
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
Programa de Actividades Sectoriales

**Informe de la Reunión de expertos
en estadísticas del trabajo**

**Parte I: Estadísticas sobre trabajo infantil
Parte 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 de la Reunión de expertos
en estadísticas del trabajo**

Parte I: Estadísticas sobre trabajo infantil

Parte 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: 978-92-2-321150-9 (Print)

ISBN: 978-92-2-321151-6 (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>
Informe	1
Orden del día de la Reunión	1
Participantes	1
Parte I. Estadísticas sobre trabajo infantil.....	1
1. Apertura de la Reunión	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Palabras de apertura y elección del Presidente	2
2. Deliberaciones técnicas.....	3
2.1. Debate general	3
2.2. Discusión por temas específicos	4
2.2.1. Objetivos y alcance de las estadísticas nacionales sobre el trabajo infantil	5
2.2.2. Definiciones y enfoques de mediciones.....	5
2.2.3. Métodos y programas de recopilación de datos.....	11
2.2.4. Procesos de estimación mundial	12
2.2.5. Fuentes suplementarias de datos sobre trabajo infantil.....	13
2.2.6. Puntos sobre la recopilación de datos	13
2.2.7. Acción adicional	14
2.3. Otros asuntos	14
Parte II. Medición del tiempo de trabajo.....	14
1. Palabras de apertura y elección del Presidente	15
2. Discusiones técnicas	15
2.1. Cuestiones generales.....	15
2.2. Marco conceptual propuesto del tiempo de trabajo	16
2.3. Discusión sobre los conceptos de horas de trabajo	18
2.3.1. Horas efectivamente trabajadas	18
2.3.2. Horas pagadas	19
2.3.3. Horas normales de trabajo	20
2.3.4. Horas de trabajo contractuales.....	21
2.3.5. Horas habitualmente trabajadas	22
2.3.6. Horas extraordinarias	23
2.3.7. Horas de ausencia del trabajo	24
2.3.8. Ordenación del tiempo de trabajo.....	26

3.	Mediciones compiladas	27
3.1.	Total de horas efectivamente trabajadas	28
3.2.	Horas anuales efectivamente trabajadas	29
3.3.	Horas semanales promedio efectivamente trabajadas.....	30
4.	Métodos de medición	31
4.1.	Encuestas basadas en los hogares	31
4.2.	Encuestas sobre el uso del tiempo	33
4.3.	Encuestas basadas en los establecimientos	33
4.4.	Registros administrativos.....	34
5.	Tabulación de los datos y divulgación de la información a nivel internacional	34
	Lista de participantes.....	37

Informe

1. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) decidió, en su 300.^a reunión (abril de 2008) convocar una Reunión de expertos en estadísticas del trabajo que se celebró en Ginebra del 1.º al 10 de abril de 2008.

Orden del día de la Reunión

2. El orden del día de la Reunión fue el siguiente:
 - I. Estadísticas sobre trabajo infantil.
 - II. Medición del tiempo de trabajo.
3. El primer punto del orden del día se examinó del 1.º al 4 de abril y el segundo del 7 al 10 de abril de 2008.

Participantes

4. Participaron en la Reunión 28 expertos, de los cuales 14 después de consultar con los Gobiernos, siete nombrados por el Grupo de los Empleadores y siete (sólo participaron seis) nombrados por el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. Participaron también en la Reunión dos observadores y nueve representantes de organizaciones intergubernamentales. El anexo del presente informe contiene la lista de participantes.

Parte I. Estadísticas sobre trabajo infantil (1.º-4 de abril de 2008)

1. Apertura de la Reunión

1.1. Antecedentes

5. La Parte I del orden del día, del 1.º al 4 de abril de 2008, debería dedicarse a preparar normas internacionales para las estadísticas del trabajo infantil.
6. Participaron en la Parte I de la Reunión, por invitación del Consejo de Administración, expertos de 13 de los 14 Gobiernos (Bangladesh, Brasil, Estados Unidos de América, Etiopía, Filipinas, India, Italia, Jordania, Marruecos, México, Senegal, Sudáfrica y Turquía), así como cinco expertos nombrados tras consulta con el Grupo de los Empleadores y cinco expertos nombrados tras consulta con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. Las delegaciones de Filipinas y de los Estados Unidos de América incluyeron sendos asesores. Estuvieron presentes en la Reunión, en calidad de observadores, representantes de la Oficina Nacional de Estadística de Corea y de Francia, y AFRISTAT, ECOWAS, INSEE, ONU/ECA, ONU/ECE y UNICEF. El experto gubernamental invitado de Côte d'Ivoire no pudo participar.

-
7. Las deliberaciones de la Parte I de la Reunión se basaron en el informe ¹ preparado por la OIT en sus idiomas de trabajo, a saber español, francés e inglés. En el informe se mencionan brevemente los objetivos de medición deseados, se definen los conceptos jurídicos y estadísticos de trabajo infantil y su compleja interrelación y se abordan asimismo una amplia gama de temas conexos, tales como la elaboración de un programa estadístico sobre trabajo infantil, los procesos mundiales de estimación, los problemas de medición en materia de trabajo infantil, los principales indicadores de trabajo infantil que se utilizan actualmente y los instrumentos y enfoques esenciales de recopilación de datos sobre el trabajo infantil. El informe contiene un proyecto de resolución relativo a las estadísticas de trabajo infantil.

1.2. Palabras de apertura y elección del Presidente

8. El Sr. A. Sylvester Young, Director de la Oficina de Estadística de la OIT, en su mensaje de apertura explicó la índole y el mandato de la Reunión tripartita de expertos. Indicó que la misma constituía parte integral del proceso de consulta para establecer normas internacionales en estadísticas del trabajo con expertos de gobiernos e interlocutores sociales, y recordó que las deliberaciones deberían tener en cuenta que se han de formular propuestas a la CIET. En este contexto, el orador destacó el papel que desempeña la CIET como un sistema único para orientar el desarrollo de las estadísticas laborales. Explicó que no era necesario que la Reunión tomara una decisión, pero que las deliberaciones deberían anotarse y contribuir con los preparativos del proyecto de resolución sobre estadísticas de trabajo infantil que se presentará a la consideración de la decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. El Sr. Young también destacó que se había pedido a los expertos que participaran en calidad de expertos y no necesariamente de representantes de sus gobiernos ni de ningún grupo o institución en particular a fin de que el informe que se presentará a la CIET refleje las mejores prácticas, pero no necesariamente las utilizadas en cada uno de los países de los expertos. El orador aprovechó asimismo la oportunidad para agradecer a los gobiernos, instituciones y personas por su participación en las labores que condujeron a la Reunión de expertos.
9. La Sra. Michele Jankanish, Directora del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), presentó un breve resumen del Programa que ayuda a los Estados Miembros a poner en práctica las normas de la OIT sobre trabajo infantil, en particular los Convenios núms. 138 y 182, y sus respectivas Recomendaciones núms. 146 y 190 que los complementan. Se refirió en particular a la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190) que incluye algunas recomendaciones concretas para la compilación de estadísticas de trabajo infantil. La oradora mencionó brevemente las actividades del Programa de Información Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC), unidad de estadísticas del IPEC, y destacó la importancia de contar con datos fiables sobre el trabajo infantil para la formulación de políticas y las intervenciones de programas para combatir el trabajo infantil. La Sra. Jankanish destacó los exhaustivos trabajos realizados en el proceso de preparación del informe para la Reunión que contiene una versión preliminar de la resolución que eventualmente será presentada a la consideración de la decimoctava CIET. En particular destacó la preparación de los informes de base, las consultas nacionales y las reuniones tripartitas regionales realizadas. La oradora dio las gracias a los expertos por su participación y espera con interés sus valiosos comentarios y sugerencias sobre el informe.

¹ OIT: *Informe I: Reunión de expertos en estadísticas del trabajo: Estadísticas de trabajo infantil*. Ginebra, 2008 (documento MELS/2008/1).

-
10. El Sr. P K Ray (India) fue electo Presidente de la Parte I de la Reunión. Expresó su agradecimiento a los expertos de los gobiernos y a los interlocutores sociales por las atribuciones que le han sido conferidas y por la confianza que han depositado en él y les instó a contribuir ampliamente en las deliberaciones sobre la base de sus diversas experiencias. El orador señaló que la Reunión tenía el mandato de asesorar a la Secretaría de la OIT sobre el tratamiento de las cuestiones contenidas en el informe y de no tomar decisiones sobre su texto o contenido. El objetivo era pues consolidar las opiniones de los expertos y las prácticas nacionales.
 11. La Reunión aprobó el orden del día provisional que la Secretaría de la OIT había propuesto.

2. Deliberaciones técnicas

2.1. Debate general

12. El Sr. Frank Hagemann, Coordinador del SIMPOC, hizo una breve introducción sobre la labor que realiza el Programa, haciendo hincapié en su experiencia diversa en materia de compilación de datos del trabajo infantil en la que las encuestas nacionales de hogares sobre el trabajo infantil han sido un instrumento clave. Destacó la importancia que tienen las estadísticas del trabajo infantil para determinar tendencias, asistir en la formulación de políticas documentadas y fomentar la concienciación sobre la necesidad de erradicar el trabajo infantil. Explicó el proceso de consulta que sirvió de base para la preparación del informe y el proyecto de resolución que se presentaron a la Reunión de expertos, e hizo un resumen de la estructura del informe. Destacó la falta de un entendimiento común entre los países en materia de trabajo infantil y reiteró la necesidad de superar esta disparidad de conocimientos para establecer directrices internacionales sobre la medición estadística del trabajo infantil. Las consultas nacionales y regionales celebradas, así como la Reunión de expertos que actualmente se realiza, forman una serie continua de interacción con gobiernos e interlocutores sociales en la búsqueda de consenso para las normas de medición estadística propuestas del trabajo infantil. Desde esta perspectiva, se espera que los expertos den su parecer sobre el informe y el proyecto de resolución a fin de preparar un texto mejor para presentarlo a la consideración de la CIET a fines de este año.
13. Entre los diversos temas examinados en el informe I, dos temas en particular llamaron la atención de los expertos durante las deliberaciones generales: primero, la relación entre leyes y estadísticas en la medición estadística del trabajo infantil y, segundo, si el trabajo infantil debería ser un subconjunto de las actividades económicas realizadas por los niños en el marco de los límites del SCN (o si sería más conveniente una selección más amplia). Sobre el primer tema se decidió que la compilación de datos sobre trabajo infantil debería estar dirigida por la legislación nacional e internacional, pero que la compilación de datos también debería contribuir a la formulación de leyes, por lo tanto todo trabajo que realicen niños menores de 18 años no se debería considerar como trabajo infantil por abolir; se decidió asimismo que los países tienen la discreción para determinar numerosos parámetros sobre el trabajo infantil, tales como la edad mínima para trabajar y la lista de trabajos peligrosos que se han de prohibir a los niños menores de 18 años. El segundo punto fue sobre el tema de si, para los fines de la definición estadística del trabajo infantil, también se deberían tener en cuenta las actividades no económicas, tales como las tareas domésticas en su propia casa. Hasta ahora, la posición de la OIT ha sido de recomendar la compilación de datos pero de no incluirlos en los cálculos del trabajo infantil.
14. En el debate siguiente sobre los nexos que existen entre leyes y estadísticas, los expertos intercambiaron opiniones relativas a cuestiones de definición del trabajo infantil: dada la flexibilidad que se otorga a las normas internacionales del trabajo sobre la definición del

trabajo infantil, se debería aplicar esa misma flexibilidad al proyecto de resolución sobre estadísticas del trabajo infantil. Varios expertos destacaron que si bien el título actual del documento era «estadística de trabajo infantil», era necesario reunir datos sobre una serie más amplia de actividades que realizan los niños, incluido el trabajo aceptable que realizan los niños y el tiempo que utilizan de manera más general. En lo sucesivo, mediante un análisis de datos será posible obtener una estimación del trabajo infantil por abolir. No se debe confundir la compilación de datos con el análisis de datos.

15. Se llamó la atención sobre la necesidad de considerar la resolución dentro del contexto de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT.
16. En cuanto a las actividades no económicas realizadas por los niños (principalmente las tareas domésticas en su propia casa), los expertos estuvieron de acuerdo en la utilidad de compilar datos sobre este tema en términos de tiempo dedicado y tareas realizadas, pero se expresaron diversas opiniones sobre si se debería incluir el concepto de trabajo infantil en el análisis de datos.
17. Los expertos que estuvieron de acuerdo en que se incluyeran las actividades no económicas en la medición del trabajo infantil destacaron la importancia de cuestiones de género y los posibles efectos negativos de esas actividades en los niños, sea un daño directo a su seguridad y a su salud, sea un obstáculo a su educación, especialmente en el contexto de África donde la pandemia del VIH/SIDA ocasiona muchos problemas sociales. Otros expertos afirmaron que las actividades no económicas que realizan los niños podrían considerarse como una medida aproximada de las actividades económicas si liberan tiempo de otros miembros de la familia para dedicarse a las actividades económicas. Se destacó también que el trabajo infantil debería ser considerado como una serie de actividades peligrosas para el niño y una forma de explotación, que se trate de actividades económicas o no económicas. La Reunión llamó la atención sobre la utilización de un umbral de 28 horas o más por parte de una organización internacional (UNICEF) para comenzar a considerar las actividades no económicas como parte del trabajo infantil por abolir debido a las posibles consecuencias sobre la educación, pero la justificación subyacente de tal umbral no fue proporcionada. Se aclaró que las tareas domésticas sólo se incluyen en la compilación de datos para reflejar las actividades no económicas.
18. Los oradores que se oponen a la inclusión de las actividades no económicas en la medición del trabajo infantil proponen que lo mínimo debería ser definir el trabajo infantil por abolir basado en el SCN, y sugieren que los países que lo deseen deberían tratar por separado los datos sobre actividades no económicas. Desde este punto de vista, las actividades no económicas realizadas por los niños son una parte natural del proceso de desarrollo del niño y se practican en muchos países. La Oficina señaló a los expertos la complejidad de combinar en una sola medida todas las actividades económicas y no económicas realizadas por los niños, fundamental en la tarea de identificar el trabajo infantil, y que se refleja en la dificultad de encontrar la equivalencia entre horas dedicadas a una actividad frente a las dedicadas a la otra.

2.2. Discusión por temas específicos

19. La Reunión de expertos discutió tópicos específicos sobre la base del informe preparado para esta Reunión, y su respectiva versión preliminar de resolución. La mayoría de las intervenciones se refirieron al texto de la versión preliminar.

2.2.1. Objetivos y alcance de las estadísticas nacionales sobre el trabajo infantil

20. La Oficina explicó que las secciones respectivas del informe y la resolución eran de carácter general y que el tema de si se debe ampliar o no el marco del trabajo infantil para incluir también las tareas domésticas en las actividades económicas había sido debatido ampliamente en el marco de las sesiones previas y por tanto no se repetiría nuevamente.
21. Se subrayó que el párrafo 4 del proyecto de resolución establecía que «el programa nacional de recopilación de datos sobre el trabajo infantil debería abarcar, en principio, todas las actividades productivas en las que participan los niños, y medirlas en términos del tiempo dedicado a cada una de ellas», y que el párrafo 12 (y de manera subsecuente a lo largo de la resolución) restringía el alcance del trabajo infantil por abolir a «niños económicamente activos».
22. Se señaló lo que parecía una diferencia entre los textos correspondientes del informe y el proyecto de resolución en cuanto al principal objetivo. La Oficina informó que el informe era más específico que el proyecto de resolución.
23. Se tomó nota de la sugerencia de aplicar el término de niños «sin actividad» en lugar de niños «que no hacen nada».

2.2.2. Definiciones y enfoques de mediciones

24. Se discutió sobre las definiciones y la utilización de los términos trabajo infantil (por abolir), niños que trabajan y niños económicamente activos, y la Oficina acordó abordar la utilización de estos términos para mejorar la comprensión.

2.2.2.1. Niño

25. Hubo consenso general sobre la aplicación de la definición de niño como todo ser humano menor de 18 años. En lo que respecta a la recopilación de datos, se expresaron opiniones divergentes, sobre la edad de referencia para el trabajo infantil y los niños que trabajan. Algunos sugirieron que si bien se debe especificar la edad máxima, el límite inferior no debe estar asociado con la edad de inicio de la escolarización obligatoria. Se señaló que quizás en el párrafo 10 del proyecto de resolución se trata de incluir dos conceptos y que sólo sería necesario una nueva redacción para aclararlo. La Oficina una vez más explicó que las definiciones de niño y de trabajo infantil eran fijadas en función de la legislación vigente y que el objetivo de la resolución sólo era proporcionar directrices para medir el fenómeno de conformidad con la legislación.

2.2.2.2. Enfoque de la medición estadística del trabajo infantil

26. Los expertos reconocieron la importancia capital de tener un marco conceptual sin ambigüedades. Sin embargo, una vez más se volvió a debatir el tema de si se deben incluir o no las actividades no económicas en el marco general del trabajo infantil y, en general, se repitieron las opiniones expresadas en la sesión anterior. Por lo tanto, algunos expertos propusieron que también deberían recopilarse, si los países consideraban adecuado, los datos sobre la participación de los niños en las tareas domésticas y que, en consecuencia, corresponde a los países decidir sobre la medición del trabajo infantil.
27. Se señaló que las actividades no económicas se podrían presentar, en el mejor de los casos, como una cifra y que no podrían estar sujetas a otros análisis debido a la falta de sistemas de clasificación adecuados, en particular en términos de las clasificaciones industriales y ocupacionales que han sido utilizadas para determinar si las actividades eran o no

peligrosas por naturaleza: esto constituye una limitación en su utilidad como indicador del trabajo infantil.

