

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Informe de la Conferencia

Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo

Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008



ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Informe de la Conferencia

Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo

Ginebra, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009

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 978-92-2-321730-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-321731-0 (web pdf)

Primera edición 2009

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 de la discusión	1
Introducción	1
Convocatoria y orden del día	1
Organización de la Conferencia	1
Decisiones de la Conferencia	2
Clausura de la Conferencia	3
Procedimientos de la Conferencia	4
I. Informe general	4
Capítulo 1. La labor estadística de la OIT en el período 2004-2008	4
Capítulo 2. Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones	11
Capítulo 3. Medición y supervisión del trabajo decente	12
Anexo. Informe del Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo decente	13
Capítulo 4. Indicadores de la subutilización de la mano de obra	15
Anexo. Informe del Grupo de Trabajo sobre indicadores de la subutilización de la mano de obra	16
Capítulo 5. Medición del trabajo voluntario	18
Anexo. Informe del Grupo de Trabajo sobre medición del trabajo voluntario	19
Capítulo 6. Labor futura de la OIT en materia de estadísticas del trabajo (2009-2013)	21
II. Medición del tiempo de trabajo	24
Anexo. Informe de la Comisión sobre la Medición del Tiempo de Trabajo	27
III. Estadísticas del trabajo infantil	34
Anexo. Informe de la Comisión sobre las Estadísticas del Trabajo Infantil	37
Seminario sobre «Empleo y desempleo: Análisis y pertinencia de los conceptos básicos de las estadísticas»	40
Apéndices	
I. Texto de las resoluciones adoptadas en la Conferencia	41
Resolución I	42
Resolución II	60
Resolución III	72
Resolución IV	73
Resolución V	74
Resolución VI	75
II. Participantes y Secretaría de la Conferencia	76

Informe de la discusión

Introducción

Convocatoria y orden del día

1. En su 300.^a reunión (Ginebra, noviembre de 2007), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo autorizó a la Oficina para convocar en Ginebra, del 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008, la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). El objetivo principal de la Conferencia era discutir y adoptar nuevas normas internacionales en el ámbito de las estadísticas del trabajo y suministrar nuevas directrices para los trabajos futuros. Se inscribieron los puntos siguientes en el orden del día de la 18.^a CIET:
 - I. Debate general sobre las siguientes cuestiones: actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), medición del trabajo decente, indicadores de la subutilización de la mano de obra, estadísticas sobre el trabajo voluntario, compilación y difusión de datos por la OIT, examen de las funciones y la organización de la CIET;
 - II. Medición del tiempo de trabajo;
 - III. Estadísticas del trabajo infantil.
2. La Oficina preparó sendos informes sobre cada uno de estos temas para someterlos a la Conferencia y distribuirlos a los delegados con antelación a la reunión.

Organización de la Conferencia

3. La Conferencia se inauguró el lunes 24 de noviembre de 2008 y asistieron a la misma delegados de 110 Estados Miembros, diez representantes de los empleadores y siete representantes de los trabajadores designados por el Consejo de Administración, así como 13 representantes de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. El número total de participantes ascendió a 260.
4. El Director del Departamento de Integración de Políticas y Estadísticas de la OIT, Sr. S. Pursey, presentó una alocución de apertura en nombre del Director General, Sr. J. Somavia. El Sr. Pursey dio la bienvenida a la OIT a todos los participantes y expresó su agradecimiento al Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, al Banco Mundial, al Banco Africano de Desarrollo, a la División de Estadísticas de las Naciones Unidas y a los colaboradores en estadística al servicio del desarrollo en el siglo 21 (PARIS21) por el respaldo financiero suministrado para la participación de algunos delegados.
5. El Sr. Pursey destacó las funciones directivas concretas de esta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en momentos de gran incertidumbre económica y social. Los desequilibrios económicos y financieros han alcanzado un punto culminante y amenazan con una larga y profunda recesión con altos costos sociales, en particular con respecto a la pérdida de empleos y renta de trabajo. Se cuestiona cada vez más que las mediciones existentes, como el producto interno bruto y las tasas de empleo y desempleo, sean mediciones de progreso. El orden del día de la OIT sobre el trabajo decente ofrece una respuesta a la crisis mediante la creación de oportunidades para todos de trabajar en

