
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Informe II

Medición del tiempo de trabajo

Reunión de expertos en estadísticas del trabajo
Ginebra, 1.º-10 de abril de 2008



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

Informe II

Medición del tiempo de trabajo

Reunión de expertos en estadísticas del trabajo
Ginebra, 1.º-10 de abril 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: 978-92-2-321038-0 (Print)

ISBN: 978-92-2-321039-7 (Web PDF)

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.....	1
Actividades de otras organizaciones.....	1
Motivos que justifican la revisión de las normas internacionales.....	2
Estructura del informe.....	2
2. Objetivos y usos de las estadísticas del tiempo de trabajo.....	4
3. Definiciones internacionales existentes	6
Definiciones contenidas en convenios de la OIT	6
Definiciones contenidas en resoluciones de la CIET	7
4. Limitaciones de los conceptos actuales	9
Relación con los conceptos administrativos.....	9
Relación con las fronteras de la producción.....	9
Insuficiente cobertura de las actividades.....	10
Insuficiente cobertura de los trabajadores.....	10
La falta de mediciones	10
Independencia con respecto a los métodos de medición.....	11
5. Propuesta de proyecto de resolución.....	12
Marco conceptual.....	12
Conceptos propuestos y definiciones prácticas.....	14
Horas de trabajo.....	14
Horas efectivamente trabajadas.....	14
Definición práctica.....	14
Criterios de inclusión.....	14
Horas directas	15
Horas conexas.....	15
Tiempo de viaje	16
Horas de formación	16
Turnos de guardia.....	17
Períodos de intervalo	18
Períodos de descanso breves	19
Criterios de exclusión	19
Horas pagadas	19
Horas normales de trabajo.....	20
Horas de trabajo contractuales	21
Horas habitualmente trabajadas	21

Horas extraordinarias	22
Horas de ausencia del trabajo.....	23
Ordenación del tiempo de trabajo	25
6. Métodos de recopilación de datos.....	26
Cuestiones relativas a la medición	26
Definición de unidad.....	26
Períodos de referencia.....	27
Formulación de las preguntas	28
Fuentes estadísticas	29
Encuestas basadas en los hogares	30
Encuestas sobre el uso del tiempo	30
Censos de población	30
Encuestas basadas en los establecimientos	31
Registros administrativos.....	31
7. Mediciones compiladas.....	32
Total de horas efectivamente trabajadas	32
Horas anuales efectivamente trabajadas.....	33
8. Tabulación de los datos.....	35
9. Divulgación de la información a nivel internacional	36
10. Conclusiones y recomendación.....	37
Bibliografía.....	39
Anexo. Propuesta de proyecto de resolución sobre la medición del tiempo de trabajo	41

1. Introducción

Antecedentes históricos

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 y para 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 económica. La importancia del tiempo de trabajo ha sido puesta de relieve en el Preámbulo de la Constitución de la OIT y en los 25 convenios que la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado en este campo, el primero de los cuales (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. Todos estos instrumentos cubren una gran diversidad de cuestiones relativas al 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, el trabajo a tiempo parcial, la protección de los trabajadores con responsabilidades familiares y la medición del tiempo de trabajo.
2. 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 Resolución sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo (1923) y la Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios (1973), en las que se recomendaba la medición del tiempo de trabajo como parte de un sistema de estadísticas de salarios. La CIET ha reconocido 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 la clase obrera» (primera Conferencia Internacional de Estadígrafos, convocada por el Consejo de Investigación en Ciencias Sociales de los Estados Unidos de América en 1929). Sin embargo, la CIET sólo ha aprobado una resolución en la que se define el tiempo de trabajo para fines de medición. Se trata de la Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo (décima CIET, 1962).

Actividades de otras organizaciones

3. Varias organizaciones internacionales han desplegado una actividad fundamental en el desarrollo y la aplicación de normas o directrices para la medición del tiempo de trabajo, en beneficio de sus mandantes respectivos: la Oficina de Estadística de la Comunidad Europea, EUROSTAT; el grupo de trabajo LAMAS de EUROSTAT, que se ocupa de las estadísticas del mercado de trabajo; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE; y la División de Estadística de Naciones Unidas (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales).
4. 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). Este grupo, formado por estadísticos del trabajo procedentes de los organismos estadísticos nacionales, la OCDE, la EUROSTAT y la OIT, ha debatido y examinado en varias ocasiones las propuestas de la OIT para la revisión de

las normas en materia de medición del tiempo de trabajo, y ha aportado contribuciones sustanciales a las actividades preparatorias de la revisión de la resolución vigente (1962), en la forma de estudios y observaciones.

5. 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 muchos años, por separado. Esta es otra razón por la cual se ha considerado que sería necesario proceder a una revisión internacional de la medición del tiempo de trabajo, a fin de tomar en consideración las prácticas nacionales en la perspectiva de integrarlas en un marco general de medición que pudiera servir también para orientar a los países que deseen desarrollar sus propias estadísticas del tiempo de trabajo.

Motivos que justifican la revisión de las normas internacionales

6. Los cambios económicos y sociales de los últimos decenios han impuesto la necesidad de disponer de estadísticas sobre el tiempo de trabajo que den cuenta fielmente de las nuevas realidades y de formular nuevas políticas socioeconómicas, las cuales deberían sustentarse en estudios del tiempo de trabajo y de otras facetas del trabajo, incluida la intensidad de las actividades laborales. Impulsar un proceso de revisión y elaboración de nuevas normas estadísticas internacionales en conformidad con el espíritu y el principio del tripartismo implica también que los interlocutores sociales han de participar activamente en todo su desarrollo.
7. Habida cuenta de los múltiples objetivos y propósitos que tiene la medición de las estadísticas del tiempo de trabajo en la era moderna (véase el capítulo 2 del presente informe), la norma vigente, que fue adoptada por la décima CIET en 1962, ha quedado obsoleta y requiere revisión. Encuadrándose en el amplio tema del tiempo de trabajo, y motivados por el deseo de describir la evolución de sus sociedades, desde 1962 los países han definido y medido diversos conceptos relativos al tiempo de trabajo. El estudio exhaustivo de las actuales definiciones internacionales, de sus limitaciones y de su pertinencia con respecto a los componentes básicos propuestos para el tiempo de trabajo, a saber, las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo, ha puesto de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión. La nueva normativa revisada podría servir también para proporcionar orientación sobre una gama más amplia de tipos de medición y sobre los problemas inherentes a la medición, con respecto a la diversidad de fuentes estadísticas de las que hoy se alimenta la medición de estadísticas del tiempo de trabajo. Asimismo, podría ser útil para los países que deseen mejorar o desarrollar un sistema completo de estadísticas del tiempo de trabajo que tenga por ámbito todas las actividades productivas, ya que les permitiría complementar sus estadísticas sobre la población económicamente activa y sobre la demanda de fuerza de trabajo para la producción, y disponer de pautas para la presentación de las estadísticas y su divulgación a nivel internacional.
8. Además, se ha cobrado conciencia de que los países que lo deseen deberían tener la posibilidad de ampliar el ámbito de la medición de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, más allá del marco de la fuerza de trabajo, a fin de hacer posible la cobertura del tiempo de trabajo en todas las actividades productivas nacionales, tanto en los sectores de mercado como en los ajenos al mercado, y también en el contexto de la medición de las horas anuales o del tiempo trabajado durante períodos largos.

Estructura del informe

9. El informe se ha repartido en diez capítulos: el capítulo 1 presenta los antecedentes y motivos de la revisión de las normas internacionales sobre el tiempo de trabajo; el

capítulo 2 expone los principales objetivos y usos de las estadísticas del tiempo de trabajo; los capítulos 3 y 4 describen, respectivamente, las normas internacionales existentes y sus limitaciones, las cuales explican la necesidad de revisión; el capítulo 5 pasa revista a la propuesta de proyecto de resolución y al marco propuesto, y presenta cada uno de los conceptos y definiciones relativos al tiempo de trabajo; el capítulo 6 trata de los métodos de recopilación de datos y los problemas de medición del tiempo de trabajo; el capítulo 7 se refiere a las mediciones analíticas propuestas; los capítulos 8 y 9 describen, respectivamente, las recomendaciones en cuanto a las clasificaciones y la presentación de los datos, y las modalidades de divulgación internacional de los resultados; y, por último, el capítulo 10 presenta las conclusiones y las principales recomendaciones que el Grupo de Expertos tal vez estime oportuno formular con respecto a la revisión internacional de la medición del tiempo de trabajo.

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

10. Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, conocidas como horas de trabajo desde que comenzó su recopilación, se utilizaron inicialmente para estudiar las condiciones de trabajo y seguir de cerca su evolución. Por entonces, uno de los principales intereses era la evaluación de los reglamentos 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. Junto con las horas normales, estos dos conceptos podrían utilizarse también para identificar a las personas con empleo a tiempo parcial y las personas afectadas por el subempleo. Ambos fueron valiosos a la hora de analizar diversas cuestiones, como, por ejemplo: el número de horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, en comparación con las horas contractuales o las horas legales; las horas no trabajadas y los motivos de ausencia, como la enfermedad o las vacaciones anuales; el número de trabajadores ocupados a tiempo parcial, en regímenes de tiempo anualizado o en turnos, con respecto a las personas en situación de subempleo o de sobreempleo por motivos relacionados con el tiempo de trabajo; y el número de horas trabajadas en total, inclusive en los quehaceres domésticos y otras actividades.
11. Los productores y los usuarios de las estadísticas del tiempo de trabajo han contribuido a cumplir estos objetivos y han aportado algunas respuestas a estas preocupaciones de política fundamentales. Por lo que se refiere a los medios necesarios para construir una descripción estadística de los componentes del tiempo de trabajo que se pueda utilizar y comparar en los países y entre países en todo el mundo, hace falta disponer de un conjunto de variables cuyas características correspondan al contexto y al tiempo en el transcurso del cual se llevan a cabo las actividades productivas, así como a la planificación y la flexibilidad de éstas a lo largo del tiempo.
12. El tiempo de trabajo debe definirse con fines de medición. Sin embargo, es posible que en el marco de la legislación se adopte otro criterio, y que la noción jurídica de tiempo de trabajo sea diferente. Las leyes laborales suelen orientarse de forma específica a los diferentes grupos de interlocutores sociales, por lo que muchas veces no son comparables entre sí; en todo caso, son necesarias, en particular para la negociación entre los trabajadores y los empleadores. Por otra parte, la medición del tiempo de trabajo debería poder aportar estimaciones nacionales (o regionales) comparables entre los diferentes grupos de personas que trabajan. Esto supone contar con conceptos estándar, lo que quizás implique que se adopte una perspectiva distinta de la que se sigue en las leyes laborales diseñadas para grupos o actividades particulares.
13. Además de las definiciones originales relativas a las horas de trabajo (CIET de 1962; véase el capítulo 3), otros conceptos sobre el tiempo de trabajo han demostrado su utilidad para otras finalidades, como el estudio de la relación entre los ingresos y el subempleo y la productividad, y las mediciones destinadas a las cuentas nacionales. En el concepto de empleo definido en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo (decimotercera CIET, 1982) se incorporó la noción de horas de trabajo, cuando se precisó que la noción de «algún trabajo» debía interpretarse como una hora de trabajo por lo menos. La información sobre el empleo por horas de trabajo iba a permitir la detección de horarios extremos, excesivamente cortos o excesivamente largos, y también la distinción entre trabajo a tiempo parcial y 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, mientras que las estadísticas sobre el tiempo de ausencia desglosadas por tipo de ausencia podrían ayudar a explicar el funcionamiento de la economía y los esfuerzos del empleador en materia de derechos de licencia, así como a detectar el nivel 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 contabilización del 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, efectuada con un tipo de medición refinada de las horas efectivamente trabajadas también podría servir para perfeccionar la medición de la productividad o de los costos laborales.

- 14.** El tiempo de trabajo es un tema importante a la vez para los países desarrollados y para los países en desarrollo. En unos y otros se observa que una proporción creciente de los asalariados trabaja en principio con arreglo a horarios atípicos que se diferencian de la definición original de «horas normales», y también que hay un aparente aumento del número de personas con empleo independiente. En estas circunstancias cambiantes, la información sobre el tiempo efectivamente trabajado es necesaria para cumplir con el objetivo de disponer de estimaciones mejoradas y más precisas, y de permitir así la comparabilidad de los datos a lo largo del tiempo, así como entre grupos de personas que trabajan y entre países. Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo se consideran hoy como cuestiones centrales para alcanzar un mejor equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral, y para diseñar programas de protección social que ya no se basen en un modelo tradicional de la familia, el cual prácticamente ha desaparecido en muchos países.

3. Definiciones internacionales existentes

Definiciones contenidas en convenios de la OIT

15. 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. La ampliación de este concepto general, a fin de que sea significativo para los trabajadores independientes, puede llevar a entenderlo como el tiempo en que una persona con empleo independiente está dispuesta a efectuar su trabajo, o está disponible para recibir órdenes de compra de parte de un empleador o cliente (o a disposición de éstos; no debe confundirse esta noción con el criterio de «disponibilidad» utilizado para determinar la definición de desempleo en el marco de la fuerza de trabajo, situación en la que no hay un vínculo formal de empleo).

16. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), fue el primer instrumento en que se vinculó el tiempo de trabajo a los períodos de disponibilidad, 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.

17. 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).

18. En ese contexto, se entendía por «períodos de descanso» el tiempo no trabajado durante los períodos en que no se preveía que los trabajadores trabajaran o estuvieran disponibles para el trabajo. 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.

19. 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), en el artículo que se refiere a la disponibilidad para trabajar, 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;
- 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

20. En la Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la décima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, en 1962, se definieron dos conceptos relativos al tiempo de trabajo de los «obreros y empleados». El primer concepto, «horas normales de trabajo», se refería a las horas de trabajo estipuladas en la legislación o establecidas con arreglo a lo que se consideraba como horarios normales de trabajo según las normas de los establecimientos o la costumbre:
4. 1) Las horas normales de trabajo 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 de trabajo 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.
21. Estas horas normales que restringían la cobertura de los trabajadores podían ser diarias o semanales, y estaban basadas en un concepto administrativo que variaba entre categorías de trabajadores y de actividades, pero que incluía períodos en que los trabajadores no trabajaban (como el tiempo de trayecto, las pausas para la comida o los días feriados pagados).
22. El segundo concepto, las horas efectivamente trabajadas, se refería 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, fiches 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.
23. Se trataba de horas comprendidas en cualquier período de referencia, corto o largo, así como, al igual que en el caso de las definiciones establecidas en los convenios de la OIT, a los períodos en que los trabajadores asalariados estaban efectivamente a disposición del empleador, es decir, cuando estaban disponibles para recibir órdenes de trabajo de un empleador o de la persona que lo representara, en el entendido de que el trabajo fuera posible, se solicitara o fuera necesario. Entre estas horas figuraban las siguientes: los

períodos dedicados a la producción de bienes y servicios, inclusive en horas extraordinarias; los períodos dedicados a actividades preparatorias, la limpieza, la reparación, el mantenimiento, etc.; los períodos de tiempo muerto entre las actividades laborales principales, de espera o de disponibilidad al suspenderse las actividades por falta de suministros, averías, etc.; y los períodos de descanso breves para tomar té o café, etc.

24. De las horas efectivamente trabajadas (CIET, 1962) quedaban excluidas: las pausas de la comida, el tiempo de trayecto y otras ausencias pagadas, como las vacaciones anuales pagadas, los días feriados pagados y las licencias por enfermedad pagadas.
25. Al igual que el concepto de horas normales, el concepto de horas efectivamente trabajadas preveía una cobertura de los trabajadores restringida.
26. Un tercer concepto mencionado, pero no definido, es el de las «horas pagadas», que incluía todos los períodos, independientemente de que en ellos se hubiera trabajado o no, respecto de los cuales los trabajadores recibían un pago (en general, de parte del empleador) correspondiente a un período de referencia determinado. Este concepto concernía a los asalariados, y comprendía períodos durante los cuales el trabajador tenía derecho a no trabajar, pero recibía un pago: tal era el caso de los días feriados y de algunas ausencias, como la licencia de enfermedad, la licencia de maternidad y la licencia para el servicio militar. Por otra parte, como era lógico, de las horas pagadas quedaban excluidos todos los períodos trabajados pero no remunerados.
27. Habida cuenta de las grandes disparidades en el pago de los días feriados y de otros períodos de inactividad, no existen directrices internacionales sobre las horas pagadas, aunque las estadísticas sobre este concepto se pueden conseguir fácilmente. 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.
28. La CIET ha adoptado normas internacionales sobre la medición del tiempo perdido a raíz de las lesiones profesionales (Resolución sobre estadísticas de lesiones profesionales ocasionadas por accidentes del trabajo, de 1982 y 1998) y de los conflictos laborales (Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, de 1993). Estas circunstancias pueden considerarse como subconjuntos del tiempo de ausencia. La CIET ha examinado también, sin llegar a adoptarlas oficialmente, la medición de los días feriados pagados (que comprenden tanto los días feriados como las vacaciones pagadas – decimotercera CIET, 1982) y de la ausencia del trabajo (decimocuarta CIET, 1987). en realidad, las recomendaciones internacionales sobre el tiempo no trabajado en su conjunto no han sido adoptadas.

4. Limitaciones de los conceptos actuales

Relación con los conceptos administrativos

29. Las definiciones internacionales existentes relativas al tiempo de trabajo, adoptadas en 1962, no están claramente separadas del concepto administrativo. Ahora bien, hay una diferencia esencial entre el tiempo de trabajo definido para fines administrativos y el tiempo de trabajo definido con fines estadísticos. Esta última definición debería corresponder a la producción real de todos los bienes y servicios económicos.
30. En el contexto administrativo, el tiempo de trabajo abarca todos los períodos, independientemente de si se dedican o no al trabajo, respecto de los cuales se ha alcanzado un acuerdo entre las partes interesadas (personas, organizaciones de trabajadores, empleadores, organizaciones de empleadores y gobierno). 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 tal vez se excluyan todos esos períodos de trabajo, que no serán remunerados. El contenido de las actividades que quedarán comprendidas en el tiempo de trabajo de virtud de un acuerdo se aplicará específicamente al grupo de personas al que se refiere. Dicho contenido tal vez no sea forzosamente comparable con el que se defina en otro acuerdo para un grupo diferente. Cuando las estadísticas relativas al tiempo de trabajo así definidas se integren para producir una medición nacional, arrojarán un resultado de contenido heterogéneo y, por lo tanto, probablemente engañoso.
31. En cambio, el tiempo de trabajo definido únicamente para fines estadísticos corresponderá al tiempo dedicado a un conjunto estándar de tipos de actividades. Algunas de estas actividades podrán ser excluidas de la legislación sobre el tiempo de trabajo, y viceversa. En principio, la definición estadística puede aplicarse de manera uniforme a todas las personas que trabajan. De hecho, será comparable entre los diferentes grupos y, cuando los datos se integren para producir cifras nacionales comparables, éstas también podrán compararse entre países.

Relación con las fronteras de la producción

32. Un criterio operacional que no fue abordado por las actuales normas internacionales es el de la posibilidad de aplicar los conceptos del tiempo de trabajo al tiempo dedicado a todas las actividades productivas, es decir, a las actividades comprendidas dentro de la frontera general de la producción definida por el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas. La medición de los conceptos de las horas de trabajo adoptado en 1962 se ha adaptado al 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), que se había basado en el concepto de la frontera de la producción. El tiempo dedicado a la producción de bienes y servicios domésticos o personales destinados al propio consumo en el hogar mismo y al trabajo voluntario (conceptos que, en aras de facilitar su referencia, se denominan «prestación no pagada de servicios de no mercado» en este informe y en todo el texto de la propuesta de proyecto de resolución) quedan fuera de esta frontera sistémica. Por lo tanto, es poco probable que se midan en términos de tiempo de trabajo.

