OIT).
- Macredie I. y Sewell, D. 1998. *Statistics Canada's Measurement and Valuation of Unpaid Work*.
- Marsden, D. y otros (publicado bajo la dirección de). 1984. *Working time statistics: Methods and measurement in the European Community* (Luxemburgo, EUROSTAT).
- Mata-Greenwood, A. 1992. *An integrated framework for the measurement of working time*, documento de trabajo núm. 92-2 (Ginebra, OIT).
- . 1990. «Sobre la medición de las ausencias del trabajo», en *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, núm. 3 (Ginebra, OIT).
- Méndez Carniado, P. 2000. *Country Report: Mexico*, contribución al Grupo de expertos en métodos para la realización de encuestas sobre el empleo del tiempo (Nueva York, Naciones Unidas, documento ESA/STAT/AC. 79/13).
- Niemi, I. 1983. «A systematic bias in hours worked?», en *Statistiskt Tidskrift* (Revista de Estadística) 1983:4 (Estocolmo).
- OCDE. 1991. *Definiciones del trabajo a tiempo parcial*, documento sometido al Grupo de trabajo sobre estadísticas del empleo y el desempleo (París).
- . 1990. *Methodology for estimating the annual hours worked per employed person in the Finnish Labour Force Survey*, documento sometido por Central Statistical Office of Finland al undécimo Grupo de Trabajo sobre estadísticas del empleo y el desempleo (París).

-
- 1990. *Estadísticas sobre el total de horas trabajadas*, Tercera Conferencia del Simposio Internacional sobre el Tiempo de Trabajo (París).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). De próxima publicación. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-08* (Ginebra).
- ; Naciones Unidas. 2007. Proyecto. *Handbook on the Collection of Economic Characteristics in Population Censuses* (Ginebra).
- 2008. «Parte II: Medición del tiempo de trabajo», en informe de la Reunión de expertos en estadísticas del trabajo (Ginebra).
- 2008. Medición del tiempo de trabajo, Informe II, Reunión de expertos en estadísticas del trabajo (Ginebra).
- 2008. Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), informe de la Reunión de expertos en estadísticas del trabajo (Ginebra).
- 2003. «Informe del Grupo de Trabajo sobre estadísticas de las horas de trabajo», en informe de la Conferencia, decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- 2002. *On measuring place of work*, documento de trabajo (Ginebra).
- 2000. *Recomendaciones Internacionales de Actualidad en Estadísticas del Trabajo*, segunda edición (Ginebra).
- 1992. *Revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo*, Informe IV, decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- 1992. «Concepto y medición de las ausencias del trabajo», capítulo II, Informe general, Informe I, decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- 1990. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-88* (Ginebra).
- 1990. *Alcance, definiciones, clasificaciones y otras cuestiones relativas a las estadísticas de huelgas y cierres patronales*, Reunión de expertos en estadísticas de huelgas y cierres patronales (Ginebra).
- 1990. «Resolución sobre la promoción del empleo por cuenta propia», en *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 77.ª reunión* (Ginebra).
- 1987. «Estadísticas sobre las ausencias del trabajo», en *Informe general*, Informe I, decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- 1982. *Vacaciones pagadas*, Informe VI, decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- 1979. *Sistema integrado de estadísticas de salarios: Manual metodológico* (Ginebra).
- Statistics Canada. 1982. *Absence from Work Survey, results, reference years 1978-1981*, suplemento de la *Labour Force Survey*, noviembre.
- 1999. *Absence from Work Survey, results, reference year 1998*, en la dirección <http://www.statcan.ca/english/Dli/Data/Ftp/aws/aws1999.htm>.

Young, A.S. 2007. *Employment statistics as social statistics: Some recent challenges*, contribución a la conferencia de EUROSTAT sobre estadísticas modernas para una sociedad moderna, Luxemburgo, 6-7 de diciembre de 2007 (Ginebra, OIT).

Apéndice

Proyecto de resolución sobre la medición del tiempo de trabajo

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Habiendo examinado los textos pertinentes de la Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la décima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (octubre de 1962), así como de la Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (enero de 1993), y de la Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo y la Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales, adoptadas por la decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1998);

Recordando las disposiciones contenidas en el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), y en la Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170), que lo complementa, así como la necesidad de asegurar la coherencia con otras normas estadísticas internacionales;

Consciente de la necesidad de revisar las normas existentes sobre estadísticas de las horas de trabajo con el fin de tener en cuenta el tiempo de trabajo de las personas en todos los sectores de la economía y en todas las formas de actividad productiva y de aportar metodologías de medición y pautas sobre un número de medidas mayor que las que se han definido anteriormente a nivel internacional, potenciando así la utilidad de las normas como directrices técnicas para los países y aumentando la congruencia y la comparabilidad internacional de las estadísticas;

Reconociendo que la pertinencia de las distintas formas de medición del tiempo de trabajo en un país dado depende de las características de su fuerza de trabajo, del mercado de trabajo y de las necesidades de los usuarios, y que por consiguiente toda aplicación de alguna de dichas formas estará determinada en gran medida por las circunstancias nacionales,

Adopta, con fecha ... de ... de, ... la siguiente Resolución, que sustituye a la Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo (1962) y a los párrafos 46-48 de la Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo (1998).

Objetivos

1. Cada país debería proponerse desarrollar un sistema completo de estadísticas del tiempo de trabajo que abarque adecuadamente todos los insumos laborales incorporados a la actividad productiva por todas las personas de ambos sexos, al objeto de proporcionar una base estadística adecuada a los distintos usuarios de estos datos, tomando en consideración las necesidades y circunstancias nacionales.
2. En particular, dicho sistema debería servir:
 - 1) Para complementar las estadísticas de la población económicamente activa y de la demanda de mano de obra en la producción con estadísticas sobre el número de horas que las personas dedican efectiva y habitualmente a todas las actividades laborales.
 - 2) Para facilitar el examen y el seguimiento de las condiciones de trabajo, incluidas la salud, la seguridad y la equidad de género para todos los grupos de población, tanto en el empleo formal como en el informal, hace falta disponer de estadísticas sobre el número de horas efectiva y habitualmente trabajadas, de la forma en que estas horas se organizan en los distintos períodos y del número de horas de ausencia con respecto a las horas de trabajo previstas en la legislación nacional.
 - 3) Para producir indicadores aprovechables en las negociaciones laborales y en los análisis económicos y sociales (sobre temas como la productividad de la mano de obra, las tasas de salario por tiempo, el promedio de ganancias por hora, el costo laboral medio por unidad de tiempo, las tasas de lesiones y enfermedades profesionales o las estimaciones del subempleo por insuficiencia de horas), hace falta disponer de estadísticas de las horas efectivamente

trabajadas en un mismo período de referencia por el mismo grupo de personas que trabajan y también de las estadísticas sobre la producción, las ganancias, los costos laborales, los ingresos relacionados con el empleo y las lesiones y enfermedades profesionales.

- 4) Para llevar a cabo el diseño, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas económicos, sociales y del mercado laboral que tratan prioritariamente de la flexibilidad del mercado de trabajo, la exclusión social, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la distribución del tiempo de trabajo en las familias, etc., hace falta conocer el número de horas efectiva y habitualmente trabajadas y la ordenación de estas horas para todos los miembros de las familias y todos los grupos de población.
3. A todos estos efectos, los países deberían esforzarse por lograr coherencia entre las distintas estadísticas sobre el tiempo de trabajo, y entre éstas y otras estadísticas del mercado de trabajo, así como con el sistema estadístico general.