condiciones de libertad, dignidad, igualdad y seguridad. Establecer estadísticas o indicadores adecuados es un elemento capital para alcanzar los objetivos de la OIT de fortalecer sus capacidades constitutivas a fin de hacer frente al desafío de lograr un trabajo decente para todos. El orador expuso los retos a los que se enfrenta la Conferencia al citar algunos ejemplos tomados del orden del día de la Conferencia, en particular la medición del tiempo de trabajo; las estadísticas sobre el trabajo infantil; los indicadores pertinentes a la meta del Objetivo de Desarrollo del Milenio de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes; la necesidad de nuevas mediciones de la subutilización de la mano de obra y el desarrollo de capacidades estadísticas en los países en desarrollo. El Sr. Pursey confía en que la Conferencia proporcionará directrices sobre estos importantes temas.

6. La Conferencia felicitó al Sr. Somavia por su reciente reelección como Director General de la OIT y le dio las gracias por su discurso.
7. El Director de la Oficina de Estadísticas de la OIT, Sr. S. Young, actuando en calidad de Secretario General de la Conferencia, presentó al asistente del Secretario General de la Conferencia, Sr. I. Chernyshev, a la auxiliar de la Conferencia, Sra. C. Schenker, así como a otros miembros de la Secretaría.
8. La Conferencia eligió Presidente al Sr. G. Bascand (Nueva Zelanda), Vicepresidente a la Sra. L. Tan (Singapur) y Ponente a la Sra. C. Winters (Bahamas). En su discurso inaugural, el Presidente agradeció la confianza que la Conferencia había depositado en él. Señaló que serán necesarias las dos semanas completas de colaboración para lograr un consenso en los numerosos e importantes temas del orden del día.
9. La Conferencia constituyó dos comisiones encargadas de los asuntos sustantivos, temas de los proyectos de resolución que se presentarán a su consideración. El Sr. O. Marchand (Francia) fue elegido Presidente de la Comisión sobre medición del tiempo de trabajo y la Sra. G. Bediako (Ghana) fue elegida Presidente de la Comisión sobre estadísticas del trabajo infantil.
10. El Reglamento de la Conferencia sería el mismo que el Consejo de Administración adoptó el 19 de noviembre de 1981, en su 218.^a reunión, para las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo. Los informes se sometían a la Conferencia en español, francés e inglés y se ponían a disposición de la misma extractos de dichos informes (los proyectos de resolución) en alemán, árabe, chino y ruso. Los idiomas de trabajo de la Conferencia serían el inglés, francés, español, árabe, chino, alemán y ruso.

Decisiones de la Conferencia

11. La Conferencia adoptó seis resoluciones que se presentan en el apéndice I. Las dos primeras hacían referencia a recomendaciones técnicas. Estas son:
 - Resolución I: Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo;
 - Resolución II: Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil.
12. Dos resoluciones hacían referencia a la futura labor de la Oficina en el ámbito de las estadísticas del trabajo. Estas son:
 - Resolución III: Resolución concerniente al desarrollo de medidas de subutilización de la mano de obra;

-
- Resolución IV: Resolución sobre la labor futura en materia de la medición del trabajo decente.
- 13.** Otra resolución hacía referencia a la revisión del párrafo 5 de la Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13.^a CIET (1982). Esta es:
- Resolución V: Resolución relacionada a la enmienda del párrafo 5 de la Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la 13.^a CIET (octubre de 1982).
- 14.** La última resolución hacía referencia a los trámites organizativos para la CIET. Esta es:
- Resolución VI: Resolución sobre la organización, frecuencia y duración de la CIET.

