



SEPTIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Delinear una estrategia respecto a la acción
que podría emprender la OIT en materia
de tiempo de trabajo**

1. El tiempo de trabajo polariza el actual debate relativo a las políticas sociales y económicas que resultarían adecuadas en un mundo globalizado. Trátase en efecto, junto con los sueldos y las condiciones laborales, de un factor decisivo tanto en aras del crecimiento económico como del bienestar de los trabajadores, y como tal resulta ser uno de los principales objetivos programáticos de las economías modernas. La actividad normativa de la OIT en el ámbito de las horas de trabajo y cuestiones conexas como el descanso semanal, las vacaciones retribuidas o el trabajo nocturno, queda recogida en un *corpus* de 35 convenios y 16 recomendaciones adoptados entre 1919 y 2005. Unos 77 años separan la adopción de los primeros instrumentos (Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4) (desechado) y Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)), de la adopción del más reciente (Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)). La dispersión normativa en materia de tiempo de trabajo ha suscitado creciente preocupación y las propuestas con miras a su revisión o consolidación están cobrando un grado de apoyo considerable.
2. En el presente documento se analizan las actuaciones que cabría emprender para dar curso a las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la pertinencia actual de las normas de la OIT relativas a las horas de trabajo, según quedó reflejado tanto en el Estudio general respecto al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), como en el subsiguiente examen de dicho Estudio ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Después de dar un breve repaso a la evolución registrada en el último decenio en la normativa referente al tiempo de trabajo, en el presente documento se reseñan las opiniones expresadas sobre el particular durante la discusión mantenida este año por la Conferencia, con especial hincapié en la dirección que en este ámbito podría tomar la futura acción de la OIT.

Antiguas iniciativas y decisiones en materia de política normativa

3. La cuestión de la revisión de las normas de la OIT referentes a las horas de trabajo, en particular de los Convenios núms. 1 y 30, relativos respectivamente a las horas de trabajo en la industria, por una parte, y en el comercio y las oficinas, por otra, suscitó extensas discusiones en los últimos años. El debate se centró en el entendimiento de que esos instrumentos, por muy pertinentes que resultasen todavía en determinados aspectos, habían dejado de reflejar cabalmente la realidad contemporánea, por lo que debía considerarse en serio la posibilidad de revisarlos. Ahora bien, la falta de consenso ha frustrado hasta ahora todo intento de explorar o acordar un cauce eventual para la acción futura de la OIT sobre las cuestiones relativas al tiempo de trabajo.
4. En octubre de 1993 se convocó una Reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo para que examinase y posiblemente adoptase un repertorio de recomendaciones prácticas sobre ese tema, y para que debatiese acerca de las actuaciones que en consecuencia podría llevar a cabo la OIT, como la posibilidad de revisar las normas internacionales del trabajo aplicables en ese ámbito. La cuestión resultó ser particularmente compleja y los debates sumamente difíciles, de forma que la Reunión de expertos no pudo adoptar por consenso un repertorio de recomendaciones prácticas o conclusiones sobre el contenido del proyecto que presentara a la Oficina¹. Respecto a la acción futura sobre el tiempo de trabajo, la Reunión de expertos concluyó que la OIT debía, con un alto grado de prioridad, seguir ampliando sus actividades de recolección y difusión de información sobre cuestiones relativas al tiempo de trabajo, además de seguir impartiendo información, y de seguir perfeccionando las estadísticas en este campo.
5. Las numerosas normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo fueron analizadas con detenimiento por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, constituido por el Consejo de Administración en noviembre de 1995 para que determinase la necesidad de revisar los convenios y recomendaciones adoptados antes de 1985, con la salvedad de los convenios fundamentales y prioritarios. Del pormenorizado examen que realizó este Grupo de Trabajo, el Consejo de Administración concluyó que el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) y el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), correspondían a la actualidad, por lo que invitó a los Estados Miembros a que examinasen la posibilidad de ratificarlos². El Consejo de Administración también decidió invitar a los Estados Miembros que habían ratificado el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) o el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101), a que se planteasen la posibilidad de ratificar también el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)³. Después de examinarse el Convenio núm. 132, el Consejo de Administración decidió mantener el *statu quo* al respecto⁴.