Ambito de aplicación

4. El concepto de *tiempo de trabajo* abarca tanto el tiempo inherente a las actividades productivas propias de los empleos como la ordenación de dicho tiempo durante un período de referencia determinado.
5. El tiempo de trabajo se determina con respecto a la actividad productiva, según la definición de ésta en el marco de la frontera general de la producción establecida por el actual Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas (en adelante, SCN). El tiempo de trabajo incluye el tiempo dedicado a la producción de todos los bienes y servicios, independientemente de la legalidad de cada actividad, del tipo de acuerdo contractual que la rijan o de la edad de las personas ocupadas en la misma.
 - 1) Cuando el objetivo es relacionar el tiempo de trabajo con las estadísticas del empleo, conforme a la actual definición internacional del empleo, el tiempo de trabajo se determina con respecto a las actividades productivas comprendidas dentro de la frontera de producción del SCN. Esta medición restringida del tiempo de trabajo suele ser útil a los efectos de la compilación de las cuentas nacionales sobre la producción y de los análisis del mercado de trabajo.
 - 2) Cuando lo que interesa es relacionar el tiempo de trabajo con las actividades comprendidas dentro de la frontera general de la producción del SCN, pero que se encuentran fuera de la frontera de producción del SCN, se entenderá por tiempo de trabajo el tiempo dedicado a la prestación de todos los servicios no remunerados en el hogar y a la participación voluntaria en la producción de servicios. Esta medición (que se designa como tiempo de trabajo dedicado «al servicio doméstico y al trabajo voluntario») es necesaria para la producción de cuentas satélites y para tener una mayor comprensión y un enfoque más amplio de las políticas económicas, sociales y del mercado de trabajo.
6. El tiempo de trabajo se mide con respecto a los empleos existentes en las distintas unidades económicas, incluidos los hogares. Un empleo se define como «un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, inclusive para un empleador o por cuenta propia...». Los empleos están asociados a las personas tanto «a través del empleo principal desempeñado en ese momento, un empleo secundario o un empleo desempeñado anteriormente «como de un empleo futuro. El empleo reviste las formas del empleo remunerado, del empleo independiente, del servicio doméstico no remunerado y del empleo voluntario que produce servicios. La utilización del empleo como unidad básica de observación del tiempo de trabajo es compatible con las clasificaciones internacionales de las ocupaciones (CIUO) y de la situación en el empleo (CISE) y con los principios de clasificación según sectores industriales de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU).
7. El tiempo de trabajo puede medirse con unidades cortas, como los minutos o las horas, o unidades largas, como los medios días, los días, las semanas o los meses. A efectos de facilitar el análisis, se utiliza como unidad de medida las «horas».
8. El tiempo de trabajo puede medirse con respecto a períodos de referencia cortos, como, por ejemplo, un día o una semana, pero también con respecto a períodos de referencia largos, como un mes, un año o incluso toda la vida. En el contexto de las cuentas nacionales y de las estadísticas de

la producción en general, el tiempo de trabajo debería medirse con respecto a un período de referencia largo.

9. El tiempo de trabajo no es representativo ni de la calidad, ni de la intensidad o la eficiencia del trabajo.

Conceptos y definiciones

10. 1) En la presente resolución se definen:

- a) Siete conceptos del tiempo de trabajo relacionados con las actividades productivas de las personas en el marco del empleo: las *horas efectivamente trabajadas*, que es el concepto central del tiempo de trabajo definido con fines estadísticos, aplicable a todos los empleos y a todas las personas que trabajan; las *horas pagadas*, vinculadas con la práctica seguida en los establecimientos para remunerar las horas que quizás no se dediquen totalmente a la producción; las *horas normales*, denominación dada a las horas de trabajo que suelen regir en un contexto colectivo, con arreglo a la legislación; las *horas contractuales*, que las personas han de trabajar en virtud de una relación contractual y que se distinguen de las horas normales; las *horas habitualmente trabajadas*, de uso más corriente para los empleos ocupados durante períodos de observación largos y aplicables a todas las personas y empleos; las *horas extraordinarias*, que se trabajan además de las horas previstas en contratos o reglamentaciones; y las *horas de ausencia*, es decir, las horas de trabajo previstas en que las que las personas no trabajan.
 - b) Dos conceptos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo, que describen las características del tiempo de trabajo en el marco del empleo durante los períodos laborales y los períodos festivos, a saber: la *organización* y la *programación* del tiempo de trabajo, aplicable a todos los empleos; y la *ordenación formal del tiempo de trabajo*, que comprende combinaciones específicas de las diversas características legalmente reconocidas.
- 2) No todos los conceptos del tiempo de trabajo son aplicables a todos los empleos; de hecho, algunos conceptos se aplican a) al empleo asalariado o a un subconjunto del empleo asalariado, y en algunas circunstancias serán pertinentes para b) algunos tipos de empleo independiente. Para cada uno de los conceptos que se definen a continuación se indican los ámbitos de aplicación específicos.

Horas efectivamente trabajadas

11. 1) Las *horas efectivamente trabajadas* cuantifican el tiempo dedicado al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios durante un período de referencia determinado, ya sea corto o largo.
- 2) Las horas efectivamente trabajadas **incluyen** las horas dedicadas directamente a la actividad productiva y las horas de trabajo relacionadas con esta actividad, el tiempo transcurrido entre dichas horas y los períodos de descanso breves.
- a) Se entiende por «horas de trabajo directas y horas de trabajo conexas» el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones del empleo. Estas horas de trabajo pueden efectuarse en cualquier lugar (por ejemplo, una zona económica, un establecimiento, la calle o el domicilio) y durante períodos no previstos para el trabajo (pausas para la comida o tiempo de trayecto). Se incluye el tiempo dedicado a mantener, facilitar o intensificar la actividad productiva; estas horas de trabajo deberían abarcar actividades como las siguientes:
 - i) limpiar, mantener, reparar, preparar, diseñar o gestionar instrumentos, procesos, procedimientos o el lugar de trabajo mismo; prestar cuidados; cambiarse de ropa (de calle/de trabajo); y seguir procedimientos de descontaminación o asearse;
 - ii) comprar materias primas o básicas o revender mercancías; y transportar personas o productos hacia o desde el mercado, los proveedores o el domicilio;