Clausura de la Conferencia

- 15.** El día final de la Conferencia, la Ponente presentó su informe que fue revisado y adoptado sección por sección, incluidas las resoluciones finales, con las siguientes enmiendas:
- a) párrafo 69: añadir el texto siguiente antes del penúltimo párrafo: «Un observador expresó reservas.»;
 - b) párrafo 70: añadir el siguiente texto al final del párrafo: «El Reporte de tendencias globales de salarios de la OIT fue presentado como punto de información»;
 - c) párrafo 73: enmendar la primera frase para que diga: «Los delegados apoyaron la intención de la OIT de revisar y simplificar la Encuesta de octubre de la OIT; de ampliar la cobertura de países en las bases de datos sobre salarios y seguridad social; de asegurar el acceso oportuno a dichas bases de datos y de publicar informes sobre éstas regularmente.»;

Resolución VI: Resolución sobre la organización, frecuencia y duración de la CIET:

- enmendar el cuarto párrafo para hacer referencia específica a los ministros del trabajo, que diga: «Consciente de las demandas opuestas en el tiempo de dedicación de los funcionarios de nivel superior de los sistemas nacionales de estadísticas y de los ministerios del trabajo, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores».
- 16.** Siguiendo la adopción del Informe en su totalidad, el Director del Departamento de Integración de Políticas y Estadísticas, Sr. S. Pursey, se dirigió a la Conferencia en nombre del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El Director General siguió de cerca los trabajos de la reunión y acogió con beneplácito la complejidad de la labor, en particular por cuanto se refiere a la medición del trabajo decente. Los resultados de la Conferencia tendrán repercusiones en todo el mundo y las nuevas normas se recordarán en los años venideros. Se apreció el espíritu de trabajo en equipo de los participantes que será valioso, en particular en el contexto de la profunda crisis económica mundial, para mantener un contacto permanente. En este sentido, el orador propuso que la OIT se mantenga mensualmente en contacto con los participantes y que los Estados Miembros envíen a la OIT un breve informe mensual en el que se resuman las últimas estadísticas del trabajo, así como la situación del mercado de trabajo a nivel nacional, como un esfuerzo especial durante la crisis actual.
- 17.** Los representantes de los trabajadores y empleadores quedaron impresionados por el profesionalismo demostrado y las difíciles tareas realizadas en la Conferencia y destacaron

la importancia de la misma como una referencia para establecer el futuro pensamiento estadístico.

18. Al clausurar la Conferencia, el Presidente destacó los importantes progresos alcanzados. El trabajo fue arduo pero valioso. Dio las gracias a los participantes por su colaboración para que la Conferencia tuviera éxito y por su disposición para seguir adelante cuando tropezaron con temas difíciles. Agradeció asimismo al Director General, al Secretario General y al Subsecretario General por su respaldo, que contribuyó en gran medida al éxito de la Conferencia.