28. Se tomó nota de que, con respecto a los niños que trabajan, era adecuado limitar el alcance de la participación de los niños en las actividades económicas. Sin embargo, en el contexto del trabajo infantil (es decir, el trabajo que no debe ser realizado por los niños) si un concepto más amplio debe incluir también las actividades no económicas, entonces la participación en las tareas domésticas podría estar relacionada con el trabajo infantil (pero no con los niños que trabajan).
29. Se reconoció que si bien en algunos países existe una legislación para prohibir o limitar la participación de los niños en determinadas ocupaciones e industrias, ningún país cuenta con una legislación vigente que impida la participación de los niños en las tareas domésticas. Desde ese punto de vista algunos expertos sugirieron que sería problemático incluir las actividades no económicas dentro del marco de medición estadística del trabajo infantil. Además, como la participación de la mujer en las tareas domésticas no se refleja en los límites del SCN, no se podría censurar ninguna propuesta de incluir las tareas domésticas realizadas por niños formulada en otros foros que establecen normas estadísticas oficiales.

2.2.2.3. Niños que trabajan

30. La Oficina pidió a los expertos de países de habla francesa y española que asesoren sobre los términos más adecuados para distinguir entre «niños que trabajan» (o que en cierto modo pueden realizar un trabajo permitido) y «trabajo infantil» (por abolir).

2.2.2.4. Edad mínima para trabajar

31. Algunos expertos propusieron que el párrafo 10 de la versión preliminar de resolución que contiene la definición de «niño» y el párrafo 14 sobre «edad mínima para trabajar» deberían estar uno después de otro ya que ambos se refieren a la edad del niño.
32. Los expertos expresaron su preocupación porque el proyecto de resolución contiene directrices sobre los límites de edad que deberían ser una prerrogativa de los países; señalaron también la posibilidad de que el término «edad mínima» pueda inducir en error si se utiliza en el contexto de algunos conceptos del informe, tales como trabajo ligero, empleo o trabajo, etc. Se propuso que se dieran más explicaciones para evitar esa confusión. Si bien no se logró consenso para incluir una edad límite más baja, se convino en que, incluso si se fusionan ambos párrafos, los países deberían tener cierta flexibilidad para poner en práctica la edad mínima ya que cada país tiene condiciones específicas. Se destacó nuevamente que la edad mínima no debería ser inferior a la edad de escolarización obligatoria.
33. La Oficina explicó que el objetivo del párrafo sobre edad mínima en la versión preliminar de resolución era abordar dos cuestiones. Primero, las repercusiones en el alcance y la cobertura de la compilación de datos de trabajo infantil y la vinculación a la identificación del trabajo infantil por abolir. Segundo, la relación con los Convenios núms. 138 y 182 en los que se definió la edad mínima para trabajar y cuya finalidad es servir en la medición estadística del trabajo infantil mediante la explicación de las repercusiones de los convenios de la OIT para los fines de establecer la edad límite. Se aclaró que la edad mínima «estadística» era la edad que debían determinar los países de acuerdo con sus legislaciones vigentes.

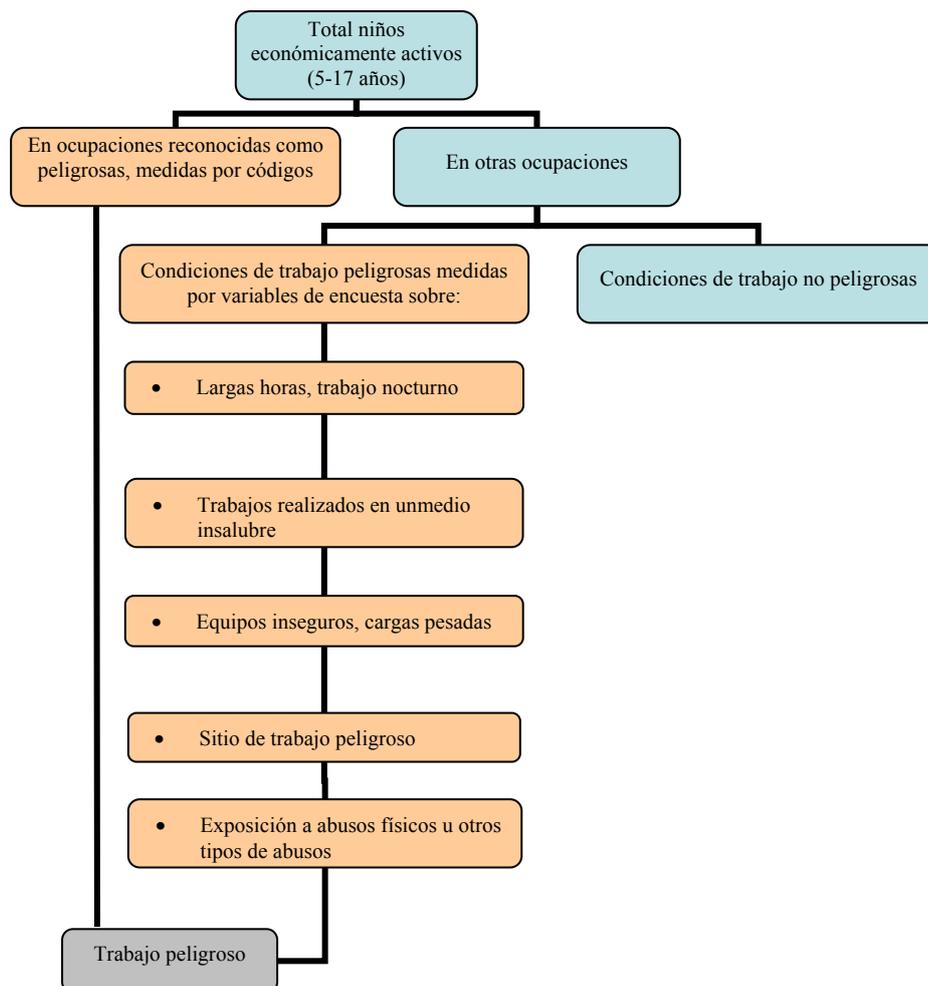
2.2.2.5. Trabajo peligroso y otras peores formas de trabajo infantil

34. Se informó a los expertos que ésta era una categoría de trabajo infantil por abolir universalmente aceptada, pero que era muy difícil de tratar estadísticamente. Se acordó que

los términos «incondicional» y «potencial» dentro del contexto de las peores formas de trabajo infantil deberían ser eliminados del informe y de la versión preliminar de resolución. De acuerdo con las cláusulas del Convenio núm. 182 el trabajo peligroso realizado por los niños se debía identificar a nivel nacional. Por lo tanto, se debía dejar flexibilidad a cada país para establecer la definición de trabajo peligroso, y la misma podía variar de un país a otro. Se mencionaron dos preocupaciones importantes. Primero, no se puede clasificar ninguna industria como peligrosa *per se* si algunos niños que trabajan en ella pueden realizar tareas que no son peligrosas por su naturaleza ni por las condiciones en las que se llevan a cabo (por ejemplo, el caso de un mensajero en una empresa minera). Segundo, si se quieren identificar las ocupaciones peligrosas sólo con la legislación vigente, sin tener en cuenta otra información disponible (por ejemplo, resultados de encuestas e informes de estudios), con el tiempo se podría entorpecer la comparabilidad de datos porque las listas nacionales de trabajos peligrosos para el niño son propensas a cambios.

35. Se informó asimismo a los expertos sobre un enfoque alternativo/complementario que se planteó en un estudio técnico sobre la medición del trabajo peligroso, celebrado en Ginebra el 22 de febrero de 2008. En este enfoque, para medir el trabajo peligroso se tendría en cuenta otra definición operativa del trabajo peligroso: todos los niños menores de 18 años que «trabajaban» durante el período de referencia y que participaban en tareas y obligaciones de carácter peligroso, incluso una hora durante el período de referencia (denominadas ocupaciones peligrosas) o que trabajaban en condiciones peligrosas, por ejemplo largas horas de trabajo en tareas y ocupaciones que por sí mismas pueden o no ser de carácter peligroso (condiciones de trabajo peligrosas).

36. La presentación esquemática de la definición propuesta es la siguiente:



-
37. La Oficina informó que se buscaba un término más adecuado para el grupo de actividades clasificadas hasta ahora como «las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil». Asimismo, los términos «industrias no peligrosas» y «ocupaciones no peligrosas», utilizadas en el proyecto de resolución, serían sustituidas por «industrias no designadas» y «ocupaciones no designadas».
 38. Se aprobó la propuesta de ampliar la base para identificar el trabajo peligroso más allá de la clasificación de industrias y ocupaciones. En este contexto, algunos expertos señalaron que la Recomendación núm. 190, que acompaña al Convenio núm. 182, dirige a los Estados Miembros a compilar datos sobre «trabajo» y no sobre industrias u ocupaciones. Sólo se puede decir que es «peligrosa» la naturaleza de algunas actividades específicas realizadas en el marco de una ocupación o de una industria y esto se debe tener en cuenta en la compilación de datos. Se debe también considerar que la clasificación del trabajo como peligroso se basa en dos factores y en ninguno de ellos es necesario designar a las industrias o las ocupaciones como peligrosas: i) se identifica hasta qué punto el peligro es propio del trabajo o su entorno y se toman las medidas necesarias para proteger a las personas de ese peligro o para reducir al mínimo o eliminar el peligro, y ii) la naturaleza del trabajo en sí mismo. Ambos factores determinan la «peligrosidad» relativa del trabajo y se podrían aplicar de manera objetiva para identificar y analizar el trabajo infantil.
 39. Los expertos expresaron su preocupación por la dificultad que existe para obtener información mediante el enfoque alternativo debido a los obstáculos observados para lograr una clasificación objetiva (por ejemplo, medio de trabajo insalubre, equipo inseguro, etc.). Se manifestó también inquietud para definir las largas horas de trabajo y el trabajo nocturno. En este contexto, varios expertos destacaron la importancia fundamental que tiene establecer una definición o criterio objetivo que se necesitaría para compilar estadísticas sobre el trabajo peligroso realizado por los niños.
 40. Los expertos estuvieron de acuerdo en que el trabajo infantil era universalmente reconocido como trabajo peligroso, pero que los criterios variaban de un país a otro debido a los procesos de identificación nacional. Sin embargo, se propuso que se dieran más explicaciones en el informe sobre la necesidad de parámetros adecuados para traducir la legislación o las listas de trabajos peligrosos en códigos ocupacionales. Se requieren códigos tanto de la industria como de las ocupaciones pertinentes para identificar con exactitud las actividades peligrosas.
 41. En vista de que las repercusiones del número de horas trabajadas difieren de un grupo de edad a otro, se recomendó que en la definición de trabajo peligroso se podrían utilizar diferentes umbrales de horas para diferentes grupos de edades.
 42. Dado que el «trabajo peligroso» es un subconjunto de las «peores formas de trabajo», se propuso que se agruparan/explicaran en el mismo encabezamiento.
 43. Algunos expertos mencionaron que el riesgo y el grado de peligro están vinculados y que el riesgo puede controlarse, pero otros expertos señalaron que un enfoque subjetivo no sería muy útil en la práctica para establecer definiciones y mediciones estadísticamente objetivas.
 44. Se propuso trabajar estrechamente con el Programa de Trabajo Decente de la OIT para preparar el proyecto de resolución revisada.
 45. Se expresó preocupación por la exclusión de mendicidad *per se* en el trabajo infantil, salvo para los niños mendigos en la categoría de trabajo forzoso infantil (y por lo tanto una de las peores formas de trabajo infantil). Se señaló que aunque la mendicidad voluntaria era una actividad fuera de los límites del SCN, repercutía de manera negativa en el desarrollo del niño y, por lo tanto, se debería incluir en la definición de trabajo infantil.

-
46. La Oficina recordó a los expertos que se precisaba recopilar datos sobre trabajos peligrosos realizados por niños porque, sin lugar a dudas, era el principal componente de las peores formas de trabajo infantil. Con este fin, se requería un enfoque constructivo, práctico y realista para elaborar normas de medición estadísticas para el trabajo peligroso que realizan los niños, aunque, como mucho, la compilación de datos quizás no proporcionará más que una aproximación del fenómeno.

2.2.2.6. Medición del «trabajo ligero»

47. La Oficina hizo una breve introducción sobre el «trabajo ligero». Se explicó que el concepto de trabajo ligero se deriva del Convenio núm. 138 y que el objetivo de la sección no era volver a definir el concepto sino proporcionar directrices para su medición estadística. La legislación de la mayoría de países permite trabajar a niños cuya edad es inferior a la edad mínima para trabajar y ese trabajo ligero era permitido a partir de los 12 ó 13 años, de acuerdo con la edad mínima para ser admitido en el empleo o el trabajo establecida a nivel nacional. Se destacaron las dificultades que existen para traducir las disposiciones sobre trabajo ligero que figuran en el Convenio núm. 138 en la medición estadística, sobre todo para establecer el umbral preciso de horas más allá del cual la asistencia y el rendimiento escolar sería afectado de manera negativa. Las estimaciones globales de la OIT proponen un umbral concreto de 14 horas por semana para determinar estadísticamente el trabajo ligero, basándose en el Convenio núm. 33 de la OIT. Sin embargo, como los estudios globales del IPEC no han revelado evidencia sólida y clara de la vinculación entre las horas de trabajo y el rendimiento escolar, la Oficina está de acuerdo en que, a nivel nacional, se podría discutir sobre el umbral de 14 horas y que si al respecto se requieren más estudios.
48. Algunos expertos confirmaron que los gobiernos consideran los instrumentos de la OIT como directrices en las aplicaciones prácticas de compilación de datos y estuvieron de acuerdo en que en la resolución también se debería indicar un límite de horas semanales específico para el trabajo ligero que se podría aplicar si las legislaciones y directrices nacionales carecen de ese límite.
49. Si bien, algunos expertos consideraron que debería existir suficiente flexibilidad en términos de los umbrales de horas y otros criterios de definición de manera tal que los países puedan garantizar el cumplimiento de su legislación nacional. Se señaló igualmente que las horas de trabajo podía ser una variable inadecuada para determinar estadísticamente el trabajo ligero y que se debería tener en cuenta el grado de peligrosidad, así como otras variantes pertinentes.
50. Se señaló asimismo que también se debería tener en cuenta que en algunos países la definición de trabajo ligero incluye el proceso de rehabilitación de los empleados que regresan a su trabajo después de alguna lesión o enfermedad. Ello se debe a que en esos países existen muy pocas de las peores formas de trabajo infantil. Las definiciones de trabajo ligero que se derivan de estas fuentes pueden crearse a partir de parámetros de compilación de datos diferentes a los obtenidos directamente de temas sobre el trabajo infantil. Por lo tanto, se debe tener mucho cuidado al comparar los datos de trabajo ligero de diferentes países.
51. Al referirse específicamente a la primera frase del párrafo 27 de la versión preliminar de resolución, los expertos recomendaron una descripción clara de los «otros» criterios (adicionales) que podrían ser utilizados para medir el trabajo ligero. Si bien, algunos expertos incluso propusieron la supresión de esta noción para evitar ambigüedades en la definición de trabajo ligero debido a los «otros» criterios no especificados más arriba, otros reconocieron la importancia de su carácter flexible que permitiría a cada país establecer su propia definición de trabajo ligero con criterios específicos pertinentes a cada país.

-
- 52.** Los expertos preguntaron si la formación profesional podría ser también considerada como parte del trabajo ligero. La Oficina respondió que las excepciones para el trabajo ligero se deberían considerar por separado de las excepciones para iniciar la formación profesional porque el trabajo ligero era una categoría muy específica que, según el Convenio núm. 138, se debería definir a nivel nacional tras consultas tripartitas de acuerdo con las normas internacionales. Algunos expertos recomendaron que se incluya una definición más clara del trabajo ligero al inicio de la sección, que haga referencia al nivel de edad específico que abarca la definición.
- 53.** Algunos expertos propusieron que la sección sobre trabajo ligero debería ir después de la sección sobre trabajo infantil en la resolución. Se reconoció asimismo que se debería tener mucho cuidado al definir el trabajo ligero, de manera que no se considerara como una oportunidad para rebajar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

2.2.2.7. Trabajo infantil

- 54.** Al introducir este tema, la Oficina explicó que el objetivo era distinguir entre los niños que trabajan menores de 18 años y los que trabajan en contravención de los Convenios núms. 138 y 182. En estos términos, se determinó que el trabajo infantil incluye: *a)* niños que trabajan que están por debajo de la edad mínima para el tipo de trabajo que realizan, *b)* niños en trabajos peligrosos, y *c)* niños en las peores formas de trabajo infantil. El trabajo infantil también es el total de: *i)* un subconjunto de actividades económicas realizadas por los niños (que se podrían medir mediante encuestas, incluido el ir a buscar agua o madera), y *ii)* las peores formas de trabajo infantil que no se pueden medir con los métodos actuales (sobre todo las formas incuestionablemente peores de trabajo infantil).
- 55.** Varios expertos destacaron la dificultad para distinguir entre «trabajo infantil» y la categoría más amplia «trabajo de niños» o «niños que trabajan» en otros idiomas que no sea el inglés y, al respecto, se debe buscar una solución. Se recomendó que se preparen términos más claros para su utilización en francés y español.
- 56.** Los expertos señalaron que era necesario volver a redactar el contenido del apartado *a)* del párrafo 28 del proyecto de resolución para dejar claro que se incluyen dos grupos de niños, a saber los del grupo de edad de 5-11 años que participaron incluso 1 hora en actividades económicas en la semana de referencia y los niños de 12/13-13/14 años que trabajaron un número mayor de horas que las permitidas semanalmente para trabajos ligeros, si la excepción para el trabajo ligero se encontraba estipulada en la legislación nacional. Además, algunos expertos realizaron una proposición detallada de invertir el orden de los actuales subpárrafos *a)* a *c)* del párrafo 28 y de comenzar con la presentación de las peores formas de trabajo infantil como una sola categoría, en el orden de las cláusulas *a)* hasta *d)* del artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT, y *ii)* modificar la primera línea del párrafo 28 para indicar que el trabajo infantil refleja «la participación de los niños en la producción económica y no económica que entorpece su desarrollo y educación».
- 57.** Se sugirió revisar y reestructurar sustancialmente el párrafo 29 de la versión preliminar de resolución. Algunos expertos propusieron presentar el trabajo infantil por abolir como el total de *i)* las peores formas que no pueden ser estimadas con los métodos existentes, y *ii)* un subconjunto de actividades productivas realizadas por los niños; este último enfoque se beneficiaría de prácticas de medición bien establecidas.
- 58.** Los expertos aprobaron la supresión del párrafo 30 del proyecto de resolución porque su mensaje está contenido en el apartado *a)* del párrafo 28.
- 59.** Se informó a los expertos que en una reunión tripartita anterior se había recomendado que en el proyecto de resolución los párrafos sobre la «Medición del trabajo ligero» se colocaran después de la sección sobre «Trabajo infantil», pero que no se tomó ninguna

decisión porque la estructura actual refleja un procedimiento jerárquico que explica cómo se determina el trabajo infantil.