Insuficiente cobertura de las actividades

33. Una de las consecuencias de la adaptación al concepto de frontera de la producción, y de la cobertura de las personas, calificada más arriba como insuficiente, es que la definición internacional de las horas efectivamente trabajadas omite la medición de una serie de situaciones laborales que pueden darse en muchos tipos de trabajo, tanto en el empleo asalariado como en el empleo independiente. Entre estas diferentes actividades pueden señalarse, por ejemplo, las siguientes: la espera de clientes o de posibles transacciones; la disponibilidad para trabajar según convocación; los viajes; la formación profesional; el trabajo a domicilio; la asistencia a reuniones; el trayecto hasta los lugares de cultivo; la producción de bienes y servicios suministrados a otras unidades (contra pago, por trueque o de manera gratuita); todos los tipos de servicio voluntario; la producción de bienes para el autoconsumo; y la prestación no pagada de servicios para el autoconsumo, como la limpieza del hogar, la preparación de comidas, el cuidado de los niños, el transporte y la atención especial de personas a cargo, incluidos los ancianos, etc.
34. Dado que estos grupos de actividades comunes no calzan fácilmente entre las definiciones enunciadas, o no se incluyeron dentro de la frontera de la producción, no está claro si se había previsto que alguno de ellos quedara o no comprendido en el concepto original de horas efectivamente trabajadas y, de esta manera, por extensión, si cabría incluirlos o excluirlos de las definiciones revisadas.

Insuficiente cobertura de los trabajadores

35. La cobertura total de las personas es esencial para obtener mediciones útiles del volumen de trabajo para las cuentas nacionales, y también para llevar a cabo análisis provechosos del mercado de trabajo. Los conceptos relativos al tiempo de trabajo que adoptó la décima CIET se limitaron, sin embargo, a las personas que percibían un sueldo o un salario, es decir, a todas las personas con empleo remunerado. Las dos definiciones que figuran en la Resolución de 1962 se aplican sólo a subgrupos de trabajadores. Las horas normales se referían 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 referían a los asalariados, empleados por lo general en unidades de fabricación. Esta es una limitación muy importante, en particular en países donde el grueso de la fuerza de trabajo es independiente o está ocupada en el empleo informal. La necesidad de una cobertura total de las personas que realizan actividades productivas se reiteró también en la resolución sobre la promoción del empleo por cuenta propia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1990, en la que se pedía expresamente la extensión de la cobertura de las estadísticas del trabajo a todos los trabajadores, entre los que quedaban comprendidos los asalariados con empleo regular, los trabajadores independientes, los trabajadores del sector informal y los trabajadores informales del sector formal. Por consiguiente, un importante objetivo de esta revisión de las definiciones internacionales del tiempo de trabajo es conseguir que tengan la cobertura más amplia posible con respecto a las personas que trabajan.

La falta de mediciones

36. La CIET ha adoptado normas internacionales sobre el tiempo perdido (que se indican más arriba) y examinado la cuestión de la medición de los días feriados pagados y de las ausencias del trabajo. La CIET también ha reconocido la importancia de otros conceptos relativos al tiempo de trabajo, como las horas habituales, las horas anuales y la ordenación del tiempo de trabajo, que muchos países están midiendo en la actualidad, junto con diversos conceptos definidos en función de sus propias normativas. La propuesta de

proyecto de revisión incluye, por lo tanto, una serie de otros conceptos comprendidos dentro de la noción amplia de tiempo de trabajo (todos los cuales se examinan en detalle en el capítulo 5).

Independencia con respecto a los métodos de medición

37. Con relación al tema de la cobertura ha surgido la creciente necesidad de disponer de definiciones internacionales que puedan aplicarse fácilmente a los distintos instrumentos de medición, así como a las distintas circunstancias y capacidades. Las actuales definiciones internacionales se basan en un período de referencia de una semana y usan como unidad de tiempo la hora, cuya aplicación no es sencilla cuando existen o se necesitan otros períodos de referencia u otras unidades de tiempo. Pese a que en estas definiciones se hace mención de dos posibles tipos de encuesta, las inquietudes respecto de la medición no fueron objeto de un debate suficiente en su momento. Dado que, en general, uno de los principales objetivos de las normas internacionales es guiar a los países en el desarrollo de definiciones nacionales que estén en consonancia con sus propias realidades, los conceptos internacionales deberían tener la mayor independencia posible con respecto a los métodos de recopilación de datos, períodos de referencias o unidades de tiempo específicos.

5. Propuesta de proyecto de resolución

Marco conceptual

38. El proyecto de marco para la medición del tiempo de trabajo debe permitir que se tomen en cuenta las nuevas situaciones a fin de mantener los conceptos y definiciones fundamentales. En otras palabras, debería incorporar los elementos necesarios para poder hacer frente a situaciones reales. Este requisito básico sirve de orientación sobre la forma en que se podrían llevar a la práctica estos conceptos definitorios, sin por ello imponer criterios para su definición. Si bien es cierto que no todos los conceptos pueden ser universales, su ámbito de aplicación respecto de los grupos de personas y las situaciones laborales pertinentes debe ser lo más amplio posible. Por ello, se ha procurado que las definiciones propuestas sean independientes de las cuestiones específicamente relacionadas con la medición, a fin de descartar todo sesgo que se hubiese podido introducir en el caso de que la formulación conceptual se hubiera fundado, de forma implícita o explícita, en una única fuente estadística o un único instrumento de medición. Así, el marco conceptual se elabora con independencia de lo que se puede medir en el momento de su formulación, lo que deja abierta la posibilidad a un eventual perfeccionamiento de la medición en trabajos futuros.
39. En aras de la coherencia, las definiciones de los diversos conceptos de tiempo de trabajo se integran en un marco de tiempo de trabajo que abarca todas las actividades productivas definidas dentro de la frontera general de la producción establecida por el actual Sistema de Cuentas Nacionales. Esto incluye todos los empleos que sirven para calcular los datos sobre insumos laborales destinados a las cuentas nacionales de producción y todas las formas de medición de las horas de trabajo que se tienen en cuenta al efectuar un análisis exhaustivo de los insumos no laborales, tales como el trabajo voluntario y los servicios domésticos o personales para el autoconsumo del hogar. En el proyecto de resolución, este segmento relativo a la producción en el hogar se ha denominado «prestación no pagada de servicios de no mercado», en cuya medición no suele tenerse en cuenta una cantidad significativa del tiempo que se trabaja en todos los países, y en particular en las economías en desarrollo.
40. El tiempo de trabajo equivale a la suma de todos los períodos de tiempo dedicados a actividades de producción de bienes y servicios económicos. Por ordenación del tiempo de trabajo se entiende la forma en que se distribuyen las horas de trabajo a lo largo del tiempo. Las horas de trabajo están asociadas a diversos conceptos mensurables, y la ordenación del tiempo de trabajo está relacionada con un conjunto de características que describen cómo se organiza el tiempo en aras del desempeño del trabajo. El tiempo de trabajo es un concepto global que sirve para medir las horas de trabajo, pero que no tiene por finalidad evaluar ni la intensidad ni la eficacia del tiempo dedicado a la actividad laboral.
41. El concepto de bienes y servicios económicos hace referencia a los bienes y servicios que se suministran a otras unidades y, en principio, a los bienes producidos para uso final propio. Por lo general, las mediciones del trabajo efectuadas hasta el momento sólo incluyen la producción y el procesamiento agrícolas. Muchos países han excluido de las mediciones todos los servicios domésticos o personales no remunerados que se consumen en el propio hogar o se prestan a sus miembros.
42. Si el tiempo de trabajo se define dentro de la frontera de la producción ofrecerá la ventaja de ser coherente con las estadísticas del empleo y de la producción según se definen y evalúan en la actualidad, pero adolecerá, en cambio, de la misma carencia que las

estadísticas obtenidas, ya que sólo reflejará una realidad parcial. Cuando se aplica la frontera estricta, las estadísticas relativas a las horas de trabajo suelen indicar 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, en función del grado en que la disminución del tiempo de trabajo es el resultado de transferencias desde actividades realizadas fuera del mercado hacia actividades que se desarrollan dentro del mismo. De hecho, en la mayoría de los países el tiempo de trabajo de las mujeres supera al de los hombres cuando se considera el conjunto de las actividades productivas. Asimismo, en la mayoría de países se puede observar también una tendencia general descendente de los niveles de tiempo de trabajo, cuando éstos se miden utilizando el marco conceptual de la fuerza de trabajo.

43. Sin que ello afecte al marco general, los países decidirán cómo poner en práctica la medición del tiempo de trabajo en relación con el empleo o con la prestación no pagada de servicios de no mercado, y si, con fines concretos o en función de las circunstancias nacionales, procederán o no a medir el tiempo de trabajo correspondiente a cada parte de la frontera general de la producción.
44. A fin de ser coherente con la capacidad que se tenga para determinar el tiempo de trabajo en relación con las actividades productivas calificadas como «trabajo» en el marco propuesto, es necesario identificar todos los tipos de actividad que facilitan o mejoran la producción de bienes y servicios económicos. Se sugiere que, además de las horas que se dedican directamente a las actividades productivas, se consideren otras horas relacionadas con estas actividades, a saber, las horas que: i) hacen posible; ii) facilitan o iii) mejoran la producción. Esta cuestión se aborda con detalle más adelante bajo el epígrafe «Horas efectivamente trabajadas».
45. Según se ha venido reconociendo desde hace tiempo en las normas internacionales, el tiempo de trabajo incluye forzosamente períodos en los que, conforme avanza el proceso productivo, se producen tiempos de espera inevitables. Los criterios para la inclusión de estos períodos figuran en la propuesta de proyecto de resolución.
46. Para ser coherente con la capacidad que se tenga para determinar también el tiempo de trabajo respecto de todos los tipos de ocupación, el marco de estadísticas del tiempo de trabajo debe reconocer y tratar las diversas modalidades de relación entre, por una parte, el empleo asalariado y el empleo independiente y, por la otra, los conceptos relativos a las horas de trabajo. Las dificultades que plantea un mercado laboral en rápida transformación y unas formas de organización del trabajo cada vez más heterogéneas implican que el empleo independiente debería quedar explícitamente integrado en la revisión, cuando proceda.
47. Las horas de trabajo en el empleo independiente pueden necesitar un enfoque de medición más flexible y complejo que en el caso del empleo remunerado, cuya ordenación del tiempo de trabajo permanece invariable. Es posible que las formas de ordenación del tiempo de trabajo en el empleo independiente no se presten a ser medidas mediante las escalas «objetivas» que se aplican a los trabajadores asalariados. No obstante, resulta fundamental evaluar la distribución de las horas de trabajo de las personas con empleo independiente a lo largo de un período de referencia y entre distintos períodos de referencia. Por consiguiente, el marco abarca la medición de las horas efectivamente trabajadas por las personas con empleo independiente, así como su comparación con el tiempo de trabajo habitual (medido en horas habitualmente trabajadas). Además, en el marco de la actividad laboral, las personas con empleo independiente también deberán disponer de los descansos que generalmente se conceden a los trabajadores asalariados para garantizar la higiene y el reposo, por las mismas razones que a éstos últimos. *Los expertos tal vez estimen oportuno determinar si el tratamiento de las situaciones*

correspondientes al empleo independiente está adecuadamente previsto en el proyecto de resolución.

Conceptos propuestos y definiciones prácticas

Horas de trabajo

48. El proyecto de resolución revisada tiene por objeto proporcionar definiciones teóricas de los conceptos relativos a las horas de trabajo que se consideran relevantes para la producción de estadísticas sobre el tiempo de trabajo. Además, en el texto se proponen algunas pautas relativas a la puesta en práctica de las definiciones teóricas generales con respecto a determinados grupos o actividades, pautas que podrían utilizarse para saber cómo se puede medir un concepto. En el proyecto de resolución revisada se ponen de relieve diversas situaciones ambiguas, las cuales deberían tomarse en consideración a fin de facilitar la aplicación de las definiciones estadísticas propuestas.
49. El concepto de horas de trabajo se refiere al tiempo que las personas emplean directamente en la producción, principal o secundaria, de bienes o servicios económicos en la unidad económica en que trabajan, o al tiempo que dedican a las actividades conexas que crean las condiciones necesarias para dicha producción, con inclusión del tiempo necesario para asistir a los cursos de formación para la unidad de producción y de las pausas inherentes al trabajo que resultan de las actividades de la unidad de producción. Algunos conceptos relativos a las horas de trabajo incluyen elementos temporales no directamente relacionados con el número de horas dedicadas a la producción; tal es el caso de los que tratan del pago de horas que en su totalidad no se dedican a trabajar efectivamente con fines de producción. *Los expertos tal vez estimen oportuno abordar esta cuestión con referencia al concepto general de las horas de trabajo.*

Horas efectivamente trabajadas

Definición práctica

50. En la definición de horas efectivamente trabajadas propuesta en el proyecto de resolución se ha tratado de superar las limitaciones de la actual definición internacional y de abarcar la mayor diversidad posible de situaciones laborales a través de la aplicación de criterios definitorios para su inclusión o exclusión. En particular, se ha propuesto que la base para el concepto y la medición del tiempo de trabajo sean las horas efectivamente trabajadas, esto es, el tiempo que las personas dedican al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios durante un período de referencia determinado. Dichas actividades se llevan a cabo en el marco de diferentes modelos de organización del trabajo y de remuneración, en todo tipo de lugares *ad hoc*, inclusive el hogar o la calle, pero también en otros espacios ajenos al lugar de trabajo propiamente dicho. Las horas efectivamente trabajadas corresponden al tiempo global resultante de la adición de varias categorías, que se pueden describir con denominaciones como «horas de trabajo directas», «horas de trabajo conexas», «períodos de intervalo» y «períodos de descanso breves».

Criterios de inclusión

51. El criterio fundamental para definir qué debe considerarse como horas efectivamente trabajadas es que los diversos tipos de actividades llevadas a cabo durante esas horas contribuyan a la producción de bienes y servicios con arreglo al Sistema de Cuentas Nacionales, lo que corresponde al conjunto de las actividades productivas.

-
52. Para aplicar correctamente la definición y evitar que el número de horas de trabajo que se indique sea superior al número real, en el proyecto de resolución se propone introducir una restricción, a saber, que la actividad laboral desempeñada fuera del lugar de trabajo habitual sea la actividad principal a efectos de la contabilización de las horas efectivamente trabajadas.
53. Las diversas actividades señaladas a las que se aplica la definición de horas efectivamente trabajadas propuesta en el proyecto de resolución no constituyen una lista exhaustiva de todas las actividades posibles. Simplemente se han agrupado con el propósito de que consten con claridad las subcategorías y su relación con los distintos tipos de horas efectivamente trabajadas (directas, conexas, etc.). Se ha hecho hincapié en las actividades que se consideraron especialmente problemáticas en los debates internacionales de entidades como el Grupo de París sobre trabajo y remuneración, o el Grupo de Trabajo sobre estadísticas del mercado de trabajo. Esta larga lista de tipos de actividad considerados como criterios definitorios de las horas efectivamente trabajadas tiene por finalidad orientar a los estadísticos a la hora de aplicar de una manera uniforme la definición general de este concepto clave, en la medida de lo posible, *si los expertos lo consideran adecuado*.

Horas directas

54. La inclusión de las horas directas en las horas de trabajo quizá no plantee problemas conceptuales. No obstante, su medición en las encuestas resulta algo más compleja. Si bien los encuestados suelen entender cuáles son las actividades que se definen como actividades laborales, al responder con rapidez pudieran olvidar que las horas que han efectuado fuera de su lugar de trabajo habitual deben considerarse también como horas de trabajo. Además, a los encuestados que sí las incluyen les puede resultar difícil recordar el número exacto de tales horas, habida cuenta de que, en el hogar, las personas llevan a cabo diversas actividades cuya duración fluctúa según los días o que también pueden efectuar de forma simultánea. En la prestación no pagada de servicios de no mercado, estas actividades corresponden a las horas directas dedicadas a tareas tales como la preparación de alimentos, las compras y la ayuda, el transporte o la espera de las personas a cargo.

Horas conexas

55. Las horas efectivamente trabajadas incluyen las «horas conexas» necesarias para mantener, facilitar o mejorar las actividades productivas, es decir, horas que en algunos empleos se considerarían horas directas. La definición y los ejemplos propuestos son fruto del debate sobre la disyuntiva de si ciertas actividades deberían definirse siempre como actividades laborales o si deberían considerarse como tales en algunas situaciones, pero no en todas. ¿Qué criterios habría que aplicar para decidir si una actividad ha de clasificarse como horas efectivamente trabajadas?
56. Uno de los criterios se basa en la opinión de los entrevistados recogida en las encuestas de hogares, contexto que permite, en cierta medida, el cotejo de los datos mediante la verificación de si dichas horas estaban remuneradas, o si estaban cubiertos todos o sólo algunos de los costos conexas. Otro criterio consiste en evaluar las restricciones a las que están sometidas las personas durante las horas (actividades) consideradas. Se trata sólo de un criterio complementario, ya que no permite clasificar como horas efectivamente trabajadas la actividad realizada si dicha actividad no contribuye a la producción (con arreglo a la frontera de la producción o a la frontera general).
57. Se ha considerado que determinadas actividades son necesarias para llevar adelante la producción, como pueden ser la limpieza del lugar de trabajo, el cuidado de las personas a

cargo, la preparación de materiales, la planificación y las consultas sobre los procesos y métodos de trabajo y el cambio de ropa. Hoy son muy frecuentes las actividades que facilitan la producción, como las guardias y los viajes efectuados en el marco de la actividad laboral. La formación y el desarrollo de las competencias profesionales que necesita la unidad económica de que se trate (tanto dentro como fuera del lugar de trabajo) están cobrando una importancia crucial para el mantenimiento y la mejora de la producción.

58. Sin embargo, en la mayor parte de las encuestas con fines estadísticos no se incluyen preguntas relativas a las diversas actividades desempeñadas en el marco de un empleo y a las horas invertidas en cada una de ellas. La información sobre las horas efectivamente trabajadas se suele recopilar de manera mucho más sencilla, debido principalmente a la carga de trabajo que representan las respuestas y a los costos de la recopilación de datos. La lista de actividades sirve para aclarar el significado de la definición básica, pero no presupone en modo alguno que los países estén obligados a recopilar datos para cada componente descrito en las horas efectivamente trabajadas. Además, la lista puede ayudar a los estadísticos a:
- analizar si las horas se dedican a actividades que deberían estar incluidas en la lista y que pudieran no estar debidamente representadas en las fuentes estadísticas; analizar si se incluyen las horas dedicadas a actividades que debieran quedar excluidas — por lo menos en cierta medida — de las fuentes estadísticas; y adoptar las medidas necesarias para evitar que se consignen datos inexactos;
 - confeccionar una lista de actividades para los cuestionarios de las encuestas (si se considera útil); así como para las encuestas mediante entrevista, para la formación de los entrevistadores y para servir de herramienta de apoyo a los encuestados.