Procedimientos de la Conferencia

I. Informe general

Capítulo 1. La labor estadística de la OIT en el período 2004-2008

Introducción

19. La Conferencia examinó el Informe I: *Informe general* (ICLS/18/2008/1) preparado por la Oficina y presentado por representantes del Secretario General. Al presentar el capítulo 1 del Informe, que describe las actividades estadísticas de la OIT desde la 17.^a CIET en 2003, el Secretario General explicó que esas actividades no sólo se refieren a las realizadas por la Oficina de Estadísticas de la OIT sino también a las de otras unidades de la Organización. Entre esas actividades se incluyen la compilación y difusión de estadísticas e indicadores de países; la elaboración y el mantenimiento de normas de estadísticas del trabajo; el suministro de asistencia y apoyo técnicos a los países en la producción de estadísticas y en el diseño y la realización de encuestas especializadas; y la realización de análisis para la producción de indicadores, imputaciones y estimaciones.
20. El orador explicó que para atender la necesidad de reorganizar estas actividades estadísticas en el marco de una gestión central que garantice su calidad y utilidad, así como la accesibilidad a las estadísticas y, que evite la duplicación de tareas, la OIT designó, en 2006, consultores externos para llevar a cabo una auditoría de las actividades relativas a la producción de estadísticas. Además, la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas (UNSC) en su 38.º período de sesiones, en febrero de 2007, había pedido a la Oficina Nacional de Estadísticas del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte que llevara a cabo un examen de las estadísticas del trabajo en el marco de su programa de análisis periódico de cuestiones estadísticas. El orador resumió las principales recomendaciones de la auditoría y del examen sobre la compilación de estadísticas, normas, temas para la futura labor y mecanismos institucionales para coordinar las actividades estadísticas en la OIT. En general, estas recomendaciones eran compatibles unas con otras y se centraron en la necesidad de racionalización, flexibilidad y coordinación de las actividades de compilación y difusión de datos. El examen de ambas series de recomendaciones para ponerlas en práctica estará a cargo de la Oficina competente de la OIT.
21. Los delegados expresaron su agradecimiento por la información comunicada en el Informe y en general respaldaron las recomendaciones de la auditoría y el examen. Se señaló la necesidad de actuar con prudencia en la compilación de estadísticas de otras fuentes que no sean las oficinas centrales de estadísticas para evitar el riesgo de competencia entre diferentes fuentes y para garantizar el desarrollo de las capacidades de las oficinas estadísticas. También se señaló que era necesario prestar atención tanto a la aplicación de las normas como a su actualización e idoneidad. Se expresaron algunas preocupaciones

sobre la utilidad de mantener una lista de contactos en oficinas donde hay un alto movimiento de personal. Se respaldaron las recomendaciones sobre la racionalización de la compilación de estadísticas internacionales para aliviar la carga que representa la presentación de informes para las oficinas de estadísticas. Con respecto a la racionalización de las publicaciones, se estimó que era importante tener la seguridad de que los datos estadísticos comunicados a organismos internacionales sean difundidos por esos organismos.

22. En respuesta a estos comentarios, el Secretario General aclaró que la propuesta no es de compilar los mismos datos procedentes de diferentes fuentes sino de buscar series de datos diferentes de diversas organizaciones. Sin embargo, era necesario recordar que la UNSC insistió en que era mejor tener un solo centro de coordinación en cada país para suministrar datos estadísticos a los organismos internacionales. En caso de haber un alto movimiento de personal entre los funcionarios de enlace se esperaba que los particulares interesados pudieran enviar sus solicitudes a la persona adecuada. El orador mencionó la compilación conjunta de la OIT y Eurostat sobre huelgas y cierres patronales como un ejemplo del progreso alcanzado en la racionalización de la compilación de datos. Aclaró que la propuesta de racionalizar la publicación de resultados en papel no implica una reducción en la disponibilidad de la información en formato electrónico. Para responder a las preocupaciones sobre la aplicación de normas, el orador señaló que no había pruebas de que las normas de la CIET no se aplicaran ampliamente.

Avances en los métodos relacionados con temas concretos de las estadísticas del trabajo

23. En las deliberaciones sobre la nueva meta de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), «empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes,» se consideró que será necesario dar seguimiento y volver a definir los cuatro indicadores que se utilizan para medir los progresos logrados en este ámbito ya que se pueden obtener datos estadísticos cada vez más precisos y desglosados. Los indicadores de los ODM se deben basar en estadísticas disponibles a nivel nacional. Se ha reconocido que «la suma de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares en el empleo total», cuando se utiliza como un indicador del empleo vulnerable, es una medida amplia que destaca los más vulnerables. Sin embargo, cuando la situación del empleo cambia de trabajador por cuenta propia y trabajador familiar auxiliar a empleado debido al proceso de urbanización, algunos de estos trabajadores podrían estar en riesgo de caer en una situación de empleo precaria.
24. Los delegados expresaron su respaldo a la labor de la OIT en el indicador 3.2 de los ODM, Proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola. Es necesario abordar los problemas de comparabilidad y disponibilidad de datos para hacer estimaciones regionales y mundiales sobre los progresos alcanzados. Se reconoció que convendría encontrar una medida más completa de la situación de la mujer en el mercado laboral. Se destacó la necesidad de dar seguimiento al empleo formal e informal de la mujer.
25. La deliberación sobre la labor de la OIT en la compilación de datos para las estadísticas de actividad económica recogidas en censos de población se centró en el Manual sobre medición de la población económicamente activa y características relacionadas en los censos de población, que pronto publicarán conjuntamente la OIT y la División de Estadísticas de las Naciones Unidas. Los delegados comentaron las dificultades con las que se tropieza para lograr resultados coherentes entre censos y encuestas y pidieron información sobre las diferencias que hay en las estimaciones de las características económicas derivadas de los censos y de las encuestas. Se informó a los delegados que si bien no hay ningún estudio internacional dedicado a comparar las estimaciones de censos y encuestas, es muy probable que se hayan realizado algunas tareas en este sentido a nivel