-
- iii) estar a la espera de posibles transacciones o de clientes, pacientes o personas a cargo, como parte de la ordenación del tiempo de trabajo o de actividades cuya remuneración esté prevista explícitamente;
 - iv) efectuar guardias, tanto si son remuneradas como si no lo son, ya sea en el lugar de trabajo (como en los servicios de salud u otros servicios esenciales) o fuera de éste (por ejemplo, desde el domicilio). En este último caso, el tiempo de guardia queda incluido en las horas efectivamente trabajadas únicamente si las demás actividades o desplazamientos de la persona de guardia se ven restringidos, y se mide desde el momento en que esta persona es convocada a trabajar;
 - v) desplazarse entre los lugares de trabajo, para llegar a las obras en el terreno, las zonas de pesca, los lugares de destino, las reuniones o para encontrarse con clientes (como en el caso de la venta puerta a puerta o en otras actividades itinerantes), con pacientes o con otras personas a las que se presten cuidados (salvo los períodos normales de descanso durante viajes largos);
 - vi) recibir formación o capacitación para desempeñarse en un empleo en la unidad económica del trabajador, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de éste. En el caso del empleo asalariado, la formación puede ser impartida por el empleador o por otras unidades.
- b) Los «períodos de intervalo», que se distinguen de las «horas de trabajo directas y horas de trabajo conexas», designan el tiempo en el que las personas con empleo asalariado o con empleo independiente no pueden trabajar debido a 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 siguen disponibles para trabajar. Estos períodos de intervalo son inevitables o inherentes al empleo, e incluyen las interrupciones temporales por causas de índole técnica, material o económica.
- c) El «tiempo de descanso» se compone de los períodos de corta duración dedicados al reposo, la higiene o el refrigerio, por ejemplo, para beber té o café o para orar, que suelen practicarse en virtud de la costumbre o de disposiciones contractuales, con arreglo a las normas establecidas y/o a las circunstancias nacionales.
- 3) De las horas efectivamente trabajadas queda **excluido** el tiempo no trabajado, independientemente de si es o no remunerado, a saber:
- a) las vacaciones anuales, los días feriados, las licencias por enfermedad, las licencias parentales (de maternidad y de paternidad) y otras ausencias o licencias por motivos personales o familiares o por cumplimiento de deberes cívicos. El tiempo no trabajado forma parte de las horas de ausencia (que se definen en el párrafo 17);
 - b) el tiempo de trayecto entre el trabajo y el domicilio cuando en dicho trayecto no se realizan actividades productivas, incluso si dicho tiempo es remunerado por el empleador;
 - c) el tiempo dedicado a actividades educativas no destinadas a la unidad económica del trabajador, incluso cuando dichas actividades son autorizadas, remuneradas o impartidas por el empleador;
 - d) las interrupciones más prolongadas, distintas de los períodos de descanso breves, durante las cuales no se lleva a cabo actividad productiva alguna (como las pausas para la comida), incluso si son remuneradas por el empleador.
- 4) Las horas efectivamente trabajadas tienen vigencia en todos los tipos de empleo asalariado o de empleo independiente, en el marco de sistemas muy diversos de organización del trabajo y de la remuneración, mediante pago u otro mecanismo. En lo que atañe al empleo asalariado, estas horas pueden darse fuera de las horas normales o de las horas contractuales, como las horas extraordinarias.
- 5) Las horas efectivamente trabajadas no están vinculadas con conceptos administrativos o jurídicos.

Horas pagadas

12. 1) Las horas pagadas designan el tiempo respecto del cual las personas con empleo asalariado han recibido del empleador una remuneración (según tasas normales o con suplemento, ya sea en efectivo, en especie o en prestación de servicios) durante un período de referencia determinado, corto o largo, independientemente de que las horas hayan sido o no efectivamente trabajadas.
 - a) En las horas pagadas **se incluye** el tiempo pagado pero no trabajado, como las vacaciones anuales pagadas, los días feriados pagados y determinadas ausencias (por ejemplo, las licencias por enfermedad pagadas).
 - b) De las horas pagadas **se excluyen** el tiempo trabajado pero no remunerado por el empleador, como las horas extraordinarias no pagadas, y las ausencias no pagadas por el empleador, como, por ejemplo, las licencias de formación no pagadas o las licencias de maternidad que quizás se paguen con transferencias del Estado a través de los sistemas de seguridad social.
- 2) Las horas pagadas en relación con el empleo independiente que se remuneran sobre la base de unidades de tiempo son equivalentes a las horas efectivamente trabajadas.
- 3) Pudiera resultar útil identificar por separado las horas pagadas efectivamente trabajadas (en régimen de horas extraordinarias o según otro criterio), distinguiéndolas de otras horas pagadas (que no se han trabajado).

Horas normales

13. 1) Las *horas normales* son las horas fijadas en la legislación, en convenios colectivos o en laudos arbitrales, que se han de efectuar en el marco del empleo asalariado durante un período de referencia determinado, por día, semana, mes o año.
- 2) Las horas normales pueden variar en función de su fuente normativa, de los distintos grupos de empleo asalariado, de la ocupación o de la rama de actividad económica de que se trate.
- 3) Las horas normales pueden aplicarse al empleo independiente cuando tales horas se han fijado y se practican en todos los empleos comprendidos en una rama de actividad económica u ocupación dadas (como los horarios de apertura del comercio, en el primer caso, o, en el segundo, el horario de trabajo de los conductores de vehículos de transporte, en aras de la seguridad pública). Las horas normales en el empleo independiente pueden servir a fines de comparación con las horas normales en el empleo asalariado en una misma ocupación o rama de actividad económica.
- 4) En los países donde el concepto de horas normales se utiliza de forma generalizada, éstas pueden servir de referencia para la definición del tiempo completo. Seguidamente, puede definirse el tiempo parcial, como porcentaje de las horas normales, con arreglo a las circunstancias de cada país.

Horas contractuales

14. 1) Las *horas contractuales* designan el tiempo que las personas con empleo asalariado han de trabajar conforme a lo previsto en un contrato de trabajo individual establecido de forma explícita (contrato escrito) o de forma implícita (contrato verbal).
- 2) El número de horas contractuales correspondientes a un empleo puede fijarse para un período de referencia corto o un período de referencia largo, o puede variar entre un período y el siguiente en función de la organización del empleo y de la duración del período de referencia de la medición. Cuando el período de referencia sea largo, deberían quedar excluidos los períodos de ausencia correspondientes al ejercicio de derechos de licencia.
- 3) El número de horas contractuales puede variar entre empleos en una misma ocupación o rama de actividad económica o en un mismo establecimiento.
- 4) El número de horas contractuales puede ser equivalente al número de horas de trabajo normales más frecuente o fijarse en concordancia con éste; en el número de horas contractuales pueden incluirse las horas estipuladas como horas extraordinarias contractuales, es decir, las que excedan del número de horas normales.

Horas habitualmente trabajadas

15. 1) Las *horas habitualmente trabajadas* corresponden al valor habitual de las horas efectivamente trabajadas en períodos de referencia cortos (por ejemplo, una semana), en el curso de un período de observación largo (un mes, un trimestre, una estación o un año) que incluye el período de medición de referencia corto utilizado.
- 2) El valor habitual puede ser el valor modal de la distribución de las horas efectivamente trabajadas por período corto en el transcurso del período de observación largo, cuando el valor modal sea significativo.
- 3) Las horas habitualmente trabajadas se aplican a todos los empleos, y revisten una importancia especial para el empleo independiente, así como para el empleo asalariado en el que las horas extraordinarias suelen ser habituales. Las horas habitualmente trabajadas pueden determinarse a partir de las horas contractuales, a las que se suman las horas extraordinarias habituales y se sustraen todas las horas de ausencia ocasionales.
- 4) El período de referencia corto que se utilice para medir las horas habitualmente trabajadas debería ser el mismo período de referencia utilizado para medir el empleo o el servicio doméstico y el trabajo voluntario.

Horas extraordinarias de trabajo

16. 1) Las *horas extraordinarias de trabajo* son las horas efectivamente trabajadas durante un determinado período de referencia corto (por ejemplo, una semana) en exceso de:
 - a) las horas contractuales previstas en el empleo asalariado;
 - b) las horas habitualmente trabajadas en el empleo independiente.
- 2) Las horas extraordinarias de trabajo también pueden definirse como tales en los contratos de trabajo, cuando proceda (inclusive los contratos a tiempo parcial).
- 3) De las horas extraordinarias de trabajo **quedan excluidas** las horas que se trabajan efectivamente en exceso de las horas contractuales como consecuencia de los períodos de rotación previstos en los sistemas de organización del trabajo (como el horario flexible o el trabajo por turnos), tanto en períodos de referencia cortos como en períodos de referencia largos.
- 4) Las horas extraordinarias de trabajo en el empleo asalariado pueden ser pagadas o no:
 - a) las horas extraordinarias pagadas pueden remunerarse en efectivo, en especie o en prestación de servicios, según la misma tasa con que se remuneran las demás horas de trabajo en el mismo empleo o según tasas más altas;
 - b) las horas extraordinarias no pagadas pueden compensarse con tiempo libre o no compensarse de modo alguno.
- 5) Pudiera ser útil establecer distinciones entre:
 - a) las horas extraordinarias pagadas y las no pagadas, y entre las distintas formas de remuneración o compensación para cada caso;
 - b) las horas extraordinarias y todas las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales con arreglo a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo;
 - c) las horas extraordinarias definidas como tales en contratos de trabajo y otras modalidades de horas extraordinarias, cuando proceda;
 - d) las horas extraordinarias habituales y otras horas extraordinarias, entendiéndose por horas extraordinarias habituales las horas habitualmente trabajadas en exceso de las horas contractuales;
 - e) las horas extraordinarias en los empleos asalariados y las horas extraordinarias en los empleos del empleo independiente.