Tiempo de viaje

59. Se propone incluir el tiempo dedicado a viajar en el marco del trabajo (excepto el tiempo dedicado al trayecto entre el domicilio y el trabajo) salvo, en el caso de viajes de más de un día, las horas que suelen dedicarse al descanso personal (dormir). En efecto, se ha considerado que el tiempo de viaje es una actividad necesaria para el desempeño de las horas directas de trabajo y que, por consiguiente, contribuye a la producción de bienes y servicios. Los gastos de viaje suelen correr a cargo de la unidad económica, que impone a los trabajadores fuertes restricciones en cuanto al destino y las actividades posibles durante los viajes.
60. *En lo que atañe a los viajes que impliquen pasar una o más noches fuera del domicilio, ¿deberían clasificarse como tiempo de trabajo las horas que no se dedican ni a viajar ni a desempeñar directamente una actividad laboral (excepto las interrupciones para las comidas y el tiempo para dormir)? ¿Se debería seguir aplicando en este caso el concepto de restricción de los movimientos del trabajador?*

Horas de formación

61. En las definiciones relativas a las horas de trabajo adoptadas por la décima CIET (1962) no se hace referencia ni a la educación ni a la formación, lo que ha dado lugar a un trato desigual de estos elementos en función de los países y de las encuestas. Parece haberse establecido el principio de incluir parte de la educación o la formación en el marco de las horas efectivamente trabajadas. No obstante, resulta problemático determinar dónde hay que trazar la línea de demarcación. *¿Deberían reconocerse únicamente la formación en el puesto de trabajo y los trabajos llevados a cabo en el marco de dicha formación?; ¿debería ser el empleador quien asuma todos los gastos en materia de formación y educación?; ¿debería verificarse el vínculo entre los temas objeto de la educación o la*

formación y las tareas y obligaciones del puesto de trabajo?; y, en caso afirmativo, ¿cuán estrecho debería ser ese vínculo?; ¿cómo se aplicarían estos criterios a los trabajadores por cuenta propia?

62. Las horas dedicadas a la formación se pueden considerar como un modo de mantener o mejorar el capital humano de las unidades económicas (o del trabajador por cuenta propia). En este sentido, se observa cierto paralelismo con las actividades de mantenimiento y mejora del capital fijo, ya definidas como horas conexas. Partiendo de este paralelismo, se propone limitar las horas de formación a las horas efectivamente trabajadas cuando la formación esté relacionada con la producción de bienes y servicios en la unidad económica. Así, también se incluiría la formación necesaria para ocupar otro puesto de trabajo en la misma unidad económica; este criterio se aplicaría tanto a las personas con empleo asalariado como a las personas con empleo independiente.
63. A fin de cerciorarse de que la formación resulte pertinente para la unidad económica, se propone que, en el caso de las personas con empleo asalariado, el empleador autorice de manera directa o indirecta dicha formación mediante el pago de algunos de los costos, que pueden ser salariales o de matrícula. Asimismo, si la formación no es pertinente para la producción de la unidad económica, las horas no deberían clasificarse como horas efectivamente trabajadas, incluso si el empleador cubre todos o parte de los costos. Los empleadores pueden recurrir a esta práctica en determinadas situaciones, tales como la reducción de plantilla, ya que la formación otorga a los asalariados la posibilidad de conseguir un empleo fuera de la unidad económica y por consiguiente de terminar voluntariamente su relación de trabajo con la empresa, más adelante. En términos financieros, a los empleadores les puede resultar más barato cubrir los costos de formación que despedir personal.

Turnos de guardia

64. ¿En qué medida deberían clasificarse las horas de guardia como horas efectivamente trabajadas? En lo que atañe a las personas con empleo asalariado, las guardias pueden constituir un componente regular o irregular del puesto de trabajo, a diferencia de lo que ocurre con las personas desempleadas que figuran en una lista o registro de trabajadores a los que se puede emplear generalmente por un período de tiempo limitado.
65. Las horas se clasificarán como horas efectivamente trabajadas siempre que los trabajadores permanezcan en el lugar de trabajo habitual durante la guardia. Es el caso de los dependientes que esperan la llegada de clientes en tiendas y oficinas. Estos llevan a cabo una tarea que el empleador considera necesaria para la producción (la venta), y por lo tanto, en la mayoría de los casos, estas horas forman parte de la organización del trabajo.
66. Gracias a los medios de comunicación modernos, entre otras cosas, es cada vez más frecuente que las guardias puedan realizarse fuera del lugar de trabajo habitual, como, por ejemplo, desde el domicilio del trabajador, aunque también 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.
67. Sin embargo, las horas transcurridas desde que se convoca al trabajador hasta que éste empieza a desempeñar la actividad (horas directas) deberían definirse siempre como horas efectivamente trabajadas. ***¿Habría que incluir también las horas conexas necesarias para ir desde el domicilio hasta el lugar de trabajo, si procede, a fin de efectuar allí las tareas correspondientes, o deberían considerarse esas horas como «horas de trayecto» adicionales?***

-
- 68.** En cuanto a las horas en las que el trabajador no se encuentra en el lugar de trabajo y no recibe ninguna convocatoria, el proyecto de resolución propone algunos criterios mínimos que se han de cumplir para que la guardia quede comprendida entre las horas efectivamente trabajadas. Un posible criterio puede ser el pago de una remuneración especial por las horas de guardia, incluso si la persona no es convocada para trabajar. Sin embargo, no es obligatorio que las guardias se remuneren por horas según las tarifas habituales. Esto significa que las horas de guardia se llevan a cabo con arreglo a un acuerdo explícito con el empleador. No obstante, no se incluirían todas las horas efectuadas por las personas que declaren que su trabajo exige una disponibilidad permanente, como es el caso de los altos directivos o de los portavoces de los medios de comunicación, entre otros.
- 69.** Además de los criterios mínimos para percibir una compensación salarial especial, en el proyecto de resolución se deja a la discreción de cada país la aplicación de otras limitaciones a las guardias. Se trata de prever así las innumerables formas y grados que pueden revestir las restricciones — como las convocatorias inmediatas o urgentes o el porte del uniforme, etc. — en los distintos países. Un valor representativo del grado de restricción que podría aplicarse es el nivel de la remuneración con respecto al número de horas de guardia. Sin embargo, en algunos casos ambiguos, esto implicaría que un salario más alto convenido en una negociación colectiva podría llevar a computar un número mayor de horas efectivamente trabajadas, sin que se modifiquen las restricciones, el tipo de horas o las tareas.
- 70.** En el texto propuesto también se prevé que determinadas actividades conexas se puedan asimilar, en particular, a la prestación no pagada de servicios de no mercado en el caso de que no tengan lugar en horas directas. Este es el caso de las actividades relacionadas con el cuidado del hogar, como el transporte o la espera de las personas a cargo, con inclusión del transporte y la recogida de los niños en la escuela y el transporte de ancianos y otras personas a cargo.

Períodos de intervalo

- 71.** Por lo general, los períodos de intervalo que se producen de manera inevitable entre las diversas actividades laborales 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, pero están claramente asociados a la producción. En el transcurso de los mismos, los trabajadores asalariados siguen a disposición del empleador. Las personas con empleo independiente permanecen en el lugar de trabajo o a disposición de los clientes, o bien desempeñan otras tareas propias del empleo independiente, al igual que en el caso de la prestación no pagada de servicios de no mercado; en otras palabras: todos siguen estando disponibles para trabajar.
- 72.** En el Sistema de Cuentas Nacionales se considera que este período de disponibilidad para la actividad laboral forma parte de la producción. Existen otros términos que describen estos períodos de intervalo, como tiempo de trabajo perdido (durante un período de actividad normal, el tiempo en que un trabajador no produce de forma activa; o un intervalo durante el cual la máquina no produce, por ejemplo, en caso de reparación, avería o mantenimiento), y tiempo muerto o inactivo (el tiempo no productivo debido a factores ajenos a la voluntad de los trabajadores). En el texto propuesto se señalan los períodos de intervalo que se producen de manera inevitable en el transcurso del proceso productivo, los cuales se designan como tiempos de espera o de interrupción por motivos técnicos, económicos o materiales, por ejemplo las averías, los accidentes, los cortes del suministro eléctrico, la interrupción del acceso a Internet o la falta de insumos. Aun así, forman parte de las horas de trabajo que se computan como productivas. Los términos tales como tiempo de trabajo perdido, tiempo muerto o tiempo inactivo se utilizan erróneamente para designar el tiempo no productivo.

Períodos de descanso breves

73. Los períodos de descanso breves que se incluyen en las horas efectivamente trabajadas son los períodos de corta duración que sirven para descansar, tomar un refrigerio o satisfacer las necesidades naturales, y que permiten que los trabajadores puedan seguir desempeñando sus tareas en correctas condiciones sanitarias dentro del tiempo dedicado a las actividades productivas. Estos períodos de descanso suelen estar autorizados por la costumbre o en virtud de un contrato, en función de las circunstancias de cada país. Pueden incluir las interrupciones para tomar té o café o para rezar, y está previsto que su duración sea inferior a la de las interrupciones para las comidas (que están excluidas de esta categoría).

Criterios de exclusión

74. En teoría, el criterio de exclusión parece evidente y correspondería a todo tiempo no trabajado, incluso si está remunerado, a diferencia de los tipos específicos de actividades clasificadas y descritas anteriormente como horas efectivamente trabajadas. Por consiguiente, se excluyen de las horas efectivamente trabajadas todos los períodos de licencia, sea cual sea el motivo, así como las interrupciones para las comidas, que se diferencian de los períodos de descanso breves.
75. Siguiendo esa misma lógica, queda también excluido el tiempo de trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, y viceversa, el cual se aplica a las personas que no trabajan en el domicilio. Esto rige incluso si el empleador sufraga los gastos de transporte (por ejemplo, como incentivo para que los trabajadores acudan a un lugar de trabajo alejado). Sin embargo, no quedarían excluidos los períodos que se dedican a alguna actividad productiva durante el trayecto (por ejemplo, el trabajo efectuado durante un viaje en tren).
76. Se excluye el tiempo dedicado a la educación o la formación, incluso si su objetivo es la adquisición de competencias relacionadas con la propia actividad productiva, pero que no redundan en interés de la unidad económica (ya sea en el empleo o en otro distinto). Por lo tanto, en lo que atañe al empleo asalariado, debería quedar excluida la licencia de formación, incluso en el caso de que el empleador autorice, pague o proporcione esta formación. Del mismo modo, no quedaría incluido el tiempo de formación de las personas con empleo independiente que hubieran emprendido un proyecto educativo, es decir, las que se hubieran acogido a una «licencia» de formación y cuya empresa hubiera cesado sus actividades por tal motivo.

Horas pagadas

77. Como es lógico, el concepto de horas pagadas se aplica a las personas con empleo asalariado. Concretamente, se refiere a todas las horas remuneradas durante un período de referencia específico. El pago corresponde al tiempo trabajado, pero también al tiempo no trabajado. Las estadísticas relativas a las horas pagadas se suelen extraer de las nóminas y otros registros. No obstante, tanto dentro de los países como entre ellos existen grandes diferencias en relación con las prácticas salariales de los establecimientos, no sólo respecto de las horas, sino también de los períodos en que no se desempeña trabajo alguno. Uno de los principales problemas relativos a las horas pagadas se refiere a las horas que no están directamente relacionadas con las actividades productivas, y que por lo tanto no corresponden al tiempo de trabajo propiamente dicho. Las horas pagadas pueden incluir las licencias y otras ausencias que no constan en la definición propuesta de horas trabajadas.

-
78. Uno de los criterios definitorios propuestos con objeto de uniformizar el concepto consiste en que el tiempo no trabajado pero sí remunerado sólo debe incluirse si es el empleador quien efectúa el pago. Así, quedarían excluidas las horas de ausencia que pudieran estar subvencionadas por el Estado o por otras entidades nacionales sociales o de financiación, como la seguridad social, cuyos pagos se definen como ingresos de transferencia según el Sistema de Cuentas Nacionales. En algunos países, este concepto se aplica, por ejemplo a las licencias parentales (de maternidad y de paternidad).
79. En aras de la claridad conceptual del texto, se ha propuesto asimismo excluir del concepto todas las horas no remuneradas por el empleador, incluso si se trabajan efectivamente. Por lo tanto, resulta obvia la utilidad de las «horas pagadas» en el cómputo de las horas extraordinarias no pagadas.
80. *Cabe preguntarse si el concepto de horas pagadas se puede aplicar al empleo independiente. Algunos profesionales (por ejemplo, los docentes, médicos y abogados) suelen cobrar por unidad de tiempo. ¿Deberían asimilarse dichas unidades a las horas pagadas y, por consiguiente, aplicarse a los empleos independientes? Del mismo modo, en el sector informal, algunas personas con empleo independiente cobran por hora o por tarea realizada. ¿Deberían incluirse otros ejemplos de actividades productivas que también se remuneran por unidades de tiempo y que cruzarían la línea divisoria entre los sectores formal e informal, como el cuidado de niños?*
81. Cabe añadir que, desde la óptica del trabajador, incluso si el concepto de horas pagadas excluye las horas efectivamente trabajadas pero no remuneradas, así como las ausencias pagadas por un tercero, tales horas se consideran como horas pagadas. Desde el punto de vista del establecimiento, dichas horas quedan excluidas. Por lo tanto, pudiera ser necesario establecer otros criterios definitorios para la aplicación del concepto de horas pagadas, incluso en lo que atañe a las horas de trabajo subvencionadas, en las que el pago es sufragado conjuntamente por el empleador y un organismo estatal.

Horas normales de trabajo

82. A fin de asegurar la coherencia con la definición de 1962, el concepto de horas normales de trabajo se refiere al número de horas de trabajo fijadas por la legislación, por convenios colectivos o por laudos arbitrales, y que deben efectuarse en los empleos asalariados de que se trate. Las horas normales de trabajo pueden variar en función de los distintos grupos de empleo asalariado y también de los trabajadores o los empleos en los diversos grupos ocupacionales o ramas de actividad económica. En términos generales, el concepto se refiere a las horas de trabajo que suelen regir en un contexto colectivo para las personas con empleo asalariado. Se diferencia así de la medición de las horas de trabajo individuales que se espera que el trabajador efectúe en virtud de un contrato de trabajo o de la práctica establecida, en el ámbito de un acuerdo implícito entre personas.
83. Asimismo, el concepto de horas normales de trabajo puede aplicarse al empleo independiente y a la prestación no pagada de servicios de no mercado si dichas horas se efectúan por decisión del trabajador. Esta elección puede estar condicionada por limitaciones derivadas de los horarios de apertura habituales o de otras relaciones laborales. Tales situaciones pueden ser más evidentes en los países donde el concepto de horas normales de trabajo se utiliza de forma generalizada. No obstante, las horas de trabajo efectuadas por personas no sujetas o amparadas por la legislación vigente, o por convenios colectivos o laudos arbitrales, pueden basarse en las horas normales de trabajo. Estas también se han podido utilizar para definir las horas de trabajo a tiempo completo.

Horas de trabajo contractuales

84. Para los usuarios, uno de los principales objetivos de las estadísticas sobre las horas contractuales radica en conocer el grado de interconexión entre las personas ocupadas y el mercado de trabajo, o las horas generales de trabajo previstas, independientemente de las ausencias o las horas extraordinarias ocasionales.
85. Las horas de trabajo contractuales comprenden todas las horas de trabajo que deben trabajar las personas con empleo asalariado, según se especifica en los contratos individuales de trabajo, los cuales pueden ser explícitos o implícitos. Las horas contractuales pueden incluir las horas extraordinarias previstas por el contrato, pero excluyen las horas extraordinarias no pagadas, ya 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 cada período de referencia.
86. Cabe la posibilidad de que las horas contractuales previstas en cada contrato individual en un mismo entorno laboral difieran entre sí y sean o no equivalentes a las horas normales de trabajo predominantes. Por consiguiente, el cómputo de las horas contractuales es de carácter individual y difiere del cómputo colectivo definido como horas normales de trabajo.
87. Las horas contractuales pueden consignarse explícitamente de forma numérica en un contrato oral o escrito entre el empleador y la persona con empleo asalariado. También podrían figurar como tiempo completo o como porcentaje de las horas normales de trabajo a tiempo completo para el tipo de empleo correspondiente. Incluso pueden establecerse de forma más implícita, con arreglo a las horas de apertura de un comercio o restaurante o a la modalidad de organización del tiempo según el tipo de trabajo, o bien especificarse en los avisos de vacante.
88. Para las personas con empleo en cuyo contrato se especifican las horas de trabajo, lo más sencillo es indicar el número de horas de trabajo prevista para el empleo, en lugar de las horas habituales. Sin embargo, hay casos, como en el empleo independiente, en los que no se establecen horas contractuales. En algunos países, las horas contractuales no existen o no son habituales en muchos empleos asalariados. Del mismo modo, las horas contractuales tampoco se aplican a los servicios no pagados.

Horas habitualmente trabajadas

89. Las estadísticas relativas a las horas semanales habitualmente trabajadas suelen corresponder a las horas semanales más comunes entre los trabajadores durante un período de referencia largo. Se trata del valor modal de las horas semanales efectivamente trabajadas, con independencia de que la persona esté o no vinculada por un contrato laboral.
90. Se recomienda que las horas habitualmente trabajadas se determinen en función del número modal de horas efectivamente trabajadas, ya que así se pueden representar las horas extraordinarias que se efectúan con regularidad, así como las ausencias que sólo son ocasionales por naturaleza y que, por tanto, no distorsionan el horario más habitual. No obstante, cuando el valor modal no es especialmente significativo, se propone utilizar la mediana o el promedio para determinar las horas habitualmente trabajadas. Si el promedio de horas semanales efectivamente trabajadas se calcula en base a un período de larga duración, se deberán excluir las semanas de desempleo o inactividad. Sin embargo, puede haber cada vez más casos en los que el número típico de horas de trabajo varíe conforme a un patrón determinado, ya sea semanalmente o por un período más largo. En estos casos,

las horas habitualmente trabajadas pueden calcularse en función del promedio de horas efectivamente trabajadas a lo largo de las semanas.

91. Las horas habitualmente trabajadas se practican en una amplia diversidad de situaciones laborales. Se utilizan para calcular las horas con referencia a un período de corta duración (una semana), o bien a un período de mayor duración, como un mes, una temporada o un año. En lo que atañe a las personas con un patrón laboral relativamente estable u homogéneo en el curso de algunas semanas, la medición debería ser simple. El período de larga duración analizado puede depender de la estabilidad del horario de trabajo. Con respecto a los empleos en el sector agrícola o comercial, que tienen horarios variables en función de las temporadas respectivas, el período de referencia analizado podría corresponder a la temporada en curso. En cuanto a la mayoría de los empleos administrativos o de oficina, el período de referencia puede resultar irrelevante, ya que sus horarios de trabajo tienden a ser estables. Entre los trabajadores temporeros u ocasionales, el período de larga duración podría corresponder a la temporada o período de trabajo en curso, siempre que no se tengan en cuenta todos los períodos de menor duración en los que no tenían empleo. Además, el período de larga duración puede corresponder a la frecuencia con la cual se recopilan los datos (por ejemplo, en las encuestas de hogares mensuales sólo se podrá utilizar un período largo de un mes).
92. El concepto de horas habitualmente trabajadas se aplica a todos los empleos. Su pertinencia es mayor en el caso del empleo independiente y de determinados empleos en la prestación no pagada de servicios de no mercado, que no se rigen por un contrato laboral en el que se estipule el número de horas de trabajo previstas. Este concepto también resulta útil 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 de trabajo 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. No obstante, les separan grandes diferencias. Las horas habitualmente trabajadas incluyen todas las horas extraordinarias habituales. En el supuesto de las personas que, en el marco de un mismo empleo, modifican su horario semanal típico justo antes de la semana de referencia, las horas habitualmente trabajadas reflejarán el promedio de ambos niveles, mientras que las horas contractuales darán cuenta del nuevo nivel.
94. Muchos de los entrevistados en las encuestas sobre la población económicamente activa tienen una actividad laboral muy irregular, lo que también repercute en las horas de trabajo. En la práctica, el método principal para calcular las horas habitualmente trabajadas consiste en obtener el valor modal o el promedio, o si esto no fuera posible, la media de los períodos específicos inferiores a un año.
95. En la mayoría de los casos, el número de horas habitualmente trabajadas puede aproximarse al número de horas contractuales más el número de horas extraordinarias no contractuales efectuadas con carácter periódico (que suelen ser horas extraordinarias no pagadas), menos las ausencias habituales, en el caso de los trabajadores cuyo contrato prevé un número de horas determinado.