nacional. Las mejores maneras de promover la coherencia son: *a)* velar por que se utilicen conceptos, clasificaciones y sistemas de procesamiento de datos coherentes; y *b)* emplear métodos de prueba y evaluación de preguntas y de compilación de datos antes de la enumeración completa de censos y encuestas.

26. En los debates sobre el tema del «empleo informal y el sector informal», los delegados pidieron información sobre la viabilidad de distinguir entre empleo formal e informal en los censos de población. Al responder a una pregunta, se informó a los participantes de la Conferencia que, debido a la novedad de la definición, la OIT todavía no ha podido realizar una evaluación de los resultados obtenidos en los países sobre el uso de la definición estadística internacional de empleo informal, adoptada en la 17.^a CIET (2003). En cuanto a la relación entre la situación del desarrollo económico de un país y la magnitud de su sector informal, se remitió a los participantes a la serie de publicaciones y documentos que existen sobre el tema.
27. En respuesta a la pregunta sobre la disponibilidad de una versión actualizada del manual de la OIT sobre «Encuestas sobre la población económicamente activa, empleo, desempleo y subempleo», se señaló a la Conferencia el artículo «Medición del empleo, desempleo y subempleo – Normas internacionales vigentes y cuestiones en su aplicación», publicado en el número 2007-1 del *Boletín de estadísticas del trabajo*, que contiene un resumen actualizado de la Parte 1 del manual.
28. Al examinar la labor de la OIT en estadísticas del trabajo infantil dirigida por el Programa de Información Estadística y de Seguimiento en materia de Trabajo Infantil (SIMPOC), los delegados reconocieron con agrado la colaboración de la OIT que brinda apoyo financiero y técnico a los países en la compilación, el análisis y la difusión de datos, así como en la creación y aumento de la capacidad. Para responder a la pregunta sobre la diferencia entre las estadísticas del trabajo infantil preparadas por la OIT y las del UNICEF, se explicó que los objetivos y el contenido del cuestionario de las encuestas sobre el trabajo infantil del SIMPOC y las Encuestas de Indicadores Múltiples por Conglomerados del UNICEF eran diferentes, así como los criterios aplicados por la OIT y el UNICEF para identificar el trabajo infantil. Los delegados también destacaron la necesidad de instrumentos para medir algunos tipos concretos de trabajo infantil, tales como el trabajo infantil en actividades agrícolas, el sector de servicios y las peores formas de trabajo infantil.
29. Con referencia a los párrafos 35 a 37 del Informe general sobre la situación en el empleo de las personas con discapacidad y la serie de preguntas relativas a la discapacidad, preparada por el Grupo de Washington (párrafo 37), se informó a la Conferencia que ya se habían finalizado estas preguntas y que estaban listas para utilizar. En el ámbito de las deliberaciones sobre este tema, se señaló que las tasas de prevalencia de personas con discapacidad varían mucho de un país a otro. En respuesta, se explicó con claridad que esta variación estaba muy relacionada con las diversas maneras de reconocer la discapacidad en las diferentes culturas. Esta situación destaca la necesidad de utilizar preguntas consistentes en censos y encuestas. Se señaló que, para algunos países, el censo de población era la única fuente posible de compilar estadísticas sobre la discapacidad, pero que también puede proporcionar información útil sobre la situación de personas con discapacidad aunque no permite establecer series de tiempo. Se alentó a los países a utilizar en sus censos las preguntas recientemente preparadas sobre la discapacidad.
30. Se observó que la creciente demanda de estadísticas comparables sobre la migración internacional de trabajadores no se podía satisfacer por falta de explicaciones y orientaciones para el acopio de los datos necesarios. Por lo tanto, se sugirió que la OIT siguiera examinando la información metodológica disponible con miras a elaborar directrices adecuadas para compilar y difundir estas estadísticas. Se propuso que la próxima CIET podría incluir un punto del orden del día sobre metodologías y directrices para las estadísticas sobre la migración internacional de trabajadores. Se hizo un

