
Resolución I (revisada)

Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

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

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

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

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

Adopta, con fecha 5 de diciembre de 2008, la siguiente resolución, que sustituye a la Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo (1962) y a los párrafos 46 a 48 de la Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo (1998).

Objetivos

1. Cada Estado debería proponerse desarrollar un sistema completo de estadísticas del tiempo de trabajo que abarque adecuadamente todos los insumos laborales aportados a la actividad productiva por todas las personas por cualquier sexo, para proporcionar una base estadística adecuada a los distintos usuarios de estos datos, tomando en consideración las necesidades y circunstancias nacionales.
2. En particular, dicho sistema debería:
 - 1) Complementar las estadísticas de la población económicamente activa y de la demanda de mano de obra en la producción, con estadísticas sobre el número de horas que las personas trabajan efectivamente y el número de horas que trabajan habitualmente en todas las actividades laborales.
 - 2) Facilitar el examen y el seguimiento de las condiciones de trabajo, incluidas la salud, la seguridad y la equidad de género para todos los grupos de población, tanto en el empleo formal como en el informal, con estadísticas sobre el número de horas efectivamente trabajadas y de horas habitualmente trabajadas, sobre la forma en que estas horas se organizan en los distintos períodos y sobre el número de horas de ausencia con respecto a las horas previstas en la legislación nacional.
 - 3) Elaborar indicadores útiles para las negociaciones laborales y los análisis económicos y sociales (sobre temas como la productividad de la mano de obra, las variaciones del salario en el tiempo, el promedio de ganancias por hora, el costo laboral medio por unidad de tiempo, las

tasas de lesiones y enfermedades profesionales o las estimaciones del subempleo por insuficiencia de horas), utilizando estadísticas de las horas efectivamente trabajadas en un mismo período de referencia por el mismo grupo de personas que trabajan, y también estadísticas sobre la producción, las ganancias, los costos laborales, los ingresos relacionados con el empleo y las lesiones y enfermedades profesionales.

- 4) Servir de base para el diseño, la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas económicos, sociales y del mercado laboral que tratan prioritariamente de la flexibilidad del mercado de trabajo, la exclusión social, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y la distribución del tiempo de trabajo en las familias, etc., con estadísticas sobre el número de horas efectivamente trabajadas y el número de horas habitualmente trabajadas, y también sobre el reparto de estas horas entre todos los miembros de una misma familia y para todos los grupos de población.
3. A todos estos efectos, los Estados deberían esforzarse por lograr coherencia entre las distintas estadísticas sobre el tiempo de trabajo, y entre éstas y otras estadísticas del mercado laboral, así como con el sistema estadístico general. Las estadísticas del tiempo de trabajo deberían desarrollarse de acuerdo con otros marcos estadísticos internacionales para promover la comparabilidad internacional.

Ambito de aplicación

4. El concepto de *tiempo de trabajo* abarca el tiempo asociado con actividades productivas y la distribución de dicho tiempo durante un período de referencia determinado.
5. El tiempo de trabajo se determina con respecto a la actividad productiva dentro de la frontera general de la producción definida por el Sistema de Cuentas Nacionales (en adelante, SCN). El tiempo de trabajo incluye el tiempo dedicado a la producción de todos los bienes y servicios, ya sea pagado o no. El tiempo de trabajo no toma en cuenta la legalidad de cada actividad, el tipo de acuerdo contractual que la rija o la edad de las personas ocupadas en la misma.
 - 1) El tiempo de trabajo se puede referir a las actividades productivas *comprendidas dentro de la frontera de producción del SCN* y a las estadísticas del empleo, conforme a la actual definición internacional del empleo. En este caso, el tiempo de trabajo es la norma para compilar las cuentas nacionales sobre la producción. Es utilizado también para el análisis del mercado laboral y de la productividad, así como para otros análisis económicos y sociales.
 - 2) El tiempo de trabajo se puede referir también a actividades *fuera de la frontera de producción del SCN*, tales como los servicios producidos y consumidos dentro del mismo hogar y las actividades voluntarias en hogares que producen servicios para el consumo propio. En este caso, el objetivo es producir estadísticas del tiempo de trabajo sobre el «trabajo doméstico no remunerado y el trabajo voluntario», necesarias para la producción de cuentas satélites y para tener una mayor comprensión y un enfoque más amplio de las políticas económicas, sociales y del mercado laboral.
6. El tiempo de trabajo se mide con respecto a un trabajo o empleo, formal o informal, definido como «un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, incluso si es para un empleador o de manera independiente». Un trabajo puede referirse a las tareas domésticas no remuneradas y al trabajo voluntario llevado a cabo por un hogar fuera de la frontera de producción del SCN pero dentro de la frontera general de la producción. Tomar el trabajo como unidad básica de observación del tiempo de trabajo permite la utilización de las clasificaciones internacionales de las ocupaciones (CIUO) y de la situación en el empleo (CISE) y es compatible con los principios de clasificación según sectores industriales de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU). Una persona puede tener uno o varios trabajos.
7. El tiempo de trabajo puede medirse con unidades cortas, como los minutos o las horas, o unidades largas, como los medios días, los días, las semanas o los meses. Se utiliza como unidad de medida las «horas», por ser más práctica.
8. El tiempo de trabajo puede medirse con respecto a períodos de referencia cortos, como, por ejemplo, un día o una semana, pero también con respecto a períodos de referencia largos, como un mes, un año o incluso toda la vida. En el contexto de las cuentas nacionales y de las estadísticas de

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

9. El tiempo de trabajo no refleja la calidad, la intensidad o la eficiencia del trabajo.

Conceptos y definiciones

10. 1) En la presente resolución se definen:
- a) Siete conceptos del tiempo de trabajo asociados con las actividades productivas de una persona en un trabajo, a saber: las *horas efectivamente trabajadas*, que es el concepto central del tiempo de trabajo definido con fines estadísticos, aplicable a todos los trabajos y a todas las personas ocupadas; las *horas pagadas*, vinculadas con la remuneración de las horas, incluso las que no se dediquen a la producción; las *horas normales de trabajo*, denominación dada a las horas que suelen regir en un contexto colectivo, con arreglo a la legislación; las *horas contractuales de trabajo*, que las personas han de trabajar en virtud de una relación contractual y que se distinguen de las horas normales; las *horas habitualmente trabajadas*, de uso más corriente para los trabajos considerados durante períodos de observación largos; las *horas extraordinarias*, que se trabajan fuera de las horas previstas en los contratos o normativas; y las *horas de ausencia de trabajo*, cuando se espera que las personas ocupadas trabajen pero no lo hacen.
 - b) Dos conceptos relativos al ordenamiento del tiempo de trabajo, que describen las *características del tiempo de trabajo* en un trabajo dado, a saber: la *organización* y la *programación* del tiempo de trabajo, aplicable a todos los trabajos; y el *ordenamiento formal del tiempo de trabajo*, que comprende combinaciones específicas de las diversas características legalmente reconocidas.
- 2) No todos los conceptos del tiempo de trabajo son aplicables a todos los tipos de trabajo. Para cada uno de los conceptos que se definen a continuación se indican los ámbitos de aplicación específicos.