Horas de ausencia

17. 1) Horas de ausencia:
- a) es el número de horas contractuales en exceso de las horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto (por ejemplo, una semana), cuando tales horas contractuales existen; cuando procede, se incluyen los períodos de licencia disfrutados en virtud de contratos de trabajo, inclusive los contratos a tiempo parcial;
 - b) es el número de horas habitualmente trabajadas en exceso de las horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto cuando no existen horas contractuales.
- 2) El tiempo no trabajado en conformidad con los sistemas de organización del trabajo (como el tiempo libre en el marco del horario flexible o del trabajo por turnos) **queda excluido** de la medición de las horas de ausencia.
- 3) Las horas de ausencia en el empleo asalariado pueden ser pagadas o no, y originarse en circunstancias de los trabajadores o de los empleadores.
- 4) Pudiera ser útil establecer distinciones entre:
- a) las horas de ausencia pagadas y las no pagadas, así como entre las que son originadas por los trabajadores y las que son originadas por los empleadores;
 - b) las horas de ausencia y todas las horas contractuales en exceso de las horas efectivamente trabajadas con arreglo a las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo;
 - c) las horas de ausencia habituales y las ocasionales, entendiéndose por horas de ausencia habituales el número de horas contractuales en exceso de las horas habitualmente trabajadas;
 - d) las horas de ausencia en los empleos asalariados y las horas de ausencia en los empleos del empleo independiente.
- 5) Las horas de ausencia pueden producirse como resultado de factores como los siguientes: vacaciones anuales, enfermedades o lesiones profesionales, disfrute de las licencias parentales (de maternidad y paternidad), compensación de las horas extraordinarias (modalidades distintas, por ejemplo, del tiempo libre en el marco de los horarios flexibles), prestación de cuidados a terceros, incluidos los miembros de la familia, licencias de formación, otras ausencias por motivos personales (por ejemplo, servicio militar obligatorio, servicio civil, obligación de integrar un jurado popular o fallecimiento de familiares), interrupción de la actividad por causas técnicas o económicas (distintas de las que se indican en el párrafo 11, subpárrafo 2, apartado b)), procesos inherentes a las relaciones laborales (negociaciones entre dirección y personal, huelgas, etc.), mal tiempo, días feriados y otros.

Ordenación del tiempo de trabajo

18. 1) La expresión *ordenación del tiempo de trabajo* describe la organización y programación del tiempo de trabajo en los empleos asalariado o independiente durante un período de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo.
- a) La *organización* se refiere a la duración y a la planificación cronológica del tiempo de trabajo en el marco de un empleo:
 - i) la *duración*, que puede ser mayor o menor con respecto a una norma basada en las circunstancias nacionales, y que se expresa, por ejemplo, en la mayor o menor duración de los horarios diarios o semanales, o en el mayor o menor número de días de trabajo por semana con respecto a un período de referencia corto, o de semanas (una parte del año de trabajo) con respecto a un período de referencia largo;
 - ii) la *planificación cronológica* puede enmarcarse dentro o fuera de las horas de trabajo o días de trabajo esenciales (en el último caso, durante la noche o en los fines de semana).
 - b) La *programación* traduce la *estabilidad* o la *flexibilidad* de la duración y la planificación cronológica del tiempo de trabajo en un empleo, entre un día, una semana o un período

más largo y el siguiente (por ejemplo, el trabajo en turnos, que varía cada día o semana, los horarios variables de entrada y de salida, etc.).

- 2) Por *ordenación formal del tiempo de trabajo* se entienden las combinaciones específicas de modalidades de organización y de programación del tiempo de trabajo que están reconocidas en la legislación, los convenios colectivos, etc. Dichas combinaciones pueden estipularse en contratos de trabajo explícitos o implícitos. La ordenación formal del tiempo de trabajo puede ser más pertinente para los países donde la terminología y las prácticas establecidas en la materia están razonablemente bien reguladas o normalizadas, y donde el número de personas para las que rige dicha ordenación es significativo. Con el objeto de documentar la gran diversidad de ordenaciones formales del tiempo de trabajo practicadas en los distintos países, las cuales quizás se conocen según denominaciones diferentes, en el anexo de la presente resolución se propone una tipología de la ordenación formal del tiempo de trabajo.
- 3) La ordenación del tiempo de trabajo rige para todos los empleos, inclusive en el empleo informal y el empleo en las comunidades agrícolas. La ordenación formal del tiempo de trabajo se aplica al empleo asalariado cuando la unidad económica del trabajador se rige según dicha ordenación, y al empleo independiente o al servicio doméstico y los empleos voluntarios cuando en éstas modalidades se aplica una ordenación formal basada en los requisitos del trabajo y las preferencias personales o del hogar (como los contratos con clientes o los horarios de apertura obligatorios en el comercio, la enseñanza, etc.).
- 4) Pudiera ser útil establecer distinciones entre otras características relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo y la ordenación formal del tiempo de trabajo, como las siguientes:
 - a) la elección, el control o la influencia de las personas respecto de la ordenación misma o de sus características; el grado en que la ordenación es elegida o impuesta; la previsibilidad de las características (como, por ejemplo, los avisos dados con antelación, el debate o el consenso entre las partes); la duración de la ordenación con respecto al empleo específico (o al principal);
 - b) el número de disposiciones puestas en práctica, en función de la índole de su formulación (por ley, por contrato, con arreglo a la costumbre o por sí mismas);
 - c) el tipo de lugar de trabajo en que se ponen en práctica las disposiciones (lugar de trabajo fijo, itinerante, en establecimientos, en el domicilio), por disposición.

Métodos de recopilación de datos

19. 1) Las estadísticas del tiempo de trabajo pueden recopilarse por medio de encuestas estadísticas y de censos de hogares y de establecimientos, y también usando como fuente los registros administrativos.
- 2) Algunos conceptos sobre el tiempo de trabajo sólo pueden medirse a partir de una misma fuente, mientras que otros pueden medirse a partir de más de una fuente. Cuando sea posible y pertinente, será preferible utilizar una combinación de fuentes de datos para responder a las exigencias de los usuarios (por ejemplo, en materia de alcance, ámbito, tasa de respuestas, tamaño de la muestra, carga de respuesta o costos) y para evaluar la calidad de las estadísticas obtenidas.
- 3) Al objeto de alcanzar una utilización óptima de la información sobre el tiempo de trabajo con fines estadísticos, de armonizar las mediciones estadísticas y mejorar su alcance, y de asegurar buenos niveles de registro y divulgación y la calidad de las estadísticas resultantes, las autoridades competentes tienen que coordinar su acción con los usuarios y los proveedores de esta información, a saber, los sistemas y establecimientos administrativos.
- 4) Para asegurar una mayor coherencia a efectos analíticos, las estadísticas del tiempo de trabajo deberían recopilarse con respecto a un mismo período de referencia y al mismo desglose o a los mismos grupos de empleos que las estadísticas recopiladas sobre el empleo, los salarios y los costos de la mano de obra, etc.