¹ Véase *Informe de la Reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo* (Ginebra, 11-19 de octubre de 1993), MEWT/1993/8, pág. 35.

² Véase documento GB.268/LILS/5 (Rev.1), marzo de 1997, párrafos 71 y 72.

³ Véanse los documentos GB.267/LILS/4/2 (Rev.), noviembre de 1996, párrafo 35, y GB.268/LILS/5 (Rev. 1), marzo de 1997, párrafo 75.

⁴ Véase documento GB.279/LILS/3 (Rev.1), párrafo 50. El Grupo de Trabajo no examinó el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), por haberse adoptado después de 1985 y haberse considerado por tanto de actualidad.

6. En lo relativo a las horas de trabajo, el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas reconsideró los Convenios núms. 1 y 30 en su tercera reunión, celebrada en noviembre de 1996. Según la propuesta inicial de la Oficina, el Grupo de Trabajo podía recomendar al Consejo de Administración que examinase la posibilidad de inscribir la cuestión de la organización del tiempo de trabajo para discusión general en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia, y también con el objetivo de precisar las eventuales necesidades de revisión de esos dos Convenios y, llegado el caso, de otros instrumentos relativos a la duración del trabajo (o de considerar otras soluciones apropiadas con el mismo fin, como una discusión en el seno del Consejo de Administración, una reunión de expertos, etc.)⁵. Después de un intercambio de opiniones sumamente contrastadas acerca de la conveniencia de celebrar sobre el particular una discusión general en la Conferencia, el Grupo de Trabajo terminó refrendando la idea de que se elaborase un nuevo estudio general sobre la cuestión, en virtud del artículo 19 de la Constitución. Con base en la recomendación del Grupo de Trabajo, el Consejo de Administración decidió invitar a los Estados Miembros a presentar memorias en cumplimiento del artículo 19 de la Constitución con respecto a los Convenios núms. 1 y 30 y solicitó a la Comisión de Expertos que realizase en consecuencia un estudio general sobre este tema⁶.

Estado actual del debate

7. En diciembre de 2004, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones culminó su Estudio general sobre el curso dado en la legislación y la práctica a los Convenios núms. 1 y 30. Realizó esta labor con base en la información facilitada por 84 países en virtud de la citada decisión del Consejo de Administración, en los comentarios comunicados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en las memorias presentadas a tenor de los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT por aquellos Estados Miembros que no habían ratificado uno u otro Convenio⁷. En sus conclusiones, la Comisión de Expertos opinó que aunque «establecer normas mínimas relativas a la duración del trabajo sigue siendo una cuestión importante y pertinente, [...] los cambios ocurridos desde la adopción de esos dos instrumentos justifican su revisión» (párrafo 328), y que «hay elementos de los convenios que son claramente obsoletos» (párrafo 322). La Comisión también destacó que «es aún más necesario poder contar con normas aceptadas en el plano internacional sobre las horas de trabajo, pues la globalización requiere la elaboración y la aplicación de «reglas del juego» para un mercado global» (párrafo 321)⁸.

⁵ Véase documento GB.267/LILS/WP/PRS/2, párrafos III.6 y III.7.

⁶ Véase documento GB.267/LILS/4/2 (Rev.), párrafo 32.

⁷ Véase *Horas de trabajo – ¿De lo fijo a lo flexible?*, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, 2005, Informe III (Parte 1B).

⁸ Conviene recordar que en sus dos estudios generales anteriores sobre el tiempo de trabajo, la Comisión de Expertos había llegado a conclusiones análogas. En 1967 observó que, pese a resultar deseable cierto grado de flexibilidad, «parece que la flexibilidad deseada, al menos en cierto sector y situaciones, debería ir acompañada de garantías esenciales, constituidas por disposiciones legislativas o por otros métodos adecuados que establezcan las normas básicas de protección». Véase *Horas de trabajo – Estudio general*, Informe III (Parte 4), CIT, 51.ª reunión, 1967, párrafo 311. En 1984, la Comisión advirtió que había tomado nota con interés «de los esfuerzos en algunos países para introducir flexibilidad — a través de las pertinentes normas legales o de negociación colectiva, particularmente el nivel de unidad productiva — en la organización de los horarios de trabajo, con el fin de mejorar el rendimiento, en términos de productividad, reduciendo