2.2.2.8. Tareas domésticas

60. Además de los debates generales sobre el tema al comienzo de la Reunión, los expertos examinaron una vez más el tema de las actividades no económicas realizadas por los niños, en particular las tareas domésticas de su propia familia, en el contexto específico de definición y medición para las estadísticas de trabajo infantil. Al introducir el tema, la Oficina señaló que en la Reunión se expresaron diversas opiniones y que no se logró un consenso. Por lo tanto, se podría proponer un enfoque flexible a la CIET, que sirva tanto para los países que desean ampliar el alcance del trabajo infantil e incluir las tareas domésticas, así como para los que desean restringirlo a las actividades económicas únicamente. No hubo consenso en lo que respecta a esta proposición.
61. Varios expertos aprobaron la idea de que la noción de trabajo infantil por abolir debería incluir no sólo actividades económicas realizadas por niños sino también sus actividades productivas no económicas, cuando esas actividades tengan un efecto negativo en la educación, la salud o el bienestar de los niños. Se opinó que las actividades en cuestión realizadas por los niños, que producen un valor económico incluido en el cálculo del PIB, no deberían ser un valor pertinente que se tenga en cuenta. Los datos sobre el uso del tiempo son muy importantes para evaluar el impacto que tienen distintas actividades sobre los niños, sean actividades económicas dentro de los límites del SCN, tareas domésticas u otras actividades productivas no económicas.
62. Algunos expertos subrayaron, sin embargo, que el marco del SCN ofrece una orientación básica a las oficinas nacionales de estadística para realizar tareas importantes, tales como la realización de encuestas de la fuerza de trabajo y el cálculo del PIB y, por lo tanto, advirtieron que se debería tener cuidado al combinar los datos de actividades productivas no económicas y los de las actividades económicas. Se recomendó que se aplique el marco del SCN, pero que los datos adicionales compilados sobre las actividades productivas no económicas realizadas por los niños deberían clasificarse por separado. Fue destacado que la inclusión de las actividades no económicas en las estadísticas del trabajo es un nuevo enfoque y, en el mejor de los casos, se debe tener la misma consideración no sólo para el trabajo infantil sino también para las actividades productivas no económicas que realizan los adultos, sobre todo las mujeres.
63. La Oficina informó a los expertos que las tareas domésticas que realizan los niños en casas de terceros se consideran como actividades económicas en el ámbito de las estadísticas del trabajo. Sin embargo, es difícil determinar si el niño trabaja o no en su propio hogar cuando se aplica el concepto de familia extensa. Asimismo, en el marco legislativo y de otras acciones contra el trabajo infantil dentro del contexto de las normas laborales internacionales, la inclusión de las tareas domésticas en la propia familia del niño sería un área totalmente nueva y quizá controversial.
64. Dada la importancia que tienen las tareas domésticas, los expertos estuvieron de acuerdo en que todos los países deberían promover la compilación de datos sobre el tiempo que los niños pasan en las tareas domésticas dentro de su propia familia, además de los datos sobre las actividades económicas en las que participan.

2.2.3. Métodos y programas de recopilación de datos

65. La Oficina presentó metodologías para la recopilación de datos sobre el trabajo infantil mediante diversos tipos de encuestas. Se informó a los expertos que la experiencia del IPEC de la OIT había demostrado que las encuestas nacionales sobre el trabajo infantil

basadas en los hogares era el método preferido para recopilar datos sobre el trabajo infantil porque el hogar era la unidad más adecuada para identificar a los niños y a sus familias, medir sus características socioeconómicas y demográficas, obtener información sobre la educación del niño y estado laboral y compilar datos sobre los factores determinantes y las consecuencias del trabajo de los niños. Sin embargo, se señaló que en la actualidad se carece de metodologías para obtener estimaciones sólidas en algunas de las peores formas de trabajo infantil.

66. Los expertos expresaron su agradecimiento por las tareas que la Oficina ha realizado para crear nuevos instrumentos destinados a recopilar datos fiables sobre algunas de las peores formas de trabajo infantil, para las que se necesitan otros estudios. Se indicó que era importante complementar diferentes tipos de encuestas debido a la heterogeneidad de las formas de trabajo infantil. Se reconoció que la selección del método que se ha de aplicar depende de los objetivos y la finalidad de la encuesta, el tipo de trabajo infantil que se examina, los niveles de exactitud que se desean y la disponibilidad de tiempo y de recursos técnicos y financieros.
67. En cuanto al diseño de muestras de una encuesta sobre el trabajo infantil, los expertos informaron que el marco de muestras debería ser adecuado para compilar datos sobre el trabajo infantil. Al respecto, se debería adaptar un diseño de muestra estándar en dos etapas para reflejar el hecho de que el trabajo infantil por lo general no está uniformemente distribuido a nivel nacional.
68. Varios expertos destacaron la necesidad de utilizar una encuesta del uso del tiempo al compilar datos de trabajo infantil para reunir mejor información tanto sobre actividades económicas como sobre tareas domésticas, así como de otras actividades. Para tener en cuenta las variaciones estacionales de las actividades de los niños, se propuso que se apliquen metodologías específicas para la compilación de datos, tales como la rotación de muestras en un año, las encuestas retrospectivas y las encuestas del uso del tiempo. Sin embargo, podría ser difícil poner en práctica estas encuestas debido a su costo. Se reconoció también que la recopilación de datos sería una tarea más pesada, más compleja y difícil si los cuestionarios se tuvieran que dar a los niños. Se formuló una propuesta de vincular un módulo de trabajo infantil a diferentes tipos de censos, en particular los censos de población.

2.2.4. Procesos de estimación mundial

69. La Oficina expuso la importancia que tienen las estimaciones mundiales y las razones de incluirlas en el informe. La OIT tiene el mandato de analizar y presentar las tendencias mundiales del trabajo infantil a intervalos regulares (por lo general cada cuatro años). Al ratificar el Convenio núm. 182, los Estados Miembros se comprometieron a tomar medidas inmediatas contra las peores formas de trabajo infantil y al adoptar el Plan de Acción Mundial de 2006, estuvieron de acuerdo en la fecha límite de 2016 para su erradicación efectiva. Por lo tanto, el seguimiento de la tendencia mundial es de particular importancia.
70. En las deliberaciones ulteriores, algunos expertos recomendaron que se elimine la sección de la Estimación Mundial en el proyecto de resolución porque su enfoque de medición, que es más bien conservador, podría repetirse a nivel nacional y conducir a una subestimación de la magnitud y la repercusión del trabajo infantil. Adicionalmente se manifestaron algunas inquietudes de que el método de estimaciones globales — el cual representó una estimación mínima del trabajo infantil — sea utilizado para el desarrollo de leyes, lo cual resultaría en una protección mínima de los niños. Más aún, la inclusión de las estimaciones en la resolución obligaría a la Oficina a utilizar este método hasta que la resolución sea revisada. Esto puede ser problemático, particularmente dado su reciente desarrollo.

-
71. Sin embargo, otros expertos estuvieron de acuerdo en que se mantuviera el proceso de estimación mundial en la resolución. Se reconoció que este proceso es una base fundamental para los esfuerzos de seguimiento internacional y que para las oficinas de estadística con poca o ninguna experiencia en estadísticas de trabajo infantil, el proceso de estimación mundial es de gran utilidad y fue muy importante para comprender de manera estructurada cómo filtrar la información sobre el trabajo infantil en los datos compilados en una encuesta de hogares. Además, se señaló que el método proporciona flexibilidad a las oficinas nacionales de estadística para ajustar diferentes criterios y umbrales de edad y horas de trabajo de acuerdo con las legislaciones y requisitos nacionales. Algunos expertos expresaron su preocupación por la ausencia de las actividades no económicas de producción en la versión preliminar de resolución y propusieron incluirlas en las estimaciones globales de trabajo infantil bajo una tercera categoría de los «niños que realizan tareas domésticas», realizando los arreglos correspondientes.
 72. Si bien los expertos reconocieron la importancia de explicar los procedimientos de estimación mundial en el informe y la resolución, recomendaron que la metodología se presente en una forma más fácil de comprender. Al respecto, se tomó nota de una propuesta de introducir el método en forma de diagrama de manera que se comprenda con facilidad. Para facilitar el trabajo de las oficinas nacionales de estadística, se mencionó que la lista de ocupaciones peligrosas o de procesos utilizados en la estimación mundial se podría incluir en el informe como orientación para aquellas oficinas de estadística que no tienen ninguna lista de esas actividades.

2.2.5. Fuentes suplementarias de datos sobre trabajo infantil

73. La Oficina hizo una breve presentación de las fuentes suplementarias de información sobre el trabajo infantil, puntos sobre la recopilación de datos y otras acciones que se refieren a la actualización de los manuales y cuestionarios estándar sobre el trabajo infantil.
74. Algunos expertos señalaron discrepancias y contradicciones en el texto y recomendaron que se corrigieran.
75. Los expertos propusieron que se ampliara la sección del informe y de la resolución que aborda la compilación de datos sobre el trabajo infantil mediante registros administrativos para tener en cuenta otras fuentes de datos disponibles a nivel nacional que pueden proporcionar información útil sobre el trabajo que realizan los niños. En este contexto, se mencionó la importancia que tienen los registros de datos de programas sociales pertinentes, tales como los Programas de transferencia en efectivo condicionada (CCTP) que han permitido reducir el trabajo infantil.
76. Se señaló que las estadísticas sobre educación no pueden sustituir las estadísticas sobre trabajo infantil y que no siempre existe una relación directa entre ambas.
77. Los expertos destacaron el hecho de que, en algunos contextos específicos, el trabajo infantil constituye un fenómeno poco frecuente que los métodos tradicionales de muestreo no pueden captar de manera adecuada. Por lo tanto, en el informe se debería reconocer esta limitación y proponer otros métodos como el muestreo en red o el muestreo de efecto multiplicador.

2.2.6. Puntos sobre la recopilación de datos

78. Los expertos consideraron que era fundamental incluir el área de residencia (urbana/rural) dentro de los puntos sobre recopilación de datos. Se señalaron también algunas contradicciones en la terminología. Se destacó que otras variables educativas, tales como el horario de asistencia de los niños (mañana/tarde/noche), podrían proporcionar información

importante para comprender mejor la interacción entre el trabajo y la educación. Se propuso también que se destaque la cuestión de la periodicidad del trabajo infantil, así como las mejores prácticas sobre la frecuencia de la recopilación de datos.

79. Algunos expertos recomendaron que la sección «puntos sobre la recopilación de datos» se coloque antes de la sección sobre «métodos de recopilación de datos». De esta manera se mejorará la estructura porque primero se presentaría lo que se quiere medir y luego la manera de hacerlo.
80. Se recomendó también que la resolución debería identificar, en su apéndice, los elementos clave dentro de la lista de indicadores de trabajo infantil.

2.2.7. Acción adicional

81. Se indicó que esta cuestión será pertinente si la decimoctava CIET aprueba el proyecto de resolución.

2.3. Otros asuntos

82. No se examinaron otros asuntos.

Parte II. Medición del tiempo de trabajo (7-10 de abril de 2008)

83. La Parte II del orden del día se dedicó a examinar y proporcionar directrices sobre la definición y la medición del tiempo de trabajo a fin de adoptar directrices estadísticas internacionales para presentarlas a la próxima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET).
84. Participaron en la Parte II de la Reunión, por invitación del Consejo de Administración, 12 expertos de 14 Gobiernos (Armenia, Australia, Canadá, Chile, Etiopía, Italia, Jordania, México, Marruecos, Noruega, Polonia y Turquía. Los representantes de Fiji y de la República Islámica del Irán no pudieron participar en la Reunión), así como siete expertos nombrados tras consulta con el Grupo de los Empleadores y seis expertos nombrados tras consulta con el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración. Estuvieron presentes en la Reunión, en calidad de observadores, representantes de Estados Miembros (Francia y República de Corea), de organizaciones internacionales no gubernamentales (AFRISTAT, ECOWAS, OIE y RTUC) y de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales (ONU/CEA, ONU/ECE y OCDE). Se adjunta la lista de participantes al presente informe.
85. Las deliberaciones de la Reunión se basaron en un informe ² preparado por la OIT en los tres idiomas de trabajo, español, francés e inglés. En el informe se mencionan los objetivos y usos de las estadísticas del tiempo de trabajo, las normas internacionales existentes y sus limitaciones; se describen las principales propuestas, incluido un marco conceptual, definiciones de los diversos conceptos de tiempo de trabajo, así como de los diferentes métodos de recopilación de datos; y se examinan los métodos de medición, los enfoques de tabulación de datos y la divulgación de la información a nivel internacional. El informe contiene en anexo un proyecto de resolución sobre la medición del tiempo de trabajo.

² OIT: Informe II: Reunión de expertos en estadísticas del trabajo: Medición del tiempo de trabajo, Ginebra, 2008 (documento MELS/2008/11).

1. Palabras de apertura y elección del Presidente

86. El Sr. A. Sylvester Young, Director de la Oficina de Estadística de la OIT, en su mensaje de apertura explicó la índole y el mandato de la Reunión tripartita de expertos. Indicó que esta Reunión era parte integral del proceso de consulta para establecer normas internacionales en estadísticas del trabajo con expertos de gobiernos e interlocutores sociales y que brindaba la oportunidad a la Oficina de disponer de los conocimientos y la experiencia de estos expertos para preparar propuestas destinadas a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). En este contexto, el orador destacó el papel que desempeña la CIET como un sistema único para orientar el desarrollo de las estadísticas del trabajo. Explicó que no era necesario que la Reunión tomara decisiones, pero que las deliberaciones deberían anotarse y contribuir con los preparativos del proyecto de resolución sobre la medición del tiempo de trabajo que se presentará a la consideración de la decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. El Sr. Young también destacó que se había invitado a los participantes en calidad de expertos y no de representantes de sus gobiernos ni de ningún grupo o institución en particular a fin de que el proyecto de resolución, que se presentará a la CIET, refleje las mejores prácticas, pero no necesariamente las utilizadas en cada uno de los países de los expertos. Recordó que a esta Reunión no se le pide que enmiende el proyecto de resolución adjunto al informe porque ésta será una tarea de la CIET. Sin embargo, se tomará nota de todas las opiniones y recomendaciones y se reflejarán en el informe de la Reunión. Por último, el orador aprovechó la oportunidad para agradecer a los gobiernos, instituciones y personas que participaron en las labores que condujeron a la Reunión de expertos. En particular, mencionó las tareas del Grupo de París sobre el trabajo y la remuneración, fundamentales en la preparación de las propuestas del informe, así como la labor realizada por la Oficina de Estadística de Noruega que destacó a un miembro de su personal para participar activamente en este proceso.
87. La Sra. Antonella Baldassarini (Italia) fue electa presidenta de la Parte II de la Reunión. Expresó su agradecimiento a los expertos de los gobiernos e interlocutores sociales por su participación en el proceso de adopción de directrices sobre un tema tan importante para la vida de trabajo. La oradora recordó su trabajo en el Instituto Nacional de Estadística de Italia (ISTAT) para preparar estimaciones de las horas efectivamente trabajadas, importantes para las cuentas nacionales, así como para los diversos usos económicos, sociales y políticos. La Sra. Baldassarini se refirió en particular a la necesidad de tener estimaciones fiables sobre las horas anuales trabajadas, que sólo estaban disponibles en algunos países de la OCDE y cuya calidad varía de un país a otro, añadiendo así incertidumbre en las series de productividad. La oradora destacó que también era importante tener estimaciones de horas trabajadas en servicios no relacionados con el mercado no remunerados. Las propuestas presentadas a la presente Reunión son un paso hacia el logro de estos objetivos.
88. La Reunión aprobó el orden del día provisional que propuso la Secretaría de la OIT.