Encuestas basadas en los hogares

20. 1) Las encuestas de hogares son instrumentos muy adecuados para recopilar datos sobre:
- a) las horas efectivamente trabajadas y las horas habitualmente trabajadas, así como sobre la ordenación formal del tiempo de trabajo y las características de esta ordenación;
 - b) todas las personas que trabajan y todos los empleos, inclusive en el empleo informal y en los servicios en los hogares y el trabajo voluntario;
 - c) períodos de referencia corto, como un día o una semana; períodos de referencia largo, como un mes o un año; y períodos de encuesta continuos;
 - d) personas a título individual, y la economía en su conjunto.
- 2) Las encuestas de hogares son menos adecuadas para obtener información sobre conceptos relativos al tiempo de trabajo que se basan en fuentes administrativas o reglamentarias, como las horas pagadas, las horas normales o las horas contractuales.
- 3) Con el objeto de reducir los errores derivados de los fallos de memoria, de las respuestas dadas por terceros y de las respuestas imprecisas, se recomienda que los cuestionarios destinados a la medición del tiempo de trabajo se diseñen de tal forma que permitan:
- a) ante todo, hacer constar claramente la situación en el empleo de los encuestados, a fin de discernir entre el empleo asalariado o el empleo independiente gracias al uso de secuencias de preguntas diferenciadas;
 - b) recopilar información con respecto a cada empleo por separado o, al menos, con respecto al empleo principal y a los demás empleos;
 - c) obtener la información sobre las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas antes de obtener la información sobre las horas efectivamente trabajadas, ya que por lo general resulta más fácil recordar las variables que se refieren a los contratos de trabajo o a las situaciones de trabajo más habituales, especialmente cuando quien responde a la entrevista no es el informante sino otra persona.
 - d) En lo que atañe al empleo asalariado, las horas efectivamente trabajadas se pueden calcular después de haber obtenido los datos de las horas extraordinarias o las horas de ausencia que se hayan producido durante la semana de referencia.
 - e) En lo que atañe a los empleos del empleo independiente, a los asalariados en el empleo informal y a los empleos en los servicios en los hogares y el trabajo voluntario, se recomienda recopilar información sobre las horas efectivamente trabajadas en cada uno de los días de la semana de referencia por separado, y no en la semana considerada en su conjunto, obteniendo datos sobre todo el tiempo dedicado a las actividades análogas al servicio doméstico.
 - f) Para asegurar la medición apropiada de las horas efectivamente trabajadas, se pueden incluir preguntas adicionales centradas específicamente en componentes del tiempo de trabajo tales como el trabajo a domicilio, el tiempo de trayecto, las pausas breves, las horas extraordinarias y la ausencia del trabajo. Los datos así recopilados servirán para mejorar la medición de las horas efectivamente trabajadas en ciertos empleos y por algunos grupos de personas con empleo. Los países tendrán que establecer un equilibrio entre el objetivo de obtener información más detallada y la capacidad de los informantes para suministrarla.
 - g) Para determinar las horas habitualmente trabajadas, se recomienda utilizar el valor modal de la distribución de las horas efectivamente trabajadas por semana durante un período de observación largo. Cuando dicho valor no sea significativo debido a que las horas efectivamente trabajadas cada semana son irregulares, o a que los horarios de trabajo se determinan para otros períodos, distintos de la semana, el valor podrá determinarse utilizando ya sea:

-
- i) la mediana de las horas efectivamente trabajadas en el empleo durante el período de observación; o
 - ii) el promedio de las horas efectivamente trabajadas en el empleo, con exclusión de los períodos de desempleo o inactividad transcurridos en el período de referencia largo.
- 4) Las mejores estimaciones de las horas efectivamente trabajadas se obtienen en las encuestas de hogares continuas que se centran en la medición del empleo y que abarcan todas las semanas en un año. Cuando las encuestas no son continuas, en vez de ampliar el período de referencia, los países deberían esforzarse por estimar los valores para los períodos no cubiertos, distribuyendo a lo largo del año la frecuencia de los períodos de observación de la encuesta.
21. Para obtener las estadísticas sobre el tiempo de trabajo se podrían utilizar otros mecanismos de recopilación de datos en los hogares.
- 1) Las encuestas sobre el uso del tiempo permiten producir estadísticas de buena calidad sobre las horas efectivamente trabajadas, las horas de ausencia y la duración y planificación cronológica de la ordenación del tiempo de trabajo. En estas encuestas se recolectan con especial eficacia las horas efectivamente trabajadas en el empleo independiente que se consideran irregulares o atípicas o que se efectúan conjuntamente con las tareas del servicio doméstico en el propio domicilio. Esta fuente puede servir también para evaluar y comparar la calidad de las horas efectivamente trabajadas medidas con otros instrumentos de encuesta, y proceder al ajuste de las mismas. Las encuestas sobre el uso del tiempo pueden verse restringidas por aspectos como su frecuencia (que suele ser no anual o simplemente irregular), el pequeño tamaño de las muestras, la gran carga de trabajo inherente al tratamiento de las respuestas y el costo elevado de la recopilación de datos. A esto se añade la dificultad de contabilizar el tiempo que las personas dedican a cada una de sus actividades laborales simultáneas (empleos múltiples) y de distinguir entre las diferentes actividades remuneradas que tienen lugar fuera del hogar.
 - 2) Los censos de población permiten obtener estadísticas sobre las horas efectivamente trabajadas o las horas habitualmente trabajadas en áreas geográficas pequeñas y por grupos de población reducidos. Ahora bien, es posible que en las actividades de estos censos no se disponga ni del tiempo de entrevista ni del espacio en el cuestionario que se necesitarían para formular preguntas adicionales con respecto a cada concepto, a cada día del período de referencia y a cada empleo o actividad. En los casos en que los censos sean la única fuente de datos disponible, en los cuestionarios se podría incorporar como mínimo una única pregunta, ya sea sobre las horas efectivamente trabajadas durante un período breve transcurrido antes de la fecha de referencia del censo o sobre las horas habitualmente trabajadas cuando se trate del empleo principal.
 - 3) Las encuestas mixtas de hogares y empresas sobre el empleo informal permiten obtener estadísticas de las horas efectivamente trabajadas o de las horas habitualmente trabajadas por las personas con empleo en el sector informal durante períodos de referencia cortos o largos. En estas encuestas se utilizan técnicas de entrevista similares a las entrevistas practicadas en las encuestas de hogares a las personas con empleo independiente para trabajadores informales, muchos de los cuales trabajan en domicilios privados. Estas encuestas mixtas pueden verse restringidas por los costos generales, lo que redundará en una calidad de datos limitada.
 - 4) Las encuestas sobre el empleo en el sector agrícola y la estructura de las explotaciones agrícolas pueden utilizarse para recopilar estadísticas de las horas habitualmente trabajadas en los empleos de dicho sector, con respecto a los trabajadores agrícolas y a un período de referencia largo, como un año.