8. La Comisión sugirió entonces determinados factores que los órganos competentes de la Organización podrían tomar en cuenta, en el caso de que se decidiese estudiar la posibilidad de proceder a una revisión. Entre ellos figuran la posibilidad de preparar un único instrumento completo sobre las horas de trabajo, aplicable tanto a la industria como al comercio y las oficinas, y la conveniencia de integrar en un instrumento único las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y al tiempo extralaboral, en particular las cuestiones vinculadas como el descanso semanal y las vacaciones anuales retribuidas, hoy contempladas en otros instrumentos de la OIT. Además, la Comisión determinó algunos aspectos que deberían formar parte de todo ejercicio destinado a analizar a fondo el vigente sistema de reglamentación internacional del tiempo de trabajo, a saber, la necesidad de: i) proteger de modo efectivo a los trabajadores de suerte que los horarios de trabajo no socaven su seguridad y su salud; ii) establecer un equilibrio juicioso entre la vida laboral y la familiar; iii) preservar el grado de protección dispensado en los instrumentos existentes; iv) incrementar la flexibilidad, ampliando por ejemplo el número máximo de horas diarias e imponiendo tiempos de pausa adecuados, o permitiendo una promediación del número máximo de horas semanales a lo largo de períodos razonables y superiores a una semana, reduciendo al propio tiempo el límite máximo semanal y persiguiendo el objetivo de las cuarenta horas semanales, y v) definir con claridad el tiempo de trabajo de suerte que los países puedan adaptar las modalidades contemporáneas de reglamentación del tiempo de trabajo a las respectivas condiciones nacionales, tomando debidamente en cuenta la creciente aplicación de tipos de ordenación como el horario flexible, el trabajo sobre demanda, las semanas de trabajo concentradas, los horarios escalonados y la duración variable de los turnos diarios.
9. En junio de 2005 la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó el Estudio general de la Comisión de Expertos⁹. Del consiguiente debate, nutrido y variado, se desprendieron enérgicas opiniones sobre la pertinencia actual de los Convenios núms. 1 y 30, sobre la importancia de establecer un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de la seguridad, la salud y la vida familiar de los trabajadores, sobre la trascendencia que revisten los marcos normativos y la negociación colectiva, y sobre la función que desempeña el diálogo social.
10. Según los miembros empleadores, el Estudio general no abarcaba ni mucho menos todas los aspectos relativos a esta cuestión polifacética y sumamente compleja; para poder extraer realmente conclusiones, también hubiera sido preciso debatir sobre otros aspectos importantes del tiempo de trabajo, como las vacaciones retribuidas, la organización del tiempo de trabajo, el trabajo nocturno y el descanso semanal. Si bien los miembros empleadores coincidían en que se necesitaban reglas claras que propiciaran unas condiciones de trabajo humanas ofreciendo una protección contra el cansancio indebido, un espacio de ocio razonable y oportunidades suficientes para realizarse en la vida privada, destacaron que, en la actualidad, el trabajo presentaba por definición vertientes sumamente diversas, razón por la cual resultaba sencillamente poco práctico aplicar un enfoque «uniforme» al tiempo de trabajo.
11. Según los miembros empleadores, los empresarios y los trabajadores deberían gozar de un margen de discrecionalidad considerable para negociar la ordenación de los horarios de trabajo de modo descentralizado, si bien era cierto que se necesitaban normas generales

el tiempo de presencia en el lugar de trabajo. Evidentemente, al mismo tiempo deben respetarse las garantías básicas sobre los horarios de trabajo determinados por las normas internacionales del trabajo». Véase *Tiempo de trabajo – Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 70.^a reunión, CIT, 1984, Informe III (Parte 4B), párrafo 325.

⁹ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión, 2005, Actas, *Actas Provisionales* núm. 22, Parte I, párrafos 73 a 131.

para estructurar el proceso necesario con miras a la aplicación efectiva de determinadas normas mínimas, por ejemplo respecto al número máximo de horas de trabajo tolerado en aras de la seguridad y la salud. Los miembros empleadores consideraban por tanto prematuro decidir si el paso siguiente de la OIT debía consistir en un enfoque normativo que desembocase en la revisión de los instrumentos actuales. A su modo de ver, la OIT ya había tomado esa vía y la Comisión de la Conferencia había sido testigo, a lo largo de los años, de las deficiencias de los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo, especialmente en lo que respecta a su potencial para suscitar una ratificación universal.