Horas extraordinarias

96. En el proyecto de resolución se propone que se consideren como horas extraordinarias las horas que, durante un período de referencia determinado, excedan de las horas contractuales, más todas las horas definidas como horas extraordinarias en el contrato laboral. Cuando las horas contractuales no estén estipuladas, se considerarán como horas

extraordinarias las horas efectivamente trabajadas que excedan de las horas normales (generalmente, a tiempo completo) establecidas para empleos comparables por la legislación vigente o por convenio colectivo.

97. La no fijación de horas contractuales concierne a las personas con empleo independiente y a las que prestan servicios no pagados de no mercado, cuya relación laboral no está regida por un contrato de trabajo y que en ocasiones llegan a efectuar horarios que rebasan las horas habitualmente trabajadas. Estas horas extraordinarias se basan en las horas normales consideradas como horario a tiempo completo en la legislación o los convenios que rigen para empleos asalariados comparables.
98. En el proyecto de resolución se describen las diversas condiciones para el pago de las horas extraordinarias, que pueden remunerarse al mismo precio que las horas normales, a un precio superior o, en el caso de las horas extraordinarias no pagadas, compensadas con tiempo libre; al respecto, se indica que pudiera resultar útil disponer de información sobre las diferentes modalidades de pago.
99. En relación con las horas habituales o contractuales, y en función de la flexibilidad de la organización, de la planificación del empleo y de las circunstancias de cada país, se recomienda que las demás horas de trabajo adicionales efectuadas durante el período de referencia se consideren horas extraordinarias únicamente si dichas horas no forman parte de un acuerdo de flexibilidad, o quedan al margen del ámbito de aplicación del mismo.
100. En la práctica, si en el período de referencia de la encuesta el total de horas efectivamente trabajadas durante todo el período fuera superior a las horas contractuales del mismo, ¿considerarían los encuestados que dichas horas tienen carácter de horas extraordinarias? En caso afirmativo, las variaciones en las horas de trabajo que den lugar a horas adicionales (debido al tiempo flexible o a modificaciones autorizadas en el marco de los períodos de rotación programados) podrían computarse como horas extraordinarias. Por consiguiente, en un sistema flexible, ¿deberían esas horas adicionales figurar como horas extraordinarias no pagadas (que nunca se pagan, o que se compensan con tiempo libre)?
101. Los países que utilizan horas normales pueden aplicar el criterio de horas extraordinarias a las horas que rebasen las horas normales de trabajo (a tiempo completo). Sin embargo, se plantea un problema en relación con la aplicación de este concepto al trabajo a tiempo parcial. A los usuarios y encuestados les puede parecer extraño que se recurra al concepto de horas extraordinarias en el caso del empleo a tiempo parcial, en el que las horas efectivamente trabajadas pueden ser más que las horas contractuales, sin por ello superar los límites normales diarios o semanales del trabajo a tiempo completo. *Para describir la situación de este grupo de personas con empleo, ¿podría utilizarse una expresión como «horas adicionales», si bien idealmente sólo debería existir una definición de referencia?*

Horas de ausencia del trabajo

102. La ausencia se refiere al tiempo no trabajado debido a circunstancias tales como enfermedades, averías o inclemencias del tiempo que impiden el acceso al lugar de trabajo (si éste se sitúa fuera del 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 resultar más frecuente entre las personas con empleo independiente.
103. La ausencia también hace referencia al tiempo no trabajado debido a circunstancias positivas o socialmente beneficiosas, tales como un curso de formación o una licencia de maternidad o de paternidad. El uso de expresiones como «ausentismo» o «tiempo perdido»

tiene una connotación negativa que excluye los aspectos positivos y niega la realidad de que determinadas ausencias son involuntarias o impuestas a los trabajadores o a la unidad económica, y pueden no estar remuneradas. Asimismo, en la definición internacional de empleo (decimotercera CIET, 1982) se menciona también la ausencia por motivos determinados. Por consiguiente, en la propuesta de proyecto de resolución se hace referencia al tiempo no trabajado debido a una ausencia calificada como «horas de ausencia del trabajo».

- 104.** La definición propuesta de horas de ausencia del trabajo corresponde al número de horas contractuales no trabajadas dentro de un período de referencia determinado, incluidos los períodos de licencia tomados en virtud del contrato laboral. Cuando no se hayan fijado horas contractuales, la ausencia correspondería a la diferencia entre las horas efectivamente trabajadas y las horas normales practicadas en empleos comparables, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 105.** No se considera como ausencia el tiempo no trabajado durante el período de referencia como consecuencia de la aplicación del tiempo flexible, o a raíz de las modificaciones autorizadas por las rotaciones programadas en un período de referencia corto o largo. En cambio, la existencia de un calendario laboral en el que se previera la variación del número de horas según cada semana constituiría un motivo de ausencia, incluso si dichos períodos se trabajaran dentro del período de rotación.
- 106.** En el proyecto de resolución se observa la utilidad de recopilar información con el fin de distinguir entre las horas de ausencia habituales (que forman parte de las horas habitualmente trabajadas) y las horas de ausencia ocasionales, así como entre las ausencias pagadas y las ausencias no pagadas.
- 107.** En la propuesta se describen tres grandes grupos de motivos de ausencia: motivos personales; motivos que dependen del empleador, de la unidad económica o del lugar de trabajo; y motivos relativos al contexto institucional en su conjunto. Entre los motivos personales se señalan las vacaciones anuales, las enfermedades o lesiones, las licencias de formación, el tiempo dedicado al cuidado de terceros (licencia de paternidad y cuidado de personas a cargo, incluidos los ancianos), el servicio militar obligatorio y la compensación por el trabajo en horas extraordinarias (que difiere de la aplicación del tiempo de trabajo flexible). Las ausencias que afectan a la unidad económica, el lugar de trabajo o el empleador, o que se derivan de éstos, pueden obedecer a motivos técnicos o económicos, al mal tiempo o a procesos en el marco de las relaciones laborales (incluidas las sanciones disciplinarias). Los factores institucionales pueden dar lugar a horas de ausencia en días feriados, que por lo general se rigen según el contexto social u organizativo (y varían en función de los países).
- 108.** Es posible que, para los usuarios que realicen estudios sobre la ausencia, los datos estadísticos destinados a calcular el tiempo de trabajo en este ámbito no sean exhaustivos. Existen recomendaciones internacionales independientes relativas a las ausencias relacionadas específicamente con las huelgas y paros patronales, y con las lesiones profesionales que afectan a la unidad económica. Para procesar y comparar de forma más completa las estadísticas sobre ausencias sería necesario disponer de información sobre todas las ausencias, con indicaciones para cada una de ellas sobre la duración y los motivos (salud, formación, contexto familiar o días feriados).
- 109.** En todo caso, las estadísticas relativas a las horas de ausencia del trabajo son importantes para estudiar las variaciones de las horas de trabajo anuales, para explicar las fluctuaciones de las cifras relativas al empleo y para supervisar el estado de salud (incluida la salud materna) de la fuerza de trabajo en general.

Ordenación del tiempo de trabajo

- 110.** La expresión «ordenación del tiempo de trabajo» describe la organización de los períodos laborales y festivos durante un período de referencia específico, tales como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo. Con el fin de aclarar el significado de este concepto, en la propuesta de proyecto de resolución se definen las características pertinentes de los puestos de trabajo en relación con la duración, la variación y la programación de las horas de trabajo, incluida la flexibilidad. Pueden existir diversas combinaciones de estas características, que dan lugar a muy diversos tipos de ordenación.
- 111.** 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. A menudo, pueden ser ellas quienes decidan cuándo trabajan, 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 efecto, es posible que estos trabajadores tengan que ajustarse a las pautas impuestas por sus clientes, sus empleadores o por los horarios de oficina habituales.
- 112.** En el proyecto de resolución se propone que la ordenación del tiempo de trabajo quede formalmente reconocida en la legislación y los convenios colectivos, que la misma se enuncie de forma explícita en un contrato verbal o escrito, o que se lleve a la práctica de forma implícita a tenor de un convenio colectivo, de otra forma de acuerdo, de una norma o de una costumbre del establecimiento o de la comunidad.
- 113.** Entre las diversas combinaciones de características posibles, los países cuentan con una serie de acuerdos contractuales o formales que son suficientemente uniformes como para ser señalados. Se suele aludir a los mismos como formas de ordenación del tiempo de trabajo estándar o no estándar, o bien típicas o atípicas. *Con el fin de disponer de una tipología de las modalidades de ordenación existentes en la actualidad, ¿se consideraría útil adjuntar un apéndice descriptivo al proyecto de resolución?*

6. Métodos de recopilación de datos

Cuestiones relativas a la medición

- 114.** Habida cuenta del auge de las fuentes estadísticas modernas en los distintos países, se considera útil disponer de una orientación relativa a los criterios de medición de los diversos conceptos de tiempo de trabajo a efectos de la revisión de las normas internacionales. Las diversas fuentes de datos pueden tener en común una serie de aspectos clave relativos a la medición, tales como el tipo de unidad, el período de referencia utilizado y el enfoque de la formulación de las preguntas. Sin embargo, para aquellos países que deseen en particular elaborar nuevas fuentes de recopilación de datos destinados a las estadísticas relativas al tiempo de trabajo (o mejorar) las existentes, el enfoque de la propuesta se ha organizado en función del tipo de fuente estadística, ya que se considera que esto facilitará el uso de la resolución revisada. Por consiguiente, se describen las ventajas y desventajas más relevantes de cada fuente estadística. Asimismo, se debaten las pautas y precauciones relativas a los distintos conceptos de tiempo de trabajo, así como las diversas posibilidades de cálculo, los ajustes necesarios y el uso de suplementos procedentes de otras fuentes en el caso de que haya más de una. La utilización de un único instrumento no se considera la solución idónea.
- 115.** Los conceptos teóricos deben ser mensurables. En el proyecto de resolución se parte del supuesto de que la recopilación de datos en las encuestas estadísticas, tanto de establecimientos como de hogares o personas, se ve facilitada si las definiciones conceptuales son acordes a la interpretación común de los términos utilizados por los encuestados. Habida cuenta de que «horas de trabajo» es un concepto muy conocido, es probable que las respuestas se basen en la opinión que el encuestado (sea éste trabajador o empleador) tiene acerca del significado de los conceptos. A efectos de la medición, el significado de los ocho conceptos y definiciones (tanto nuevos como revisados) puede diferir de su acepción más común. Por consiguiente, tal vez convendría que el texto de la resolución revisada fuera más detallado que otras resoluciones internacionales en lo que atañe a las recomendaciones y advertencias metodológicas.

Definición de unidad

- 116.** En el proyecto de resolución se parte del principio de que la unidad básica para la recopilación de datos estadísticos relativos al tiempo de trabajo es el empleo, si bien se reconoce la importancia de disponer de estadísticas tanto respecto de los empleos como de las personas.
- 117.** Casi siempre, en la medición del tiempo de trabajo para las encuestas de establecimientos se toma como unidad básica el empleo, y no la persona. A menudo, estas encuestas sólo recopilan los datos totales para todos los empleos o grupos de empleos. Si bien es cierto que se pueden totalizar las horas de trabajo para todos los empleos, la ordenación del tiempo de trabajo sólo se puede totalizar con respecto a los distintos grupos de empleos a los que se aplica. Si se totalizan las horas de trabajo para los empleos, no se podrán tabular los datos relativos a la distribución de los empleos en función del número de horas. Si se recopila el número de empleos, se puede obtener el promedio de horas de trabajo por empleo o por grupo de empleos en cada establecimiento o empresa, a fin de determinar la distribución del promedio de horas de trabajo en función de las variables del establecimiento, tales como su tamaño o la rama de actividad económica en la que opera.
- 118.** La Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, que se aplica a encuestas y censos, clasifica los empleos de las personas con empleo asalariado o con empleo

independiente (su estructura también puede incorporar definiciones de empleos en el ámbito de la prestación no pagada de servicios de no mercado). Si una persona ocupada tiene más de un empleo y sólo se puede consignar y clasificar uno de ellos, entonces debería hacerse constar la ocupación principal, que se describe como el empleo cuyo promedio de horas contractuales u horas habitualmente trabajadas es mayor, es decir, el empleo al que más tiempo dedica en conjunto el trabajador.

119. Según la(s) fuente(s) de los datos, en el caso de pluriempleo las horas de trabajo se pueden computar una vez si el encuestado proporciona información sobre el conjunto de sus empleos, o bien por separado (dos veces) si la información procede de establecimientos independientes. Ambos procedimientos serían válidos.
120. Para medir los insumos laborales y la demanda de mano de obra, puede resultar más adecuado recurrir al empleo, ya que éste permite efectuar un desglose por actividad económica y diferenciar correctamente el tiempo de trabajo en el empleo asalariado y en el empleo independiente. Sin embargo, si el objetivo es el análisis del mercado laboral, en particular el análisis sociodemográfico de las personas con empleo o del conjunto de la actividad productiva, puede ser preferible optar por la medición en base a las personas. Desde el punto de vista de las cuentas nacionales, la suma total debe ser idéntica, independientemente del criterio de medición de las horas efectivamente trabajadas (empleos o personas).

Períodos de referencia

121. El tiempo de trabajo describe el volumen y la organización y planificación de las horas de trabajo en relación con las personas. Estas pueden ser «personas con empleo», conforme a la definición que figura en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo. Dicha Resolución recomienda dos clasificaciones alternativas para la población económicamente activa: la «población corrientemente activa», medida en relación a un período de referencia corto (por ejemplo, una semana o un día), y la «población habitualmente activa», medida en relación a un período de referencia largo (por ejemplo, un año). Ambas clasificaciones difieren ligeramente en la aplicación de los criterios de prioridad.
122. De acuerdo con la información de que dispone la OIT, la clasificación del empleo recomendada para los períodos de corta duración es la más desarrollada y se utiliza tanto en el plano nacional como internacional. En lo que concierne a las cuentas nacionales y las estadísticas de producción en general, se necesita una medición del volumen de trabajo para un período superior a una semana (por ejemplo, un mes, un trimestre o un año). En todo caso, no se puede prescindir de los datos basados en el concepto de población corrientemente activa.
123. En cuanto al concepto de población habitualmente activa, la resolución de la decimotercera CIET indica que se puede utilizar el número de días o semanas en el empleo para definir a las personas habitualmente activas. En este contexto, se puede considerar innecesario desglosar las horas de trabajo, aunque su medición podría proporcionar una clasificación más precisa en algunos casos ambiguos. ***Los expertos tal vez consideren oportuno pronunciarse al respecto.***
124. Por lo tanto, el proyecto de resolución se centra en los conceptos relativos a la situación actual (del momento) en la actividad, que también se utilizan para períodos de referencia más prolongados. Estos plantean algunos problemas de medición, por lo que también se describen en la sección dedicada a la metodología.

-
- 125.** No obstante, para los casos en que sólo hay una posibilidad de calcular el tiempo de trabajo, como sucede en los censos de población, en el proyecto de resolución se recomienda incluir por lo menos una pregunta. Asimismo, se hace referencia a una obra conjunta de las Naciones Unidas y la OIT, que se publicará próximamente, titulada *Manual sobre recolección de datos relativos a las características económicas en los censos de población*. Para obtener el tiempo de trabajo en horas se puede aplicar un período de referencia de corta duración (la semana previa al censo). Los períodos de referencia de mayor duración (los 12 meses anteriores al censo) se pueden medir en unidades de semanas o días, cuando sea factible. Ahora bien, es probable que el cómputo de las horas habitualmente trabajadas para un período tan prolongado entrañe numerosos errores de cálculo y errores inducidos por los fallos de memoria de los encuestados.
- 126.** Al aplicar el concepto de población habitualmente activa a un período de referencia de larga duración (por ejemplo, un trimestre, una temporada o un año), se debería calcular en primer lugar la duración en semanas o meses de cada empleo, y a continuación las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas por semana, ya sea en forma de promedio total calculados respecto de toda la duración del empleo o, si resulta más adecuado, de promedios correspondientes a los diversos períodos (temporadas) comprendidos en el período de referencia.
- 127.** En la subsección relativa a las encuestas basadas en los hogares, en el texto propuesto se arguye que, en lugar de ampliar el período de referencia con objeto de reflejar las variaciones estacionales y los efectos de calendario en las horas efectivamente trabajadas, la solución óptima consistiría en la medida de lo posible en espaciar las muestras a lo largo del año, utilizando el período de referencia de corta duración para minimizar los errores de medición derivados de los problemas de memoria. Así, se puede evitar el uso de períodos de referencia discontinuos que pueden introducir un sesgo, puesto que los valores observados no son representativos de los valores no observados. Si no se puede recurrir a esta posibilidad, se propone basar los cálculos en la duración del empleo, en el promedio de las horas contractuales o de las horas habitualmente trabajadas y en los datos sobre las ausencias (de larga duración), en lugar de formular preguntas sobre las horas efectivamente trabajadas. Otra posibilidad consiste en calcular la diferencia entre, por una parte, las horas reales y, por otra, las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas en la semana de referencia.

Formulación de las preguntas

- 128.** Es posible que la información relativa a las horas de trabajo no sea conforme a la definición estadística aplicada por los establecimientos. En el caso de los registros administrativos gestionados por las autoridades públicas, la unidad que presenta la información suele ser el empleador, lo que significa que se recopilan datos correspondientes a los empleos. Cuando la información se presenta a nivel del empleo, las autoridades pueden totalizar los datos a nivel de las personas siempre que sea posible y en función de la finalidad de los registros.
- 129.** Con miras a garantizar que los productores de estadísticas puedan aplicar las definiciones correctas en las encuestas basadas en los hogares, se recomienda formular preguntas adicionales, lo que conlleva un incremento de los costos y del volumen de respuestas de cada encuesta. En este caso, las encuestas adolecerán de un mayor número de errores en las respuestas. No obstante, los conceptos que en un principio pudieran parecer muy difíciles de evaluar en las encuestas, pueden medirse a través de secuencias de preguntas bien formuladas. Habida cuenta de que sobre la información relativa a las horas efectivamente trabajadas pesa una fuerte tendencia al redondeo, a lo que se suman los problemas de memoria debido a que las horas son unidades mínimas, en la propuesta se sugieren dos posibles enfoques para paliar este inconveniente.