Encuestas basadas en los establecimientos

22. 1) Las encuestas basadas en los establecimientos son un método adecuado para obtener datos de buena calidad sobre:
- a) las horas pagadas, las horas contractuales, las horas extraordinarias pagadas y las horas de ausencia que suelen registrarse a efectos del cálculo de derechos, y sobre la

-
- ordenación formal del tiempo de trabajo. También permiten producir estadísticas sobre las horas normales, las horas efectivamente trabajadas y los derechos a vacaciones y licencias;
- b)* la totalidad o un subconjunto del empleo asalariado en un establecimiento, o todos los establecimientos o un subconjunto de los establecimientos;
 - c)* los empleos considerados individualmente, como promedios respecto de grupos de empleos o de un establecimiento en su conjunto;
 - d)* un período de referencia largo, como un mes o un año.
- 2) Los datos obtenidos de las encuestas basadas en los establecimientos se refieren principalmente a conceptos relacionados con los pagos y los contratos de trabajo, así como con ciertos tipos de ordenación formal del tiempo de trabajo. Estas encuestas resultan menos adecuadas para medir conceptos que no son de índole administrativa o jurídica, como las horas efectivamente trabajadas y las horas de ausencia.
 - 3) Al objeto de reducir los errores derivados de diferencias a nivel de los sistemas de remuneración y los sistemas administrativos entre establecimientos, se recomienda incluir en el cuestionario preguntas destinadas a obtener información sobre:
 - a)* las prácticas en materia de remuneración de algunas actividades específicas relacionadas con el trabajo, como las interrupciones para el almuerzo, el tiempo de trayecto, el tiempo de preparación (incluido el tiempo para cambiarse de ropa), las pausas breves, los períodos de ausencia del trabajo y las horas extraordinarias;
 - b)* la cobertura de los empleos independientes.
 - 4) Las estimaciones del tiempo de trabajo obtenidas a partir de las encuestas de establecimientos pueden combinarse con datos tomados de las estadísticas sobre los hogares y/o de las estadísticas administrativas pertinentes, a fin de estimar las horas efectivamente trabajadas por todas las personas. Incluso en los casos en que la cobertura de los empleos no es completa, las estadísticas del tiempo de trabajo pueden servir para indicar cambios.
 - 5) Las horas contractuales pueden expresarse en grupos de horas, en porcentaje de las horas normales a tiempo completo, en unidades de tiempo completo/tiempo parcial o simplemente en número de horas. La información debería recopilarse con respecto a los componentes de las horas extraordinarias no contractuales pagadas, las horas de ausencia no pagadas y las horas contractuales, lo que permitirá que quienes producen las estadísticas efectúen verificaciones de calidad o calculen las horas pagadas o las horas efectivamente trabajadas, cuando los establecimientos no las faciliten directamente.
 - 6) Si las horas contractuales o las horas pagadas no se recopilan de forma específica, se podrían utilizar otros datos para calcularlas por derivación. Se puede obtener una estimación del total de las horas contractuales multiplicando el número de trabajadores por el número de horas a tiempo completo y el número de horas a tiempo parcial y adicionando los dos productos. Se puede obtener una estimación del total de las horas pagadas multiplicando el número de trabajadores por sus tasas salariales y dividiendo el total de los salarios por este producto.

Registros administrativos

23. 1) Los registros administrativos son útiles para obtener información sobre:
 - a)* las horas contractuales, las horas pagadas, las horas de ausencia pagadas y las horas normales, incluidos los derechos a vacaciones y licencias;
 - b)* los empleos y las personas comprendidas en los registros;
 - c)* los registros laborales, considerados a título individual y en su conjunto;
 - d)* los períodos de referencia largos, como un mes, un trimestre o un año.
- 2) Los datos obtenidos de los registros administrativos pueden proceder de los registros de las instituciones de seguridad social y los servicios de inspección del trabajo, o de los registros de convenios colectivos o la legislación en esta materia. En función de las circunstancias de cada país, para calcular las horas pagadas y algunas horas de ausencia pagadas también pueden

utilizarse los registros del ingreso o los registros de la tributación sobre la renta del empleo asalariado y del empleo independiente, junto con otras informaciones.

- 3) Los datos procedentes de registros administrativos suelen ser útiles para verificar y corregir o ajustar los datos procedentes de encuestas basadas en los establecimientos o en los hogares, a fin de obtener estimaciones de las horas efectivamente trabajadas y de las horas de ausencia por motivos como la enfermedad, la maternidad, las lesiones profesionales y las huelgas y cierres patronales.
- 4) Los registros que recogen información sobre los empleos ocupados suelen contener más datos sobre el tiempo de trabajo que los registros de vacantes o de búsqueda de empleo.

Mediciones compiladas

Total de horas efectivamente trabajadas

24. 1) Se entiende por total de horas efectivamente trabajadas la suma total de las horas efectivamente trabajadas por todas las personas en todos los empleos en el ámbito objeto de estudio, como un sector de la economía o una zona geográfica, durante un período de referencia determinado. El período de referencia puede ser corto o largo. Esta medición compilada se conoce también como «volumen de trabajo» o «insumos laborales», y se refiere a todos los empleos en el país de que se trate.
- 2) El cálculo consistente en dividir la producción total por el total de las horas efectivamente trabajadas permite obtener indicadores sobre la productividad de la mano de obra y sirve para determinar la mayoría de los demás indicadores laborales en los ámbitos social y económico. El total de horas efectivamente trabajadas debería referirse al mismo ámbito de cobertura de personas y al mismo período de referencia utilizados en el concepto de producción.
25. 1) Las encuestas de hogares continuas producen estimaciones del total de horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia largo, sobre la base de las observaciones efectuadas durante todas las semanas de dicho período. La obtención de estimaciones de las horas efectivamente trabajadas en el transcurso del período y su ajuste con respecto a los días no incluidos, cuando procede, permite determinar el total de horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia largo. En el caso de las encuestas no continuas, la delimitación del período de referencia deseado supone que se haga una extrapolación hacia los períodos no cubiertos directamente. Si se trata de encuestas que no se repiten con una frecuencia suficiente, y si la semana de referencia se elige de tal manera que se eviten las semanas especiales (como las que comprenden días feriados, etc.), en la extrapolación se deberían tener en cuenta los posibles efectos de calendario, las normativas en vigor sobre el tiempo de trabajo y los datos sobre el tiempo de trabajo provenientes de otras fuentes.
- 2) Cuando las encuestas basadas en los hogares sólo recopilan las horas habitualmente trabajadas, el total de horas efectivamente trabajadas se mide sumando al número de horas habitualmente trabajadas el número de horas extraordinarias ocasionales, cuando las haya, y restando de este resultado todas las horas de ausencia ocasionales.
- 3) A efectos de la estimación de la productividad de la mano de obra durante un período de referencia largo, las estimaciones de las horas efectivamente trabajadas, hechas sobre la base de las encuestas de hogares, tienen que complementarse con estimaciones respecto de otros empleos no comprendidos en la encuesta (como el empleo en unidades domésticas de personas que residen en unidades colectivas o que se encuentran en un país extranjero). En cambio, deben excluirse las horas efectivamente trabajadas por las personas con empleo que residen en el país pero que trabajan en unidades extranjeras.
26. 1) La compilación del total de horas efectivamente trabajadas a partir de las encuestas basadas en los establecimientos comenzará por lo general con las horas pagadas, las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas, que deben transformarse en horas efectivamente trabajadas. Los cálculos dependerán de los elementos de datos disponibles:
 - a) el total de horas efectivamente trabajadas es igual a las horas pagadas más las horas extraordinarias no pagadas menos las horas de ausencia pagadas;
 - b) el total de horas efectivamente trabajadas es igual a las horas contractuales más las horas extraordinarias no contractuales menos las horas de ausencia.

-
- 2) Debe procurarse abarcar el período de referencia largo y la población total, mediante observaciones repetidas o continuas o la extrapolación de todo período no incluido, así como mediante la incorporación de estimaciones de las horas efectivamente trabajadas en el empleo independiente o del número de trabajadores en las unidades no comprendidas, como los establecimientos pequeños, las unidades de los sectores agrícola e informal o el servicio doméstico y las unidades dedicadas al trabajo voluntario.