- 12.** Si bien los miembros trabajadores consideraron que, efectivamente, la reglamentación del tiempo de trabajo no podía seguir siendo rígida e intocable, recalcaron empero que la evolución registrada en fechas recientes por distintos sistemas de ordenación de los horarios de trabajo y del tiempo de trabajo evidenciaba que la necesidad de las empresas en materia de flexibilidad podría atenderse mediante el diálogo social. Así pues, toda la labor normativa referente a esos dos instrumentos debía rodearse de cuantas garantías fueran necesarias en aras de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, y también de la vida social y familiar. Además, algunas empresas desearían dar prioridad a un diálogo social descentralizado que pudiera incluso sustituir el diálogo entre interlocutores sociales por negociaciones individuales y directas con los trabajadores en situación de trabajo precario o amenazados de desempleo. Por tanto, toda revisión de los Convenios núms. 1 y 30 debía efectuarse respetando el principio de la negociación colectiva.
- 13.** Los miembros trabajadores opinaban que aunque los Convenios núms. 1 y 30 no reflejaban cabalmente las últimas novedades en materia de organización de los horarios de trabajo, resultaban todavía pertinentes. Eran partidarios de que se propusiera reglamentar en un solo instrumento todas las vertientes de la cuestión del tiempo de trabajo, previa reflexión sobre un concepto mucho más amplio de los horarios de trabajo que incluyese tanto el trabajo mismo como el descanso, los días festivos y las vacaciones, así como las perspectivas de carrera. Según ellos, en toda acción futura debían reflejarse suficientemente las siguientes prioridades: vincular la flexibilidad a la seguridad; centrarse en el debate sobre la calidad, y basar la flexibilidad en planes de negociación colectiva de ámbito intersectorial, sectorial y empresarial, sin que quepa la menor posibilidad de negociar directamente con los trabajadores cláusula de exclusión alguna. En efecto, para reglamentar tan importante cuestión no se podía recurrir en absoluto al derecho blando, sino sólo al derecho legal. Los miembros trabajadores consideraban sin embargo que era todavía prematuro aprobar un proceso de revisión, toda vez que aún necesitaban garantías de que los gobiernos y los empleadores pudiesen tomar debidamente en cuenta sus preocupaciones. Propusieron que las cuestiones relativas al tiempo de trabajo se estudiaran más a fondo después de haberse recabado información sobre las prácticas vigentes en materia de flexibilidad en diversos sectores.
- 14.** Muchos representantes gubernamentales subrayaron en sus intervenciones la importancia de disponer de un instrumento único, aplicable no sólo al tiempo de trabajo sino también al descanso semanal y a las vacaciones anuales. Otros recalcaron la incompatibilidad de los Convenios núms. 1 y 30 con la realidad contemporánea y observaron que el ajuste de una reglamentación adecuada sobre el tiempo de trabajo a las nuevas modalidades laborales representaba una tarea compleja que requeriría la realización de estudios empíricos y detallados antes de que se pudiera celebrar un debate significativo sobre la índole y la forma que pudiera revestir toda normativa internacional sobre el particular.
- 15.** A modo de conclusión general, la Comisión indicó que la OIT no debía apresurarse a adoptar un planteamiento normativo sin explorar primero otras fórmulas innovadoras. Se coincidía en que la Oficina debía preparar para el Consejo de Administración un documento en el que se resumiesen las opiniones expresadas durante el debate a fin de permitir a este órgano determinar el cauce de actuación apropiado. Entre las propuestas

presentadas en cuanto a la forma que podría revestir esta acción, pareció desprenderse un amplio acuerdo para que se celebrase una reunión de expertos tripartita sobre el tiempo de trabajo a fin de que se preparase un documento de orientación, sin perjuicio de la posibilidad de inscribir la cuestión de una discusión general sobre el particular en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia.