2. Discusiones técnicas

2.1. Cuestiones generales

89. La Sra. Sophia Lawrence, representante de la Oficina de Estadística de la OIT, hizo una breve introducción de los temas a examinar. Señaló la importancia y las aplicaciones de las estadísticas del tiempo de trabajo en los campos social, económico y político. Se refirió también a las normas estadísticas internacionales vigentes y a las razones por las cuales se

deben revisar. Estas normas datan de 1962, cuando la décima CIET determinó los conceptos de «horas normales de trabajo» y «horas efectivamente trabajadas». La resolución de 1962 mencionó el concepto de «horas pagadas» pero no adoptó una definición internacional debido a las importantes variaciones que existían en la práctica en los establecimientos a nivel nacional. Las normas abarcan sólo a los trabajadores de empleos asalariados, pero el empleo independiente está cobrando una importancia crucial. Además, el concepto de horas efectivamente trabajadas no tiene en cuenta actividades importantes, tales como el trabajo a domicilio, el tiempo de viaje y de formación, para los que no existe ninguna orientación en cuanto a su inclusión o exclusión. Asimismo, el período de referencia para definir estos conceptos es corto (es decir, un día o una semana) pero, cada vez más, el tiempo de trabajo se determina para períodos de referencia más largos, tales como un año. Por último, en algunos países ya se están midiendo nuevos conceptos, como el de «horas habitualmente trabajadas» y «horas de ausencia del trabajo», para los que se necesitan definiciones internacionales. En estas circunstancias, la oradora explicó que las propuestas formuladas incluyen: *a)* una definición revisada coherente de horas efectivamente trabajadas; *b)* definiciones de nuevos conceptos de tiempo de trabajo; *c)* directrices para medirlos en la práctica, y *d)* mediciones compiladas, tales como los insumos laborales o volumen de trabajo y las horas de trabajo anuales.

- 90.** En este contexto, lo importante es distinguir entre definiciones «jurídicas» o «administrativas» (vinculadas a las prácticas de pago en un país o establecimiento) y las definiciones «estadísticas» del tiempo de trabajo (vinculadas a las actividades, sin tener en cuenta su remuneración o ubicación). Puede haber actividades pagadas por establecimientos que no se deberían incluir en la definición estadística y viceversa. Ejemplos de las primeras son las interrupciones para las comidas y en las segundas se incluyen el trabajo a domicilio cuando no es remunerado. Las propuestas formuladas a la Reunión tratan de definir los conceptos del tiempo de trabajo, independientemente de los períodos de referencia, los conceptos administrativos o las fuentes de recopilación de datos.
- 91.** En las deliberaciones que siguieron se mencionó la necesidad de que los países puedan adaptar las definiciones internacionales a las realidades nacionales de los conceptos internacionales, sobre todo cuando éstos no se aplican (directamente). De hecho, es muy difícil que las directrices internacionales tengan en cuenta todos los conceptos nacionales, pero los países tendrían que poder incluir medidas nacionales en un concepto internacional común. Asimismo, entre las numerosas aplicaciones de las estadísticas del tiempo de trabajo, se explicó el papel que desempeñan en las negociaciones obreropatronales. No incumbe a las directrices estadísticas internacionales imponer un nivel de horas de trabajo ni de modificar documentos jurídicos nacionales que las definen. Lo importante para las estadísticas es hacer una diferencia entre las horas efectivamente trabajadas y las horas legales normales. Si bien el objetivo de las normas internacionales es servir de orientación para la compilación y gestión de estadísticas sobre el tiempo de trabajo, la resolución también debe ser comprendida e interpretada por los usuarios finales de las estadísticas, por ejemplo empleadores y trabajadores. Por lo tanto, también es necesario definir con precaución los métodos y conceptos para evitar ambigüedades, sobre todo entre conceptos jurídicos y estadísticos.

2.2. Marco conceptual propuesto del tiempo de trabajo

- 92.** Al describir los conceptos de «horas de trabajo» y «ordenación del tiempo de trabajo» integrados en el concepto de «tiempo de trabajo», se explicó que las unidades de medición podrían ser cortas tales como minutos, horas, o largas tales como días, semanas o meses, pero para facilitar la terminología, los conceptos utilizan el término de «horas». Estas horas se pueden observar en períodos de referencia cortos o largos, tales como un día, una semana, una temporada o un año. La unidad de observación básica para medir el tiempo de trabajo es el empleo, definido según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)

como «un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe». Se explicó asimismo que el ámbito de aplicación de la medición del tiempo de trabajo se basa en la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) y se hizo la diferencia entre la frontera de producción general y la frontera de producción utilizada para medir el producto interno bruto (PIB). Esta última es más restrictiva y genera estimaciones de horas de trabajo para la población con empleo, mientras que la primera incluye, además, los servicios voluntarios no relacionados con el mercado y los servicios domésticos no remunerados destinados al consumo final en el hogar que da lugar a un concepto «más amplio» de las horas de trabajo. Se señaló la importancia que tiene cada una de estas fronteras al preparar estadísticas sobre el tiempo de trabajo. La frontera general sirve para comprender mejor la carga total de trabajo de un país en el marco de sus programas económicos y sociales, así como de aportación para las cuentas satélite. La frontera de producción permite elaborar estimaciones del tiempo de trabajo que corresponden a las estimaciones del PIB y el empleo.

- 93.** En las deliberaciones posteriores los expertos estuvieron de acuerdo en que se requiere flexibilidad en las unidades de tiempo y los períodos de referencia. En particular, algunos participantes consideraron que se debía permitir que el período de referencia abarque más de un año para cubrir toda la vida activa a fin de medir el tiempo de trabajo durante toda la vida de una persona. Esta información tendría en cuenta la edad del trabajador al entrar y al salir (o edad de jubilación) del mercado de trabajo, la antigüedad, así como las interrupciones en la vida activa por cualquier tipo de motivos (estudios, maternidad). Esta medida podría considerarse como una prolongación del concepto de horas efectivamente trabajadas cuando se utilicen unidades y períodos de referencia diferentes.
- 94.** El ámbito del tiempo de trabajo exigió un extenso debate. Los expertos reconocieron en general que era importante y útil medir el concepto ampliado de horas de trabajo, incluido el trabajo doméstico y los servicios voluntarios no relacionados con el mercado no remunerados. Sin embargo, otros expertos consideraron que, por algunas razones, sería problemático ampliar el ámbito a todas las actividades productivas. Primero, la medición práctica en un ámbito ampliado es más difícil, sobre todo porque no se tiene la suficiente comprensión ni experiencia para medir el concepto ampliado con los métodos vigentes ni para aplicar las clasificaciones actuales a su situación específica. En particular, se mencionó la validez de las estimaciones para estas categorías obtenidas a partir de las encuestas sobre la fuerza de trabajo cuando se utilizan respuestas de sustitución. Segundo, elaborar estimaciones en el marco de un ámbito ampliado de tiempo de trabajo podría interrumpir las series actuales de horas de trabajo y hacer difícil que se mantenga una coherencia con las estadísticas de producción existentes. Tercero, reconocer el concepto ampliado de horas de trabajo en las estadísticas oficiales podría tener repercusiones políticas, en particular en cuanto a las tareas domésticas no remuneradas.
- 95.** Los delegados estuvieron de acuerdo en que la resolución podría contener dos enfoques, uno que proporcione definiciones muy exactas para el tiempo de trabajo dentro de la frontera de producción del SCN para medir el PIB y otro para el tiempo de trabajo en su ámbito ampliado. Y ello por dos razones: la primera es que no todos los conceptos propuestos se podrían aplicar a un ámbito ampliado y la segunda es que para el primer enfoque sería posible adoptar directrices muy exactas y detalladas, que se requieren con urgencia, mientras que el segundo podría aceptar directrices generales y se podría tratar como un tema de desarrollo ulterior que, con toda razón, estimularía a los países a trabajar más en este campo. Los dos enfoques serían complementarios porque tienen objetivos diferentes pero no contradictorios.

2.3. Discusión sobre los conceptos de horas de trabajo

96. La Reunión examinó los diferentes conceptos de horas de trabajo en base al informe preparado para la Reunión y su proyecto de resolución anexo. En respuesta a una pregunta sobre el orden en que se proponen los conceptos en el proyecto de resolución, que no parece que tiene el orden lógico de comenzar con los conceptos normativos, la Oficina explicó que las horas efectivamente trabajadas era el primer concepto propuesto porque se considera que es un concepto clave en este marco que se aplica a todos los trabajadores, determina que el trabajo se realiza con fines estadísticos y que no está vinculado a los conceptos administrativos o jurídicos.

2.3.1 Horas efectivamente trabajadas

97. La definición propuesta de horas efectivamente trabajadas está relacionada con el tiempo consagrado a actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios. El concepto propuesto es independiente de la normativa o la condición jurídica de la actividad. Con respecto a la definición de 1962, la propuesta abarca a todos los trabajadores (incluidos los trabajadores independientes) y las situaciones del trabajo (por ejemplo, realizado en cualquier lugar, independientemente del pago y el lapso de tiempo) y aclara el contenido de cada uno de sus cuatro componentes, a saber, horas de trabajo directas, horas de trabajo conexas, períodos de intervalo y períodos de descanso, cuya terminología se debe mejorar. Las horas efectivamente trabajadas deben interpretarse como el tiempo agregado dedicado a cada uno de estos componentes. El tiempo de trayecto, sea cual fuere la distancia o el tiempo que toma a los trabajadores para esperar su transporte, siempre se excluye de las horas efectivamente trabajadas (a menos que las personas realicen alguna actividad laboral durante el trayecto). Se excluyen también las pausas para la comida, así como todo tiempo no trabajado, incluso remunerado.
98. En general, los expertos consideraron que las horas efectivamente trabajadas deberían incluir períodos de trabajo realizado en cualquier lugar. Se mencionó la dificultad que existe para distinguir el límite entre los diversos componentes. Algunos expertos propusieron fusionar las horas de trabajo directas con las horas de trabajo conexas en un nuevo componente, tales como «horas directa o indirectamente empleadas» porque, a veces, las horas de trabajo conexas en algunos empleos son las horas de trabajo directas en otros (por ejemplo, reparación, preparación, etc.); otros delegados propusieron fusionar las horas de trabajo conexas a los períodos de intervalo. Con respecto a la medición del ámbito ampliado de horas de trabajo, también se propuso limitar el concepto de horas efectivamente trabajadas sólo a horas de trabajo directas, dada la dificultad que existe para medir los otros componentes. De hecho, muchas de las actividades realizadas en estos componentes están más directamente relacionadas con trabajadores en empleos asalariados que con otros trabajadores dentro de cualquier límite.
99. Se examinó detenidamente el contenido de las horas de trabajo conexas y los períodos de intervalo. Las horas de trabajo conexas incluyen actividades tales como el transporte de productos de un sitio a otro, la espera de la llegada de clientes y, en particular, los turnos de guardia o las actividades de formación. El período de intervalo es el tiempo en el que no se realiza ninguna actividad laboral pero los trabajadores están disponibles para trabajar. La atención se centró en los turnos de guardia. Se convino en que los turnos de guardia comenzaban cuando el trabajador era llamado a trabajar, no cuando llegaba al sitio de trabajo. Sin embargo, se mencionó que podría ser peligroso incluir sólo las horas de guardia pagadas porque los turnos de guardia pueden formar parte de un sistema global de pago. No se mencionaron otras actividades específicas, pero se propusieron nuevas actividades, por ejemplo las actividades de limpieza al finalizar el día de trabajo. Se podría sostener que las actividades de este tipo no deberían formar parte de las horas

efectivamente trabajadas porque no facilitan el proceso de producción, a menos que los trabajadores no puedan trabajar el día siguiente si no se realizan estas actividades.

100. En cuando a la duración de los períodos de descanso breves que se podrían incluir en las horas efectivamente trabajadas, se hizo referencia a las prácticas de los establecimientos dado que los períodos de descanso dependen de los convenios colectivos o de los contratos individuales de trabajo que abarcan a los trabajadores.
101. Se rechazó, sin embargo, la aplicación de las horas efectivamente trabajadas en países donde predominan las actividades agrícolas. En estos países sería más práctico medir el trabajo en términos de días o medios días de trabajo que en horas, durante las temporadas. Asimismo, hay trabajadores de guardia las 24 horas del día, por ejemplo, vigilantes, almacenistas o trabajadores domésticos que pueden ser llamados a trabajar en cualquier momento en un período de 24 horas. Aplicar horas «equivalentes» a algunas ocupaciones (como vigilantes) con cargas de trabajo menos pesadas, como se hace en algunos países, no parece una buena solución porque ello se podría traducir como la aplicación de diferentes criterios para diferentes trabajadores. Se propuso que se examine la posibilidad de aplicar a estos trabajadores el mismo tratamiento que se aplica a los marineros en convenciones marinas, que también pueden estar constantemente a la disposición de sus empleadores.

2.3.2. Horas pagadas

102. La propuesta de este concepto se mencionó, pero no se determinó, en la resolución de 1962. La propuesta incluye todas las horas por las cuales el trabajador recibe un pago directamente del empleador, incluido el tiempo no trabajado si el empleador paga directamente (en comparación con las horas pagadas por los planes de seguridad social, por ejemplo por enfermedad o maternidad). En la propuesta se excluyen todas las horas trabajadas pero no pagadas (por ejemplo horas extraordinarias no pagadas). Por su carácter administrativo, este concepto no se puede definir en términos de una lista de actividades.
103. En los debates posteriores se aclaró la noción de pago para incluir los pagos en efectivo, en especie o en servicios. La Reunión señaló que probablemente será difícil medir las horas pagadas cuando se pagan en especie o en servicios. Se examinó el tema y se consideró que las horas extraordinarias pagadas como tasas de prima deberían contar igual que las horas pagadas como tasas normales. Se deliberó también sobre la manera de determinar las horas pagadas para trabajadores cuyas horas extraordinarias se compensan con tiempo libre en un período posterior. De esta manera no se deberían modificar sus horas pagadas, aunque sí las horas efectivamente trabajadas siempre y cuando el trabajador haya tomado tiempo libre a título compensatorio.
104. Al discutir sobre la cobertura de los trabajadores con este concepto, la mayoría de los expertos señalaron la dificultad de aplicar las horas pagadas al empleado independiente, incluso a los pagados por horas trabajadas u horas previstas, por ejemplo artesanos, abogados, etc. La remuneración de los trabajadores independientes en el formulario de ingresos mixtos está vinculada no sólo al trabajo realizado sino también al reembolso de capital y a los riesgos económicos. A veces, los empleados independientes pueden trabajar y no recibir ningún pago (por ejemplo, trabajadores familiares). Además, la noción de recibir un pago durante los derechos de licencia no se aplica rigurosamente a ellos ni la de horas extraordinarias no pagadas. La solución propuesta es que para los trabajadores independientes, las horas pagadas se deberían considerar más a menudo como equivalentes a las horas efectivamente trabajadas.

2.3.3. Horas normales de trabajo

- 105.** En el concepto propuesto de horas normales de trabajo se examina la definición internacional vigente de horas normales de trabajo, adoptada en 1962, que se inspiró en la Recomendación (núm. 116) sobre la reducción de la duración del trabajo adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada también en 1962. La definición actual de horas normales de trabajo se refiere al número de horas de trabajo que deben efectuar los trabajadores como se establece en los instrumentos normativos o como se define en las prácticas de los establecimientos. En vista de que las horas definidas en los instrumentos normativos pueden ser diferentes a las practicadas en los establecimientos, la propuesta es de limitar el concepto de horas normales a las horas fijadas por la legislación y otros instrumentos normativos y de definir un nuevo concepto de horas contractuales para reflejar las prácticas de los establecimientos. Las horas normales se pueden definir para diferentes períodos de referencia de un día, una semana o un año. En algunos países es un concepto nacional mientras que en otros se define por convenios colectivos o laudos arbitrales para grupos de trabajadores. El nivel de horas normales, por lo tanto, puede variar entre grupos de trabajadores, así como puede variar el contenido de esas horas. Algunos convenios pueden incluir o excluir diferentes actividades, en base a que sean pagadas o no. Una sociedad puede considerar las horas normales como un punto de referencia para determinar el número de horas que se deben trabajar, para controlar si estas disposiciones reglamentarias se ponen en práctica y cómo el número de horas y las horas efectivamente trabajadas se comparan unas con otras. Se trata de un concepto administrativo y colectivo que se podría utilizar como referencia para definir el «trabajo a tiempo completo». Si bien en 1962 el concepto estaba limitado a trabajadores con empleo asalariado y estaba cubierto por leyes y disposiciones reglamentarias, se propone ampliarlo para que abarque a los empleados independientes a quienes la legislación limita sus horarios de trabajo, como los trabajadores del comercio cuyas horas de apertura son reglamentadas.
- 106.** En las deliberaciones posteriores los expertos consideraron que se justificaba la diferencia propuesta entre horas normales y horas contractuales. Ambos conceptos son considerados como una representación del marco en el que se realiza el trabajo, mientras que los otros conceptos propuestos describen el trabajo como realmente se efectúa. Al respecto, se señaló que las horas estipuladas en los contratos colectivos determinan las horas establecidas en los contratos de trabajo y, por lo tanto, se podría considerar que definen las horas contractuales y no las horas normales de trabajo. Sin embargo, como es posible que los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo particular tengan un contrato de trabajo que estipule un horario de trabajo diferente al establecido en los acuerdos colectivos (por ejemplo en el caso de un trabajador a tiempo parcial), es evidente que estos contratos no serán equivalentes. Para aclarar estas diferencias, es importante presentar una relación entre los conceptos de horas de trabajo normales, contractuales y habituales. Se señaló asimismo que era necesario aclarar la referencia a los «laudos arbitrales» para definir las horas normales porque esta referencia resulta obsoleta.
- 107.** Numerosos expertos estimaron que el concepto se debería limitar a trabajadores en empleos asalariados cubiertos por la legislación. El concepto tiene un significado específico para los trabajadores con empleos asalariados porque su objetivo es controlar las normas y la evolución sociales. Es relativamente fácil aplicar este concepto a la mayoría de empleados asalariados del sector formal, pero resulta difícil aplicarlo a los empleados independientes y a los empleados ocasionales porque no siempre están cubiertos por la legislación. En la práctica, tampoco es fácil traducir el significado de horas normales (evidente en la teoría) al empleado independiente que no tiene un contrato de trabajo. Si bien, estos empleados pueden tener horarios ordinarios determinados por normas comerciales, tienen la libertad de trabajar cuando lo deciden. Los horarios de apertura no se pueden utilizar como una medida aproximada de las horas normales de trabajo y hacerlo sería ampliar el concepto a significados diferentes, quitándole así parte de su utilidad. Para estos trabajadores el concepto que más se puede aplicar es el de horas habitualmente

trabajadas, considerado más adecuado para el empleado independiente, para los trabajadores en empleos asalariados para los cuales no se aplica el número de horas normales de trabajo, así como para los trabajadores que tienen un empleo en servicios no relacionados con el mercado no remunerados. Otro concepto para el empleado independiente podría ser el de las horas en que está disponible para trabajar o para asistir a los clientes. Se señaló que si se quiere comparar estas horas con una norma, se podrían utilizar las horas normales de trabajo de los trabajadores asalariados en la misma ocupación e industria.