llamamiento para que haya una mayor colaboración entre las organizaciones internacionales en la preparación de métodos y la difusión de estadísticas sobre migración internacional. Se requiere con urgencia una mayor participación y consulta con empleadores y organizaciones de trabajadores en relación con el uso y la difusión de datos sobre migración, tráfico de personas y trabajos forzados. También será necesario consultar a interlocutores sociales para elaborar indicadores de la fuerza de trabajo y el tráfico de personas.

31. En cuanto al módulo sobre migración de la mano de obra, que preparó la OIT, se señaló que las tareas realizadas hasta ahora sólo abarcan los países de origen. Se sugirió que estas encuestas también se tendrían que hacer con respecto a los países de destino. Se necesitan más orientaciones sobre el marco de muestreo y la magnitud del muestreo de encuestas de trabajo que incorporan el módulo sobre migración porque la migración, a menudo, es un hecho relativamente raro en la población.
32. En cuanto a la medición del impacto de desastres naturales en el empleo y los ingresos, se reconoció que los resultados fueron afectados por el tiempo transcurrido desde el inicio del desastre. En cuanto a los estudios descritos en el Informe I el impacto de los desastres había sido medido dentro de las ocho semanas.
33. Se hizo una breve descripción de los adelantos logrados desde la adopción de la Resolución sobre índices de precios al consumidor por la 17.^a CIET, en 2003. En los debates posteriores sobre el *Manual del índice de precios al consumidor: Teoría y práctica* (OIT y otros, Ginebra, 2004), se explicó claramente que, si bien el manual es el producto conjunto de seis organizaciones internacionales, muchos expertos de organizaciones de estadísticas nacionales, universidades y organizaciones regionales y subregionales también contribuyeron o participaron en su preparación.
34. Los debates relativos a las estadísticas de seguridad y salud en el trabajo se centraron principalmente en el manual sobre Estadísticas de lesiones profesionales compiladas a partir de encuestas de hogares y encuestas de establecimientos ¹. Se destacó la importancia de las aportaciones de países en desarrollo en la elaboración de la metodología que se describe en el manual. Se garantizó a los delegados que el manual reflejaba las enseñanzas extraídas de las pruebas piloto que se llevaron a cabo en las oficinas nacionales de estadísticas de Filipinas, Jamaica y Nigeria.
35. La discusión de la sección del Informe sobre estadísticas del diálogo social abarcó los problemas a los que se enfrentan algunos países para compilar datos fiables sobre indicadores tradicionales del diálogo social, especialmente en países con una importante economía informal. Se señaló que varias estructuras de trabajo, tales como las cooperativas, donde las personas son tanto trabajadores como empleadores, podrían ser un posible sustituto para medir las asociaciones de trabajadores. Se sugirió también que se ampliara el ámbito de los indicadores del diálogo social para incluir la participación de los trabajadores o incluso para hacer mediciones cuando los mandantes logran un consenso sobre los ajustes de salario mínimo. Se respaldaron los esfuerzos realizados, en deliberaciones tripartitas, para establecer directrices internacionales sobre los indicadores del diálogo social, pero se reconoció que las diferentes prácticas institucionales de un país a otro complicará la tarea de interpretar los datos. Se ratificó también la importancia de compilar datos sobre el diálogo social, en particular en el contexto de la preparación de indicadores del trabajo decente. Se señaló que la reducción del número de sindicatos no era