- 130.** Aunque en el proyecto de resolución no se dan detalles al respecto, está implícita la preocupación de que la realización de una encuesta por muestreo de la población económicamente activa a la que se agregarían preguntas adicionales, destinadas a facilitar la recopilación de datos sobre las horas de trabajo tanto a nivel del empleo como a nivel de personas, pueda suponer un incremento del volumen de respuestas. Es importante sondear primero todos los empleos durante el período de referencia, al objeto de decantar las secuencias de preguntas que podrían aplicarse por separado con relación al tiempo de trabajo. Esto sólo repercutirá en los datos de las personas con pluriempleo. Las preguntas detalladas sobre los componentes de las horas de trabajo y, en el caso de las personas pluriempleadas, sobre el total de horas de trabajo en todos los empleos pueden contribuir a reducir los errores en las respuestas. Las preguntas relativas a las horas de trabajo y las horas de ausencia para cada día y cada empleo por separado pueden facilitar la tarea y aumentar la calidad, si bien esto incrementará el número total de respuestas. Se debería prestar una atención especial a los empleos en que las actividades se suelen alternar en un mismo día, sucediéndose, por ejemplo, períodos de trabajo y de tiempo no productivo.
- 131.** Sería más fácil responder a secuencias de preguntas más complejas sobre el tiempo de trabajo si éstas estuvieran mejor adaptadas a la situación de los encuestados. Las preguntas relativas a los contratos laborales o a la situación habitual son más fáciles de recordar, en particular en las entrevistas por persona interpuesta. Este enfoque sienta una buena base para formular otras preguntas concretas relacionadas con las horas de ausencia, las horas extraordinarias o las horas efectivamente trabajadas en el período de referencia.
- 132.** En el marco de un censo de población, la secuencia de preguntas puede consistir en una única pregunta sobre las horas efectivamente o habitualmente trabajadas durante el período de referencia, con respecto al empleo o actividad económica principal o bien con respecto a todos los empleos o actividades económicas. Los conjuntos de preguntas sobre cada concepto y sobre los empleos o actividades principales o combinados, así como las preguntas independientes sobre cada concepto en relación con el empleo o actividad principal y con todos los empleos o actividades, suelen ofrecer una precisión mayor que las preguntas sueltas.

Fuentes estadísticas

Tipo	Posibles fuentes de datos estadísticos			
	Contenido	Detalle	Cobertura del concepto	Período de referencia
EE, RA	Concepto administrativo; horas remuneradas contractuales	Heterogéneo; depende de la información presentada	Limitada; trabajador y sector	Largo
EH	Se puede controlar – en la práctica, próximo al concepto administrativo	Heterogéneo; depende del cuestionario	Tan completa como sea posible	Corto; hasta un año completo si es continuo
EUT	Mayor control posible – en la práctica, próximo al concepto administrativo	Homogéneo; generalmente amplio	Tan completa como sea posible	Corto; hasta un año completo si es continuo
POB	Se puede controlar	Heterogéneo; depende del cuestionario; generalmente mínimo	Tan completa como sea posible	Corto; hasta un año completo

EE= encuesta de establecimientos; EH= encuesta de hogares; EUT= encuesta sobre el uso del tiempo; POB= censo de población; RA= registros administrativos.

Fuente: Oficina de Estadística de la OIT, 2007.

Encuestas basadas en los hogares

- 133.** Las encuestas basadas en los hogares permiten recopilar la mayoría de los conceptos relativos al tiempo de trabajo respecto de las personas que desempeñan todos los tipos de empleos, respecto de la población en su conjunto y respecto de todos los empleos, incluidos el empleo formal y la prestación no pagada de servicios, durante un período de referencia de corta duración. Muchos de los problemas de medición ya referidos también se plantean en el contexto de las encuestas de hogares; por consiguiente, en el texto propuesto se ofrece una serie de soluciones posibles. Las encuestas o módulos especiales sobre la población económicamente activa que incluyen secuencias de preguntas adicionales permiten recopilar componentes de actividades que mejorarán de forma indirecta la medición de las horas de trabajo para determinados grupos de personas con empleo, por ejemplo en el sector agrícola o en la enseñanza, o bien para los empleos definidos dentro de la frontera general de la producción.

Encuestas sobre el uso del tiempo

- 134.** En el proyecto de resolución se hace referencia explícita a las encuestas sobre el uso del tiempo, que proporcionan información detallada sobre todas las actividades productivas llevadas a cabo en un corto período de tiempo, si bien no siempre se concentran en las actividades laborales. Estas encuestas pueden servir para medir el tiempo de trabajo y algunos aspectos de la ordenación del mismo, así como para obtener mediciones de buena calidad sobre las ausencias en las horas de trabajo, cuando se consignan todas las actividades. Este tipo de encuestas puede constituir también el método más común de recopilación de datos relativos a las horas correspondientes a la prestación no pagada de servicios de no mercado, incluido el trabajo voluntario.
- 135.** Como es de prever, la calidad global de las estadísticas recopiladas en las encuestas sobre el uso del tiempo dependerá de la capacidad y voluntad de las personas para proporcionar la información correspondiente al registro diario de las horas de trabajo o para cumplimentar dicho registro, lo que no en todos los casos resulta posible o fácil. Asimismo, puede que tampoco resulte adecuado el grado de detalle de la información obtenida en relación con las actividades llevadas a cabo en todos los lugares donde se desarrolla una actividad productiva. No obstante, dado que estos problemas no se dan exclusivamente con relación a las formas de medición del tiempo de trabajo, la recomendación hecha en el proyecto de resolución en cuanto al uso de estas encuestas se limita al ajuste o la mejora de los resultados de otro tipo de encuestas.

Censos de población

- 136.** Cuando se llevan a la práctica los censos de población, no siempre se dispone del tiempo de entrevista o del espacio necesario en el cuestionario para formular conjuntos de preguntas exhaustivas sobre los principales conceptos relativos al tiempo de trabajo o para obtener datos sobre las horas de trabajo de cada día y de cada empleo o actividad durante el período de referencia. Sin embargo, en el proyecto de resolución se señala que en los censos de población se podría incorporar una pregunta sobre las horas efectiva o habitualmente trabajadas en el desempeño del empleo o actividad económica principal durante el período de referencia. En el proyecto se argumenta que, si bien la calidad de los datos será inferior a la de los datos que se obtienen en otras encuestas de hogares, este procedimiento contribuiría a mejorar la precisión de la medición global. En el supuesto de que el censo sea la única fuente de datos disponible (en particular en los países en desarrollo, donde la ciencia estadística es aún incipiente), en el proyecto de resolución se recomienda formular por lo menos una pregunta sobre el tiempo de trabajo.

Encuestas basadas en los establecimientos

137. En lo que atañe a las encuestas basadas en los establecimientos, en el proyecto de resolución se describen los tipos de datos de calidad que éstas permiten recopilar, principalmente en relación con los conceptos de tiempo de trabajo vinculados a los pagos y a los contratos laborales. Se indica qué otros datos pueden utilizarse para el cálculo cuando no se dispone de algunos conceptos relativos a las horas de trabajo, tales como el número de asalariados, a tiempo completo y a tiempo parcial, en combinación con los datos sobre los índices salariales y los salarios. En el proyecto de resolución se destacan además las limitaciones impuestas por el contexto nacional que plantean problemas para la recopilación de información basada en los establecimientos, como sucede en los países con un sector informal muy desarrollado, el cual estará escasamente representado en la encuesta. Asimismo, en lo que atañe a las formas de empleo más atípicas y a los trabajadores ocasionales, se ha indicado que quizá sea más difícil obtener los datos sobre las horas de trabajo, y que tal vez haya que cotejarlos con otras fuentes.

Registros administrativos

138. Por definición, los registros administrativos sólo abarcan a grupos de personas específicos. Por ende, en el proyecto de resolución se describen los tipos de registros administrativos que pueden resultar útiles para calcular el tiempo de trabajo, tales como los que contienen información sobre el empleo y también, en algunos países, sobre la prestación gratuita de servicios de no mercado. Concretamente, los registros administrativos sirven para ilustrar los conceptos de tiempo de trabajo relacionados con la información contractual o legislativa. Al igual que ocurre con toda información, la calidad de los datos con fines estadísticos suele depender del tipo de registro y de los objetivos fijados por el organismo administrativo.
139. La calidad de los datos recopilados con fines estadísticos y analíticos también depende de la finalidad del registro y del tipo de registros que llevan los organismos responsables. Habida cuenta de que la legislación establece las responsabilidades y las prácticas que competen a los organismos administrativos, se recomienda que haya una coordinación entre las autoridades estadísticas y administrativas de los países con el fin de lograr un uso más eficaz de los registros administrativos con fines estadísticos.
140. En lo que concierne a los registros administrativos, la recomendación contenida en el proyecto de resolución se limita a señalar que, dado que suelen abarcar todos los períodos del año, estos registros se utilicen para complementar las encuestas que no se llevan a cabo con carácter permanente. ***¿Debería el proyecto entrar en mayor detalle con respecto a los registros administrativos?*** Como se ha dicho más arriba, por definición, los registros abarcan a grupos específicos de personas con empleo así como, en algunos países, también a las personas que prestan servicios no pagados de no mercado. Aunque su cobertura no resulta afectada por errores de muestreo, es posible que los datos obtenidos sean insuficientes, en especial con respecto a los empleos vacantes y a la búsqueda de empleo, así como a grupos de personas no comprendidos en los registros, como la fuerza de trabajo inmigrante (ilegal). Los registros ofrecen desgloses de los grupos, sectores o ramas de actividad económica a que se refieren, los cuales no serían viables en el caso de las encuestas por muestreo, si bien el número de características incluidas puede ser limitado y las clasificaciones utilizadas no siempre están normalizadas. La posibilidad de identificar los períodos de referencia en los registros es fundamental para la calidad de las estadísticas.

7. Mediciones compiladas

141. Entre los diversos indicadores relativos al tiempo de trabajo, las estadísticas sobre el total de horas efectivamente trabajadas o el volumen del empleo, así como la consiguiente medición de las horas anuales efectivamente trabajadas, están cobrando una importancia crucial y proyectan una imagen más clara y completa de los avances en materia de flexibilidad laboral. Interesa poner de relieve ambas mediciones, porque la estimación de las horas anuales trabajadas está relacionada con el promedio de horas trabajadas por persona al año, en el conjunto de la economía o respecto de grupos de trabajadores específicos, y por consiguiente incorpora las variaciones del empleo a tiempo parcial o estacional, de las vacaciones anuales así como de los horarios de trabajo flexibles, ya sean diarios o semanales. Esto contrasta sustancialmente con los sistemas de medición convencionales del empleo y de las horas de trabajo semanales. El volumen de empleo equivale al número total de horas efectivamente trabajadas por todas las personas con empleo durante el año, y es la forma de medición de los insumos laborales más apropiada para servir como denominador en las ecuaciones sobre productividad laboral.
142. Los indicadores económicos tales como los ingresos por hora y la productividad son muy susceptibles a los cambios en el contenido del tiempo de trabajo, por lo que es fundamental alcanzar un consenso, no sólo a efectos de las comparaciones internacionales, sino también para disponer de análisis fiables en el plano nacional. Ambas formas de medición compiladas o totalizadas (el total de horas efectivamente trabajadas y las horas anuales efectivamente trabajadas) son válidas por sí mismas y se definen y describen en el proyecto de resolución. La primera sirve para calcular los insumos laborales en la producción para un año civil completo o un ejercicio fiscal y, en función de las circunstancias nacionales, también para un período trimestral o mensual. En cuanto al análisis del mercado de trabajo, es preferible totalizar los datos correspondientes a períodos de referencia más cortos, si bien, en el caso de análisis más específicos de la relación de las personas con el mercado de trabajo o la participación en la prestación no pagada de servicios de no mercado a lo largo de un período de mayor duración, también es fundamental disponer de información sobre los intervalos de empleo calculados en semanas o meses. *¿En el proyecto de resolución se debería recomendar una ecuación para el cálculo de cada medición compilada, así como metodologías para estimar el tiempo de trabajo a lo largo de todo el año?*

Total de horas efectivamente trabajadas

143. El total de horas efectivamente trabajadas es una medición derivada que expresa la suma resultante de todas las horas efectivamente trabajadas por todas las personas en todos los empleos a lo largo de un período determinado, generalmente de larga duración. También se lo denomina «volumen de trabajo». Otra expresión es «insumos laborales», respecto de la cual el Sistema de Cuentas Nacionales menciona diversas mediciones. Con todo, en este Sistema se indica una preferencia por el número de horas efectivamente trabajadas, por lo que su uso sería idéntico al de todas las horas efectivamente trabajadas.
144. Según el texto propuesto, para compilar el total de horas efectivamente trabajadas y alcanzar resultados aceptables y conformes a los requisitos de las cuentas nacionales, por lo general se necesitan datos procedentes de más de una fuente estadística, en función del rango, el tipo y la calidad de la información disponible. La medición de las horas efectivamente trabajadas suele estar directamente disponible en las encuestas de hogares que recopilan datos sobre determinadas horas de trabajo, mientras que las encuestas de establecimientos y los registros administrativos exigen la realización de cálculos adicionales. En el proyecto de resolución se proponen tres tipos de cálculos, en función de las circunstancias nacionales.

-
145. En el texto propuesto se facilitan algunos detalles en cuanto a la forma de compilar los datos sobre el total de horas procedentes de diversas fuentes. En el caso de las encuestas de hogares discontinuas, para definir el período de referencia requerido será necesario extrapolar los datos a otros períodos contenidos en el período de referencia, pero no comprendidos directamente en la encuesta. La extrapolación de los datos puede resultar más compleja si las encuestas se llevan a cabo de forma ocasional durante un período de referencia más largo y si se escoge una semana de referencia en que no haya días feriados o similares. Por lo tanto, en el proyecto de resolución se ponen de relieve algunos factores que conviene tener en cuenta, como los posibles efectos de calendario, las normas relativas al tiempo de trabajo establecidas por la legislación, por convenios colectivos o por laudos arbitrales, y los datos procedentes de otras fuentes estadísticas. La calidad de la extrapolación es fundamental para obtener estimaciones de nivel y además puede tener un impacto en las estimaciones de cambio, en función del grado de representatividad de las semanas estudiadas por lo que se refiere a las variables evaluadas. *¿Qué opinan los expertos acerca del alcance de esta cobertura?*

Horas anuales efectivamente trabajadas

146. La medición de las horas anuales efectivamente trabajadas equivale a calcular el promedio de las horas efectivamente trabajadas por unidad (la unidad puede variar en función del país) durante un período de un año (generalmente, un año civil). Idealmente, la medición debería incluir todas las horas dedicadas a la producción de bienes y servicios consignadas en las estadísticas de producción de los países durante el ejercicio económico. Sin embargo, estas estadísticas no se pueden obtener directamente mediante instrumentos convencionales de recopilación de datos. A la luz de la dificultad de evaluar con precisión el tiempo invertido en la producción de bienes y servicios, de manera que se incluya la población con empleo pertinente y todo el ejercicio económico, en el proyecto de propuesta se recomiendan diversos métodos para calcular el promedio.
147. A la hora de calcular las horas anuales efectivamente trabajadas, se puede compilar un promedio utilizando diversos denominadores (los cuales deben ser congruentes con el numerador utilizado); estos denominadores varían en función de los países, y se analizan en el proyecto de resolución:
- el promedio de personas con empleo, por semana, durante el año; se utiliza como denominador el número total de personas cuyas horas se computaron (si se desea una medición más amplia, se podría incluir también a las personas que prestan servicios no pagados). Si el número de personas sólo se mide por un período limitado de semanas, se deberían efectuar extrapolaciones de datos para abarcar el conjunto del período. De lo contrario, se debería facilitar esa información. Si se utiliza como denominador a las personas con empleo, el índice se verá afectado por el número de horas contractuales o habituales y por las ausencias de corta o larga duración, así como por el número de horas extraordinarias efectuadas por el promedio de personas con empleo por semana;
 - el promedio de empleos durante el año; en los países que utilizan encuestas de establecimientos como base para el cómputo de las horas anuales, los datos sobre los empleos estarán fácilmente disponibles, con lo cual se obtendrá un denominador más alto que si se calcula el número de personas con empleo en función del promedio semanal. Se pueden obtener datos para otros períodos distintos al período de referencia semanal, pero éstos deberían convertirse en datos correspondientes a una semana sobre la base de la razón entre el número de días de trabajo durante el período estudiado y una semana media correspondiente a dicho período;

-
- la población media (número de habitantes) durante el año; este dato suele estar disponible en todos los países. Si al utilizar como denominador a las personas con empleo se obtiene el promedio del número de horas efectivamente trabajadas por persona, al utilizar a la población como denominador se incluye además el efecto de la magnitud del índice de ocupación.

8. Tabulación de los datos

- 148.** En el proyecto de resolución se propone que todas las estadísticas sobre el tiempo de trabajo destinadas al análisis del mercado laboral se clasifiquen como mínimo en función del género. Se recomienda que, además del género, se consideren también la edad y el nivel educativo como variables principales de clasificación. Además, en la medida de lo posible y para los efectos nacionales, los países deben tratar de clasificar las estadísticas relativas al tiempo de trabajo en función de la rama de actividad económica, de los grupos ocupacionales y de las distintas categorías de situación en el empleo, así como por sector institucional, incluida una categoría correspondiente al sector informal o al empleo informal, si procede. Se menciona asimismo la necesidad de respetar la confidencialidad y la pertinencia estadística cuando se lleven a cabo clasificaciones cruzadas adecuadas, con inclusión de las distribuciones regionales.
- 149.** En el proyecto de resolución se hace referencia a la clasificación según el estado civil, según la presencia de personas a cargo o acompañantes (niños, ancianos u otras personas que precisen cuidados en el hogar), así como según las horas de trabajo de otros miembros del hogar o de todos ellos, con miras a destacar la utilidad de dichas variables para el estudio de las desigualdades de género, aspecto que conviene poner claramente de manifiesto en la formulación de las políticas públicas de todos los países, sea cual sea su nivel de desarrollo.
- 150.** Para los efectos de la clasificación por actividad económica, ocupación, sector institucional y situación en el empleo, se ha dado prioridad a la referencia al empleo principal. Cabe destacar que la determinación del empleo principal de todas las personas y respecto de todas las situaciones debería ser sistemática, a fin de evitar problemas de comparación con otras estadísticas del empleo.
- 151.** A fin de describir todas las horas de trabajo, en las estadísticas correspondientes al número de horas de trabajo se deben incluir las horas efectuadas en todos los empleos desempeñados. Para evitar que se duplique la contabilización de las horas efectivamente trabajadas por las personas que ocupan más de un empleo simultáneamente, y que al calcular las horas de trabajo directas se produzcan dos resultados distintos, se deberían calcular las horas de trabajo del empleo principal.
- 152.** En el proyecto de resolución se indica que, si los países desean recopilar estadísticas sobre el tiempo de trabajo resultantes de la medición de las actividades comprendidas en el sistema de fronteras establecido por el Sistema de Cuentas Nacionales, así como de la prestación no pagada de servicios de no mercado, su tabulación y presentación debería llevarse a cabo de forma independiente, o bien de manera a establecer una clara distinción entre ambos tipos de datos.
- 153.** En el texto propuesto se recomiendan otras variables para la tabulación, tales como: las estadísticas relativas a las ausencias del trabajo, registradas en función del motivo de éstas y según el motivo principal o todos los motivos; las formas de ordenación del tiempo de trabajo, en función del número de personas y de establecimientos, según el tipo de ordenación y sus características; y las personas sujetas a las diversas formas de ordenación.