108. Con respecto a otro punto de este tema, algunos expertos también reconocieron que las horas normales podrían tener sentido para los empleados independientes, por ejemplo cuando las horas normales se definen para la economía como un todo, o cuando la legislación o los instrumentos normativos existentes se refieren explícitamente a dichos trabajadores por razones de seguridad, por ejemplo en el caso de los taxistas u otros conductores. Se trata de una situación que comienza a plantearse en algunos países y que se puede generalizar en el futuro. Esta situación se debe tener en cuenta porque se prevé que las normas estadísticas se utilizarán durante los próximos 20 años.
109. La Reunión consideró que la aplicación de horas normales en las sociedades agrícolas podría constituir un problema. En este contexto, existe alguna regularidad en las horas trabajadas porque se espera que los trabajadores comiencen y terminen su labor en ciertos momentos del día o en función de las horas del día. Sin embargo, las horas que se pueden programar para trabajar dependen de las condiciones meteorológicas. Se aclaró que, en este caso, las horas programadas están relacionadas con las horas habituales y no con las horas normales de trabajo.
110. Hubo algunas deliberaciones sobre la terminología utilizada. En la versión francesa del informe y del proyecto de resolución, por ejemplo, el término utilizado para horas normales se refiere a la «duración» normal del trabajo y no a las «horas»; por lo tanto, se debería utilizar otro término. Asimismo, se argumentó que el término de horas «normales», en inglés, no era el más adecuado dado que éste contiene una noción de comportamiento normal y que, en su lugar, se debería utilizar el de horas «legales» o «normativas».
111. Se consideró que era complicado usar el concepto de horas normales para medir el trabajo a tiempo completo. Para ello se necesitarían diferentes mediciones de los diversos sectores y ocupaciones y ésta sería una tarea imposible de realizar. Se discutió asimismo sobre el uso del concepto de horas normales para definir el trabajo a tiempo parcial, dado el crecimiento de este tipo de acuerdo laboral en muchos países del mundo. Se podría definir como un porcentaje de las horas normales de trabajadores que trabajan a tiempo completo, como lo fijan las disposiciones reglamentarias y la legislación. Se señaló que el concepto de trabajadores a tiempo parcial ya se había definido, aunque indirectamente, en el concepto internacional de tiempo relacionado con el subempleo.

2.3.4. Horas de trabajo contractuales

112. La Oficina presentó el concepto propuesto de horas de trabajo contractuales como las horas previstas que han de cumplir los trabajadores como se estipula en sus contratos individuales. Estos contratos pueden ser implícitos (verbales) o explícitos (escritos). Las horas contractuales, como las horas normales, se pueden definir para diferentes períodos de referencia, como un día, una semana o un año. Asimismo, el contenido de las horas contractuales puede incluir períodos que no están incluidos en las horas efectivamente trabajadas, tales como las horas para las comidas o para el tiempo de trayecto. El concepto de horas contractuales es un concepto individual que puede variar entre trabajadores con las mismas horas normales. Las horas contractuales se pueden comparar con las horas normales (si existen) y con las horas efectivamente trabajadas. Se trata de un concepto

administrativo que no se aplica a todas las personas en empleos asalariados sino únicamente a las que tienen contratos en los que se estipulan las horas de trabajo. Se concluyó que las horas contractuales, cuando se definan para un período de referencia corto, deberían incluir un posible derecho de licencia efectivamente tomado, pero las horas contractuales definidas para un período de referencia largo deberían excluir todos los derechos de licencia.

- 113.** Con respecto al período de referencia utilizado como norma, algunos expertos consideraron que un año es el período de referencia que abarca el concepto más amplio y, por lo tanto, el más completo. Otros expertos indicaron, sin embargo, que en sus países no es frecuente determinar las horas contractuales anuales, pero que el período de referencia que más se utiliza es el de una semana. Además, la medición semanal sirve para obtener las horas extraordinarias y las horas de ausencia del trabajo. En esta situación, las cifras de un año no se podrían medir directamente debido a las limitaciones ocasionadas por los fallos de memoria en los encuestados y porque los días feriados a menudo varían en algunas sociedades. En este contexto, las horas contractuales anuales sólo se podrían derivar de la información adicional relacionada con los derechos de licencia y de días feriados.
- 114.** Se preguntó cuál era el sentido de las horas contractuales para los trabajadores que no tienen contratos escritos, pero cuyos horarios de trabajo han sido convenidos extraoficialmente y se explicó que, en el concepto propuesto, los trabajadores pueden tener horas contractuales incluso cuando no tienen contratos escritos porque los contratos pueden ser verbales o escritos. Otra cuestión que se planteó fue la del significado de «individual» en este concepto; éste corresponderá al concepto de horas normales si las horas que los trabajadores deben trabajar se determinan en contratos de empleo colectivos para todos los trabajadores de un establecimiento. Se propuso también que se examinara el concepto de «horas programadas» que se aplicarían a los trabajadores que no tienen horas contractuales fijas y que sólo conocen sus horas programadas para una semana, con unas cuantas semanas de anticipación.

2.3.5. Horas habitualmente trabajadas

- 115.** La Oficina presentó la propuesta para el concepto de horas habitualmente trabajadas. Este concepto está relacionado con las horas de trabajo típicas de una semana, que son las horas semanales más comúnmente trabajadas durante un período de referencia o de observación largo y que puede ser una temporada, un mes o un año. Este concepto abarca a los trabajadores asalariados e independientes, incluidos aquéllos que no tienen horas contractuales o normales. Este concepto se puede comparar con las horas normales y contractuales, así como con las horas efectivamente trabajadas. Con respecto a las horas contractuales se añadirán las horas extraordinarias realizadas habitualmente y se restarán las horas de ausencia habituales. Técnicamente se puede comprender como el valor modal de la distribución de las horas semanales efectivamente trabajadas durante un período largo. La Oficina explicó que este concepto podría ser menos pertinente para trabajadores con horarios irregulares, para los cuales no se podría observar un valor modal. En estos casos se propone utilizar la mediana o el promedio de las horas semanales efectivamente trabajadas durante un período largo, aunque se aceptó que, desde un punto de vista conceptual, el promedio de horas efectivamente trabajadas no es el mismo que el de las horas habitualmente trabajadas.
- 116.** En las deliberaciones posteriores los expertos consideraron que el concepto de horas habitualmente trabajadas era muy útil y pertinente, aunque no se explicó el término «típico». Con respecto al carácter operativo del concepto, algunos expertos estimaron que no se comprendía muy bien la propuesta de utilizar diferentes medidas de la tendencia central para definir un solo concepto. La definición de las horas habitualmente trabajadas en términos de valor modal se podría comprender como una expresión matemática del

concepto. Sin embargo, el concepto se debería definir independientemente de las medidas aproximadas (es decir, la mediana y el promedio) que se utilizarán si el valor modal no es fácil o posible de determinar. Las aproximaciones propuestas se deberían presentar como parte de las metodologías de medición que se han de utilizar. Se examinaron detenidamente estas medidas aproximadas. Algunos expertos estimaron que era un problema usar una mediana o un promedio como aproximación del valor modal porque estas medidas podrían incluir en sus cálculos las horas extraordinarias y las horas de ausencia ocasionales, que en principio (ya) están excluidas del concepto de horas habitualmente trabajadas. Se consideró que era más difícil aplicar el valor de la mediana que el promedio en las encuestas porque es necesario que los encuestados recuerden la distribución de sus horas de trabajo para hacer el cálculo. Varios expertos dieron a conocer sus experiencias nacionales sobre el uso del promedio de horas de trabajo como una medida aproximada del valor modal. Se recomendó que se dé más precisión al enfoque propuesto, en particular en cuanto a incluir o excluir las semanas en que no se realiza ninguna labor para calcular los promedios. Esto es particularmente importante para los trabajadores cuyos horarios de trabajo se determinan para un mes y no para una semana, de manera que sólo trabajan en semanas alternativas. Para estos trabajadores, excluir las semanas en las que no se realiza ninguna labor para calcular las horas promedio sería sobreestimar las horas habitualmente trabajadas.

117. Debido a las diferencias lingüísticas que existen en las diversas versiones del informe, se preguntó si las medidas aproximadas se debían presentar o no en un orden jerárquico. En la versión inglesa, las medianas y los promedios se deben considerar de manera jerárquica mientras que en la francesa se pueden utilizar alternativamente.
118. La Reunión mencionó que las horas habitualmente trabajadas se deberían medir para cada empleo por separado.
119. Al comparar las horas habitualmente trabajadas con las horas contractuales, se recomendó utilizar el término horas extraordinarias habituales «añadidas» en lugar de «incluidas», así como el término de ausencia habitual «restada» en lugar de «excluida», porque estos términos se pueden comprender de manera diferente en diversos idiomas. En respuesta a las preguntas sobre las ausencias habituales, se dieron ejemplos que incluyen la ausencia habitual por motivos familiares de una hora todos los días, la ausencia diaria debido a la rehabilitación física o la ausencia semanal por licencia de estudios. Si bien se pueden encontrar ejemplos, se recomendó que se proporcionen definiciones sobre las horas extraordinarias y las horas de ausencia ocasionales y habituales.
120. Un experto mencionó, para información, que el concepto propuesto ya no se puede aplicar en su país porque con este concepto no se pueden identificar las horas extraordinarias habituales y, de esta manera, no se pueden calcular las horas extraordinarias totales, pagadas y no pagadas. En la actualidad, en su país, se mide un concepto de horas habitualmente trabajadas en el que se excluyen todas las horas extraordinarias habituales.

2.3.6. Horas extraordinarias

121. La Oficina presentó la propuesta para el concepto de horas extraordinarias. Este concepto se define como todas las horas efectivamente trabajadas que excedan el número de horas contractuales, más las horas de trabajo definidas como horas extraordinarias en las horas contractuales. Cuando las horas contractuales no estén estipuladas, se considerarán como horas extraordinarias las horas efectivamente trabajadas que excedan las horas normales establecidas para empleos comparables. En la propuesta, las horas extraordinarias no incluyen ninguna hora trabajada que exceda el número de horas normales o contractuales de trabajo como parte de un horario flexible especial, como en el contexto de programas de horarios flexibles y trabajos en turnos. Se propuso distinguir entre horas extraordinarias

habituales y ocasionales, así como entre horas extraordinarias no pagadas, horas extraordinarias pagadas a tasas normales, a tasas de prima o compensadas con tiempo libre en otro período. Al igual que otros conceptos, las horas extraordinarias se pueden medir para diferentes períodos de referencia, según el período de referencia para el cual se determina el horario flexible que abarca a los trabajadores. Las aplicaciones de estadísticas en las horas extraordinarias incluyen el seguimiento de respuestas comerciales a diferentes cargas de trabajo y ciclos económicos, así como al comportamiento de los trabajadores y a las condiciones de trabajo. Si bien este concepto es naturalmente pertinente para los trabajadores con empleo asalariado, los empleados independientes también pueden hacer horas extraordinarias, aunque este concepto puede tener un significado diferente para cada grupo.

122. En las deliberaciones posteriores los expertos expresaron interés en las estadísticas sobre las horas extraordinarias, sobre todo para el empleo remunerado, para el cual existe una fuerte demanda. Se pidieron, en menor grado, estadísticas sobre las horas extraordinarias del empleo independiente. Se mencionó la necesidad de considerar no sólo el número de horas extraordinarias trabajadas sino también «cuando» durante el día o la semana se trabajan esas horas, porque no es lo mismo trabajar durante el fin de semana o en la noche que durante las horas principales. Los expertos estimaron que tanto las horas extraordinarias como las horas adicionales que se trabajan como parte de los horarios eran útiles e importantes y que, con toda razón, no se deberían combinar.
123. Algunos expertos opinaron que las horas extraordinarias siempre se deberían considerar como ocasionales y, que si se hacían demasiado habituales, los convenios colectivos eran el medio de ajustarlas en un año o en un período futuro. En su medición también se podrían incluir trabajadores a tiempo parcial porque estos trabajadores también pueden trabajar horas extraordinarias y, en algunos casos, éstas son compensadas.
124. En cuanto a la inclusión del empleo independiente, los expertos señalaron que las horas extraordinarias tenían un significado diferente para ellos, así como aplicaciones diferentes. Para los trabajadores con empleo asalariado se considera la compensación que no existe para el empleo independiente. Los trabajadores independientes gestionan su propio tiempo, sus horas pueden ser o no habituales y, por lo tanto, es difícil aplicarles el concepto de horas extraordinarias. Para estos trabajadores sería más significativo comparar sus horas efectivamente trabajadas con las horas normales de trabajo de trabajadores asalariados en las mismas ocupaciones e industrias para obtener un indicador de horas excesivas o extraordinarias. Por otra parte, sus horas efectivamente trabajadas se pueden comparar con sus horas habituales para obtener un indicador de «horas adicionales» efectivamente trabajadas.
125. Se examinó también la cuestión de utilizar diferentes períodos de referencia. Se estimó que cuando se utilizan períodos de referencia largos, no se deberían encontrar horas extraordinarias compensadas con tiempo libre durante el mismo período largo porque estos cálculos se anulan. Por esta razón, es mejor medir las horas extraordinarias en un período de referencia corto, como una semana.

2.3.7. Horas de ausencia del trabajo

126. La Oficina explicó que el concepto de horas de ausencia del trabajo ya se había examinado en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en ocasiones anteriores. La propuesta incluye todas las horas no trabajadas durante las horas contractuales, en particular las licencias contractuales efectivamente tomadas, durante un período de referencia específico. En el concepto se propone utilizar horas normales de empleos comparables cuando no se hayan establecido las horas contractuales. La definición propuesta excluye todas las horas no trabajadas debido a la ordenación del tiempo de trabajo e incluye una serie de motivos de ausencia dividida en tres categorías, a saber, i) motivos personales, ii) motivos que dependen del empleador, de la unidad económica o del lugar de trabajo y iii) motivos

relativos al contexto institucional. La Oficina mencionó la importancia de distinguir entre ausencia habitual y ocasional, de medir el tiempo total de ausencia y la ausencia durante el año (para medir las horas anuales). Este concepto se aplica sólo a las personas en empleos como se definen en base a la frontera de producción del SCN.

- 127.** Con respecto a la clasificación de motivos de ausencia, los expertos señalaron que la lista propuesta no es exhaustiva y propusieron que se incluyeran específicamente los siguientes motivos: lesiones profesionales, participación en jurados, licencia por fallecimiento de un pariente, que podrían ser considerados como parte de «otras ausencias personales» residuales en la clasificación, así como la ausencia sin ningún motivo. Los delegados examinaron asimismo las razones que justifican la clasificación de algunas ausencias como personales (por ejemplo vacaciones o licencia por maternidad, servicio militar) y estimaron que algunos de estos motivos deberían desplazarse a otros grupos o que se debería cambiar el nombre del grupo para que en su encabezamiento se refleje que en estos motivos se incluyen casos que no dependen de la voluntad del trabajador o en los que el trabajador tiene un derecho u obligación. Se examinó el término «motivos relacionados con la persona». Los expertos también señalaron que los motivos vinculados al lugar de trabajo abarcaban una serie de casos heterogéneos en los que algunos motivos a menudo son compensados por planes de desempleo (tales como mal tiempo, desaceleración económica) mientras que otros son penalizados (como conflictos laborales). Se pidieron y dieron explicaciones sobre la cobertura de algunas ausencias, como la ausencia debido a huelgas no reconocidas, ausencias no pagadas. Una vez más se identificó un problema de traducción con el término francés «*arrêt de travail*», vinculado a los conflictos industriales pero que en inglés se utiliza para referirse a la «cesación de trabajo» en relación con las ausencias técnicas o económicas.
- 128.** Otro tema examinado estaba relacionado con el efecto, en las encuestas de hogares, que tiene la medición del empleo a nivel nacional en la medición de las horas de ausencia del trabajo, en particular en cuanto se refiere a las ausencias prolongadas. En los países con una definición más restringida del empleo, es decir que excluye personas por ausencias prolongadas, se identificará un número inferior de personas ausentes del trabajo y menos días de ausencia del trabajo que en los países que tienen una cobertura más amplia en la definición de empleo de los trabajadores en licencias prolongadas.
- 129.** Algunos expertos señalaron que no era conveniente utilizar las horas normales como base para calcular las horas de ausencia del trabajo. Las horas normales es un concepto colectivo que no se puede aplicar a ningún trabajador en particular. Las horas habituales se pueden considerar como una mejor alternativa cuando no se han establecido las horas contractuales. Otro concepto propuesto que se podría utilizar cuando no existen horas contractuales sería el «tiempo trabajado de otra manera», es decir que si el trabajador no ha estado ausente, entonces ha trabajado. Por su naturaleza, este concepto excluye de la ausencia del trabajo todo tiempo de compensación previsto para las horas extraordinarias trabajadas en períodos anteriores.
- 130.** Al igual que para las horas extraordinarias, se examinó el concepto de horas de ausencia del trabajo del empleado independiente. Para estos trabajadores, la ausencia del trabajo tiene significado y aplicaciones diferentes. Las ausencias no están necesariamente vinculadas a los derechos y los trabajadores independientes tienen mayor flexibilidad en sus horarios. Sin embargo, se señaló que los trabajadores independientes en algunos países tienen algunos derechos de compensación, por ejemplo cuando reducen sus horas de trabajo por el nacimiento de un hijo. Los derechos sociales están cambiando en muchos países y no conviene limitar este concepto únicamente a los empleados asalariados.
- 131.** Los expertos opinaron que era importante distinguir entre ausencia pagada y ausencia no pagada, así como identificar las ausencias debidas al trabajador o al empleador.