Horas anuales efectivamente trabajadas

27. 1) Las horas anuales efectivamente trabajadas son el promedio de las horas efectivamente trabajadas por las personas con empleo durante un año.
- 2) El denominador utilizado para estimar las horas anuales efectivamente trabajadas debería ser el número medio de las personas con empleo (estén o no trabajando) por semana durante el año. De ser necesario, deberían hacerse extrapolaciones para cubrir todas las semanas e incluirse una indicación al respecto.
- 3) En función de los fines de la medición y de las fuentes disponibles, el denominador puede ser también:
 - a) el promedio de los empleos durante el año que están relacionados con el total de horas efectivamente trabajadas utilizado para el cálculo de las cuentas nacionales; y
 - b) el tamaño promedio de la población durante el año, dato que por lo general está disponible en los países. Este valor es más estable que las estimaciones del empleo de las personas o del número de empleos.

Tabulación y análisis de los datos

28. 1) Las estadísticas sobre las horas efectivamente trabajadas, las horas pagadas, las horas contractuales y las horas habitualmente trabajadas pueden guardar relación con *a)* el número de empleos o personas con empleo en las distintas franjas horarias, así como con *b)* el número medio de horas por empleo, persona o unidad económica, durante el período de referencia. Gracias a las franjas horarias se debería poder efectuar una presentación detallada con arreglo a los umbrales de horas específicos fijados en la legislación nacional. El número medio de horas por persona debería abarcar las horas efectuadas en todos los empleos desempeñados durante el período de referencia.
- 2) Las estadísticas sobre las horas normales pueden guardar relación con el número de empleos o de trabajadores comprendidos en los distintos niveles de horas.
- 3) Las estadísticas sobre las horas extraordinarias pueden guardar relación con:
 - a) el número de empleos, de personas o de unidades económicas respecto de los cuales se efectúen horas extraordinarias; y
 - b) el promedio de horas extraordinarias por empleo, por persona o por unidad económica durante el período de referencia.
- 4) Las estadísticas sobre las horas de ausencia pueden guardar relación con:
 - a) el número de empleos, de personas o de unidades económicas respecto de los cuales se registran ausencias del trabajo durante el período de referencia, por tipo de ausencia;
 - b) la duración promedio de las ausencias del trabajo por empleo, por persona o por unidad económica durante el período de referencia, por tipo de ausencia; y
 - c) la duración promedio de las ausencias del trabajo registradas hasta el período de referencia por empleo, por persona o por unidad económica.
- 5) Las estadísticas sobre ordenación del tiempo de trabajo pueden guardar relación con:
 - a) el número de empleos, de personas o de unidades económicas respecto de los cuales se ponga en práctica una ordenación formal pertinente del tiempo de trabajo, por tipo de ordenación; y

-
- b) el número de empleos, de personas o de unidades económicas respecto de los cuales se pongan en práctica diversas variantes de duración, planificación cronológica y programación del tiempo de trabajo.
29. 1) En lo que atañe al cálculo del promedio de horas efectivamente trabajadas por semana, los países que no aplican el método consistente en dividir las horas anuales efectivamente trabajadas por el número total de semanas en el año deberían señalar si dichas horas guardan relación con el promedio de las horas efectivamente trabajadas:
- a) por persona con empleo «que ha estado trabajando» durante uno o más períodos de referencia durante el año;
 - b) por persona con empleo durante uno o más períodos de referencia durante el año;
 - c) por empleo durante uno o más períodos de referencia durante el año;
 - d) cualquier otro cálculo.
- 2) En lo que atañe al cómputo de la productividad sectorial, las estadísticas sobre el total de horas efectivamente trabajadas tienen que clasificarse por rama de actividad económica. Esta clasificación debería ser coherente con las estadísticas de la producción.
- 3) A efectos de los análisis del mercado de trabajo, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo deberían clasificarse al menos por sexo y con respecto a determinados grupos de edad y niveles de educación. En las tabulaciones y análisis se pueden incluir otras características demográficas, sociales y económicas significativas que revisten importancia para los usuarios, además de las clasificaciones cruzadas apropiadas, como, por ejemplo, por grupos ocupacionales, sectores institucionales, ramas de actividad económica, situación en el empleo y, cuando proceda, por sector formal o informal (o empleo formal o informal).
- 4) Con el fin de poner de manifiesto las cuestiones de justicia de género y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, para su consideración en las políticas públicas, es fundamental que, además de su desglose por sexo, el tiempo de trabajo se clasifique según variables como el estado civil, la presencia de personas a cargo o de acompañantes (niños pequeños, ancianos y otras personas que requieren cuidados) y el tiempo de trabajo de otros miembros del hogar o de todos ellos.
- 5) A efectos de todas las clasificaciones cruzadas, las estadísticas del tiempo de trabajo de las personas deberían referirse al empleo principal. Por empleo principal se entiende el empleo al que la persona dedica el mayor tiempo de trabajo (que se medirá de preferencia con respecto a las horas contractuales, o, cuando no se disponga de estos datos, de las horas habitualmente trabajadas).
30. Habida cuenta de que las variaciones porcentuales son tal vez más comparables, puede resultar útil producir índices, además de las estimaciones de nivel. En tal caso, es muy importante que cuando se difundan los resultados se incluya una información precisa sobre las fuentes estadísticas y los métodos de cálculo utilizados para producir estas complejas estimaciones.

Difusión internacional de datos

31. 1) A los efectos de la presentación de informes internacionales sobre las estadísticas del tiempo de trabajo, los países deberían esforzarse en divulgar, como mínimo:
- a) el promedio de las horas efectivamente trabajadas por semana y, cuando sea posible,
 - b) el número de horas anuales efectivamente trabajadas.
- 2) Los países también pudieran estar en condiciones de presentar estadísticas sobre:
- a) el promedio semanal de horas contractuales o el promedio semanal de las horas habitualmente trabajadas;
 - b) el número de personas con empleo por franjas horarias repartidas entre horas efectivamente trabajadas u horas habitualmente trabajadas; y
 - c) el número de trabajadores ausentes y los motivos de su ausencia.
- 3) A fin de poder efectuar comparaciones internacionales provechosas, estos indicadores deberían desglosarse por sexo y, cuando sea posible, por rama de actividad económica, sector

institucional y situación en el empleo. Otras variables de desglose que pudieran tener utilidad son el nivel de educación, la ocupación y la ordenación del tiempo de trabajo.

- 32.** Por lo que respecta a las estadísticas sobre el número de empleos o de personas que trabajan en las distintas franjas horarias, se deberían recopilar datos que puedan divulgarse en función de las franjas horarias especificadas. Estas franjas horarias pueden constar de cuatro o cinco horas y, sin excepción, deberían incluir los siguientes valores:
- a) menos de quince horas;
 - b) cuarenta horas;
 - c) hasta 48 horas inclusive; o
 - d) 60 o más horas.
- 33.** En cuanto a las estadísticas sobre la ausencia del trabajo, en el número de empleos o de personas deberían distinguirse al menos los siguientes grupos de motivos de ausencia:
- a) vacaciones anuales, días feriados y días libres compensatorios;
 - b) enfermedad y lesiones;
 - c) licencias parentales (maternidad/paternidad) y para ocuparse de personas a cargo; y
 - d) otros motivos.
- 34.** Los países que efectúan mediciones del tiempo de trabajo en el servicio doméstico y el trabajo voluntario deberían compilar y divulgar dichas estadísticas de tal manera que sea posible distinguir las de las estadísticas del tiempo de trabajo en actividades comprendidas dentro de la frontera de producción del SCN.
- 35.** Con el fin de mejorar la transparencia y la comparabilidad de todas las estadísticas sobre el tiempo de trabajo divulgadas a nivel internacional, se insta a los países a que recopilen y difundan la información necesaria sobre sus respectivos conceptos, definiciones y metodologías nacionales, así como sobre cualquier desviación con respecto a las recomendaciones que figuran en la presente Resolución. Por consiguiente, los países deberían diseñar sus procedimientos de recopilación y procesamiento de datos de tal manera que puedan dar cuenta plenamente de:
- a) las diferencias entre las definiciones estadísticas internacionales y nacionales del tiempo de trabajo, de haberlas;
 - b) las diferencias entre las definiciones estadísticas nacionales con respecto a las definiciones jurídicas y administrativas vigentes en el país;
 - c) el tipo de ajustes realizados para llegar a calcular estimaciones que correspondan a los conceptos estadísticos analíticos internacionales, y en particular de los estudios que llevan a cabo cada cierto tiempo para determinar, con respecto a cada rama de actividad económica, la razón entre el número de horas efectivamente trabajadas y el número de horas pagadas (conceptos definidos, respectivamente, en los párrafos 11 y 12 de la presente Resolución).
- 36.** Todas las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, y la información metodológica conexas, deben compilarse y producirse en consonancia con la necesidad de respetar la confidencialidad de las personas y los establecimientos, y de satisfacer los requisitos en cuanto a la disponibilidad de la debida documentación, a la que deberían tener acceso todos los usuarios, de conformidad con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales de las Naciones Unidas.