9. Divulgación de la información a nivel internacional

154. En la propuesta de proyecto de resolución, la mejora de la comparabilidad internacional no se considera como un objetivo primordial, pero sí como una cuestión de importancia para los países. Por consiguiente, se recomienda que, en la medida de lo posible, 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 las definiciones estadísticas internacionales del tiempo de trabajo y las definiciones nacionales. Sería necesario hacer constar las definiciones contenidas en la legislación, los reglamentos, los convenios colectivos y los laudos arbitrales, 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 y analíticos de ámbito internacional.
155. A efectos de la presentación de información a escala internacional, deberían presentarse por separado las diferencias significativas con respecto al total de horas efectivamente trabajadas. En lo que atañe a las horas anuales efectivamente trabajadas, el denominador más comúnmente utilizado será el promedio semanal de personas con empleo. En la propuesta se recomienda que los países procuren presentar al menos esta estimación nacional de las horas anuales. ***Los expertos tal vez consideren oportuno precisar los requisitos mínimos de divulgación de la información a nivel internacional.***
156. Los países deberían esforzarse por presentar la información relativa al empleo en función del número de horas efectivamente trabajadas en franjas de cinco horas: cero horas, de 1 a 5 horas, de 6 a 10 horas, etc., hasta 61 horas o más. Las horas de las franjas superiores pueden reflejar lo que se conoce como horas de trabajo en exceso, si bien en la propuesta de proyecto de resolución no se especifica ni define este concepto.
157. Por último, sería fundamental que en las directrices internacionales sobre el tiempo de trabajo no sólo se mencionaran los *Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales* de las Naciones Unidas, sino que se incluyera un llamamiento a los países en el sentido de que recopilen sus estadísticas y la información metodológica conexa en conformidad con dichos *Principios*.

10. Conclusiones y recomendación

158. Como se ha recordado en el capítulo 1, la OIT se ha ocupado desde sus orígenes de las cuestiones relativas a la regulación, medición y recopilación de estadísticas sobre el tiempo de trabajo y ha participado en estas actividades. También se ha indicado más arriba que otras organizaciones internacionales o regionales y el Grupo de París han promovido activamente la elaboración de estadísticas del tiempo de trabajo. Tras la adopción por la décima CIET (1962) de la anterior norma internacional sobre estadísticas de las horas de trabajo, muchas instituciones 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.

159. *Por consiguiente, se invita a la Reunión a que celebre consultas sobre la propuesta de proyecto de revisión de la actual norma internacional, preparada por la Oficina Internacional del Trabajo en colaboración con estadísticos del trabajo activos en los ámbitos nacional e internacional, y a que aconseje a la Oficina en cuanto a:*

- a) la utilidad de una propuesta de proyecto de resolución relativa a la medición del tiempo de trabajo; y/o*
- b) si la propuesta de proyecto de resolución, en su forma revisada y enmendada por la Reunión, resulta adecuada para su presentación a la próxima decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del 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, D.C.).
- Bell, D. y Elias, P., 2003. *The definition, classification and measurement of working time arrangements*, Conditions of Work and Employment Series, No. 4 (Ginebra, OIT).
- Grupo de París sobre el trabajo y la remuneración. La lista de documentos sustantivos sobre diversos aspectos del tiempo de trabajo presentados por representantes de las oficinas nacionales de estadística puede consultarse en 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, S. y otros, 2003. *Statistics on working time arrangements based on time-use survey data*, Conditions of Work and Employment Series, No. 3 (Ginebra, OIT).
- Hoffmann, E., 1981. «Accounting for time in labour force surveys», en *Bulletin of Labour Statistics* (Ginebra, OIT), 1981-1, páginas ix-xx.
- 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 No. 92-2 (Ginebra, OIT).
- . 1990. «On measuring absence from work», en *Bulletin of Labour Statistics*, No. 3 (OIT, Ginebra).
- Niemi, I., 1983. «A systematic bias in hours worked?», en *Statistikt Tidskrift* (Revista Estadística) 1983:4 (Estocolmo).
- OECD. 1991. *Definitions of part-time work*, documento presentado al Working Party on Employment and Unemployment Statistics (París).
- . 1990. *Methodology for estimating the annual hours worked per employed person in the Finnish Labour Force Survey*, documento presentado por la Oficina Central de Estadística de Finlandia al Working Party on Employment and Unemployment Statistics (París).
- . 1990. *Statistics of total hours worked*, 3rd Conference of the International Symposium on Working Time (París).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (de próxima publicación). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO-08*, (Ginebra).
- y Naciones Unidas, 2007. Proyecto. *Manual sobre recolección de datos relativos a las características económicas en los censos de población* (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* (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. «Las ausencias del trabajo: concepto y medición», 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 de ausencias del trabajo», en *Informe general*, Informe I, Decimocuarta Conferencia Internacional de Estadígrafos 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. «Results from the Absence from Work Surveys: 1978 to 1981», en *The Labour Force*, noviembre.

Anexo

Propuesta de 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 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;

Atendiendo a la necesidad de revisar la normativa vigente en materia de estadísticas de las horas de trabajo a fin de que en la misma se tenga en cuenta el tiempo de trabajo de las personas ocupadas en todos los sectores de la economía y en todas las formas de actividad productiva;

Considerando que es importante disponer de directrices sobre las formas de medición, cuyo número ha aumentado con respecto a las que se habían definido previamente a nivel internacional, y sobre los distintos aspectos de la medición misma, y que esas directrices sean coherentes con otras normas internacionales para mejorar así 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 decisión de aplicación de alguna de dichas formas dependerá en gran medida de las circunstancias nacionales,

Adopta, el día .. 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 esforzarse por desarrollar un sistema completo de estadísticas del tiempo de trabajo capaz de dar cuenta adecuadamente de los insumos laborales incorporados a todas las actividades productivas por todas las personas, tanto mujeres como hombres, y de complementar las estadísticas sobre la población económicamente activa y sobre la demanda de mano de obra para la producción. Este sistema facilitaría el examen y el control de las condiciones de trabajo de todos los grupos de población, ya sea con empleo asalariado con empleo independiente, tanto formal como informal, incluidos los aspectos relativos a la salud, la seguridad y la equidad de género. Asimismo, el sistema debería contribuir a producir indicadores útiles para los análisis económicos y sociales, así como para el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas económicas y sociales, incluidas las políticas sobre el mercado de trabajo y las que tienen por finalidad el logro de un equilibrio saludable entre la vida privada y la vida laboral.

2. En la medida de lo posible, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo deberían elaborarse con arreglo a las directrices de la presente Resolución.

Ambito de aplicación

3. La expresión «tiempo de trabajo» abarca los conceptos relativos al número de horas que las personas dedican a las actividades productivas, es decir, las «horas de trabajo», y también la organización de dichas horas de trabajo a lo largo de determinados períodos, es decir, la «ordenación del tiempo de trabajo». Los conceptos de «horas de trabajo» y «ordenación del tiempo de trabajo» se definen en los párrafos 9 a 29 de la presente Resolución.

4. El tiempo de trabajo puede abarcar únicamente las horas de trabajo en el marco del empleo, conforme a la actual definición de «empleo» contenida en la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (octubre de 1982). En el marco de esa definición, se entiende por actividades productivas todas las que quedan comprendidas dentro de la frontera de la producción establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas. Este concepto de tiempo de trabajo suele ser útil a los efectos de la compilación de las cuentas nacionales sobre la producción. Además, puede aplicarse por extensión al suministro de mano de obra en relación a las mismas actividades productivas a que se refiere la definición del empleo, y tiene utilidad para los análisis del mercado de trabajo.

5. El tiempo de trabajo puede comprender también las horas de trabajo dedicadas a otras actividades productivas que, si bien se encuentran fuera de la frontera de la producción definida por el Sistema de Cuentas Nacionales, están incluidas dentro de su «frontera general de la producción». Se trata, por ejemplo, de la producción de servicios no pagados para el propio consumo de los hogares, como la limpieza, la preparación de comidas, las reparaciones, el transporte y el cuidado de las personas dependientes, y también del trabajo aportado voluntariamente a la producción de servicios destinados a los hogares y a instituciones sin fines de lucro que operan fuera del mercado. En adelante, en la presente Resolución, las horas de trabajo dedicadas a estas actividades productivas serán designadas como horas de trabajo realizadas en el marco de la «prestación no pagada de servicios de no mercado». Queda entendido que esta aplicación del concepto de tiempo de trabajo es necesaria para una comprensión más amplia del mercado de trabajo, para las políticas sociales y para la preparación de las cuentas satélite sobre la producción de los hogares y el trabajo voluntario.

6. El tiempo de trabajo está relacionado con todas las actividades productivas que se desarrollan en el marco del empleo, las cuales pueden tener lugar en diversas unidades (económicas), incluidos los hogares. Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, «empleo» es un conjunto de tareas y obligaciones asumidas por una persona como contribución a la producción. El empleo reviste las formas de empleo asalariado y empleo independiente, conforme a las definiciones contenidas en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, y de prestación no pagada de servicios de no mercado. El empleo es la unidad básica para la medición del tiempo de trabajo, en consonancia con los principios que rigen la aplicación de las clasificaciones estadísticas internacionales por rama de actividad económica, ocupación y situación en el empleo.

7. Los conceptos relativos al tiempo de trabajo pueden aplicarse de forma diferenciada al empleo asalariado y el empleo independiente, así como al empleo en la prestación no pagada de servicios de no mercado. El tiempo de trabajo puede referirse también a los empleos ocupados y los empleos vacantes o a la búsqueda de empleo; todas estas variables son útiles en su contexto respectivo. La información relativa al tiempo de trabajo en el marco del empleo se obtiene de las personas y de las unidades económicas. En algunos casos, la unidad económica, el empleo y la persona que trabaja son una misma entidad. Tanto las personas como los empleos y las unidades económicas pueden servir como unidades de análisis del tiempo de trabajo.

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 o un año. Conforme se indica en los párrafos 4 y 5, el tiempo de trabajo se puede medir con respecto a las actividades comprendidas tanto dentro de la frontera de la producción establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales como dentro de la frontera general de la producción. Las mediciones del tiempo de trabajo no reflejan ni la calidad, ni la intensidad o la eficiencia del trabajo. Todos los conceptos y las definiciones relativas al tiempo de trabajo que figuran en la presente Resolución (horas de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo) se aplican a las actividades productivas, independientemente de la legalidad de cada actividad, del tipo de acuerdo contractual que la rija o de la edad de las personas ocupadas en la misma, etc.

Conceptos y definiciones

Horas efectivamente trabajadas

9. Las horas efectivamente trabajadas constituyen a la vez el concepto y la forma de medición fundamentales de las horas de trabajo.

-
- 1) Las *horas efectivamente trabajadas* cuantifican el tiempo dedicado por las personas al desempeño de las actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios durante un período de referencia determinado.
 - 2) Las *horas efectivamente trabajadas* tienen vigencia en una gran variedad de sistemas de organización del trabajo y de remuneración, así como en todo tipo de lugares. En el contexto de la frontera de la producción del Sistema de Cuentas Nacionales, las *horas efectivamente trabajadas* se aplican a todos los empleos asalariados y los empleos independientes, tal como se definen en la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo; en el marco de la frontera general de la producción, las *horas efectivamente trabajadas* se aplican a todos los empleos en que se llevan a cabo actividades productivas, lo que incluye las actividades específicas de la prestación no pagada de servicios de no mercado.

10. Entre las *horas efectivamente trabajadas* **se incluyen:**

- 1) Las «horas de trabajo directas», dedicadas al desempeño de las tareas y obligaciones del empleo.
- 2) Las «horas de trabajo conexas» (todas las que no son «horas de trabajo directas»), necesarias para mantener, facilitar o mejorar las actividades productivas, tales como el tiempo que se dedica a:
 - a) limpiar, cuidar, mantener, reparar, preparar, diseñar o administrar instrumentos, procesos, procedimientos o lugares de trabajo, y a cambiarse la ropa de trabajo;
 - b) comprar materias primas o básicas o revender mercancía, llevar o traer productos hacia o desde el mercado o los proveedores, vender puerta a puerta o efectuar otras actividades itinerantes;
 - c) esperar a clientes o la oportunidad de llevar a cabo transacciones, como parte de la ordenación del tiempo de trabajo o de las actividades cuya remuneración esté prevista explícitamente;
 - d) cumplir turnos de guardia en el lugar de trabajo (como en los servicios de atención de salud y otros servicios esenciales) y fuera de éste (por ejemplo, en el domicilio) cuando las actividades o los desplazamientos de las personas están restringidos;
 - e) 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 los encuentros con clientes, salvo durante las pausas o los períodos normales de descanso personal;
 - f) recibir formación o capacitación para el desempeño de un trabajo en la unidad económica, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de éste (en el caso de las personas con empleo asalariado, esto se aplica cuando la formación es impartida directa o indirectamente por el empleador);

en el contexto de la prestación no pagada de servicios de no mercado, las «horas conexas» abarcan además:

- g) el tiempo de los desplazamientos determinados por las obligaciones del hogar o las tareas de cuidado de personas, la espera de las personas a cargo, etc.
- 3) Los «períodos de intervalo», inevitables o inherentes a la naturaleza del empleo o de los procesos de trabajo, que corresponden a los períodos ocasionales de espera por motivos técnicos, económicos o de suministro de materiales (por ejemplo, el paro de la actividad o de la maquinaria a raíz de averías o accidentes, de la interrupción del suministro eléctrico o el acceso a Internet, o de la falta de algunos insumos) en los que el personal se mantiene disponible para trabajar.
- 4) Los «períodos de descanso» para pausas breves de reposo, higiene o refrigerio, por ejemplo, para beber té o café o para orar, que suelen ser autorizados por la costumbre o por contrato, según las circunstancias nacionales.

11. En las *horas efectivamente trabajadas* **no se incluyen:**

- 1) El tiempo no trabajado, incluso si es remunerado, como las vacaciones anuales, los días feriados, las ausencias 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.

-
- 2) El tiempo de trayecto entre el trabajo y el hogar cuando en dicho trayecto no se realizan actividades productivas, aunque dicho tiempo sea remunerado por el empleador.
 - 3) El tiempo dedicado a actividades de formación o perfeccionamiento profesional cuyo beneficiario no sea principalmente la unidad económica del trabajador; este tiempo se conoce también como licencia de formación, incluso si ésta es autorizada o remunerada o impartida por el empleador en el caso del empleo asalariado.
 - 4) Las interrupciones más prolongadas, distintas de los períodos de descanso breves, previstas por ejemplo para las comidas.

Horas pagadas

12. 1) Las *horas pagadas* son todas las horas respecto de las cuales las personas con empleo asalariado han recibido de su empleador una remuneración durante un período de referencia determinado, independientemente de que las horas hayan sido o no efectivamente trabajadas.
- 2) En las *horas pagadas* queda comprendido el tiempo remunerado pero no trabajado a raíz del ejercicio de derechos de licencia en períodos como las vacaciones anuales pagadas o los días feriados pagados y de algunas ausencias relacionadas con las prácticas reglamentarias o administrativas que rigen la remuneración de las horas de trabajo en los establecimientos, que tal vez no corresponda directamente a actividades productivas.
- 3) De las *horas pagadas* quedan excluidas las *horas efectivamente trabajadas* y las *horas de ausencia* que no se pagan (por ejemplo, las horas extraordinarias no remuneradas) o que se pagan exclusivamente por medio de transferencias estatales o de otra índole (por ejemplo, la licencia parental).

Horas normales de trabajo

13. 1) Las *horas normales de trabajo* 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.
 - 2) Las *horas normales de trabajo* pueden variar entre los distintos grupos de empleo asalariado, en función de la ocupación o de la rama de actividad económica de que se trate.
 - 3) Las *horas normales de trabajo* definidas para el empleo asalariado pueden aplicarse también a las personas con empleo independiente y a las personas que prestan servicios no pagados de no mercado en la medida en que efectúen tales horas.
14. En los países donde el concepto de *horas normales de trabajo* es ampliamente utilizado, éste puede servir de base para la definición del concepto de trabajo a tiempo completo.
15. Las *horas normales de trabajo* se refieren a las horas de trabajo que predominan en un contexto colectivo, a diferencia de las horas de trabajo previstas para empleos específicos en virtud de contratos de trabajo o de la práctica.

Horas de trabajo contractuales

16. 1) *Horas de trabajo contractuales* son 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.
 - 2) El número de *horas de trabajo contractuales* previsto en un empleo puede variar en función de la organización y la programación del trabajo, así como de la duración del período respecto del cual se miden.
17. Las *horas de trabajo contractuales* basadas en relaciones de trabajo establecidas con arreglo a un contrato son conceptualmente distintas de la medición de las *horas de trabajo normales*, la cual tiene una proyección colectiva, independientemente de que el número de *horas de trabajo contractuales* pueda ser equivalente al número de *horas de trabajo normales*, de uso más frecuente.

Horas habitualmente trabajadas

18. 1) *Horas habitualmente trabajadas* por semana, o durante otro período también breve, son las horas de trabajo que suelen efectuarse durante un período de observación prolongado, como un mes, trimestre, temporada o año, e incluyen los períodos de referencia utilizados para medir el empleo o la prestación no pagada de servicios de no mercado. En las *horas habitualmente trabajadas* quedan comprendidas las *horas extraordinarias* habituales y las *ausencias* ocasionales, pero no se incluyen ni las horas extraordinarias ocasionales ni las ausencias habituales.
- 2) Las *horas habitualmente trabajadas* cada semana se determinarán según:
- a) el valor modal de las horas efectivamente trabajadas; o, cuando el modo no sea significativo, por ejemplo, cuando las horas de trabajo habituales por semana varíen en un cierto rango o de semana a semana, según
 - b) la mediana del número de horas efectivamente trabajadas, o
 - c) la media aritmética del número de horas efectivamente trabajadas, con exclusión de los períodos de desempleo o inactividad registrados en el período de referencia prolongado.
- 3) Las *horas habitualmente trabajadas* se aplican a todos los empleos, y revisten una importancia especial para los tipos de empleo en que los contratos de trabajo con cláusulas sobre las *horas contractuales* son infrecuentes o no existen, como los empleos independientes o los empleos en la prestación no pagada de servicios de no mercado, o los empleos asalariados en que las *horas efectivamente trabajadas* difieren constantemente de las horas contractuales.

Horas de trabajo extraordinarias

19. 1) *Horas extraordinarias* son las *horas efectivamente trabajadas* durante un período de referencia determinado en exceso del número de *horas contractuales* y, cuando proceda, las horas de trabajo que se definan como *horas extraordinarias* en un contrato de trabajo. Cuando no se estipulan *horas contractuales*, las *horas extraordinarias* son las *horas efectivamente trabajadas* en exceso de las horas normales que se efectúan en empleos comparables a tiempo completo o a tiempo parcial.

- 2) Pudiera ser útil establecer una distinción entre las horas extraordinarias habituales (incluidas en las horas habituales) y las horas extraordinarias ocasionales.

20. 1) Las *horas de trabajo extraordinarias* pueden ser remuneradas o no. Las *horas extraordinarias pagadas* pueden remunerarse aplicando la misma tasa con que se remuneran las demás horas de trabajo en el mismo empleo o tasas más altas pagadas, compensarse con tiempo libre. Pudiera ser útil establecer una distinción entre las horas extraordinarias pagadas y las horas extraordinarias no pagadas, así como entre las diferentes formas de remuneración de las horas extraordinarias.

- 2) Se considerará que las horas de trabajo adicionales efectuadas a raíz de la aplicación de horarios flexibles o de modificaciones de los horarios previstas en los acuerdos sobre organización del tiempo de trabajo para los períodos de rotación durante un período de referencia corto o uno largo, como, por ejemplo, el trabajo por turnos, son horas extraordinarias cuando tales horas no correspondan a lo estipulado en dichos acuerdos de flexibilidad.