2.3.8. Ordenación del tiempo de trabajo

- 132.** La Oficina presentó el concepto propuesto de ordenación del tiempo de trabajo. Es un concepto importante para el que se requieren normas internacionales dada la flexibilidad introducida en el mercado del trabajo. El concepto refleja la organización y la planificación de periodos de trabajo y de no trabajo. Las diversas combinaciones de estas dimensiones crean una ordenación específica del tiempo de trabajo que puede establecerse jurídicamente en los países, formalizarse en los establecimientos o ponerse en práctica de manera implícita. La organización de las horas está relacionada con la duración de las horas de trabajo y el momento durante el día o la semana en que se efectúan (por ejemplo la noche, los fines de semana) y la planificación relacionada con la estabilidad de estos elementos (por ejemplo si las horas del fin de semana se llevan a cabo habitualmente o no). Es importante saber si esta planificación ha sido impuesta a los trabajadores o si la han escogido, si está por encima o por debajo de una norma o qué tan variable o estable es en el tiempo.
- 133.** Los expertos estimaron que la propuesta es muy útil para analizar la situación laboral de los trabajadores. Al igual que para los conceptos anteriores, se cuestionó la aplicación de varias ordenaciones del tiempo de trabajo para todos los tipos de trabajadores. En particular, se consideró que no era aplicable a los trabajadores independientes ni a los trabajadores fuera de la frontera de producción del SCN utilizada para calcular el PIB. Para estos trabajadores, se considera que es más pertinente medir las características de su ordenación del tiempo de trabajo, incluso si en la práctica se pueden aplicar algunas ordenaciones del tiempo de trabajo, tales como semanas de trabajo comprimidas. De hecho existen dos enfoques para medir la ordenación del tiempo de trabajo; uno para medir sus características, en cuyo caso esta ordenación se aplica a todos los trabajadores. Según este enfoque, se identifican los trabajadores que trabajan de noche, durante los fines de semana, muchas o pocas horas, la frecuencia y si las horas varían de día a día o de semana a semana. El otro enfoque consiste en medir una combinación de las características de una ordenación del tiempo de trabajo estructurada de manera particular. Estas ordenaciones de tiempo de trabajo se aplican a los trabajadores que las han adoptado por acuerdos contractuales o por costumbre. La ordenación del tiempo de trabajo por costumbre también puede ocurrir en economías agrícolas o en el sector informal.
- 134.** En respuesta a una pregunta sobre el carácter acumulativo de las diversas ordenaciones del tiempo de trabajo descritas en el anexo del proyecto de resolución, se explicó que éstas no se excluyen mutuamente y que un mismo empleado puede tener simultáneamente más de una ordenación del tiempo de trabajo, por ejemplo una persona que trabaja a tiempo parcial también podría tener horarios de trabajo flexibles.
- 135.** Los expertos señalaron que la lista de ordenación del tiempo de trabajo adjunta al proyecto de resolución del informe era un medio útil para referirse a las ordenaciones del tiempo de trabajo actualmente reconocidos y que, aunque la lista no es exhaustiva, es un buen compromiso para los países industrializados. Se formularon algunas propuestas sobre ciertas categorías. Se propuso modificar los términos de la ordenación del tiempo de trabajo enumerados en el apartado 1 del párrafo 9, sistemas de horas anualizadas, para generalizarla en otros periodos de referencia largos que no sea un año, sino por ejemplo un mes. La ordenación del tiempo de trabajo del apartado 19 del párrafo 9, sistema de trabajo por turnos, podría determinar que el objetivo es la utilización máxima del equipo existente. Se propusieron nuevas ordenaciones del tiempo de trabajo, tales como contabilidad del tiempo ahorrado, para que el trabajador trabaje horas adicionales con entendimiento de que podrá, por ejemplo, jubilarse más pronto; compartición del empleo en el que el mismo trabajo tiene una ordenación diferente del tiempo de trabajo según el trabajador; licencia prepagada, que implica trabajar a tiempo completo y recibir un porcentaje determinado de su pago, así como un periodo de licencia equivalente al que posteriormente se tiene derecho; y cambios de turno en el que los trabajadores pueden cambiar sus turnos. Se explicó que el teletrabajo y el trabajo a domicilio relacionados con el lugar en que se

realizan las actividades no se pueden considerar como una ordenación del tiempo de trabajo como se había propuesto. Se indicó que sería útil completar, si es posible, la lista con ejemplos de ordenaciones del tiempo de trabajo comunes en países en desarrollo.

3. Mediciones compiladas

136. La Oficina describió las diversas mediciones compiladas que se propusieron para ser examinadas, a saber «total de horas efectivamente trabajadas» y «horas anuales efectivamente trabajadas». Estas mediciones están relacionadas y se deben considerar como una extensión del concepto ya examinado de «horas efectivamente trabajadas». El «total de horas efectivamente trabajadas» se define como la suma resultante de todas las «horas efectivamente trabajadas» por todas las personas en todos los empleos (de acuerdo con el concepto nacional de empleo del SCN) durante un período determinado, como un trimestre o un año. Las «horas anuales efectivamente trabajadas» están relacionadas con las «horas efectivamente trabajadas» por unidad (trabajo, personas, etc.) en un país durante un año, que puede ser el año calendario, el año civil o de otro tipo. La Oficina explicó que en vista de que se requieren largos períodos de referencia y una cobertura de toda la población, estas mediciones no pueden realizarse directamente con los recursos existentes y para hacerlo se requiere una combinación de fuentes; por lo tanto, es importante estar de acuerdo en los métodos que se han de utilizar para hacer las estimaciones. La Oficina describió otra medición, relacionada también con las dos anteriores, a saber las «horas semanales promedio efectivamente trabajadas», que se definen como las «horas anuales efectivamente trabajadas» divididas por el número de semanas del año. Al presentar cada una de estas mediciones detenidamente, se examinó el objetivo básico de las normas internacionales en estas mediciones y se pidió a los expertos que suministraran recomendaciones sobre los métodos de ajuste y cálculo específicos que se deben proponer o si las directrices internacionales sólo deben señalar los tipos de elementos que se deben considerar, corregir o ajustar para garantizar que estas mediciones se calculan de manera adecuada.
137. Los expertos expresaron varias opiniones; algunos indicaron que en vista de que estas mediciones tienen aplicaciones en las cuentas nacionales, estaba más allá del mandato de una resolución de la OIT proponer metodologías específicas. Otros opinaron que los diversos métodos de cálculo proporcionaban muchos detalles, eran muy complicados y que bastaba con las ecuaciones contables. Las propuestas internacionales deben tener en cuenta que incluso dentro de un país, a veces, no hay consenso sobre cuál es el mejor enfoque para hacer estas mediciones. Quizás el mejor enfoque es indicar los elementos que se deben ajustar, así como las necesidades que se deben satisfacer para los diversos objetivos. Sin embargo, otros expertos opinaron que si bien el total de horas efectivamente trabajadas incumbe a las cuentas nacionales y que se usa muy poco en el análisis del trabajo, las horas anuales efectivamente trabajadas son una medición muy importante para describir el tiempo de trabajo en los diversos sectores de la economía, así como su relación con la ordenación del tiempo de trabajo, etc. Para esta medición es esencial tener estimaciones internacionalmente comparables, por lo tanto se necesita un mínimo de directrices respecto a las mejores prácticas para combinar datos de diferentes fuentes a fin de no sólo evaluar las diferencias en las metodologías sino de lograr una mayor armonización. Un objetivo de esas directrices es estimular los países a luchar por su aplicación, teniendo en cuenta la diversidad de fuentes y el hecho de que no todas pueden producir estadísticas orientadas a un futuro inmediato. Se mencionaron las series de horas anuales efectivamente trabajadas que prepara la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. Estas series todavía no se pueden comparar entre países y el número de notas de pie de página explicativas es casi tan grande como la misma serie. Aunque todavía se necesita un alto grado de armonización, se ha hecho un gran avance en comparación con las primeras estimaciones calculadas y, en la actualidad, las metodologías nacionales están más armonizadas que antes. Al respecto, algunos expertos expresaron la necesidad de tener directrices internacionales en países donde la ayuda internacional se ofrece en función de los avances logrados en el área concernida, así como de

otros indicadores. Las estimaciones de las horas anuales efectivamente trabajadas no muestran por sí solas si una reducción se puede interpretar claramente como un progreso, sobre todo después de un cierto nivel.

138. Varios expertos opinaron que un diagrama en el que se relacionen todos los diferentes conceptos y las mediciones propuestas, así como la manera como están estructuradas, facilitaría su comprensión y aclararía las ecuaciones.
139. Se señaló que en la versión francesa el término «employed person» se traducía como «persona empleada» («personne employée») y que se debía corregir.

3.1. Total de horas efectivamente trabajadas

140. La Oficina explicó que para esta primera medición, también conocida como volumen de empleo, había tres puntos importantes para su medición: una medición adecuada de todas las horas efectivamente trabajadas, una cobertura total del período de referencia (como quiera que se haya definido) y una cobertura completa de los trabajadores. La primera depende de la frecuencia de la compilación de datos. Para las estimaciones de las horas efectivamente trabajadas que se basan en una o más observaciones puntuales durante el año (enfoque común utilizado cuando la fuente es una encuesta sobre la población económicamente activa) se necesitan estimaciones de las horas efectivamente trabajadas de los períodos que no se abarcan. Para las estimaciones de las horas efectivamente trabajadas derivadas de otros conceptos de horas de trabajo, tales como las horas contractuales o las horas pagadas (método generalmente utilizado cuando la principal fuente es una encuesta de establecimiento o registros administrativos) se tienen que añadir estimaciones de las horas extraordinarias trabajadas y estimaciones deducidas de las horas de ausencia del trabajo. Estos otros componentes se pueden obtener a partir de las encuestas sobre la población económicamente activa o de registros administrativos. En todo caso, es necesario ajustar las estimaciones para obtener el concepto nacional de empleo al añadir, por ejemplo, las horas efectivamente trabajadas por los trabajadores que viven en el extranjero, pero que trabajan en unidades económicas que están dentro del país y, al restar las horas efectivamente trabajadas de los trabajadores que viven en el país pero que trabajan en unidades económicas extranjeras.
141. En las deliberaciones posteriores los expertos mencionaron la aplicación directa de este concepto para los fines de las cuentas nacionales y consideraron que, tal vez, el término utilizado para la medición se debería cambiar, por ejemplo, por el de «volumen de trabajo» que podría reflejar mejor su contenido y su uso. Al respecto, quizás era más adecuado considerar estas mediciones como «derivadas» en lugar de «compiladas» porque se trata de estimaciones. Se consideró que no era pertinente incluir las horas dedicadas a servicios no relacionados con el mercado no remunerados si estas mediciones se iban a utilizar en las cuentas nacionales.
142. Los expertos discutieron sobre la fórmula propuesta para estimar el total de horas de trabajo. No se había definido el componente de «horas no pagadas» mencionado en la fórmula, por lo tanto no estaba claro si se debían incluir sólo las horas extraordinarias no pagadas o también las horas adicionales no pagadas. Asimismo, se consideró que los elementos identificados en la fórmula no serían fácil de identificar en un entorno agrícola.
143. Para estas estimaciones es necesario combinar datos de diferentes fuentes, que no están armonizadas entre ellas. Los expertos mencionaron la necesidad de asegurarse de que las mismas unidades no se cuenten dos veces. Para las estimaciones también se tiene que hacer una extrapolación a períodos, áreas geográficas o grupos de trabajadores que no se observan directamente. Al respecto, los expertos señalaron la necesidad de velar por que se

tomen en cuenta de manera adecuada los factores de estacionalidad, así como el geográfico y la variabilidad de los trabajadores.

- 144.** Algunos expertos formularon propuestas específicas para volver a redactar la descripción de esta medición que figura en el anexo del proyecto de resolución del informe a fin de suprimir cualquier ambigüedad; por ejemplo para que diga que el cálculo de los componentes siempre debería comenzar con las horas de los trabajadores asalariados y que después se deberían añadir las de los empleados independientes, que las estimaciones de horas trabajadas en mercados no registrados o paralelos también deberían añadirse y que el uso de numerosas fuentes se debe mencionar al comienzo de la sección y no al final del presente proyecto. Todas estas propuestas se tomarán en consideración cuando se revise el proyecto de resolución que se presentará a la consideración de la CIET a fines de este año.
- 145.** Los expertos respaldaron la idea de que el mejor método para calcular esta medición era el de las encuestas continuas sobre la población económicamente activa, que abarcan todas las semanas del año. En estas encuestas, se diseña la muestra de manera que cada parte del año se incluya en una muestra representativa. Incluso si el tamaño de la muestra de cada semana no es suficientemente grande para producir resultados semanales fiables, al agregarlas en un mes o un trimestre, este tipo de encuestas puede garantizar una cobertura total del período al que se refiere. Estas encuestas se diferencian de las encuestas tradicionales de un mes o un trimestre en las que la muestra sólo cubre una semana o una subserie de semanas dentro de ese período, en particular cuando esas semanas se seleccionan para excluir días feriados o períodos en que los trabajadores acostumbran a tomar sus vacaciones anuales. En estas encuestas, las estadísticas resultantes no son representativas de las semanas cuando no se hacen observaciones directas. Las horas efectivamente trabajadas obtenidas a partir de encuestas continuas ya incorporan las variaciones temporales porque abarcan semanas con días feriados y períodos de vacaciones. En consecuencia, se les tiene que hacer un ajuste mínimo para tener una aproximación de la cobertura prevista de trabajadores (se deben excluir las horas trabajadas por las personas que trabajan en el extranjero e incluir las horas trabajadas por los no residentes que trabajan en el país), para corregir las horas de ausencia del trabajo (que por lo general se subestiman en las encuestas de la población económicamente activa) así como para corregir los efectos del año (por ejemplo los años que tienen 366 días). Así pues, las encuestas continuas es la fuente que se debería privilegiar para medir el total de horas de trabajo y las otras fuentes se deberían utilizar para validarlas y complementarlas. Se reconoció, por supuesto, que numerosos países, en especial los países en desarrollo, actualmente no cuentan con los recursos necesarios para realizar estas encuestas continuas que cubren todas las semanas del año y que, por lo general, dependen de otras fuentes.
- 146.** En respuesta a una pregunta, se aclaró que los trabajadores ocupados en unidades económicas que producen bienes y servicios para una empresa en otro país (generalmente conocido como recurso a la contratación externa) son los principales trabajadores que cumplen con los criterios de empleo nacional. Sus horas deberían incluirse en el total de las horas efectivamente trabajadas.

3.2. Horas anuales efectivamente trabajadas

- 147.** La Oficina presentó la definición propuesta de «horas anuales efectivamente trabajadas», como el total de horas efectivamente trabajadas por personas con empleo, por empleos o por habitantes de la población. El primer denominador está relacionado con el promedio de trabajadores durante el año (no el número de personas empleadas durante el año), el segundo denominador se refiere al promedio de empleos durante el año y el tercero a la población media en el año. Cada denominador dará lugar a una medición diferente y cada medición tiene su aplicación. En particular, se considera que el último denominador es el más sólido y el que se ve menos afectado por las variaciones estacionales.