Próximos pasos

16. Según se estimaba hace más de diez años (Plan a Plazo Medio de la OIT, 1990-1995), «no será fácil llegar a un acuerdo tripartito sobre la reglamentación del tiempo de trabajo en el futuro. Sin embargo, el no intentarlo significaría condenar las normas de la OIT a un anacronismo impropio». Diríase que el curso dado a la labor del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas por el último Estudio general de la Comisión de Expertos, y más en particular el debate celebrado en fechas recientes sobre el tiempo de trabajo en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, permiten albergar considerables esperanzas de que se desbroce parte del terreno para lograr unos resultados más patentes que los obtenidos con las iniciativas anteriores.
17. En efecto, a la luz de las conclusiones de la Comisión de Expertos y teniendo en cuenta las opiniones expresadas en el debate de la Conferencia dedicado al Estudio general, parecería que una de las maneras más idóneas de lograr cierto progreso en este ámbito consistiría en convocar una reunión de expertos tripartita para que emprenda un análisis completo sobre la reglamentación del tiempo de trabajo en sus múltiples vertientes. En esa reunión de expertos podría delinearse un entramado integrado de principios, con opciones programáticas y recomendaciones, que comprenda pautas de orientación sobre la posibilidad de revisar las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30. Ello podría servir a su vez de base para una discusión sobre el tiempo de trabajo y cuestiones conexas en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, siempre que el Consejo de Administración decida que ésta se celebre.
18. A la hora de preparar esa reunión, la Oficina debería emprender una amplia labor de investigación sobre una nutrida gama de cuestiones para analizar los conocimientos actuales de las distintas formas de ordenar el horario de trabajo y explorar los vínculos esenciales entre el tiempo de trabajo y otras cuestiones análogas, como la reglamentación de las horas de descanso y de las vacaciones anuales retribuidas. En realidad ya se ha acometido esta investigación. En efecto, en los últimos años la Oficina emprendió, mediante su Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL), una investigación detenida sobre todas las vertientes del tiempo de trabajo, recabando todo el saber actual procedente del mundo entero y refundiéndolo con el afán de rehabilitar a la OIT en cuanto tribuna suprema de debate sobre el tiempo de trabajo. En un informe publicado en 2004 sobre *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: finding the balance* [El logro de un equilibrio entre el tiempo de trabajo y las preferencias de los trabajadores en los países industrializados] se evalúa la evolución estadística, jurídica y empresarial sobre el particular, se incluye el fruto de investigaciones realizadas con una perspectiva empresarial y se formulan propuestas jurídicas y programáticas para establecer un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y la de los trabajadores¹⁰. También se presentan métodos para lograr este equilibrio a fin de promover la seguridad y la salud, incrementar la productividad, permitir a los trabajadores compaginar sus responsabilidades laborales con las familiares y otros aspectos de su vida,

¹⁰ Véase Jon C. Messenger: *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: finding the balance* (Londres: Routledge, 2004) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-jm-04.htm>).

progresar en la igualdad entre hombres y mujeres, y permitir que los trabajadores puedan tener cierta posibilidad de elección respecto a sus horas de trabajo, dentro de los límites legales. Esta labor se completó con un informe centrado con carácter específico en los efectos de la ordenación de los horarios y del tiempo de trabajo en la seguridad y la salud; en él se esbozan las medidas que podrían adoptarse para reducir la incidencia de esos factores ¹¹. TRAVAIL también está preparando la publicación de una serie de documentos correspondientes a los últimos coloquios internacionales relativos al tiempo de trabajo. En ella se recogerán las últimas labores de muchos de los investigadores más eruditos en materia de tiempo de trabajo sobre cuestiones recientes y decisivas, como los horarios prolongados, la ordenación atípica del tiempo de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, la relación entre el tiempo de trabajo y el tiempo extralaboral, y la elección individual respecto al horario de trabajo ¹².