Horas efectivamente trabajadas

11. 1) Las *horas efectivamente trabajadas* se refieren al tiempo dedicado al desempeño de actividades que contribuyen a la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado, ya sea corto o largo. Las horas efectivamente trabajadas se aplican a todos los tipos de trabajos (*dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*) y no están vinculadas con conceptos administrativos o jurídicos.
- 2) Las horas efectivamente trabajadas medidas *dentro de la frontera de producción del SCN* **incluyen** el tiempo dedicado directamente a la actividad productiva y el tiempo relacionado con esta actividad, los tiempos muertos transcurridos entre dichas horas y los períodos de descanso.
- a) Se entiende por «horas directas» el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones de un trabajo. Estas horas pueden efectuarse en cualquier lugar (por ejemplo, una zona económica, un establecimiento, la calle o el hogar), durante horas extraordinarias y durante períodos que en principio no se dedican al trabajo (tales como las pausas para la comida o el tiempo de trayecto).
 - b) «Las horas conexas» incluyen el tiempo dedicado a mantener, facilitar o intensificar las actividades productivas; estas horas deberían abarcar actividades como las siguientes:
 - i) limpiar, reparar, preparar, diseñar, gestionar o mantener herramientas, instrumentos, procesos, procedimientos o el lugar de trabajo mismo; cambiarse de ropa (de trabajo); y seguir procedimientos de descontaminación o asearse;
 - ii) comprar o transportar bienes o materias primas hacia o desde el mercado u otro lugar de aprovisionamiento;
 - iii) estar a la espera de posibles transacciones, clientes o pacientes como parte de la organización del tiempo de trabajo y/o de actividades cuya remuneración esté prevista explícitamente;

-
- iv) efectuar guardias, tanto si son remuneradas como si no lo son, ya sea en el lugar de trabajo (como en los servicios de salud u otros servicios esenciales) o fuera de éste (por ejemplo, desde el hogar). En este último caso, el tiempo de guardia queda incluido en las horas efectivamente trabajadas, dependiendo del nivel de restricción en las actividades y desplazamientos de la persona de guardia. Desde el momento en que esta persona es convocada a trabajar, el tiempo dedicado se considera horas de trabajo directas;
 - v) desplazarse entre los lugares de trabajo para llegar a las obras en el terreno, las zonas de pesca, los lugares de destino o las reuniones, o para encontrarse con pacientes o clientes (como en el caso de la venta puerta a puerta o en otras actividades itinerantes);
 - vi) recibir la formación o capacitación requerida para desempeñarse en el propio trabajo o en otro trabajo dentro de la misma unidad económica, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de éste. En el caso de un trabajo asalariado, la formación puede ser impartida por el empleador o por otras unidades.
- c) Los «tiempos muertos», que se distinguen de las «horas directas» y las «horas conexas», designan el tiempo en el que una persona en un trabajo no puede trabajar debido a averías de la maquinaria o a la interrupción de los procesos de trabajo, a accidentes, a la falta de insumos o a la interrupción del suministro eléctrico o del acceso a Internet, etc., pero en el cual la persona sigue disponible para trabajar. Estos tiempos muertos son inevitables o inherentes al trabajo, e incluyen las interrupciones temporales por causas de índole técnica, material o económica.
- d) El «tiempo de descanso» se compone de los períodos de corta duración dedicados al reposo, la higiene o el refrigerio, por ejemplo, para beber té o café o para orar, que suelen practicarse en virtud de la costumbre o de disposiciones contractuales, con arreglo a las normas establecidas y/o a las circunstancias nacionales.
- 3) De las horas efectivamente trabajadas medidas *dentro de la frontera de producción del SCN* **queda excluido** el tiempo no trabajado, a saber:
- a) Las vacaciones anuales, los días feriados, las licencias por enfermedad, las licencias parentales, las licencias de maternidad y de paternidad, y otras ausencias o licencias por motivos personales o familiares o por cumplimiento de deberes cívicos. Este tiempo no trabajado forma parte de las horas de ausencia (que se definen en el párrafo 17).
 - b) El tiempo de trayecto entre el trabajo y el hogar cuando en dicho trayecto no se realizan actividades productivas para el trabajo; en el caso de un empleo asalariado, dicho tiempo se excluye incluso si es remunerado por el empleador.
 - c) El tiempo dedicado a actividades educativas distintas de las mencionadas en el párrafo 11, 2), b), vi); en el caso de un empleo asalariado, dicho tiempo se excluye incluso cuando las actividades son autorizadas, remuneradas o impartidas por el empleador.
 - d) Las interrupciones más prolongadas, distintas de los períodos de descanso breves, durante las cuales no se lleva a cabo actividad productiva alguna (como las pausas para la comida, o los períodos normales de descanso durante viajes largos); en el caso de un empleo asalariado, dichas interrupciones se excluyen incluso si son remuneradas por el empleador.
- 4) Las horas efectivamente trabajadas medidas *fuera de la frontera de producción del SCN* **incluyen** el tiempo dedicado directamente a la actividad productiva y el tiempo relacionado con esta actividad conforme a la definición que figura en el párrafo 5, 2), así como los tiempos muertos transcurridos entre dichas horas y los períodos de descanso breves.
- a) Se entiende por «horas directas» el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones del trabajo, como, por ejemplo, la preparación de comidas, el cuidado de miembros del hogar, la limpieza y mantenimiento de la vivienda, terreno, ropa y equipo del hogar, la compra y transporte de bienes para el hogar, el transporte de miembros del hogar, la contabilidad y la administración del hogar.
 - b) Se entiende por «horas conexas» el tiempo dedicado a mantener, facilitar o potenciar la actividad productiva; estas horas abarcan actividades como desplazarse para recoger a

personas a cargo, esperar a personas a cargo, o seguir una formación requerida por el trabajo.

- c) El concepto «tiempo muerto» son menos pertinente para un trabajo *fuera de la frontera del SCN*, ya que una tarea doméstica se puede sustituir fácilmente por otra.
 - d) El «tiempo de descanso» se compone de los períodos de corta duración dedicados al reposo, la higiene o el refrigerio, por ejemplo, para beber té o café o para orar.
- 5) De las horas efectivamente trabajadas medidas *fuera de la frontera de producción del SCN* **queda excluido** el tiempo dedicado a actividades tales como las obligaciones cívicas o las actividades educativas distintas de la formación considerada en el apartado *b)* del párrafo 11, 4), *supra*.