148. Los diferentes denominadores se examinaron detenidamente y algunos expertos opinaron que el promedio de personas empleadas durante el año era el más adecuado. Es el denominador que utiliza la OCDE para elaborar las series de horas efectivamente trabajadas para sus países miembros. Otros expertos estimaron que si se utiliza el empleado como denominador se pueden obtener mediciones que no se pueden comparar entre países porque la medición del empleo varía en función de que se incluya o excluya a personas que están en períodos prolongados de licencia, penalizando a los países que permiten esos tipos de licencia. Por este motivo, estos expertos prefieren utilizar el promedio de personas «en el trabajo» como denominador de esta medición. Con este denominador se elimina el efecto que tiene incluir los trabajadores que «no están en el trabajo» en cualquier semana y será más coherente con el numerador, que se basa en las horas trabajadas de las personas «en el trabajo». Este denominador no será afectado por el trabajo estacional, que se señaló como un factor de distorsión en la medición del promedio de empleo, dado que no tiene sentido dividir el total de horas trabajadas por el número de semanas trabajadas en un año. Sin embargo, se estimó también que si se utilizan las personas «en el trabajo» como denominador se podrían sobreestimar las horas anuales efectivamente trabajadas porque se podría omitir el hecho de que las personas no trabajan todas las semanas del año. Dicha medición estará relacionada con una situación típica o acostumbrada. Se señaló que la posibilidad de escoger entre empleos o trabajos era importante para algunos países donde tener varios trabajos es una práctica generalizada. Algunos expertos consideraban que el denominador «población total» era menos útil y concreto y que este denominador podría aumentar en los países con un gran número de jóvenes que no trabajan en su población. Sin embargo, se mencionó que este denominador podría servir para reflejar las situaciones en las que el aumento del empleo se debe principalmente a un aumento en el trabajo a tiempo parcial; en esas circunstancias, disminuyen las horas anuales por persona empleada pero aumentan las horas anuales por persona en la población. La Reunión concluyó que el denominador utilizado dependerá del objetivo de la medición, las fuentes disponibles (las encuestas de establecimientos generan estimaciones de trabajo mientras que las encuestas de la población económicamente activa, en general, producen estimaciones de personas empleadas) y que lo importante es documentar claramente el denominador utilizado y, si es posible, todas las razones por las cuales se selecciona.

3.3. Horas semanales promedio efectivamente trabajadas

149. La representante de la Oficina presentó la definición de esta medición generalmente calculada en los países para que los expertos examinen la posibilidad de incluirla en las directrices internacionales y en sus cálculos. Las «horas promedio efectivamente trabajadas en la semana» se definieron como las «horas anuales efectivamente trabajadas» divididas por el número de semanas del año. Las fórmulas utilizadas varían mucho de un país a otro; algunas miden el promedio de observaciones puntuales, cuando estas observaciones están relacionadas con las semanas sin días feriados, otras no incluyen en el denominador las «personas que no están en el trabajo». Por lo tanto, las mediciones que se obtienen no se pueden comparar e inevitablemente serán más altas en el último grupo de países que en los que se utilizan como base las horas anuales efectivamente trabajadas.

150. En las deliberaciones se señaló que si bien esta medición no se mencionaba explícitamente en el informe, el cálculo propuesto era adecuado y la medición debía considerarse como una extensión de las dos mediciones previas. Sin embargo, algunos expertos opinaron que al utilizar las horas anuales efectivamente trabajadas, las mediciones obtenidas serían inferiores al resultado lógico de las horas semanales promedio efectivamente trabajadas y que no serían representativas del trabajo que efectúa la población. Se señaló que las series de promedio de horas efectivamente trabajadas por semana que publica la OIT no se pueden comparar porque algunos países sólo abarcan unas semanas del año, sólo abarcan

las semanas en las que se excluyen los días feriados o períodos de vacaciones típicos o excluyen las personas que «no están en el trabajo».

151. Al calcular el número de semanas de un año, los expertos señalaron la necesidad de tener en cuenta que no todos los años tienen el mismo número de días (cuando el año tiene 365 días, el número de semanas equivale a 52,14 pero si tiene 366 es igual a 52,29), así como el hecho de que no todos los años tienen el mismo número de días de trabajo.

4. Métodos de medición

152. La representante de la Oficina introdujo el tema y explicó que el método de medición de los conceptos de horas de trabajo dependerá de las fuentes de datos utilizadas. Los datos sobre los diversos aspectos del tiempo de trabajo se pueden recopilar a partir de los mismos trabajadores, de empleadores que pueden utilizar sus propios registros administrativos, así como de registros administrativos que mantienen las autoridades administrativas. Se destacaron las ventajas e inconvenientes de algunos tipos particulares de fuentes estadísticas con respecto a las diversas variables de las horas de trabajo. Las encuestas basadas en los establecimientos son una buena fuente de datos sobre las horas pagadas y las horas contractuales, pero sólo pueden proporcionar datos sobre una subserie de tipos de empleos asalariados. Las encuestas basadas en los hogares se aplican a toda la población y son una buena fuente de datos sobre las horas efectivamente trabajadas. Los registros administrativos pueden proporcionar datos sobre las horas normales, las horas pagadas, los derechos de licencia, las ausencias por motivos de enfermedad (seguridad social) y debido a litigios industriales. Además, algunos de los conceptos están intrínsecamente relacionados con un tipo particular de fuente de datos. Los posibles períodos de referencia serán diferentes según la fuente y esto determinará la aplicación de los períodos de referencia para algunos conceptos. En el mejor de los casos, se deberían utilizar todas las fuentes disponibles en un país para elaborar estadísticas sobre el tiempo de trabajo. A continuación figura una descripción más detallada de cada método.

153. La Reunión señaló que las encuestas agrícolas son una importante fuente mixta basada en los establecimientos y los hogares, sobre todo en las sociedades agrícolas, donde la información sobre los trabajadores agrícolas se obtiene a partir de los granjeros, de sus familiares trabajadores (a menudo no pagados) y de otros trabajadores pagados.

4.1. Encuestas basadas en los hogares

154. Con respecto a las encuestas basadas en los hogares, la propuesta recomienda medir las horas efectivamente trabajadas por separado para los trabajadores asalariados y los empleados independientes. Para los trabajadores asalariados se puede comenzar con preguntas sobre las horas contractuales y luego pedir a los encuestados que se refieran a las horas de ausencia o a las horas extraordinarias que tuvieron durante el período de referencia para obtener las horas efectivamente trabajadas. Para los empleados independientes, es mejor comenzar la secuencia de preguntas con las horas habitualmente trabajadas y no con las horas contractuales. Otro enfoque que se puede utilizar es pedir las horas efectivamente trabajadas por separado para cada día del período de referencia, así como para cada empleo, y luego pedir información sobre las horas habitualmente trabajadas. Este enfoque sirve sobre todo para medir las horas efectivamente trabajadas por trabajadores ocasionales y trabajadores independientes. Las encuestas continuas sobre la población económicamente activa sirven más para medir las horas efectivamente trabajadas que las observaciones puntuales que abarcan una subserie de semanas en el año. La formulación de las preguntas debe resaltar los elementos que pueden olvidarse, como las ausencias ocasionales, el trabajo de fin de semana, el trabajo a domicilio, las pausas para las comidas, etc. Se plantearon algunas cuestiones que requieren una mayor

investigación, tales como el efecto que tienen las respuestas de sustitución en la calidad de las horas efectivamente trabajadas que se han notificado y la necesidad de asesoramiento sobre cuál es el concepto más importante que se ha de medir cuando las encuestas sólo pueden incluir cuestiones sobre un tema, las horas habitualmente trabajadas o las horas efectivamente trabajadas.

- 155.** Los expertos señalaron que en los países en desarrollo los registros administrativos y las encuestas basadas en los establecimientos tienen una cobertura muy reducida y que no pueden considerarse como la única fuente para las estadísticas nacionales sobre el tiempo de trabajo. La única fuente para muchos de estos países son las encuestas basadas en los hogares. Sin embargo, estas encuestas adolecen de errores de muestreo y por eso están limitadas al nivel de detalle que pueden presentar. Una manera de evitar esta limitación es utilizar eficazmente la información administrativa cuando se tiene una buena cobertura de los trabajadores. En los registros administrativos donde hay un conteo total de las personas cubiertas, es posible cotejar a nivel individual la información sobre las horas de trabajo para los trabajadores de la muestra de la encuesta, lo cual permite tener un mayor número de detalles sobre las horas y validar la información obtenida a partir de las encuestas sobre la población económicamente activa.
- 156.** En estas encuestas, los países por lo general miden las horas habitualmente trabajadas y las horas efectivamente trabajadas. Los expertos compartieron sus experiencias según las cuales las horas habitualmente trabajadas, cuando los trabajadores no tienen un programa regular, eran aproximadamente las mismas que el promedio de horas trabajadas en una semana, incluso si estaban ausentes del trabajo durante el período de referencia. Algunos expertos mencionaron que sus encuestas también obtienen información sobre diversas características de la ordenación del tiempo de trabajo, tales como trabajos en turno, trabajo nocturno, horarios combinados, etc., así como sobre si se trata de un empleo ordinario durante el año. Sin embargo, se mencionó que todavía no se tenía suficiente experiencia para aplicar los otros conceptos propuestos en el proyecto de resolución y que se necesitaba orientación sobre el método más adecuado para medirlos. En respuesta a varias preguntas, la Oficina aclaró que las encuestas sobre la población económicamente activa podían medir las horas pagadas y los expertos intercambiaron experiencias sobre la medición de este concepto en sus encuestas, en algunos mediante un módulo especial. Se señaló también que, en principio, en estas encuestas se abarcan los trabajadores migrantes en las zonas rurales si su estatuto los califica como residentes habituales de un hogar.
- 157.** Se mencionó el enfoque para medir el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial en las encuestas sobre la población económicamente activa. En los países europeos, la organización de este tiempo de trabajo se mide por información retrospectiva (es decir la persona encuestada se clasifica ella misma como trabajadora a tiempo parcial o completo). El resultado es que los trabajadores identificados como trabajadores a tiempo parcial puede que trabajen algunas horas más que las horas normales del país, mientras que los trabajadores identificados como trabajadores a tiempo completo puede que trabajen algunas horas menos que las horas normales. Algunos expertos consideran que no se puede prever una medición objetiva del tiempo parcial.
- 158.** Se examinaron también los efectos de las respuestas aproximadas en la calidad de las respuestas proporcionadas en estas encuestas. Se ha de prever que las respuestas aproximadas tendrán tendencia a notificar un mayor número de horas extraordinarias que de ausencia del trabajo. Algunos expertos opinaron que en la resolución se debe indicar que se deberían evitar las respuestas aproximadas para medir el tiempo de trabajo o que se debe recomendar la respuesta retrospectiva. Al mismo tiempo, se señaló que incluso cuando no se utilicen respuestas aproximadas, no es fácil notificar las horas habitual y efectivamente trabajadas, sobre todo cuando los niveles de educación son bajos. La experiencia en algunos países es que las horas efectivamente trabajadas medidas son prácticamente las mismas que las horas habitualmente trabajadas. De hecho, la medición

de las horas efectivamente trabajadas supone que las personas recuerden tarjetas de registro de presencia, lo cual es poco probable.

159. Al respecto, los expertos también mencionaron la necesidad de equilibrar las prioridades y los objetivos de obtener información detallada sobre el tiempo de trabajo con la capacidad de los encuestados para proporcionar dicha información, sobre todo encuestados con respuestas aproximadas, así como con los principales objetivos existentes de las encuestas nacionales sobre la población económicamente activa. Se podría decir que existe una similitud entre el volumen de detalles requerido y el volumen de errores de las respuestas.

4.2. Encuestas sobre el uso del tiempo

160. Se describieron las características y las cuestiones relacionadas con las encuestas sobre el uso del tiempo. Estas encuestas miden todas las actividades que realiza la población, cuando el trabajo y el tiempo de trabajo corresponden a una actividad. Es una encuesta compleja que, por lo general, no se realiza con frecuencia, excepto en pocos países. Estas encuestas sirven para analizar la relación que existe entre las diversas actividades, pagadas y no pagadas, y entre las actividades de varios miembros del mismo hogar. Las encuestas sobre el uso del tiempo permiten, en particular, medir los servicios no pagados para el consumo del propio hogar, así como las actividades económicas que en general no se registran porque ocurren simultáneamente o de manera intermitente con actividades no económicas y sirven para ajustar la información sobre las últimas en las encuestas de la población económicamente activa.
161. La Reunión señaló que en numerosos países las encuestas sobre el uso del tiempo han sido de gran utilidad para medir las horas efectivamente trabajadas de los empleados independientes, sobre todo granjeros, que tienen más dificultades para distinguir entre los períodos de trabajo y de no trabajo. Como en estas encuestas no es necesario que la persona decida si las actividades constituyen un trabajo sino simplemente que indique todas las actividades realizadas, es posible identificar actividades que de otra manera se pasarían por alto. Por otra parte, los expertos dudaron de la aplicabilidad de estas encuestas en zonas rurales donde el trabajo se basa en el día o la noche y no en el momento exacto en que comienza o termina el trabajo o la duración del trabajo, ni si se trata de un día de semana o de fin de semana. La Oficina explicó que para estos trabajadores, por lo general se contrata a un entrevistador para que tome nota de sus actividades diarias. En respuesta a una pregunta, se aclaró que estas encuestas sirven para obtener principalmente información sobre las horas efectivamente trabajadas, las horas extraordinarias y ordenaciones del tiempo de trabajo.

4.3. Encuestas basadas en los establecimientos

162. La Oficina describió las principales características y resultados de las encuestas basadas en los establecimientos. Estas encuestas son la fuente principal de los datos de horas pagadas y de todos los conceptos administrativos, tales como horas contractuales, horas extraordinarias pagadas y ausencias pagadas. La cobertura de los establecimientos se limita en general a los establecimientos registrados, que en muchos países es un número reducido del total de establecimientos. Las encuestas del sector informal pueden cubrir todas estas unidades que se excluyen. Los establecimientos suministran información basada en las nóminas de sueldos o en los registros de asistencia y, por lo tanto, pueden proporcionar información para períodos de referencia largos que son coherentes en el tiempo. Por lo general, en estas encuestas no se registra información sobre las horas efectivamente trabajadas o las horas habitualmente trabajadas, ni sobre las características de los trabajadores individuales. Para obtener información sobre las horas efectivamente trabajadas es necesario tener estimaciones de otras fuentes sobre las horas extraordinarias

no pagadas y de las ausencias no pagadas. En algunos casos, cuando en las encuestas nacionales basadas en los establecimientos se obtiene información sobre el valor añadido, estas encuestas no recopilan información sobre las horas pagadas sino sobre el empleo únicamente. En estos casos, se propone estimar las horas efectivamente trabajadas en base a la información sobre los trabajadores equivalentes que trabajan a tiempo completo. Este enfoque se utiliza a menudo en las cuentas nacionales.

- 163.** Los expertos señalaron que en algunos países las encuestas basadas en los establecimientos pueden abarcar establecimientos pequeños y que en estos establecimientos se pueden incluir empleados independientes, trabajadores no pagados, así como trabajadores ocasionales. Se señaló que algunas encuestas basadas en los establecimientos miden las horas contractuales y las horas pagadas y, para obtener las horas efectivamente trabajadas se añaden las horas extraordinarias no pagadas y se deducen las horas de ausencia no pagadas. Se señaló también que estas encuestas por lo general tienen un error de muestreo inferior que las encuestas basadas en los hogares, lo cual es una ventaja que cabe señalar.
- 164.** Los expertos mencionaron otra fuente importante aunque menos frecuente en los países en desarrollo, a saber las encuestas mixtas que se dedican a las unidades del sector informal. Estas encuestas se utilizan para obtener información sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores del sector informal, muchos de los cuales trabajan en su vivienda privada. Las encuestas mixtas son muy parecidas a las encuestas basadas en los hogares si se entrevistan personas de empleo independiente. En los países en desarrollo, las encuestas corrientes basadas en los establecimientos pueden dar información sobre un número inferior de trabajadores del sector informal para reducir sus impuestos o sus contribuciones a la seguridad social, por lo tanto es posible que los trabajadores del sector informal estén cubiertos mejor que los empleados del sector formal. Sin embargo, no se pueden incluir en numerosas variables debido al costo que representa esta tarea y, la calidad de la información obtenida es un tema, debido en parte a las limitaciones de formación de los entrevistadores, para el cual nunca se tiene mucho tiempo, de manera que no se puede estar seguro que los entrevistados comprendan los conceptos.

4.4. Registros administrativos

- 165.** Por último, la Oficina presentó los registros administrativos de tres tipos, que sirven para elaborar estadísticas sobre el tiempo de trabajo. Hay registros que mantienen institutos normativos, que proporcionan información sobre las horas normales y los derechos de licencia. También se puede tratar de los registros que mantiene el sistema de seguridad social en un país que contienen información sobre horas normales y contractuales, ausencias compensadas, tales como lesiones profesionales, enfermedad y licencia de maternidad. Un tercer tipo de registro administrativo es el que mantienen los sistemas de inspección laboral en un país que puede proporcionar estadísticas sobre el tiempo no trabajado por lesiones profesionales. Estos registros básicamente se mantienen con el fin de producir estadísticas, por lo tanto no necesariamente se satisfacen los requisitos relativos a la cobertura, la calidad y la puntualidad. Estos registros sirven para controlar la calidad, así como para imputar y validar las estadísticas obtenidas directamente de las encuestas.

5. Tabulación de los datos y divulgación de la información a nivel internacional

- 166.** La Oficina introdujo las propuestas sobre la manera de presentar las estadísticas del trabajo para objetivos nacionales y para su divulgación a nivel internacional. Con respecto al primer punto, los países deben decidir sobre el desglose que es útil y necesario, como por sexo, industria, edad, etc., según el objetivo para el cual se utilicen los datos, por ejemplo

para calcular la productividad laboral o para analizar el mercado laboral. Al presentar los datos sobre las horas trabajadas por persona, las horas en todos los trabajos que se desempeñan se deben asignar a las características del empleo principal. Al presentar los datos sobre las horas por trabajo, las horas se deben asignar a las características del empleo principal sólo si no se tiene información sobre las características de los otros empleos. Para analizar la estabilidad de la vida laboral es importante comprender el contexto en que las horas se han trabajado, por lo tanto son importantes las clasificaciones cruzadas según la composición de los hogares. Las ordenaciones del tiempo de trabajo para las que se producen estadísticas deben ser las más generalizadas a nivel nacional. Para la divulgación de la información a nivel internacional la propuesta recomienda que se preparen estadísticas sobre el total de horas, sobre las horas anuales y sobre la distribución de las horas efectivamente trabajadas por bandas de horas específicas.