Horas de ausencia del trabajo

21. 1) Las *horas de ausencia del trabajo* son las *horas de trabajo contractuales* no trabajadas durante un período de referencia determinado, incluidos los períodos de licencia tomados en virtud del contrato de trabajo, cuando proceda. Cuando no se hayan previsto *horas contractuales*, se entenderá por *horas de ausencia del trabajo* la diferencia entre las *horas efectivamente trabajadas* y las horas normales que se efectúan en empleos comparables a tiempo completo o a tiempo parcial.

- 2) Se considerará que el tiempo no trabajado en el período de referencia a raíz de la aplicación de horarios flexibles o de modificaciones de los horarios previstas en los acuerdos sobre organización del tiempo de trabajo para los períodos de rotación durante un período de

referencia corto o uno largo, son *horas de ausencia del trabajo* cuando las horas no trabajadas no estén comprendidas en dichos acuerdos de flexibilidad.

- 3) Pudiera ser útil establecer una distinción entre las *horas de ausencia del trabajo* habituales (que están comprendidas en las *horas habitualmente trabajadas*) y las *horas de ausencia del trabajo* ocasionales, así como entre las *horas de ausencia del trabajo* pagadas y las *horas de ausencia del trabajo* no pagadas. A efectos analíticos, será útil disponer de información sobre la duración total de la ausencia o la ausencia transcurrida, con indicación de los motivos.

22. Las horas de ausencia del trabajo pueden obedecer a:

- 1) Motivos personales, tales 17. como:
 - i) el disfrute del tiempo de compensación por las horas extraordinarias trabajadas (con exclusión del tiempo libre en función de los horarios flexibles);
 - ii) las vacaciones anuales;
 - iii) la enfermedad o lesión;
 - iv) la licencia de maternidad;
 - v) el cuidado de personas dependientes;
 - vi) la licencia de formación;
 - vii) otros motivos personales (por ejemplo, cumplimiento del servicio militar o el servicio civil obligatorios).
- 2) Motivos relacionados con el empleador, la unidad económica o el lugar de trabajo:
 - i) interrupciones por causas técnicas o económicas que no sean las especificadas en el párrafo 10, subpárrafo 3);
 - ii) procedimientos propios de las relaciones laborales;
 - iii) mal tiempo.
- 3) Factores institucionales, como los días feriados.

Ordenación del tiempo de trabajo

23. 1) La *ordenación del tiempo de trabajo* describe la organización del trabajo mismo y también de los periodos en que no se trabaja, con arreglo a una combinación de características que se refieren tanto al número de horas de trabajo, como a las diversas pautas de repartición y programación de las mismas en el lugar de trabajo, incluidos los criterios de flexibilidad, durante un período de referencia determinado.

- 2) La *ordenación del tiempo de trabajo* puede o no ser formalmente reconocida por la legislación, los convenios colectivos, etc. Asimismo, puede ser objeto de un acuerdo expreso recogido en contratos de trabajo establecidos por escrito o verbalmente, o de un acuerdo implícito sustentado en normativas convencionales, convenios colectivos, reglamentos o prácticas habituales de los establecimientos o la comunidad.
- 3) La *ordenación del tiempo de trabajo* se aplica no sólo a las personas con empleo asalariado, sino también a las personas con empleo independiente y a las personas que prestan servicios no pagados de no mercado, las cuales podrán adoptar su propia *ordenación del tiempo de trabajo* basándose en las obligaciones contractuales contraídas con sus clientes, en los horarios de apertura establecidos y en otras necesidades derivadas del trabajo, así como en sus preferencias personales o las preferencias de su hogar.

24. A efectos analíticos, pudiera ser útil establecer una distinción entre las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo adoptadas en todos los empleos, y en los tipos de empleo. Habida cuenta de que la *ordenación del tiempo de trabajo* puede determinarse o calificarse de diferentes formas en función de las circunstancias nacionales, la práctica o los procedimientos propios de las relaciones laborales, se ha incluido en el anexo una lista descriptiva de los tipos de *ordenación del tiempo de trabajo* existentes.

Métodos de recopilación de datos

25. La información estadística acerca de las horas de trabajo y la organización del tiempo de trabajo puede recopilarse por medio de encuestas y censos estadísticos, como los censos de población, y también a partir de los registros administrativos. La elección de los métodos de recopilación de datos está determinada en parte por las políticas nacionales en lo que atañe a las cuestiones del tiempo de trabajo y a la disponibilidad de fuentes estadísticas.

26. Las encuestas basadas en los hogares y en los establecimientos y los registros administrativos pueden relacionarse de forma más estrecha con la medición de uno u otro de los diferentes conceptos relativos al tiempo de trabajo. Para satisfacer las necesidades de los usuarios en relación con las estadísticas del tiempo de trabajo en general y para reducir la carga de trabajo y los costos inherentes al tratamiento de las respuestas es preferible utilizar una combinación de las fuentes de datos disponibles.

27. El período de referencia para el tiempo de trabajo que se aplica a menudo en relación con la población corrientemente activa implica el uso de un período de referencia corto, de un día o de una semana, medido en horas. Este enfoque es diferente del que se adopta en relación a la población habitualmente activa, con un período de referencia largo medido en semanas (o incluso en días). Para las cuentas nacionales y las estadísticas de producción en general, se requiere una medición del volumen de trabajo que incluya todos los empleos y todas las horas de trabajo efectuadas en un período más largo que una semana, a saber, un mes, un trimestre o un año.

28. En principio, la unidad básica para la recopilación de datos para las estadísticas del tiempo de trabajo es el empleo, aunque es importante disponer de estadísticas tanto sobre las personas como sobre los empleos a fin de lograr la coherencia entre la medición de las horas de trabajo y otras variables afines.

Encuestas basadas en los hogares

29. Las encuestas de hogares son instrumentos muy adecuados para recopilar datos de la mayoría de los conceptos relativos al tiempo de trabajo con respecto a períodos de referencia cortos, como un día o una semana, sobre las personas ocupadas en todos los tipos de empleo y sobre los empleos mismos, inclusive en el empleo informal y en la prestación no pagada de servicios de no mercado, que concierne a la población en su conjunto. Las encuestas de hogares se pueden utilizar también para períodos de referencia largos, como un mes o un año, aunque en este caso se plantean algunas dificultades suplementarias en cuanto a la formulación de los conceptos relativos a las horas de trabajo, en particular cuando los valores varían considerablemente durante el período (por ejemplo, cuando se miden las horas efectivamente trabajadas).

30. Al menos, las encuestas de hogares se prestan adecuadamente para recopilar información sobre los conceptos relativos a las horas de trabajo que se remiten a fuentes oficiales o administrativas, y que tal vez no es conocida por los encuestados.

31. Por lo que se refiere a la medición de los insumos aportados por los trabajadores a la producción, las encuestas de hogares no suelen abarcar exactamente la cobertura de las cuentas nacionales y las estadísticas de producción con respecto a todas las horas de trabajo efectuadas en las unidades económicas domésticas. Las personas que trabajan pero que no residen en el país, o que residen habitualmente en hogares institucionales quedan o pueden quedar excluidas del ámbito de las encuestas basadas en los hogares.

32. En los cuestionarios, antes de las preguntas sobre el tiempo de trabajo, debería hacerse constar claramente la situación en el empleo y el eventual pluriempleo de los encuestados, datos que pueden servir como filtro de selección y orientación para pasar a las distintas secuencias de preguntas sobre el tiempo de trabajo. En efecto, a los encuestados les resulta más fácil recordar las variables que se refieren a los contratos de trabajo o a las situaciones más corrientes, sobre todo en el marco de las entrevistas indirectas. Este enfoque es una buena base para formular preguntas específicas relativas a las ausencias, las horas extraordinarias y las horas efectivamente trabajadas en el período de referencia. En lo que atañe a las personas con pluriempleo, los datos sobre las horas de trabajo deberían recopilarse con respecto a cada trabajo por separado, o al menos con respecto al empleo principal y a los demás empleos considerados en conjunto. Pese a que esto conlleva un mayor número de preguntas, por otra parte debería facilitar las respuestas de los encuestados.

33. La adopción de diferentes enfoques pudiera ayudar a mejorar la calidad de los datos sobre las horas efectivamente trabajadas y a reducir los errores derivados de los fallos de memoria y de las respuestas imprecisas de los encuestados. Un enfoque consiste en hacer las preguntas sobre las horas de trabajo con respecto a cada día por separado, pero no respecto a toda la semana, y las preguntas sobre el empleo principal y cada uno de los demás empleos, también con respecto a cada día. Otro consiste en calcular las horas efectivamente trabajadas basándose en las respuestas a las preguntas sobre las horas habitualmente trabajadas, tomando en cuenta luego las eventuales horas extraordinarias y horas de ausencia durante la semana de referencia.

34. Las encuestas o los módulos especializados sobre la fuerza de trabajo pueden servir para recopilar algunos componentes detallados de las diferentes modalidades de horas de trabajo y de la ordenación del tiempo de trabajo en el marco del empleo, y posiblemente al margen de éste en lo que atañe a la prestación no pagada de servicios de no mercado. Para facilitar la medición de los distintos conceptos del tiempo de trabajo, se recomienda incluir secuencias de preguntas separadas, por una parte, para los trabajadores independientes (y para quienes prestan servicios no pagados de no mercado) y por otra, para los trabajadores asalariados, así como los componentes más complejos del tiempo de trabajo, como las horas extraordinarias, el trabajo a domicilio, las pausas breves y las ausencias del trabajo. Además, esta información puede mejorar indirectamente la medición de las horas de trabajo de algunos grupos de personas con empleo.

35. A fin de que en los datos queden reflejadas las variaciones estacionales y los efectos de calendario sobre las horas efectivamente trabajadas, se puede aumentar la frecuencia de la encuesta o la repartición de las muestras de la encuesta a lo largo del año, en vez de ampliar el período de referencia, ya que un período de referencia corto permite reducir los errores de medición resultantes de los fallos de memoria de los encuestados.

36. Si en la compilación de las cuentas nacionales se opta por utilizar los datos sobre las horas efectivamente trabajadas recopilados en las encuestas de hogares, será importante garantizar su coherencia con los datos clasificados por rama de actividad económica y por sector institucional que se obtienen de las encuestas de establecimiento o de los registros administrativos.

37. Las encuestas sobre el uso del tiempo son muy eficaces para obtener información detallada sobre el tiempo dedicado a todo tipo de actividades productivas realizadas en el empleo o en la prestación no pagada de servicios de no mercado, durante períodos de referencia cortos. Cuando el registro de las actividades es exhaustivo, éstas pueden convertirse en una base fiable para obtener información sobre las horas efectivamente trabajadas, así como sobre algunos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y son más adecuadas para obtener mediciones de buena calidad sobre las horas de ausencias del trabajo.

38. En lo concerniente a las personas y la economía en su conjunto, los métodos de recopilación de datos sobre el uso del tiempo arrojan menos errores de medición cuando se aplican a las horas efectivamente trabajadas. Esto es particularmente importante para algunos empleos independientes (a menudo ocupados por mujeres), los cuales pudieran ser omitidos de los cómputos sobre el empleo convencional, debido a que las horas de trabajo en esos empleos se consideran atípicas, irregulares, menos reguladas o menos intercambiables con las actividades que se llevan a cabo cerca del domicilio.

39. El aprovechamiento de las encuestas sobre el uso del tiempo como única fuente para la recopilación de las estadísticas del tiempo de trabajo puede verse restringido a raíz de su periodicidad, no anual o simplemente irregular, del pequeño tamaño de las muestras, de la gran carga de trabajo que supone el tratamiento de las respuestas y del costo elevado de la recopilación de datos. Estas encuestas pueden ser importantes para evaluar y comparar datos de calidad sobre las horas efectivamente trabajadas, mejorar los cuestionarios y ajustar los datos relativos a determinados grupos de población que se obtengan en otras encuestas de hogares.

40. Pese a que, desde una perspectiva conceptual, es posible obtener mediciones del tiempo de trabajo más precisas a partir de las encuestas especializadas basadas en los hogares, los censos de población también permiten medir algunos conceptos relativos a las horas de trabajo. De acuerdo con las recomendaciones contenidas en el *Manual sobre recolección de datos relativos a las características económicas en los censos de población*, preparado conjuntamente por las Naciones Unidas y la OIT, en los cuestionarios de los censos se podría incorporar como mínimo una pregunta con respecto a las horas efectivamente trabajadas durante un período breve que termine justo antes de la fecha de referencia del censo, o con respecto a las horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto similar, pregunta que se referiría únicamente al empleo o la actividad económica principal. La precisión de las mediciones se incrementaría con la inclusión de una serie

más completa de preguntas sobre cada concepto, o si se logran obtener los datos de las horas de trabajo correspondientes a cada día y a cada empleo o actividad. Ahora bien, es posible que, en general, en las operaciones de los censos de población no se disponga del tiempo de entrevista ni del espacio en el cuestionario que harían falta para ampliar las preguntas. En caso de que los censos sean la única fuente de datos disponible, y habida cuenta de que los censos tienen la ventaja de proporcionar estimaciones sobre el tiempo de trabajo para áreas geográficas pequeñas y grupos de población reducidos, se recomienda la inclusión de por lo menos una pregunta sobre el tiempo de trabajo.

Encuestas basadas en los establecimientos

41. Las encuestas de establecimiento son un método adecuado para obtener datos de buena calidad y aprovechables, principalmente con respecto a los conceptos del tiempo de trabajo relacionados con los pagos y los contratos de trabajo, y también a algunas modalidades oficiales de ordenación del tiempo de trabajo, en ámbitos que abarcan el total o subconjuntos de las personas asalariadas y de los establecimientos. Por regla general, se trata de las horas pagadas, las horas extraordinarias, las horas contractuales y las horas de ausencia del trabajo (no pagadas, pero registradas a efectos del cálculo de derechos). Asimismo, pudiera ser posible también la obtención de datos sobre las horas normales y las horas efectivamente trabajadas.

42. Los datos sobre el tiempo de trabajo obtenidos en las encuestas de establecimiento se refieren generalmente a empleos o, expresados como promedios, a grupos de empleos en la unidad económica de que se trate, y no a personas. Los datos promediados relativos a grupos de empleos deberían resultar adecuados para la recopilación de estadísticas sobre el tiempo de trabajo en empleos de corta duración.

43. Es posible que las horas de trabajo contractuales no sean registradas por los establecimientos según un cómputo exacto de horas, sino como porcentaje de un empleo a tiempo completo. En general, los establecimientos saben cuál es el número de horas que constituyen un tiempo completo en los diferentes empleos, número que, cuando procede, puede corresponder a las horas normales de trabajo.

44. En el entendido de que todas las horas contractuales que se cumplen son pagadas, a efectos del cálculo de las horas pagadas se podrá agregar a las horas contractuales el número de horas extraordinarias pagadas no previstas en el contrato, menos el número de horas de ausencia no pagadas. Se recomienda que cada uno de los elementos figure en el cuestionario y que los datos correspondientes se presenten por separado, no sólo como medio de verificación de la calidad de la medición, sino para permitir que los estadísticos calculen el concepto en caso de que no lo haga el empleador.

45. Si los datos relativos a los conceptos de las horas de trabajo no se recopilan de forma específica, en el cálculo del tiempo de trabajo se podrán utilizar otros datos, como el número de asalariados empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, y datos relativos a las tasas de salario y los ingresos salariales.

46. Incluso cuando los establecimientos no puedan dar cuenta de las horas de trabajo de todos los grupos de asalariados, como el personal directivo o las personas que no son remuneradas por hora, las cifras del nivel no incluyente, aunque sean parciales, pueden resultar útiles para reflejar las variaciones.

47. Las encuestas de establecimiento no permiten obtener los datos correspondientes a las horas de trabajo en algunas de las modalidades más atípicas de empleo, como el trabajo ocasional. A fin de obtener una cobertura de población total, habrá que disponer de estimaciones de las horas efectivamente trabajadas por las personas no comprendidas en estas encuestas, recurriendo a fuentes como las estadísticas basadas en los hogares o las estadísticas administrativas pertinentes.

Registros administrativos

48. Los registros administrativos que contienen información sobre el tiempo de trabajo de las personas comprendidas en los archivos administrativos son, por su misma naturaleza, de acceso restringido. Tal información es útil, en particular, en lo relativo a conceptos como las horas contractuales previstas en los contratos de trabajo individuales, las horas normales de trabajo, incluidos los datos sobre los derechos de la licencia estipulados en los convenios colectivos o la legislación, y las ausencias compensatorias. 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 las personas en busca de empleo.

49. Los informes que los establecimientos preparan basándose en los registros administrativos suelen referirse a las horas contractuales. Estas no podrán expresarse en número de horas, sino únicamente en grupos de horas, en porcentaje de las horas normales de trabajo a tiempo completo o en unidades de tiempo completo/tiempo parcial. Las entidades encargadas de las pensiones y las prestaciones sociales registran las cotizaciones pagadas al sistema, reflejando así las horas normales de trabajo o las horas pagadas por el sistema, o las horas de ciertas ausencias, por ejemplo, a causa de enfermedad. Aunque los registros de la renta y de la tributación no suelen contener información sobre los conceptos mismos del tiempo de trabajo, el cálculo de las horas pagadas y las horas de ausencia puede hacerse con los datos recopilados sobre el ingreso procedente del empleo y las prestaciones sociales en dinero, en combinación con los datos de las encuestas.

50. Los datos de los registros administrativos son generalmente útiles para verificar y corregir o ajustar los datos aportados por los establecimientos o por las encuestas basadas en los hogares.

51. La coordinación entre las autoridades estadísticas y las autoridades administrativas es indispensable para lograr una utilización óptima, a efectos estadísticos, de la información administrativa sobre el tiempo de trabajo.

Mediciones compiladas

Total de horas efectivamente trabajadas

52. Se entiende por *total de horas efectivamente trabajadas* la suma total de las *horas efectivamente trabajadas* por todas las personas en todos los empleos durante un período de referencia determinado, ya sea corto o largo. Esta medición derivada se conoce también como «volumen de trabajo» o «insumo laboral».

53. 1) En las encuestas basadas en los hogares, el total de las horas efectivamente trabajadas se puede medir a nivel agregado con respecto a un período de referencia largo, por medio de una encuesta que cubra todo el período de referencia largo, de manera análoga a las encuestas continuas. La acumulación de estimaciones de las horas efectivamente trabajadas y su ajuste a fin de tener en cuenta los días fuera del período de referencia, cuando proceda, permite obtener el total de horas efectivamente trabajadas para el período de referencia más largo.

2) Por lo que se refiere a las encuestas de hogares no continuas, la elección de un período de referencia determinado implica que se han de extrapolar datos a los períodos que no están directamente cubiertos por la encuesta. Cuando se trata de encuestas realizadas sólo unas pocas veces durante un período de referencia largo, 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 normas sobre el tiempo de trabajo especificadas en la legislación, los convenios colectivos y los laudos arbitrales, así como los datos sobre horas de trabajo provenientes de otras fuentes estadísticas.

3) Las estimaciones de las *horas efectivamente trabajadas* calculadas a partir de las encuestas de hogares deben complementarse con estimaciones de las *horas efectivamente trabajadas* por las personas con empleo que residen en el extranjero y que están ocupadas en unidades domésticas. En cambio, deberían excluirse las horas efectuadas por las personas con empleo que residen en el país pero que trabajan en unidades extranjeras. Si se incluyen las horas dedicadas a la prestación no pagada de servicios, habrá que añadir las estimaciones correspondientes.