Horas pagadas

12. 1) Las *horas pagadas* se aplican a un trabajo asalariado y a los trabajos independientes (no asalariados) que se remuneran por unidades de tiempo (*dentro de la frontera de la producción del SCN*).
- 2) En el caso de un trabajo asalariado, las horas pagadas designan:
- a) El tiempo respecto del cual una persona ha recibido del empleador una remuneración (según tasas normales o con suplemento, ya sea en efectivo o en especie) durante un período de referencia determinado, corto o largo, independientemente de que las horas hayan sido o no efectivamente trabajadas.
 - b) Esto **incluye** el tiempo pagado pero no trabajado, como las vacaciones anuales pagadas, los días feriados pagados y determinadas ausencias (por ejemplo, las licencias por enfermedad pagadas).
 - c) Esto **excluye** el tiempo trabajado pero no remunerado por el empleador, como las horas extraordinarias no pagadas, y las ausencias no pagadas por el empleador, como, por ejemplo, las licencias de formación no pagadas o las licencias de maternidad que quizás se paguen con transferencias del Estado a través de los sistemas de seguridad social.
- 3) En el caso de un trabajo independiente o no asalariado (formal o informal) que se remunera por unidades de tiempo las horas pagadas son equivalentes a las horas efectivamente trabajadas.
- 4) Pudiera resultar útil identificar por separado las horas pagadas efectivamente trabajadas (en régimen de horas extraordinarias o según otro criterio), distinguiéndolas de otras horas pagadas (que no se han trabajado).

Horas normales de trabajo

13. 1) Las *horas normales de trabajo* son las horas fijadas en la legislación, en convenios colectivos o en laudos arbitrales, que se han de efectuar en un trabajo asalariado específico durante un período de referencia determinado, tal como el día, semana, mes o año (*dentro de la frontera de producción del SCN*). Las horas normales pueden aplicarse también a un empleo independiente (o no asalariado) cuando tales horas están establecidas para todos los trabajos de una rama de actividad económica u ocupación dadas (por ejemplo, las horas que se fijan para los conductores de vehículos de transporte en aras de la seguridad vial).
- 2) Las horas normales pueden variar entre trabajos para distintos grupos de empleo asalariado, por ocupación o por rama de actividad económica, en función de la fuente normativa que los rija.
- 3) Las horas normales en un trabajo independiente (o no asalariado) se pueden comparar con las horas normales de un trabajo asalariado en una misma ocupación o rama de actividad económica.
- 4) En los Estados donde el concepto de horas normales de trabajo se utiliza de forma generalizada, éstas pueden servir de referencia para la definición del tiempo completo y el tiempo parcial.

Horas de trabajo contractuales

14. 1) Las *horas de trabajo contractuales* designan el tiempo que se ha de trabajar conforme a lo previsto en un contrato de trabajo asalariado o de prestación de servicios en un trabajo independiente (no asalariado) o voluntario (*dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*). El contrato puede incluir el derecho a vacaciones y ser establecido de forma explícita (contrato escrito) o de forma implícita (contrato verbal).
- 2) El número de horas contractuales correspondientes a un trabajo puede fijarse para un período de referencia corto o un período de referencia largo, o puede variar entre un período y el siguiente en función de la organización del trabajo y de la duración del período de referencia de la medición. Cuando el período de referencia sea largo, deberían quedar excluidos los derechos de vacaciones y otras licencias.
- 3) El número de horas contractuales puede variar entre trabajos en una misma ocupación o rama de actividad económica o en un mismo establecimiento.
- 4) El número de horas contractuales puede ser equivalente al número de horas normales de trabajo más frecuente o fijarse en concordancia con éste, o puede ser superior al número de horas normales, algunas de las cuales pueden ser estipuladas como horas extraordinarias contractuales.

Horas habitualmente trabajadas

15. 1) Las *horas habitualmente trabajadas* corresponden al valor habitual de las horas efectivamente trabajadas en un trabajo durante períodos de referencia cortos (por ejemplo, una semana), en el curso de un período de observación largo (un mes, un trimestre, una estación o un año) que incluye el período de referencia corto utilizado para la medición. Las horas habitualmente trabajadas se aplican a todo tipo de trabajo (*dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*).
- 2) El valor habitual puede ser el valor modal de la distribución de las horas efectivamente trabajadas por período corto en el transcurso del período de observación largo, cuando el valor modal sea significativo.
- 3) Las horas habitualmente trabajadas permiten estimar las horas regularmente trabajadas más allá de las horas contractuales.
- 4) El período de referencia corto que se utilice para medir las horas habitualmente trabajadas debería ser el mismo período de referencia utilizado para medir el empleo o el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo voluntario.

Horas extraordinarias de trabajo

16. 1) Las *horas extraordinarias de trabajo* se aplican a todo tipo de trabajo (*dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*) y son:
 - a) las horas estipuladas por contrato como horas extraordinarias de trabajo durante un determinado período de referencia corto, más las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales, si éstas existen; o
 - b) las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas habitualmente trabajadas en un trabajo en el que las horas contractuales no existen.
- 2) De las horas extraordinarias de trabajo **quedan excluidas** las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales como consecuencia de los períodos de rotación previstos en los sistemas de organización del trabajo (como el horario flexible o el trabajo por turnos), tanto en períodos de referencia cortos como en períodos de referencia largos.
- 3) Las horas extraordinarias en un trabajo asalariado pueden ser pagadas o no. El pago puede ser en efectivo según la misma tasa con que se remuneran las demás horas de trabajo en el mismo trabajo o en efectivo según tasas más altas, o en especie y/o en alguna forma de compensación en tiempo libre.
- 4) Podría ser útil establecer distinciones entre:

-
- a) las horas extraordinarias pagadas y las no pagadas;
 - b) las horas extraordinarias según las distintas formas de remuneración o compensación;
 - c) las horas extraordinarias definidas como tales en contratos de trabajo y otras modalidades de horas extraordinarias, cuando proceda;
 - d) las horas extraordinarias habituales y otras horas extraordinarias, entendiéndose por horas extraordinarias habituales las horas habitualmente trabajadas en exceso de las horas contractuales;
 - e) las horas extraordinarias en los trabajos asalariados y las horas extraordinarias en los trabajos independientes.
- 5) También pudiera ser útil distinguir las horas extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas en exceso de las horas contractuales como resultado de los distintos ordenamientos del trabajo;

Horas de ausencia del trabajo

- 17.1) Las *horas de ausencia* se aplican a todos los trabajos (*dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*) y son:
- a) el número de horas contractuales que no han sido efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto (por ejemplo, una semana), cuando tales horas contractuales existen; cuando procede, se incluyen los períodos de licencia disfrutados en virtud de contratos de trabajo, inclusive para los contratos a tiempo parcial;
 - b) el número de horas habitualmente trabajadas que no han sido efectivamente trabajadas durante un período de referencia corto cuando no existen horas contractuales.
- 2) De las horas de ausencia **queda excluido** el tiempo no trabajado como resultado del ordenamiento del trabajo establecido (como el tiempo libre en el marco del horario flexible o del trabajo por turnos).
- 3) Las horas de ausencia en un trabajo asalariado pueden ser pagadas o no, y suceder por iniciativa de los trabajadores o de los empleadores.
- 4) Pudiera ser útil establecer distinciones entre:
- a) las horas de ausencia pagadas y las no pagadas, así como entre las horas de ausencia que son originadas por los trabajadores y las que son originadas por los empleadores;
 - b) las horas de ausencia habituales y las ocasionales, entendiéndose por horas de ausencia habituales el número de horas contractuales que excede del número de horas habitualmente trabajadas;
 - c) las horas de ausencia en los trabajos asalariados y las horas de ausencia en los trabajos independientes.
- 5) También pudiera ser útil establecer una distinción entre las horas de ausencia y las horas contractuales que no han sido efectivamente trabajadas como resultado de los distintos ordenamientos del trabajo;
- 6) Las horas de ausencia pueden producirse como resultado de vacaciones anuales (incluyendo las vacaciones forzadas), enfermedades o lesiones, o lesiones profesionales, disfrute de las licencias parentales, de maternidad y de paternidad, compensación de las horas extraordinarias, prestación de cuidados a terceros, incluidos los miembros de la familia, licencias de formación, otras ausencias por motivos personales (por ejemplo, servicio militar obligatorio, servicio civil, obligación de integrar un jurado popular o fallecimiento de familiares), interrupción de la actividad por causas técnicas o económicas (distintas de las que se indican en el párrafo 11, subpárrafo 2, apartado c)), procesos inherentes a las relaciones laborales (negociaciones entre dirección y personal, huelgas, suspensiones de actividad, etc.), mal tiempo, días feriados públicos u otros, y cualquier otra razón.