- 167.** En las deliberaciones posteriores se examinaron detenidamente las bandas de cinco horas propuestas para informar sobre la distribución de las horas efectivamente trabajadas. Algunos expertos consideraron que una banda de cuatro horas era más lógico que una de cinco horas, dado que la mayoría de los horarios de trabajo es de 8 horas diarias y un intervalo de cuatro horas se puede considerar como medio día. Esto es particularmente importante en aquellos países que no funcionan en términos de horas sino de medio días. Sin embargo, otros expertos señalaron que en diferentes contextos, un cambio de medio día podría ser más o menos de cuatro o cinco horas. Dado que la norma internacional presentada se basa en bandas de cinco horas, no existen suficientes razones para cambiar la recomendación de bandas de cinco horas. Se señaló asimismo que como mínimo las bandas deben poder mostrar los trabajadores que trabajan menos de 48 horas, los que trabajan entre 48 y 60 horas y los que trabajan más de 60 horas semanales porque incluso si esta clasificación no refleja la legislación nacional puede reflejar normas internacionales. Sobre este mismo tema, se debe considerar la calidad de la distribución de las horas trabajadas para pequeñas bandas de horas cuando las bandas no son representativas.
- 168.** En cuanto a la divulgación a nivel internacional se señaló que, por lo general, no es una prioridad de los países, pero que éstos deben poder divulgar los datos de conformidad con las exigencias internacionales. Tal vez las directrices internacionales deben especificar que las estadísticas nacionales deben producirse de tal manera que permitan la divulgación de los datos según las necesidades internacionales sin dar más detalles. En relación con este tema, se señaló asimismo que las directrices deben ser generales y no proporcionar detalles sobre las fórmulas que se utilizan para calcular mediciones particulares, porque ésta es una tarea de investigadores con objetivos particulares.
- 169.** En respuesta a una pregunta de la Reunión sobre las necesidades de comparar datos entre países, se respondió que lo importante es que las estadísticas se obtengan de la misma fuente estadística y con la misma cobertura, y no que se basen en los mismos métodos e instrumentos de compilación. Se dieron también explicaciones sobre la clasificación cruzada de la información individual sobre las horas trabajadas con la información de los hogares sobre la composición familiar. Esta clasificación cruzada sirve para analizar la igualdad de género y el equilibrio en la vida laboral porque indica que el comportamiento de hombres y mujeres lo determinan limitaciones familiares importantes, tales como niños pequeños u otros dependientes en el hogar. En esta situación, la tendencia será que las mujeres trabajarán menos horas y los hombres trabajaran más horas fuera del hogar en casi todos los países para los que se tienen datos. Se propusieron otras variables explicativas tales como la clasificación cruzada por cabeza del hogar. Al respecto, se señaló que en algunas encuestas sobre la población económicamente activa se pregunta sobre la participación en otras actividades que no sea el trabajo económico, como las tareas domésticas y los estudios, etc., que proporcionan información útil para el análisis de género dado que identifican dobles horarios de trabajo, casi siempre entre las mujeres, y la manera como se distribuye el trabajo entre todos los miembros de la familia.

-
- 170.** Algunos expertos consideraron que las personas que efectúan simultáneamente más de un empleo económico, mencionadas en el proyecto de resolución, eran casos muy esporádicos y que, tal vez, la propuesta debería decir que no es posible realizar simultáneamente dos actividades o que se trata más de una cuestión de definición que de medición o tabulación. Se recordó también que la edad es una variable de clasificación en las tabulaciones que se debe repetir en los informes internacionales. En las recomendaciones sobre las variables del tiempo de trabajo se debe utilizar el término «conceptos de horas de trabajo» para garantizar que se refiere a todos los conceptos de hora, de lo contrario se debería utilizar el concepto de horas específicas. Se señaló que el término «international reporting» se tradujo en francés como «Présentation des rapports nationaux» que significa «Presentación de informes nacionales», que aunque puede incluir a la comunidad internacional debe tener una mejor traducción.
- 171.** Con respecto a las tareas futuras, la Oficina propuso continuar la labor para obtener las mejores prácticas para medir los conceptos de horas de trabajo y para elaborar manuales de métodos de medición.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Experts nominated by Governments
Experts nommés par les gouvernements
Expertos nombrados por los gobiernos

ARMENIA ARMÉNIE

Ms Astghik Gyulbenkyan (Part 2)
Main Specialist, Household Surveys Division
National Statistical Service
3 Government House
Republic Avenue
0010 Yerevan
email: a_gyulbenkyan@yahoo.com

AUSTRALIA AUSTRALIE

Mr Michael Gerrity (Part 2)
Labour Market Statistics Section
Australian Bureau of Statistics
Locked Bag 10
Belconnen ACT 2616
email: m.gerrity@abs.gov.au

BANGLADESH

Mr Mohammad Abul Kashem (Part 1)
Deputy Director-General
Bangladesh Bureau of Statistics
Parishankhan Bhaban
E-27/A, Agargoan
DHAKA 1207
email: ddg_bbs@yahoo.com

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Ms Marcia Maria Melo Quintslr (Part 1)
IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)
Head, Coordination of Employment and Income
Avenida República do Chile, nº 500 - 6º andar
Centro - Rio de Janeiro CEP: 20031-170
email: marcia.quintslr@ibge.gov.br

CANADA CANADÁ

Mr Jean-Pierre Maynard (Part 2)
Chief, Productivity Measures
Income and Expenditure Accounts Division
RH Coats Building
Statistics Canada
100 Tunney's Pasture Driveway
Ottawa K1A 0T6
email: Jean-Pierre.Maynard@statcan.ca

CHILE CHILI

Ms Alexandra Rueda Restrepo (Part 2)
Chief, Department of Social Studies
National Statistical Institute
Avenida bulnes No. 418, Piso 5
Santiago de Chile

ETHIOPIA ETHIOPIE ETIOPÍA

Mr Kassu Gebeyehu (Parts 1 and 2)
Expert Team Leader
Manpower, Wages and Salaries Statistics Analysis and Research
Central Statistical Agency
Ministry of Finance and Economic Development
Addis Ababa
email: kassugebeyehu@yahoo.com

INDIA INDE

Mr P.K. Ray (Part 1)
Director General and CEO
National Sample Survey Organisation
Ministry of Statistics and Programme Implementation
Sardar Patel Bhavan, Sansad Marg
New Delhi 110001
email: pk.ray@nic.in

ITALY ITALIE ITALIA

Ms Antonella Baldassarini (Part 2)
Head Researcher
National Accounts Division
ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica)
Via C. Balbo 16
00184 Rome
email: anbaldas@istat.it

Ms Alessandra Righi (Part 1)
Senior Researcher
Presidency's Liaison Offices
ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica)
Via C. Balbo 16
00184 Rome
email: righi@istat.it

JORDAN JORDANIE JORDANIA

Mr Basim Ali Shanak (Parts 1 and 2)
Head, Labour Force Division
Department of Statistics
PO Box 2015
Amman 11181
email: Basimclub@yahoo.com
Basem@dos.gov.jo

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Mr Juan Trejo-Magos (Parts 1 and 2)
Labour Statistics Deputy Director
INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática)
CP 03730
Mexico D F
email: juan.trejo@inegi.gob.mx

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Jamal Guennouni, (Parts 1 and 2)
Chargé de l'exploitation des données des enquêtes sur l'emploi
Direction de la Statistique
BP 178
10001 RABAT
email: jguennouni@gmail.com
jguennouni@statistic.gov.ma

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Mr Helge Naesheim (Part 2)
Head, Division for Labour Market Statistics
Statistics Norway
P.B. 8131 Dep.
0033 Oslo
email: helge.nome.naesheim@ssb.no

PHILIPPINES FILIPINAS

Ms Paula Monina G. Collado (Part 1)
Deputy Administrator
National Statistics Office
R. Magsaysay Boulevard, Sta. Mesa
Manila
email: M.Collado@census.gov.ph

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Teresa V. Peralta
Chief, Labour and Employment Officer
Labour Standards Statistics Division
Bureau of Labor and Employment Statistics
Dept of Labor and Employment
Intramuros
3/F DOLE Building. Gen. Luna
Manila
email: tvp@info.com.ph

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Agnieszka ZGIERSKA (Part 2)
Deputy Director, Labour and Living Conditions Division
Central Statistical Office of Poland
208.al.Niepodleglosci
00-925 Warsaw
email: a.zgierska@stat.gov.pl

SENEGAL SENEGAL

Mme Vénus Sar Thiaw (Part 1)
Ingénieur statisticien démographe
Chef du Bureau de la collecte et du contrôle
et coordonnatrice de l'enquête sur le travail des enfants
Direction des statistiques démographiques et sociales
ANSD (Agence nationale de la statistique et
de la démographie)
Dakar
email: Venusarr@hotmail.com
Venussar@yahoo.fr

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDAFRICA

Ms Joyce Lestrade-Jefferis (Part 1)
LFS Re-engineering
Statistics South Africa
Private Bag X44
Pretoria
email: joycel@statssa.gov.za

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Ms Didem Sezer (Parts 1 and 2)
Leader, Labour Force Statistics Team
Department of Social Statistics
Turkish Statistical Institute
Necatibey Cad. No. 114
Yüce-tepe
Ankara
email: didem.sezer@tuik.gov.tr

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Amy Ritualo (Part 1)
Bureau of International Labor Affairs
Department of Labor
200 Constitution Ave. NW
Room S-5317
Washington, DC 20210
email: Ritualo.Amy@dol.gov

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Susan Fleck,
Bureau of Labor Statistics
Room 2150
2 Massachusetts Ave. N.E.
Washington, DC 20212
email: fleck.susan@bls.gov

Experts nominated by the Employers' group
Experts nommés par les employeurs
Expertos nombrados por los empleadores

Sr. Carlos Ruíz Fonseca (Part 2)
Jefe Gabinete Económico CEPYME
Diego de León , 50
28006 Madrid
Spain
email: carlosruiz@cepyme.es

M. Justin Fotsing (Parts 1 and 2)
Economiste principal
Groupement interpatronal du Cameroun
BP 829
Douala
Cameroun
email: jfotsing@hotmail.com

Ms Anouchka Jansen (Part 2)
Manager, Social and Environment Sustainability
Performance and Reporting
Levi Strauss and Co. Europe Middle East and Africa
Avenue A. Fraiteur 15/23
1050 Brussels
Belgium
email: Ajansen@LEVI.com

Mr Buxton Kayuni (Parts 1 and 2)
Employers' Consultative Association
Of Malawi
P.O. Box 2134
Blantyre
Malawi
email: buxton_kayuni@yahoo.com

Mr Paul Mackay (Parts 1 and 2)
Manager, Employment Relations Policy
Business New Zealand
P.O. Box 1925
Wellington
New Zealand
email: pmackay@businessnz.org.nz

Ms C.I. Restrepo de Mitchell (Parts 1 and 2)
ANDI (National Business Association of Colombia)
Edificio Andi, Torre 2, Piso 9
S. Fernando Plaza
Medellín
Colombia
email: irestrepo@andi.com.co

Mr Im Samruol
Cambodian Federation of Employers and
Business Associations – CAMFEBA
No. 119 Street 114
Sangkat Phsar Kandall II
Khan Daun Penh
Phnom Penh
Cambodia
email: im_samruol@camfeba.com

Experts nominated by the Workers' group
Experts nommés par les travailleurs
Expertos nombrados por los trabajadores

Mr Grant Belchamber (Parts 1 and 2)
Australian Council of Trade Unions
365 Queen Street
Melbourne 3000
Australia
email: gbelchamber@actu.asn.au

Ms Cecilia Silvia Gostin (Parts 1 and 2)
Cartel Alfa
Et 2 Cam 1, Sect 6
R-70179
Bucharest
email: df3@cartel-alfa.ro

Mr Austin Muneku (Parts 1 and 2)
Director, Research and Economics
Zambia Congress of Trade Unions
1P.O. Box 20652
Kitwe
Zambia
email: zctu@microlink.zm

Mr Sylvain Schetagne (Parts 1 and 2)
CLC-CTC (Canadian Labour Congress–Congrès du travail du Canada)
2841 Riverside Drive
Ottawa
Canada
email: schetas@psac-afpc.com

Mr Tom Thomas (Parts 1 and 2)
General Secretary
HMS Kerala State Committee
East Vazhoor PO
Kerala
India
email: tomtomin@rediffmail.com

Ms Ana Yara Paulino Lopes (Part 2)
Central Unica dos Trabalhadores (C U T)
Rue Caetano Pinto 575
Sao Paulo SP 03041-000
Brazil
email: anayara@os.org.br

Representatives of member States present at the sittings
Représentants des Etats Membres présents aux séances
Representantes de Estados Miembros presentes en las sesiones

FRANCE FRANCIA

M. Olivier Marchand (Parts 1 and 2)
Chargé de mission auprès
du Directeur des statistiques démographiques et sociales – Timbre F001
INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques)
18 boulevard Adolphe Pinard
F-75675 Paris
email: olivier.marchand@insee.fr

**REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE
REPÚBLICA DE COREA**

Mr Byung-Sik Lee (Parts 1 and 2)
Employment Statistics Team
Korea National Statistical Office
Government Complex Daejeon
Dunsan-dong
Seo-gu
Daejeon 302-701
email: lbs@nso.go.kr

Representatives of United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des agences spécialisées
et autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, agencias especializadas
y otras organizaciones internacionales oficiales

OECD

Mme Catherine Martin (Part 2)
OECD, (Organisation for Economic Co-operation and Development)
Paris
France
email: catherine.martin@oecd.org

UNECA

Mr Oumar Sarr (Parts 1 and 2)
Statistician
UNECA (United Nations Economic Commission for Africa)
African Centre for Statistics
PO Box 3001
Addis Ababa
Ethiopia
email: osarr@uneca.org

UNECE

Ms Vitalija Gaucaite Wittich (Part 2)
UNECE (United Nations Economic Commission for Europe)
Statistical Division
Palais des Nations
r. C-436
1211 Geneve 10
Switzerland

UNICEF

Ms Joanne Dunn (Part 1)
Senior Adviser, Child Labour
UNICEF (United Nations Children's Fund)
7-7 avenue de la Paix
Geneva
Switzerland
email: jdunn@unicef.org

Representatives of international non-governmental organizations
Représentants des organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

AFRISTAT

M. Ousman Koriko (Parts 1 and 2)
Expert en enquête auprès des ménages
AFRISTAT (Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne)
BPE 1600
Bamako
Mali
email: ousman.koriko@afriostat.org

ECOWAS

Mr Christopher Uchay Ajaero (Parts 1 and 2)
Programme Officer, Statistics
ECOWAS Commission (Economic Community of West African States)
Abuja
Nigeria
email: chris_glory@yahoo.com
cajaero@ecowas.int

IOE

Mr Eric Oechslin (Parts 1 and 2)
IOE (International Organisation of Employers)
26 chemin de Joinville
1216 Cointrin
Switzerland
email: oechslin@ioe-emp.org

Ms Mariet Ghazarien (Parts 1 and 2)
Iranian Confederation of Employers' Association
2nd floor, No. 29
Roodsar St. Hafez Ave.
PO Box 15875-3646
Tehran
Iran
email: mariet_gh@yahoo.co.uk

Mr Hans-Jürgen Völz (Part 2)
Adviser, Economics, Finance and Taxes
Confederation of German Employers' Associations
Breite Strasse 29
10178 Berlin
Germany
email: H.Voelz@bda-online.de

ITUC

Ms Ana Biondi Bird (Part 2)
Director
International Trade Union Confederation
46 Ave. Blanc
1202 Geneva
Switzerland

Secretariat of the ILO

Secrétariat du BIT

Secretariado de la OIT

Federico Blanco, Research Officer, SIMPOC, IPEC
David Bescond, Statistical Assistant, Bureau of Statistics
Michelle de Chaumont, Bureau Secretary and Secretary to the Director, Bureau of Statistics
Harvey Clavien, Statistical Assistant, Bureau of Statistics
Igor Chernyshev, Senior Statistician, Bureau of Statistics
Yacouba Diallo, Data Analyst, SIMPOC, IPEC
Celia Gondrand, Statistical Assistant, Bureau of Statistics
Frank Hagemann, Senior Policy Analyst and SIMPOC Coordinator, IPEC
Messaoud Hammouya, Statistical Assistant, Bureau of Statistics
Le-Anh Hua, Statistical Assistant, Bureau of Statistics
David Hunter, Senior Statistician, Bureau of Statistics
Ralf Hussmanns, Senior Statistician, Bureau of Statistics
Michele Janakanish, Director, IPEC

Andrina Laurie, Senior Administrative Secretary and Web Manager, Bureau of Statistics
Sophia Lawrence, Statistician, Bureau of Statistics
Adriana Mata Greenwood, Senior Statistician, Bureau of Statistics
Bontlefeela Moja, Associate Expert, Bureau of Statistics
Yoshie Noguchi, Senior Legal Officer, IPEC
Mustafa Hakki Ozel, Senior Statistician, SIMPOC, IPEC
Bijoy Raychaudhuri, Senior Statistician, SIMPOC, IPEC
Doraine René, Secretary, SIMPOC, IPEC
Claire Schenker, Conference Relations Assistant, Integration & Statistical Department
Charmell Smith, Associate Expert, Bureau of Statistics
Valentina Stoevska, Statistician, Bureau of Statistics
Abimbola Sylvester Young, Director, Bureau of Statistics