¹ Karen Taswell, Peter Wingfield-Digby, *Occupational injuries statistics from household surveys and establishment surveys: An ILO manual on methods*, Ginebra, OIT, 2008 (disponible solamente en inglés).

un argumento para dejar de compilar estos datos y que se debe hacer lo necesario para mejorar la compilación de datos básicos sobre el diálogo social al tiempo que se exploran nuevos indicadores y métodos.

Recolección, estimación y difusión de datos

- 36.** Se informó a la Conferencia de algunas iniciativas de la Oficina de Estadísticas de la OIT sobre la recolección, la estimación y la difusión de datos, en particular sobre: i) las nuevas actividades de recolección de datos introducidas desde la 17.^a CIET; ii) los esfuerzos desplegados para mejorar la calidad y la puntualidad de las estadísticas compiladas y difundidas; iii) las medidas tomadas para reducir la carga de trabajo que supone la presentación de informes de datos a los países; iv) los planes para seguir mejorando las actividades de recolección de datos.
- 37.** Varios delegados expresaron su agradecimiento por los esfuerzos que ha desplegado la OIT para reducir la carga que supone la presentación de informes a las instituciones nacionales al utilizar más medios electrónicos para recopilar datos y al trabajar conjuntamente con otros organismos internacionales para reducir al mínimo la duplicación de pedidos de datos. Se respaldó la idea de utilizar la versión simplificada del cuestionario anual para compilar estadísticas de países en desarrollo con pequeñas oficinas nacionales de estadísticas.
- 38.** En cuanto a la posibilidad de compilar otras estadísticas sobre el trabajo a partir de fuentes semioficiales y otras fuentes acreditadas, los delegados expresaron algunas reservas y destacaron la necesidad de preparar procedimientos adecuados para consolidar los datos procedentes de diversas fuentes a nivel nacional y para establecer criterios a fin de evaluar la calidad de los datos no oficiales. En respuesta, se destacó que: i) se hará una clara distinción entre datos oficiales y no oficiales; ii) sólo los datos no oficiales que están acompañados de información metodológica clara y que pueden ser verificados con la fuente que se utiliza en el país serán utilizados; iii) los datos estadísticos adicionales serán, en un inicio, únicamente para uso interno. El personal de la Oficina de Estadísticas de la OIT se complacerá en trabajar conjuntamente con las oficinas de estadísticas nacionales en la preparación de procedimientos para agrupar y validar datos de fuentes semioficiales.
- 39.** En cuanto a las actividades de la OIT relativas a la información y el análisis del mercado de trabajo, en particular los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM), los informes de las Tendencias Globales del Empleo (GET) y la Biblioteca de Información del Mercado de Trabajo (LMIL), los delegados destacaron la importancia de coordinar las labores de estadísticas e indicadores dentro de la OIT y entre la Organización y otros organismos. Se señaló también la necesidad de información sobre los salarios. Para responder a estas inquietudes, se explicó que, dentro de la OIT, el Grupo de Trabajo sobre tendencias del empleo trabaja estrechamente con la Oficina de Estadísticas para dar respaldo a los países y promover el uso de las encuestas sobre la fuerza de trabajo con fines analíticos. La OIT también participa en el Grupo de Expertos interorganismos sobre los indicadores de los ODM y trabaja con el Banco Mundial y otras organizaciones internacionales para intercambiar datos y detalles metodológicos. Con respecto a la relación entre los KILM y la serie propuesta de indicadores del trabajo decente, se pueden encontrar muchos indicadores de los KILM en la lista propuesta de indicadores del trabajo decente que se prepara. Los indicadores KILM se diseñaron para examinar específicamente la dimensión del empleo del mundo laboral. Se da seguimiento a tres indicadores relacionados con los salarios: índice salarial en la industria manufacturera, índices de salarios e ingresos ocupacionales y costos de remuneración por hora, pero son escasos los datos sobre salarios.
- 40.** En la discusión de la sección del informe sobre la compilación de datos y las actividades de estimación y difusión de las estadísticas del trabajo infantil de la OIT, la Conferencia