54. 1) Cuando las estadísticas están basadas en encuestas de establecimiento o en registros administrativos, la compilación del *total de horas efectivamente trabajadas* comenzará por lo general con las *horas pagadas*, las *horas contractuales* o las *horas habitualmente trabajadas*, que deben transformarse en horas efectivamente trabajadas.

2) Los cálculos dependerán de los elementos de datos disponibles:

$$a) \quad \text{total de horas efectivamente trabajadas} = \text{horas pagadas} + \text{horas no pagadas} \\ - \text{horas de ausencia pagadas}$$

b) $total\ de\ horas\ efectivamente\ trabajadas = horas\ contractuales + horas\ extraordinarias\ no\ contractuales - horas\ de\ ausencia$

c) $total\ de\ horas\ efectivamente\ trabajadas = horas\ habitualmente\ trabajadas + horas\ extraordinarias\ ocasionales - horas\ de\ ausencia\ ocasionales$

- 3) Cuando el período de referencia de la encuesta de establecimiento o del registro sea más corto que lo requerido, deberían incluirse datos obtenidos de observaciones repetidas (recopilación continua), si ello es posible.
- 4) Si estas fuentes de datos no cubren el período de referencia largo requerido, habrá que extrapolar datos para los períodos que falten, así como, en principio, para todos los elementos que se utilicen para calcular las *horas efectivamente trabajadas* a partir de las *horas pagadas* o de las *horas contractuales*.
- 5) A fin de que las estadísticas basadas en los establecimientos tengan una cobertura de población total, deben complementarse con estimaciones de las *horas efectivamente trabajadas* por los asalariados en unidades que quedan fuera de su ámbito de aplicación, como los pequeños establecimientos, las unidades agrícolas o informales y las unidades que prestan servicios no pagados de no mercado, y con estimaciones de todos los trabajadores independientes. Cuando se estimen los totales de estos otros grupos, se debería tener en cuenta que el nivel de sus horas de trabajo pudiera ser sistemáticamente diferente del que se registre en las unidades de la encuesta (por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia, cuyos horarios de trabajo son a menudo más largos que los horarios de los trabajadores asalariados).

55. Será preciso explicar, y cuando sea posible, corregir, las limitaciones relacionadas con la calidad de la medición de las *horas efectivamente trabajadas*, así como otros aspectos más generales de la calidad de la fuente o fuentes estadísticas utilizadas. En principio, las limitaciones generales que se refieren a conceptos relativos a las horas de trabajo se aplican también a otros tipos de datos procedentes de los registros y las encuestas de establecimiento, como los datos sobre la producción. Para producir un conjunto coherente de datos sobre el total de *horas efectivamente trabajadas* destinado a las cuentas nacionales, se recomienda utilizar los mismos métodos empleados para superar las citadas limitaciones.

Horas anuales efectivamente trabajadas

56. 1) Las horas anuales efectivamente trabajadas son el promedio de las *horas efectivamente trabajadas* por [unidad] durante un período anual, el cual puede ser el año civil.

- 2) Las horas anuales son la medición de los insumos laborales incorporados a la producción. Habida cuenta de que los métodos de cálculo de las horas anuales son por lo general complejos, la compilación de las mismas debería efectuarse en consonancia con la presente resolución.

57. Debería tenerse en cuenta la influencia de factores tales como el tamaño de la población y el volumen de horas, lo cual se consigue mediante la compilación de promedios. Los promedios pueden calcularse utilizando denominadores diferentes (que en cada caso deben ser coherentes con la variable indicada en el numerador, a saber, el número total de personas respecto de las cuales se han contabilizado las horas). El denominador puede ser:

- a) el número medio de personas empleadas por semana, durante el año. De ser necesario, deberían hacerse extrapolaciones para cubrir todas las semanas e incluirse una indicación al respecto;
- b) el número medio de empleos durante el año. La obtención de datos sobre el empleo será más fácil en los países que utilizan como base las encuestas de establecimiento. En lo que atañe al denominador, los empleos arrojarán cifras más elevadas que el número de personas empleadas si se calculan las medias semanales. Los datos obtenidos mediante las encuestas de establecimiento para los distintos períodos de referencia entorpecen la comparabilidad si no se pueden convertir a un período de referencia común;
- c) el número medio de habitantes en la población durante el año. Esta cifra suele estar disponible en los países, y las diferencias en cuanto a las fechas de referencia no son tan importantes como en el caso de las estadísticas del empleo con respecto a las personas o los empleos, que se compilan a partir de las encuestas de hogares o de establecimientos.

58. Si el denominador usado en el cálculo de la media son las personas con empleo, en la tasa que se obtenga influirán el número de *horas contractuales* o de *horas habitualmente trabajadas*, el número de *horas de ausencia* a corto y largo plazo y el número de *horas extraordinarias* que se registren entre el promedio de personas con empleo por semana. Si la variable del denominador es el número de empleos, dado que todos los empleos tienen la misma ponderación, en la tasa que se obtenga influirán el número de empleos a tiempo completo y a tiempo parcial que haya en la economía, el número distintivo de *horas contractuales* comparado con el de *horas habitualmente trabajadas*, así como las *horas de ausencia* a corto y largo plazo y las *horas extraordinarias*.

59. La elección del denominador para el cálculo dependerá de la disponibilidad de datos, de la finalidad analítica y de la comparabilidad entre países. Todos estos factores requieren una evaluación por parte de la autoridad que produzca o publique las estadísticas.

Tabulación de los datos

60. Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo que se compilan para determinar la productividad del trabajo en un sector dado tienen que ser clasificadas por rama de actividad económica. Por ello, deberían utilizar clasificaciones sectoriales y de rama de actividad económica compatibles con las estadísticas de producción, de ser posible en concordancia con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económica (CIIU).

61. A efectos de los análisis del mercado de trabajo con arreglo a los diferentes conceptos relativos al tiempo de trabajo, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo deberían guardar relación con las características de las personas y clasificarse por sexo y con respecto a determinados grupos de edad y niveles de educación. Asimismo, habría que tabular en toda la medida de lo posible otras características demográficas, sociales y económicas significativas que revisten importancia para los usuarios, como los grupos ocupacionales, los sectores institucionales, las ramas de actividad económica, una categoría relativa al sector informal o el empleo informal, según proceda, y las categorías de la situación en el empleo.

62. En lo que concierne a las clasificaciones cruzadas por rama de actividad económica, ocupación, sector institucional, situación en el empleo y sector/empleo informal, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo deberían hacer referencia al empleo principal. Por empleo principal se entiende aquél en el que se registran los valores promedio más elevados para las variables «horas contractuales» u «horas habitualmente trabajadas».

63. Las estadísticas sobre el número total de horas de trabajo deberían incluir las horas dedicadas a todos los empleos que tengan los trabajadores. Para evitar el doble cómputo de las horas efectivamente trabajadas por las personas en situación de pluriempleo simultáneo, y en función de si las horas directas producen o no dos resultados diferenciados, las horas de trabajo deberían asignarse al empleo principal.

64. Las mediciones del tiempo de trabajo en que se usa el empleo como unidad estadística para los conceptos relativos a las horas de trabajo pueden agruparse con respecto a los empleos, las personas, los hogares y los establecimientos. Los datos relativos a la organización del tiempo de trabajo no pueden agruparse de la misma manera. Las unidades estadísticas pueden describirse en función de las diferentes características de la ordenación del tiempo de trabajo y por grupos de acuerdos específicos.

65. En los contextos nacionales, la distribución de las estadísticas de las personas con empleo o las personas que prestan servicios no pagados de no mercado hecha en función del número de horas de trabajo debería tabularse y presentarse de forma detallada, en toda la medida de lo posible, teniendo en cuenta los umbrales de horas específicos que se fijan en la legislación, etc.

66. A fin de poner de relieve las cuestiones de la equidad de género y de la conciliación de la vida laboral y familiar para fines de políticas públicas, es fundamental que el tiempo de trabajo se clasifique por variables como el estado civil, la presencia de personas a cargo o de acompañantes (niños pequeños, ancianos y otras personas que requieren cuidados) y las horas de trabajo de otros miembros del hogar o de todos ellos.

67. Al objeto de compilar una información completa sobre la ordenación del tiempo de trabajo, los países deberían determinar respecto de qué aspectos o variables de la ordenación del tiempo de trabajo a nivel nacional es posible y conveniente producir estadísticas destinadas al

análisis del mercado de trabajo, así como al estudio de las diferencias entre los dispositivos de organización aplicados en el empleo asalariado, el empleo independiente o la prestación gratuita de servicios de no mercado, y de factores tales como la naturaleza de sus requisitos, el grado de control que los trabajadores y los empleadores tienen sobre dichos dispositivos, etc.

68. Las estadísticas sobre las ausencias laborales correspondientes a los períodos de descanso, como los días feriados, las vacaciones anuales o las licencias compensatorias pueden tabularse por separado, para diferenciarlas con fines prácticos de las horas de ausencia del trabajo por motivo de enfermedad, huelga o cierre patronal, interrupciones técnicas del trabajo, etc.

69. 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.

Divulgación de la información a nivel internacional

70. A los efectos de la presentación de informes internacionales sobre las estadísticas del tiempo de trabajo, los países deberían divulgar, como mínimo, el número total de horas efectivamente trabajadas por persona empleada, con respecto a un período de referencia de una semana y, cuando sea posible, de un año. Valga señalar que la divulgación de informes sobre los conceptos cuya recopilación sea quizás más fácil, como las estadísticas sobre las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas, puede permitir la comparación entre países, a condición de que se utilicen conjuntos de datos basados en un mismo tipo de método de recopilación y en una misma cobertura de los sectores, las ramas de actividad económica y los grupos de personas con empleo.

71. Los elementos mínimos indispensables para efectuar comparaciones internacionales significativas son las horas de trabajo por rama de actividad económica, por sector institucional y por situación en el empleo. A fin de aportar una descripción más completa de los insumos laborales incorporados a la producción, los países deberían esforzarse también por divulgar las estadísticas sobre el tiempo de trabajo que se recopilen con respecto a otras variables, como el nivel de estudios, la ocupación y el tipo de organización del tiempo de trabajo. Esto permitirá comprender los nexos entre la composición del trabajo y las horas efectivamente trabajadas, así como la ordenación del tiempo de trabajo en relación al proceso de producción.

72. El desglose de las estadísticas sobre el empleo en función de los conceptos relativos al tiempo de trabajo, como el número de horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto, debería efectuarse por segmentos de cinco horas de duración, con inicio en cero horas, una a cinco horas, seis a diez horas, etc., hasta llegar a 61 horas o más, inclusive.

73. La complejidad de la computación de las horas anuales efectivamente trabajadas incidirá en la calidad de las estimaciones y, por tanto, también en su comparabilidad internacional. Para los efectos de la divulgación a nivel internacional, el denominador de uso más corriente para las horas anuales efectivamente trabajadas será el número promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por las personas con empleo. Los países deberían esforzarse por divulgar, al menos, esta estimación nacional de las horas anuales.

74. En el caso de que entre los grupos de personas, las categorías de trabajadores o las distintas formas de organización del tiempo de trabajo haya diferencias significativas con respecto a las horas anuales efectivamente trabajadas, será importante que las estadísticas se presenten por separado.

75. Dado que los cambios en las tendencias pudieran ser más comparables que los cambios en las estimaciones de los niveles, los países podrían considerar la posibilidad de producir datos en forma de índices. El suministro de información precisa sobre las fuentes estadísticas y los métodos de cálculo que se seleccionen para producir estas complejas estimaciones reviste una importancia especial, por lo que dicha información debería incluirse en la difusión de los resultados.

76. Con el fin de mejorar su comparabilidad internacional, las estadísticas sobre las ausencias del trabajo que se divulguen a nivel internacional deberían clasificarse según el motivo de la ausencia, con arreglo a la tipología de las ausencias que se recomienda en la presente Resolución, y también, en la medida de lo posible, según el motivo principal y según todos los motivos.

77. Cuando los conceptos y definiciones sobre el tiempo de trabajo que se utilicen en un país difieran de los que figuran en la presente Resolución, se deberían llevar a cabo estudios periódicos con el fin de detectar y hacer constar las eventuales diferencias entre las estadísticas resultantes

según los conceptos y definiciones nacionales y las que se hubieran obtenido si se hubieran aplicado los conceptos y definiciones internacionales. En particular, cuando las estadísticas de las horas de trabajo recopiladas correspondan a concepto de horas pagadas, se deberían realizar estudios a fin de determinar cuál es para cada rama de actividad económica la razón entre el concepto nacional y el número de horas efectivamente trabajadas, calculada según la definición contenida en la presente Resolución.

78. Los países que también midan el tiempo de trabajo en la prestación no pagada de servicios de no mercado deberían compilar y divulgar por separado dichas estadísticas, a fin de distinguirlas de las estadísticas correspondientes a las actividades comprendidas en la frontera de producción definida por el Sistema de Cuentas Nacionales, o compilarlas de otra manera tal que haga posible esta distinción.

79. Con el fin de mejorar la comparabilidad y transparencia de las estadísticas que se difundan 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:

- 1) las diferencias entre las definiciones estadísticas internacionales y nacionales del tiempo de trabajo, de haberlas;
- 2) las diferencias entre las definiciones estadísticas nacionales con respecto a las definiciones jurídicas y administrativas vigentes en el país;
- 3) el tipo de ajustes realizados para llegar a calcular estimaciones que correspondan a los conceptos estadísticos analíticos e internacionales, y en particular los estudios que se hayan llevado a cabo para determinar con respecto a las estadísticas sobre las horas pagadas, en cada rama de actividad económica, la razón entre el concepto nacional y el número de horas efectivamente trabajadas, calculado según la definición contenida en la presente Resolución.

80. Todas las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, y la información metodológica asociada, deberían compilarse y producirse con arreglo a 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.

Apéndice

Ordenación del tiempo de trabajo

1. Ordenación del tiempo de trabajo es la expresión con la que se designa una combinación de características mensurables relativas a la organización (duración, variación) y la programación (incluida la flexibilidad) de las horas de trabajo en empleos cuya duración es de un día, una semana u otro período más largo.

2. Las características de la ordenación del tiempo de trabajo son un reflejo de:

- 1) su organización, que varía con respecto a una norma basada en las circunstancias nacionales, y en particular de las desviaciones con respecto a esta norma, como, por ejemplo, la mayor o menor duración de los horarios diarios o semanales, o el mayor o menor número de días de trabajo por semana con respecto a la norma prevista para un período de referencia corto, o de una parte del año de trabajo durante un período de referencia largo (un año), y las variaciones que se producen cada día, semana o mes, o las diferencias en cuanto a las horas de entrada y de salida del trabajo, que varían según los días, semanas o meses;
- 2) su programación, la cual, además de un número esencial de horas o días de trabajo, prevé también el trabajo nocturno o en fines de semana, los horarios flexibles o el trabajo sólo durante períodos en que es efectivamente necesario.

3. Estas características se aplican también a formas de organización especial o poco usual. La ordenación del tiempo de trabajo descrita en el párrafo 9 de este apéndice puede tener el carácter de acuerdo formal, explícito o implícito.

4. La ordenación del tiempo de trabajo se aplica a las personas que ocupan un empleo asalariado con arreglo a un contrato de trabajo, explícito o implícito, en el cual se ha estipulado un sistema de tiempo de trabajo determinado, o a las personas sujetas a un sistema establecido en el marco de la legislación, de convenios colectivos o de laudos arbitrales.

5. La ordenación del tiempo de trabajo se aplica también a las personas con empleo independiente y a las que prestan servicios no pagados de no mercado, las cuales definen su propio sistema de tiempo de trabajo sobre la base de sus necesidades personales o de las necesidades propias de la actividad laboral.

6. La ordenación del tiempo de trabajo puede variar según las circunstancias nacionales, y en particular en función de las diferencias en cuanto a las normas y la organización institucionales. Las estadísticas sobre la ordenación del tiempo de trabajo son útiles para fines nacionales, aunque tal vez no sean fácilmente comparables a nivel internacional.

7. La producción de estadísticas sobre la ordenación formal del tiempo de trabajo puede ser más pertinente en los países donde la terminología y las prácticas establecidas están razonablemente bien reguladas o normalizadas, y donde el número de personas a las que se aplica dicha ordenación es significativo.

8. A fin de disponer de una información completa sobre la ordenación del tiempo de trabajo, las estadísticas deberían referirse a: i) el número de personas con empleo y el número de establecimientos comprendidos en cada tipo de ordenación del tiempo de trabajo, y ii) el número de personas en las que inciden las diversas características de la ordenación del tiempo de trabajo de que se trate. Los países pudieran considerar que es conveniente elegir, entre los distintos tipos de ordenación del tiempo de trabajo que se aplican en sus economías respectivas, cuáles son las formas de ordenación respecto de las cuales es importante y factible producir estadísticas separadas.

9. A continuación se describen, con arreglo a las características definidas en la presente Resolución, las distintas formas de ordenación del tiempo de trabajo que pudieran prestarse a las consultas, en particular, con fines de comparación a nivel internacional.

Organización (duración y variación)

- 1) *Sistema de horas anualizadas*, que se caracteriza 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 de las horas de trabajo, la distribución del número de horas de trabajo a lo largo del año suele ser predeterminado 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) *Sistema de semana de trabajo comprimida*, que se caracteriza por la organización de las horas de trabajo durante menos días de lo que se considera una semana de trabajo normal o estándar; por ejemplo, la inclusión del trabajo en los fines de semana puede dar lugar a una reducción del número de horas de trabajo durante los días hábiles de la semana.
- 3) *Sistema de horarios mínimos y máximos*, que se caracteriza por un número variable de horas efectivamente trabajadas y pagadas, en función de las necesidades de la producción o de la prestación de servicios, pero con una garantía de un número mínimo y máximo de horas que se trabajarán por período de referencia.
- 4) *Sistema de trabajo a tiempo parcial*, que se caracteriza por el trabajo en un número de horas normales inferior al número de horas que efectúan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).
- 5) *Sistema de horas extraordinarias habituales*, que se caracteriza por el trabajo en un número de horas superior a las horas contractuales o las horas normales de trabajo, con compensación por el empleador.
- 6) *Sistema de horas escalonadas y de horas en bloque*, que se caracteriza por la aplicación de distintas horas de inicio y de finalización de las jornadas de los trabajadores a título individual o por grupo, en torno al cumplimiento de horas de trabajo básicas obligatorias.
- 7) *Sistema de cuentas de tiempo de trabajo*, que se caracteriza por la posibilidad de acumular las horas de trabajo, las cuales pueden ser compensadas en un período posterior con el disfrute de licencias prolongadas.

Programación (incluida la flexibilidad)

- 8) *Sistema de horas flexibles*, que se caracteriza por la posibilidad de programar un diario de semana y horas de trabajo fuera del «núcleo» de horas durante las cuales la presencia en el lugar de empleo es obligatoria. Las horas trabajadas además de las horas de trabajo contractuales de la semana (o mes), pueden tomarse como licencia durante semanas o meses, ulteriores a menudo dentro de un plazo determinado y con sujeción a un número máximo de horas.
- 9) *Sistema de servicio en disponibilidad o de cero horas*, que se caracteriza por la inexistencia de un programa fijo de horas contractuales; en cambio, las personas deben estar disponibles para, previa convocación en un plazo convenido, trabajar durante un número de horas que el empleador determinará según su discreción dentro de los límites legales o los límites que se hayan establecido por contrato.
- 10) *Sistema de trabajo por turnos*, que 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 funcione durante más tiempo que el de la duración de las horas de trabajo de las personas. Las personas 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.