Ordenamiento del tiempo de trabajo

18. 1) El *ordenamiento del tiempo de trabajo* describe las características mensurables de un trabajo relativas a la organización (duración y planificación temporal) y la programación (estabilidad o flexibilidad) de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja durante un período de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo, y se aplica a todo tipo de trabajo (*dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*), inclusive en el empleo informal y en las comunidades agrícolas.
- a) La *organización* se refiere a la duración y a la planificación del tiempo de trabajo:
 - i) la *duración* puede ser mayor o menor con respecto a una norma basada en las circunstancias nacionales, y se expresa, por ejemplo, en la mayor o menor duración de los horarios diarios o semanales, o en el mayor o menor número de días de trabajo por semana con respecto a un período de referencia corto, o de semanas (una parte del año de trabajo) con respecto a un período de referencia largo;
 - ii) la *planificación* se puede realizar respetando las horas o días de trabajo fijados o fuera de ellos (durante la noche o en los fines de semana).
 - b) La *programación* refleja la *estabilidad* o la *flexibilidad* de la duración y la planificación cronológica del tiempo de trabajo en un trabajo, entre un día, una semana o un período más largo y el siguiente (por ejemplo, el trabajo en turnos, que varía cada día o semana, los horarios variables de entrada y de salida, etc.).
- 2) Por *ordenamiento formal del tiempo de trabajo* se entienden las combinaciones específicas de organización y de programación del tiempo de trabajo que están reconocidas en la legislación, los convenios colectivos, etc. Dichas combinaciones pueden estipularse en contratos de trabajo explícitos o implícitos.
- a) El *ordenamiento formal del tiempo de trabajo* puede ser más pertinente para los Estados donde la terminología y las prácticas establecidas en la materia están razonablemente bien reguladas o normalizadas, y donde el número de personas para las que rige dicha ordenamiento es significativo.
 - b) En un trabajo independiente (o no asalariado) o doméstico o voluntario, el ordenamiento formal del tiempo de trabajo puede basarse en los requisitos del trabajo y las preferencias personales o del hogar (como los contratos con clientes, o los horarios de apertura obligatorios en el comercio, la enseñanza, etc.).
 - c) Con el objeto de documentar la gran diversidad de ordenamientos formales del tiempo de trabajo practicados en los distintos Estados, los cuales quizás se conocen según denominaciones diferentes, en el anexo de la presente resolución se propone una tipología del ordenamiento formal del tiempo de trabajo.
- 3) Pudiera ser útil analizar otras características relacionadas con el ordenamiento del tiempo de trabajo, como las siguientes:
- a) la elección, el control o la influencia de las personas respecto del ordenamiento mismo o de sus características; el grado en que el ordenamiento es consensual, elegido o impuesto; la previsibilidad de las características (como, por ejemplo, los avisos dados con antelación, el debate o el consenso entre las partes); la duración del ordenamiento con respecto al trabajo específico (o al trabajo principal);
 - b) el número de disposiciones puestas en práctica, en función de la índole de su formulación (por ley, por contrato, con arreglo a la costumbre o por sí mismas);
 - c) el tipo de lugar de trabajo en que se ponen en práctica las disposiciones (lugar de trabajo fijo, itinerante, en establecimientos, en el domicilio).

Métodos de recolección de datos

19. 1) Las estadísticas del tiempo de trabajo pueden recopilarse por medio de censos y encuestas a hogares y establecimientos, y también usando como fuente los registros administrativos.
- 2) Cuando sea posible y pertinente, puede ser preferible utilizar una combinación de fuentes de datos para responder a las exigencias de los usuarios (por ejemplo, en materia de alcance o

cobertura, ámbito, tasa de respuestas, tamaño de la muestra, carga de respuesta o costos) y para evaluar la calidad de las estadísticas obtenidas.

- 3) Para asegurar una mayor coherencia a efectos analíticos, las estadísticas del tiempo de trabajo deberían recopilarse con respecto a un mismo período de referencia y al mismo desglose o a los mismos grupos de trabajos que se utilicen para la recopilación de estadísticas sobre el empleo, los salarios y los costos de la mano de obra, etc.
- 4) Al objeto de alcanzar una utilización óptima de la información sobre el tiempo de trabajo con fines estadísticos, de armonizar las mediciones estadísticas y mejorar su alcance, y de asegurar buenos niveles de registro y divulgación y la calidad de las estadísticas resultantes, las autoridades competentes tienen que coordinar su acción con los usuarios y los proveedores de esta información, a saber, los sistemas y establecimientos administrativos.
- 5) Los Estados tendrán que establecer un equilibrio entre el objetivo de obtener información más detallada y la capacidad de los informantes para suministrarla. Por ejemplo, cuando la recopilación de datos acerca del tiempo de trabajo se realice para un período de referencia mayor de un día, las definiciones de las horas extraordinarias de trabajo y de las horas de ausencia pueden resultar en una subestimación del número total de horas extraordinarias o de ausencia. Para medir todas estas horas, será necesario recoger información específicamente para cada concepto en el período de referencia, cuando sea pertinente.