19. En lo relativo a los aspectos jurídicos del tiempo de trabajo en particular, el Programa determinó los distintos métodos de reglamentación de las horas de trabajo, de los que realizó un estudio comparado. Elaboró sobre la legislación relativa al tiempo de trabajo una base de datos, que está disponible en línea y en la que se puede encontrar información actualizada sobre la legislación de más de 100 países de todas las regiones del mundo ¹³. Esta base de datos abarca todo el espectro de la legislación relativa al tiempo de trabajo, como la referente al número máximo de horas, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, las vacaciones anuales, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno. Esta información también sirvió para realizar un análisis comparado de las legislaciones nacionales sobre el tiempo de trabajo, que se publicó este año ¹⁴. En el marco del presente programa de investigación, TRAVAIL agrega a la información relativa a las legislaciones sobre el tiempo de trabajo un estudio de las tendencias estadísticas y programáticas registradas en los países en desarrollo y en transición, que se incluirá en un informe cuya publicación está prevista para 2006 ¹⁵. También se realizan investigaciones sobre la trascendencia económica de la reglamentación del tiempo de trabajo; en ellas se incluirá un análisis de la labor realizada por otras instituciones internacionales (como la OCDE o el Banco Mundial). Cuando se dé cima a estas investigaciones, la reunión dispondrá de un acervo considerable de información sobre todos los elementos que configuran el tiempo de trabajo, lo cual ofrecerá una imagen completa de las tendencias estadísticas, jurídicas y programáticas registradas hoy en el mundo.
20. Además, la reunión debería examinar los progresos del trabajo que la Oficina dedica actualmente a la elaboración de métodos e instrumentos estadísticos más perfeccionados sobre el tiempo de trabajo. La Oficina colabora estrechamente con la comunidad estadística internacional por conducto de la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET), a fin de propiciar la elaboración de las normas estadísticas internacionales sobre la medición del tiempo de trabajo y las distintas modalidades de ordenación de este último. La comunidad estadística internacional reconoció que esas modalidades se habían multiplicado de forma vertiginosa en casi todos los países, lo cual restaba considerable

¹¹ Véase Anne Spurgeon, *Working Time: its impact on safety and health* (OIT, 2003) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-as-03.htm>).

¹² Véase *Decent Working Time: new trends, new issues* (OIT, de próxima publicación, en 2006).

¹³ La base de datos sobre el tiempo de trabajo está disponible en www.ilo.org/travdatabase.

¹⁴ Véase Deirdre McCann: *Working Time Laws: a global perspective. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database* (OIT, Ginebra, 2005) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>).

¹⁵ Véase *Working Time Around the World* [el título no es definitivo] (OIT, de próxima publicación).

protagonismo a la antigua dicotomía existente entre las ordenaciones del tiempo de trabajo «normales» y la «alternativas».

21. En consecuencia, la Oficina está preparando, por conducto de su Oficina de Estadística (STAT), una resolución revisada sobre las estadísticas de las horas de trabajo, en la que debería definirse un marco conceptual para medir las horas trabajadas de suerte que se amplíe ese marco más allá de los horarios de trabajo propiamente ordenados. Con este nuevo marco se deberán cumplir varios objetivos principales, como el de aclarar los conceptos clave relativos a las estadísticas del tiempo de trabajo y garantizar su comprensión uniforme, o establecer un vínculo coherente entre los conceptos y sentar una base conceptual sólida que permita fundamentar las decisiones relativas a la medición actual de esos conceptos con definiciones armonizadas — con una mejora de los instrumentos y procesos de acopio de datos. El marco y las definiciones que se incluyan en la resolución revisada sobre la medición del tiempo de trabajo deberían ser congruentes y compatibles con las demás directrices y recomendaciones internacionales pertinentes: el SCN (Sistema de Cuentas Nacionales), otras resoluciones de la CIET, como la resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada en octubre de 1982 por la 13.^a CIET, o los convenios de la OIT vinculados.

22. *La Comisión quizá estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que:*

- a) apruebe la organización de una reunión de expertos tripartita encargada de analizar las modalidades actuales de ordenación del tiempo de trabajo y de formular asesoramiento al respecto, y*
- b) a reserva de esta aprobación, pida a la Oficina que elabore un documento sobre la propuesta relativa al orden del día, la composición y la incidencia financiera de la reunión, con miras a su presentación a la 295.^a reunión (marzo de 2006) del Consejo de Administración, para su decisión final.*

Ginebra, 28 de septiembre de 2005.

Punto que requiere decisión: párrafo 22.