Anexo

Ordenación del tiempo de trabajo

1. El término *ordenación del tiempo de trabajo* describe las características mensurables relativas a la organización (duración y planificación cronológica y la programación (estabilidad o flexibilidad de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja en todos los empleos, según la definición contenida en el párrafo 18 de la presente Resolución. Estas características se aplican también a formas de organización especial o poco usual. Las características pueden ser múltiples (como, por ejemplo, en el caso de un horario a tiempo parcial, con turnos flexibles), ya que no se excluyen entre sí. En distintos países se han adoptado formas específicas de ordenación del tiempo de trabajo definidas con arreglo a diversas combinaciones de estas características, formas que se conocen como ordenación formal del tiempo de trabajo. Estas formas de ordenación del tiempo de trabajo están basadas en la legislación, en convenios colectivos o en laudos arbitrales y se formalizan en contratos de trabajo establecidos por escrito y/o se ponen en práctica de forma implícita en establecimientos que emplean personal asalariado. Ciertos tipos de ordenación formal (como el trabajo a tiempo parcial) se practican también en el empleo independiente.
2. La tipología de modos formalizados de *ordenación del tiempo de trabajo* que se presenta en este anexo puede ser útil a efectos de consulta, en particular para establecer comparaciones a nivel internacional.

Organización (duración y variación)

- 1) Los sistemas de *horas anualizadas o mensualizadas* se caracterizan por la variación de las horas de trabajo diarias, semanales y mensuales, consideradas con respecto a una media semanal o mensual, o a un total anual, sin ningún tipo de requisito en cuanto al pago de horas extraordinarias por el empleador, en el entendido de que el volumen anual de las horas efectivamente trabajadas no supere un número máximo convenido. En el marco de los contratos de anualización/mensualización de las horas de trabajo, la distribución del número de horas de trabajo a lo largo del mes o del año suele ser predeterminada por el empleador, en función de las necesidades de producción o de la prestación de servicios; con todo, los asalariados pueden tener la posibilidad de negociar la duración de las horas de trabajo diarias y semanales, siempre y cuando se cumplan los objetivos de producción.
- 2) El sistema de *semana de trabajo comprimida* se caracteriza por una organización del tiempo de trabajo durante menos días de lo que se considera una semana de trabajo normal o estándar, como ocurre, por ejemplo, en el caso del trabajo en los fines de semana, que puede dar lugar a una reducción del número de horas de trabajo durante los días hábiles de la semana.
- 3) Los sistemas de *organización fija del tiempo de trabajo* se caracterizan por la aplicación de horarios fijos de entrada y de salida del trabajo o por la obligación de trabajar un cierto número de horas básicas, sea a nivel individual o de grupos de personas con empleo asalariado o empleo independiente.
- 4) El sistema de *empleo compartido* consiste en que un empleo de tiempo completo es compartido por dos o más personas, cada una de las cuales trabaja a tiempo parcial, tal vez con arreglo a mecanismos distintos, de manera continua y regular.
- 5) Los sistemas de *horarios mínimos y máximos* se distinguen por que el número de horas efectivamente trabajadas y pagadas es variable, en función de las necesidades de la producción o de la prestación de servicios, pero con la garantía de que en cada período de referencia se trabajarán un número mínimo y un número máximo de horas.
- 6) Los sistemas de *trabajo a tiempo parcial* se caracterizan por que en ellos se trabaja normal o habitualmente un número de horas inferior al número de horas en régimen de tiempo completo (en la misma rama de actividad económica u ocupación), conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).
- 7) Los sistemas de *horas extraordinarias habituales* consisten simplemente en que las horas trabajadas en el empleo asalariado por encima del número de horas contractuales o de horas normales son remuneradas por el empleador.

-
- 8) Los sistemas de *horas escalonadas* y de *horas en bloque* se caracterizan por la aplicación de distintas horas de inicio y de finalización de las jornadas de trabajo en torno al cumplimiento de horas de trabajo básicas obligatorias, y se aplican a título individual o por grupo en el empleo asalariado.
 - 9) El sistema de *cuentas de ahorro del tiempo trabajado* consiste en que las horas trabajadas en exceso de las horas contractuales o de las horas habitualmente trabajadas se contabilizan y ahorran en el entendido de que los «titulares» de esas «cuentas» podrán utilizar su saldo total, por ejemplo, para acogerse a la jubilación anticipada.
 - 10) El sistema de *cuenta corriente del tiempo de trabajo* permite acumular las horas trabajadas en exceso, las cuales serán compensadas en un período posterior con el disfrute de licencias prolongadas o podrán utilizarse para reducir la duración total de la vida laboral.

Programación (estabilidad o flexibilidad)

- 11) Los sistemas de *tiempo de trabajo flexible* se caracterizan por la posibilidad de programar horarios de trabajo diarios y semanales al margen del número de horas básicas durante las cuales la presencia en el lugar de empleo es obligatoria. El tiempo trabajado además de las horas contractuales de la semana (o el mes) pueden compensarse ulteriormente con semanas o meses de licencia, a menudo dentro de un plazo determinado y en el entendido de que no se rebase un número máximo de horas.
- 12) El *horario de trabajo propio* se caracteriza por la posibilidad de programar de forma autónoma la jornada diaria o semanal de trabajo y la presencia en el lugar de trabajo.
- 13) El sistema de *servicio en disponibilidad* o de *cero horas* se caracteriza por la inexistencia de un horario de trabajo fijo contractual; en cambio, las personas deben estar disponibles para, previa convocatoria en un plazo convenido, trabajar durante un número de horas que el empleador determinará en virtud de los límites legales o los límites que se hayan establecido por contrato.
- 14) El sistema de *trabajo por turnos* se caracteriza por el desarrollo de la actividad laboral en períodos diarios sucesivos a cargo de equipos de personas, es decir, en turnos. Los turnos permiten que el establecimiento maximice la utilización de la maquinaria y mantenga sus operaciones durante un tiempo que rebasa los horarios individuales de trabajo de las personas. Estas pueden trabajar en turnos matinales, vespertinos, nocturnos o de fin de semana. Los turnos pueden ser regulares, alternarse según distintas fórmulas repartidas en el curso de la semana o la quincena (lo que comprende algunos días libres), o repartirse en varios períodos de trabajo en un mismo día, mecanismo que se denomina jornada partida.
- 15) El sistema de *turnos intercambiables* consiste en que, según indica su nombre, el trabajador tiene la posibilidad de cambiar de turno con otras personas que participan en el mismo sistema.