Encuestas dirigidas a los hogares

20. 1) Las encuestas dirigidas a los hogares son instrumentos muy adecuados para recopilar datos:
 - a) sobre las horas efectivamente trabajadas y las horas habitualmente trabajadas, así como sobre el ordenamiento formal del tiempo de trabajo y las características de este ordenamiento. También pueden producir estadísticas de las horas pagadas, las horas normales y las horas contractuales;
 - b) con respecto a todas las personas que trabajan y todos los trabajos, inclusive en el empleo informal y en los servicios en el hogar y el trabajo voluntario;
 - c) con respecto a períodos de referencia cortos, como un día o una semana, y cuando la encuesta es continua; y para períodos de referencia largos, como un mes o un año;
 - d) con respecto a las personas a título individual, y la economía en su conjunto.
- 2) Las encuestas dirigidas a los hogares son menos adecuadas para obtener información:
 - a) sobre conceptos que se basan en fuentes administrativas o reglamentarias;
 - b) que cubra todos los trabajos en un Estado (concepto de producción doméstica, de acuerdo con el SCN).
- 3) Con el objeto de reducir los errores derivados de los fallos de memoria, de las respuestas dadas por terceros y de las respuestas imprecisas, se recomienda que los cuestionarios destinados a la medición del tiempo de trabajo se diseñen de tal forma que permitan:
 - a) ante todo, establecer la situación en el empleo de los encuestados, a fin de discernir entre el empleo asalariado o el empleo independiente y continuar con secuencias de preguntas diferenciadas;
 - b) recopilar información con respecto a cada trabajo por separado o, al menos, con respecto al trabajo principal y a los demás trabajos;
 - c) obtener la información sobre las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas antes de obtener la información sobre las horas efectivamente trabajadas, ya que por lo general resulta más fácil recordar las variables que se refieren a los contratos de trabajo o a las situaciones de trabajo más habituales, especialmente cuando el informante no es el encuestado sino otra persona:
 - i) en lo que atañe al trabajo asalariado, las horas efectivamente trabajadas se pueden calcular después de haber obtenido los datos de las horas extraordinarias o las horas de ausencia que se hayan producido durante la semana de referencia;
 - ii) en lo que atañe a los trabajos independientes, a los asalariados en el empleo informal y a los trabajos domésticos no remunerados y voluntarios, para mejorar la

calidad de la información acerca de las horas efectivamente trabajadas se recomienda recopilar información con respecto a cada uno de los días de la semana de referencia por separado, y no para la semana considerada en su conjunto, así como obtener datos sobre todo el tiempo dedicado a las actividades análogas al trabajo doméstico;

- d) mejorar la medición de las horas efectivamente trabajadas en ciertos trabajos y grupos de personas, con empleo, para lo cual se pueden incluir preguntas adicionales centradas específicamente en componentes del tiempo de trabajo tales como el trabajo a domicilio, el tiempo de trayecto, las pausas breves, las horas extraordinarias y la ausencia del trabajo;
 - e) determinar las horas habitualmente trabajadas, si no se obtienen a través de una pregunta directa, para lo cual se recomienda referirse al valor modal de la distribución de las horas efectivamente trabajadas por semana durante un período de observación largo. Cuando dicho valor no sea significativo debido a que las horas efectivamente trabajadas cada semana son irregulares, o a que los horarios de trabajo se determinan para otros períodos, distintos de la semana, el valor podrá determinarse utilizando ya sea:
 - i) la mediana de las horas efectivamente trabajadas en el trabajo durante el período de observación; o
 - ii) la media de las horas efectivamente trabajadas en el trabajo, con exclusión de los períodos de desempleo o inactividad transcurridos en el período de referencia largo.
- 4) Cuando se utilizan las encuestas de hogares, las mejores estimaciones de las horas efectivamente trabajadas se obtienen de encuestas continuas que se focalizan en la medición del empleo y que abarcan todas las semanas en un año. Cuando las encuestas no son continuas, en vez de ampliar el período de referencia, los Estados deberían esforzarse por estimar los valores para los períodos no cubiertos, distribuyendo a lo largo del año la frecuencia de los períodos de observación.
21. Para obtener estadísticas sobre el tiempo de trabajo se podrían utilizar otras fuentes de recopilación de datos a través de los hogares.
- 1) Las encuestas sobre el uso del tiempo permiten producir estadísticas de buena calidad sobre las horas efectivamente trabajadas, las horas de ausencia y la duración y planificación temporal del ordenamiento del tiempo de trabajo. En estas encuestas se recopilan con especial eficacia las horas efectivamente trabajadas en el empleo independiente (no asalariados) que se consideran irregulares o atípicas o que se efectúan al mismo tiempo que el trabajo doméstico en el propio hogar. En cambio, pueden tropezar con la dificultad de contabilizar el tiempo que las personas dedican a un trabajo cuando se efectúan actividades simultáneas y de distinguir entre las diferentes actividades remuneradas que tienen lugar fuera del hogar. Esta fuente puede servir también para evaluar y comparar la calidad de las horas efectivamente trabajadas medidas con otras encuestas, y proceder al ajuste de las mismas. Las encuestas sobre el uso del tiempo pueden verse restringidas por aspectos como su frecuencia (que suele ser no anual o simplemente irregular), el pequeño tamaño de las muestras, la gran carga de trabajo inherente al tratamiento de las respuestas y el costo elevado de la recopilación de datos.
 - 2) Los censos de población permiten obtener estadísticas sobre las horas efectivamente trabajadas o las horas habitualmente trabajadas para los trabajos en áreas geográficas pequeñas y por grupos de población reducidos. Ahora bien, es posible que en las actividades de estos censos no se disponga ni del tiempo de entrevista ni del espacio en el cuestionario que se necesitarían para formular un conjunto de preguntas con respecto a cada concepto, cada día del período de referencia y a cada trabajo. En los casos en que los censos sean la única fuente de datos disponible, en los cuestionarios se podría incorporar como mínimo una única pregunta, ya sea sobre las horas efectivamente trabajadas durante un período breve transcurrido antes de la fecha de referencia del censo o sobre las horas habitualmente trabajadas en el trabajo principal.
 - 3) Las encuestas mixtas de hogares y empresas sobre el sector informal permiten obtener estadísticas de las horas efectivamente trabajadas o de las horas habitualmente trabajadas en un trabajo del sector informal durante períodos de referencia cortos o largos. En estas

encuestas se utilizan técnicas de entrevista similares a las entrevistas que se practican en las encuestas de hogares a las personas con empleo independiente para obtener el tiempo de trabajo de los asalariados informales, muchos de los cuales trabajan en domicilios privados. Estas encuestas mixtas pueden verse restringidas por su alto costo, lo que redundará en una calidad de datos limitada.

- 4) Las encuestas sobre el empleo en el sector agrícola y la estructura de las explotaciones agrícolas pueden utilizarse para recopilar estadísticas de las horas habitualmente trabajadas en los trabajos de dicho sector, con respecto a los trabajadores agrícolas y a un período de referencia largo (por ejemplo, un año).

Encuestas dirigidas a los establecimientos

22. 1) Las encuestas dirigidas a los establecimientos son adecuadas para obtener datos:
 - a) sobre las horas pagadas, las horas contractuales, las horas extraordinarias pagadas y las horas de ausencia que suelen registrarse a efectos del cálculo de los derechos a vacaciones y otras licencias, y sobre el ordenamiento formal del tiempo de trabajo. También permiten producir estadísticas sobre las horas normales o las horas efectivamente trabajadas;
 - b) con respecto a la totalidad o un subconjunto de los trabajos asalariados en un establecimiento, o todos los establecimientos o un subconjunto de los establecimientos;
 - c) con respecto a un período de referencia, tal como una semana, mes, año o período de pago;
 - d) con respecto a trabajos considerados individualmente, como promedios para grupos de trabajos o para un establecimiento en su conjunto.
- 2) Las encuestas dirigidas a los establecimientos son menos adecuadas para medir conceptos que no son de índole administrativa o jurídica. Los datos obtenidos de las encuestas basadas en los establecimientos se refieren principalmente a conceptos relacionados con los pagos y los contratos de trabajo, así como con ciertos tipos de ordenamiento formal del tiempo de trabajo.
- 3) Para reducir los errores derivados de las diferencias en los sistemas de remuneración y los sistemas administrativos entre establecimientos, se recomienda incluir en el cuestionario preguntas destinadas a obtener información sobre:
 - a) las prácticas en materia de remuneración de algunas actividades específicas relacionadas con el trabajo, como las interrupciones para el almuerzo, el tiempo de trayecto, el tiempo de preparación (incluido el tiempo para cambiarse de ropa), las pausas breves, los períodos de ausencia del trabajo y las horas extraordinarias, y
 - b) los empleos independientes cubiertos, en su caso.
- 4) Las estadísticas del tiempo de trabajo obtenidas a partir de este tipo de fuente, incluso en los casos en que la cobertura de los trabajos no es completa, puede servir para indicar cambios.
- 5) Las horas contractuales pueden expresarse en grupos de horas, en porcentaje de las horas normales a tiempo completo, en unidades de tiempo completo/tiempo parcial o simplemente en número de horas. En la información se debería distinguir las horas extraordinarias no contractuales pagadas de las horas de ausencia no pagadas y, las horas contractuales, lo que permitirá que quienes producen las estadísticas efectúen verificaciones de calidad o calculen las horas pagadas o las horas efectivamente trabajadas, cuando los establecimientos no las faciliten directamente.
- 6) Si no se recopilan las horas contractuales o las horas pagadas, se podrían utilizar otros datos para calcularlas por derivación. Se puede obtener una estimación del total de las horas contractuales multiplicando el número de trabajadores por el número de horas distinguiendo entre el trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial y adicionando los dos productos. Se puede obtener una estimación del total de las horas pagadas multiplicando el número de trabajadores por sus tasas salariales y dividiendo el total de los salarios por este producto.

Registros administrativos

23. 1) Los registros administrativos son útiles para obtener información:
 - a) sobre las horas contractuales, las horas pagadas, las horas de ausencia pagadas y las horas normales, incluidos los derechos a vacaciones y licencias;
 - b) sobre los trabajos y las personas cubiertos;
 - c) sobre los períodos de referencia largos, como un mes, un trimestre o un año.
- 2) Los datos obtenidos de los registros administrativos pueden proceder de los registros de las instituciones de seguridad social y los servicios de inspección del trabajo, o de los registros de convenios colectivos o la legislación en esta materia. En función de las circunstancias de cada Estado, para calcular las horas pagadas y algunas horas de ausencia pagadas también pueden utilizarse los registros de ingresos o los registros de la tributación sobre la renta del empleo asalariado y del empleo independiente, junto con otras informaciones.
- 3) Los datos procedentes de registros administrativos suelen ser útiles para verificar y corregir o ajustar los datos procedentes de encuestas dirigidas a los establecimientos o a los hogares, a fin de obtener estimaciones de las horas efectivamente trabajadas y de las horas de ausencia por motivos como la enfermedad, la maternidad, las lesiones profesionales y las huelgas y cierres patronales.
- 4) Los registros que recogen información sobre los puestos de trabajo cubiertos suelen contener más datos sobre el tiempo de trabajo que los registros de vacantes o de búsqueda de trabajo.

Medidas derivadas

Total de horas efectivamente trabajadas

24. 1) Se entiende por total de horas efectivamente trabajadas la suma de las horas efectivamente trabajadas por todas las personas en todos los trabajos en el ámbito objeto de estudio (como un sector de la economía o una zona geográfica, *dentro o fuera de la frontera de producción del SCN*), durante un período de referencia determinado.
 - 2) El total de horas efectivamente trabajadas se conoce también como «volumen de trabajo» o «insumos laborales», y se refiere a todos los trabajos en el Estado de que se trate. El período de referencia puede ser corto o largo.
 - 3) El cálculo consistente en dividir la producción total por el total de horas efectivamente trabajadas permite obtener indicadores sobre la productividad de la mano de obra. El total de horas efectivamente trabajadas debe cubrir los mismos trabajos y utilizar el mismo período de referencia que la medición de la producción, normalmente definida *dentro de la frontera de producción del SCN*.
 - 4) El total de horas efectivamente trabajadas es útil para determinar muchos otros indicadores sociales y económicos relacionados con el mercado de trabajo. Tales indicadores pueden requerir que el total de horas efectivamente trabajadas se distribuya según las características de los trabajos, los establecimientos y las personas.
25. 1) Las encuestas continuas dirigidas a los hogares pueden producir estimaciones del total de horas efectivamente trabajadas durante un período de referencia largo, sobre la base de las observaciones efectuadas durante todas las semanas de dicho período. La obtención de estimaciones de las horas efectivamente trabajadas en el transcurso del período y su ajuste con respecto a los días no incluidos, cuando procede, permite determinar el total de horas efectivamente trabajadas durante el período de referencia largo.
 - 2) En el caso de las encuestas no continuas, la delimitación del período de referencia deseado supone que se haga una extrapolación hacia los períodos no cubiertos directamente. Si se trata de encuestas que no se repiten con una frecuencia suficiente, y si la semana de referencia se elige de tal manera que se eviten las semanas especiales (como las que comprenden días feriados, etc.), los ajustes deben hacerse tomando en cuenta los posibles efectos de calendario, las normativas en vigor sobre el tiempo de trabajo y la información sobre el tiempo de trabajo proveniente de otras fuentes.

-
- 3) Cuando las encuestas basadas en los hogares sólo recopilan las horas habitualmente trabajadas, el total de horas efectivamente trabajadas se mide sumando al número de horas habitualmente trabajadas el número de horas extraordinarias ocasionales, cuando las haya, y restando de este resultado todas las horas de ausencia ocasionales.
 - 4) A efectos de la estimación de la productividad de la mano de obra durante un período de referencia largo, las estimaciones de las horas efectivamente trabajadas, hechas sobre la base de las encuestas de hogares, tienen que complementarse con estimaciones respecto de otros trabajos no comprendidos en la encuesta (como los trabajos de personas que residen en viviendas colectivas o que se encuentran en un Estado extranjero). En cambio, deben excluirse las horas efectivamente trabajadas en trabajos pertenecientes a unidades económicas fuera del Estado ocupados por personas que residen en el Estado.
26. 1) La compilación del total de horas efectivamente trabajadas a partir de las encuestas dirigidas a los establecimientos comenzará por lo general con las horas pagadas, las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas, que deben transformarse en horas efectivamente trabajadas. Los cálculos dependerán de los elementos de datos disponibles:
- a) el total de horas efectivamente trabajadas es igual a las horas pagadas más las horas extraordinarias no pagadas menos las horas de ausencia pagadas;
 - b) el total de horas efectivamente trabajadas es igual a las horas contractuales más las horas extraordinarias no contractuales menos las horas de ausencia.
- 2) Debe procurarse abarcar el período de referencia largo y la población total, mediante observaciones repetidas o continuas, o ajustar los datos para cubrir todo período no incluido, así como incorporar estimaciones de las horas efectivamente trabajadas en el empleo independiente o del número de asalariados en las unidades no comprendidas en el ámbito de las estadísticas, como los establecimientos pequeños, las unidades de los sectores agrícola e informal, así como el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo voluntario.

Promedio de las horas anuales efectivamente trabajadas

27. 1) El promedio de las horas anuales efectivamente trabajadas es el resultado del cociente entre el total de horas efectivamente trabajadas durante un año y un denominador de referencia, que dependerá de los objetivos de la medición y la información disponible. El numerador y el denominador deberían ser, en la medida de lo posible, coherentes. El denominador puede ser:
- a) el número promedio de personas ocupadas (estén o no trabajando) por semana durante el año;
 - b) el número promedio de los trabajos durante el año que corresponden al total de horas efectivamente trabajadas;
 - c) la población promedio durante el año.

Tabulación y análisis de los datos

28. 1) La tabulación de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo puede servir para diversas finalidades descriptivas y analíticas, *dentro o fuera de la frontera de producción del SCN*, dependiendo de las circunstancias y prioridades nacionales.
- 2) Las estadísticas de las horas efectivamente trabajadas, las horas pagadas, las horas contractuales y las horas habitualmente trabajadas pueden referirse a: a) el número de trabajos o personas ocupadas en los distintos intervalos de horas de trabajo, y b) el número promedio de horas por trabajo, persona o unidad económica durante el período de referencia. Los intervalos de horas deberían permitir presentar la información de acuerdo con los umbrales de horas específicos fijados en la legislación nacional. El promedio de horas por persona debería abarcar las horas efectuadas en todos los trabajos desempeñados durante el período de referencia.
 - 3) Las estadísticas sobre las horas normales pueden referirse al número de trabajos o de personas con arreglo según distintos tramos de horas.
 - 4) Las estadísticas sobre las horas extraordinarias pueden referirse a:

-
- a) el número de trabajos, de personas o de unidades económicas afectadas por la realización de horas extraordinarias; y
 - b) el promedio de horas extraordinarias por trabajo, por persona o por unidad económica durante el período de referencia.
- 5) Las estadísticas sobre las horas de ausencia pueden referirse a:
- a) el número de trabajos, de personas o de unidades económicas que tienen ausencias del trabajo durante el período de referencia, por tipo de ausencia;
 - b) la duración promedio de las ausencias por trabajo, por persona o por unidad económica durante el período de referencia, por tipo de ausencia; y
 - c) la duración promedio de las ausencias del trabajo registradas hasta el período de referencia, por trabajo, por persona o por unidad económica.
- 6) Las estadísticas sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo pueden referirse a:
- a) el número de trabajos, de personas o de unidades económicas por tipo de ordenamiento formal del tiempo de trabajo y
 - b) el número de trabajos, de personas o de unidades económicas según los tipos de duración, planificación temporal y programación del tiempo de trabajo.
- 29.** En lo que atañe al cálculo del promedio de horas efectivamente trabajadas por semana, los Estados que no aplican el método consistente en dividir el promedio de horas anuales efectivamente trabajadas por el número total de semanas en el año deberían señalar si dichas horas se refieren al promedio de las horas efectivamente trabajadas:
- a) por persona ocupada «que ha trabajado» durante uno o más períodos de referencia en el año;
 - b) por persona ocupada durante uno o más períodos de referencia en el año;
 - c) por trabajo durante uno o más períodos de referencia en el año;
 - d) cualquier otro cálculo.
- 30.** 1) En lo que atañe al cómputo de la productividad sectorial, las estadísticas sobre el total de horas efectivamente trabajadas tienen que clasificarse por rama de actividad económica o sector, y de tal manera que sea coherente con las estadísticas de la producción.
- 2) A efectos de los análisis del mercado de trabajo, las estadísticas sobre el tiempo de trabajo deberían clasificarse al menos por sexo y con respecto a la situación en el empleo, a determinados grupos de edad y a los niveles de educación. En las tabulaciones y análisis se pueden incluir otras características demográficas, sociales y económicas significativas que revisten importancia para los usuarios, además de las clasificaciones cruzadas apropiadas, como, por ejemplo, por grupos ocupacionales, sectores institucionales, ramas de actividad económica, y, cuando proceda, por sector formal o informal (o empleo formal o informal).
- 3) Con el fin de poner de manifiesto las cuestiones de justicia de género y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, inclusive para su consideración en las políticas públicas, es fundamental que, además de su desglose por sexo, el tiempo de trabajo se clasifique según variables como el estado civil, la presencia o no de personas a cargo (niños pequeños, ancianos y otras personas que requieren cuidados) y el tiempo de trabajo de otros miembros del hogar o de todos ellos.
- 4) Las estadísticas del tiempo de trabajo referidas a las personas corresponden a la suma de las horas en todos sus trabajos en un período de referencia; para clasificar estas horas en relación con un empleo o unidad económica, las características deberían referirse al trabajo principal. En lo que atañe a las estadísticas del tiempo de trabajo, es preferible definir el trabajo principal como el trabajo al que la persona dedica el mayor tiempo de trabajo (que se medirá de preferencia con respecto a las horas contractuales, o, cuando no se disponga de estos datos, a las horas habitualmente trabajadas).
- 31.** Para analizar la evolución temporal y entre Estados con respecto a las horas efectivamente trabajadas, puede resultar útil producir índices, además de estimaciones de niveles de horas. En tal caso, es importante que cuando se difundan los resultados se incluya una información precisa sobre las fuentes estadísticas y los métodos de cálculo utilizados para producir estas complejas estimaciones.

-
32. Todas las estadísticas del tiempo de trabajo y la información metodológica conexas deberían compilarse y quedar a disposición de todos los usuarios, y producirse respetando la necesidad de preservar la confidencialidad de las personas y de los establecimientos, y el requisito de sustentarse en una documentación adecuada. En la medida de lo posible, los ficheros públicos (debidamente anonimizados y protegidos para asegurar la confidencialidad de los microdatos) deberían ponerse a disposición de los analistas y otros usuarios interesados.

Difusión internacional de datos

33. 1) A los efectos de la difusión internacional de las estadísticas del tiempo de trabajo, los Estados deberían esforzarse por divulgar, como mínimo (*dentro de la frontera de producción del SCN*):
- el total de horas efectivamente trabajadas en un año; y
 - el promedio de las horas anuales efectivamente trabajadas por persona ocupada (en todos los trabajos); o
 - cuando lo anterior no sea posible, el promedio de horas efectivamente trabajadas por semana.
- 2) Los Estados que efectúan mediciones del tiempo de trabajo *fuera de la frontera de producción del SCN* deberían compilar y difundir dichas estadísticas de tal manera que sea posible distinguirlas de las estadísticas del tiempo de trabajo en actividades comprendidas *dentro de la frontera de producción del SCN*.
- 3) A fin de poder efectuar comparaciones internacionales provechosas, las medidas derivadas deberían desglosarse por sexo para facilitar el análisis desde una perspectiva de género, así como por situación en el empleo. Cuando sea posible, estas medidas derivadas también deberían desglosarse por edad, rama de actividad económica o sector institucional. Otras variables de interés pueden ser el nivel de educación, la ocupación, el ordenamiento del tiempo de trabajo y el sector o empleo formal e informal.
34. Los Estados también pudieran estar en condiciones de presentar estadísticas sobre:
- El promedio semanal de las horas contractuales o el promedio semanal de las horas habitualmente trabajadas.
 - El número de trabajos o personas por intervalos de horas efectivamente trabajadas u horas habitualmente trabajadas por semana. Por lo que respecta a las estadísticas sobre el número de trabajos o de personas que trabajan en distintos intervalos de horas, se deberían recopilar datos que puedan divulgarse en función de ciertos intervalos de horas. Estos pueden ser de cuatro o cinco horas; sin excepción, entre los mismos se deberían incluir los siguientes intervalos:
 - menos de quince horas;
 - cuarenta horas;
 - hasta 48 horas inclusive; o
 - 60 o más horas.
 - El número de personas que tiene una ausencia del trabajo, por tipos de ausencia, entre los que se deberían distinguir al menos los siguientes grupos de motivos:
 - vacaciones anuales (identificándose separadamente a las vacaciones forzadas, cuando sea posible), días feriados y días libres compensatorios;
 - enfermedad y lesiones (identificándose separadamente las lesiones profesionales, cuando sea posible);
 - licencias de maternidad o de paternidad o parentales, y licencias para ocuparse de personas a cargo;
 - huelgas y cierres patronales, y
 - otros motivos.
35. Con el fin de mejorar la transparencia y la comparabilidad de todas las estadísticas sobre el tiempo de trabajo divulgadas a nivel internacional, se insta a los Estados a que recopilen y difundan la

información necesaria sobre sus respectivos conceptos, definiciones y metodologías nacionales, así como sobre cualquier desviación con respecto a las recomendaciones que figuran en la presente resolución. Por consiguiente, los Estados deberían diseñar sus procedimientos de recopilación y procesamiento de datos de tal manera que puedan dar cuenta plenamente de:

- a) las diferencias entre las definiciones estadísticas internacionales y nacionales del tiempo de trabajo, de haberlas;
- b) las diferencias entre las definiciones estadísticas nacionales con respecto a las definiciones jurídicas y administrativas vigentes en el Estado de que se trate;
- c) el tipo de ajustes realizados para llegar a calcular estimaciones que correspondan a los conceptos estadísticos analíticos internacionales, y en particular de los estudios que llevan a cabo cada cierto tiempo para determinar, con respecto a cada rama de actividad económica, la razón entre el número de horas efectivamente trabajadas y el número de horas pagadas (conceptos definidos, respectivamente, en los párrafos 11 y 12 de la presente resolución).

36. Todas las estadísticas difundidas sobre el tiempo de trabajo, y la información metodológica conexas, deberían compilarse y producirse en consonancia con la necesidad de respetar la confidencialidad de las personas y los establecimientos, y de satisfacer los requisitos en cuanto a la disponibilidad de la debida documentación, a la que deberían tener acceso todos los usuarios, de conformidad con los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales de las Naciones Unidas.

Trabajo futuro

- 37. La OIT debería proporcionar una actualización oportuna del anexo de esta resolución, y preparar un manual técnico para presentar las mejores prácticas en la medición del tiempo de trabajo.
- 38. En lo que concierne a la medición del tiempo de trabajo en los trabajos *dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*, la OIT debería examinar, en el transcurso de una década, las capacidades nacionales para implementar el alcance de esta resolución y evaluar las repercusiones que los resultados de dicho examen tendrán en el trabajo futuro en este campo.

Anexo

Ordenamiento del tiempo de trabajo

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

Organización (duración y planificación temporal)

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

-
- 7) Los *sistemas de horas extraordinarias habituales* consisten simplemente en que las horas trabajadas en el empleo asalariado por encima del número de horas contractuales o de horas normales son remuneradas por el empleador.
 - 8) Los *sistemas de horas escalonadas* y de *horas en bloque* se caracterizan por la aplicación de distintas horas de inicio y de finalización de las jornadas de trabajo que respetan el cumplimiento de las horas de trabajo básicas obligatorias; se aplican a título individual o por grupos de personas en el empleo asalariado, e incluye las jornadas partidas, que consisten en períodos de trabajo múltiples en un mismo día.
 - 9) El *sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado* consiste en que las horas trabajadas en exceso de las horas contractuales o de las horas habitualmente trabajadas se contabilizan y ahorran en el entendido de que los «titulares» de esas «cuentas» podrán utilizar su saldo, por ejemplo, para acogerse a la jubilación anticipada.
 - 10) El *sistema de cuenta corriente del tiempo de trabajo* permite acumular las horas trabajadas en exceso, las cuales serán compensadas en un período posterior con el disfrute de licencias prolongadas o podrán utilizarse para reducir la duración total de la vida laboral.
 - 11) La *combinación de períodos de trabajo y de licencia prolongados* consiste en que se alternan períodos de varias semanas en lugares de trabajo especiales (zonas distantes, en barcos, plataformas petrolíferas en el mar, etc.) y períodos de varias semanas de descanso.

Programación (estabilidad o flexibilidad)

5. 1) Los *sistemas de tiempo de trabajo flexible* se caracterizan por la posibilidad de programar horarios de trabajo diarios y semanales al margen del número de horas básicas durante las cuales la presencia en el lugar de empleo es obligatoria. El tiempo trabajado además de las horas contractuales de la semana (o del período de pago o del mes) pueden compensarse ulteriormente con semanas o meses de licencia, a menudo dentro de un plazo determinado y en el entendido de que no se rebase un número máximo de horas.
- 2) El *horario de trabajo propio* se caracteriza por la posibilidad de programar de forma autónoma la jornada diaria o semanal de trabajo y el tiempo de presencia en el lugar de trabajo.
- 3) El *sistema de servicio en disponibilidad, de cero horas* o «*en tanto que y mientras se requiera*» se caracteriza por la inexistencia de un horario de trabajo fijo contractual; en cambio, las personas deben estar disponibles para, previa convocación en un plazo convenido, trabajar durante un número de horas que el empleador determinará en virtud de los límites legales o los límites que se hayan establecido por contrato.
- 4) El *sistema de trabajo por turnos* se caracteriza por el desarrollo de la actividad laboral en períodos diarios sucesivos a cargo de equipos de personas, es decir, en turnos. Los turnos permiten que el establecimiento maximice la utilización de la maquinaria y mantenga sus operaciones durante un tiempo que rebasa los horarios individuales de trabajo de las personas. Los turnos pueden organizarse en horarios matinales, vespertinos, nocturnos o de fin de semana. Los turnos pueden ser regulares, o alternarse según distintas fórmulas repartidas en el curso de la semana o la quincena (lo que comprende algunos días libres).
- 5) El *sistema de turnos intercambiables* consiste en que, según indica su nombre, el trabajador tiene la posibilidad de cambiar de turno con otras personas que participan en el mismo sistema.
- 6) La *programación de ausencias y vacaciones*, se caracteriza por la posibilidad de escoger, controlar o influenciar los períodos de ausencia y vacaciones y el grado en que esta programación se acepta, impone o escoge, la previsibilidad de los períodos (que resultan de un aviso previo, de discusiones o del consenso entre las partes) y la duración del período al cual se refiere la programación.