tomó nota con interés de que, desde 2004, se habían celebrado encuestas nacionales en varios países sobre el trabajo infantil con el respaldo del programa SIMPOC de la OIT. Se destacó la importancia que tiene la formación y se expresó agradecimiento por los talleres regionales y nacionales de creación y aumento de la capacidad y, al respecto, se reconoció la necesidad de capacitación de alta calidad. En las deliberaciones, se destacó asimismo la necesidad de métodos adecuados para la recolección de datos sobre hogares a cargo de niños. Se explicó que la metodología que figura en el manual de muestreo del SIMPOC y los cuestionarios «modelos» disponibles en el sitio web del SIMPOC proporcionan asesoramiento para el acopio de datos sobre hogares a cargo de niños.

41. En las discusiones sobre la migración de la mano de obra se indicó que la OIT no debería ignorar la compilación de datos de remesas porque los envíos están directamente relacionados con la migración de la mano de obra y los trabajadores migrantes, especialmente importante para los métodos de recolección de datos de remesas a nivel nacional. La Oficina respondió que las instituciones financieras internacionales, tales como el Fondo Monetario Internacional, estaban mejor preparados para compilar datos sobre remesas globales porque son transferencias financieras de los hogares. La OIT trabaja con estos organismos en materia de remesas. Además, tanto el Programa de Finanzas Sociales como el Programa de Migración Internacional realizan labores, en la OIT, sobre el tema de las remesas y proporcionan asistencia técnica a los países de acuerdo a sus necesidades. Una serie de preguntas sobre remesas es parte importante del módulo de migración internacional de la mano de obra desarrollado para las encuestas nacionales sobre los hogares.
42. Con respecto a las estadísticas sobre seguridad social, se preguntó si las bases de datos sobre microseguros y la Encuesta de Seguridad Social (SSI) de la OIT incluirán datos que permitan evaluar la cobertura de microseguros de salud. En respuesta se indicó que la base de datos de microseguros incluye información sobre algunas características demográficas de miembros de programas de microseguros, en países comprendidos en la base de datos. Posteriormente se incluirá información similar en la base de datos de la SSI. Estos datos facilitarán el cálculo del porcentaje de una población total o de un determinado grupo incluido en un programa de microseguro (u otros planes de contribuciones). Sin embargo, como los sistemas de salud varían y existen numerosas barreras para acceder, el porcentaje de las personas que contribuyen al seguro de enfermedad o a planes de microseguros no constituyen una medida eficaz de la cobertura real. Por lo tanto, la OIT tiene previsto trabajar conjuntamente con la Organización Mundial de la Salud y otros interlocutores internacionales en la creación de una serie de indicadores más formalmente definidos que se basen en estadísticas y que permitan medir la cobertura o el acceso efectivo a los cuidados de salud.
43. Los delegados apreciaron el trabajo hecho por la Organización Internacional de Trabajo en América Latina para desarrollar LACLIS Y QUIPUSTAT. También se mencionó la necesidad de disponer de información estadística sobre el impacto de las políticas del empleo y de los programas

Cooperación técnica, servicios de asesoría y formación en estadísticas del trabajo

44. Algunos representantes del Secretario General resumieron las actividades en los ámbitos de cooperación técnica, servicios de asesoría y formación en estadísticas del trabajo que la OIT había realizado durante el período 2004-2008 desde su sede y a través de sus oficinas exteriores. Estas se habían descrito detalladamente en la sección 1.4 del Informe I (Informe general).
45. Se reconoció y apoyó firmemente la labor que la OIT había realizado para contribuir a la elaboración de estadísticas del trabajo en los Estados Miembros. Se puso énfasis en la

necesidad de coordinar y armonizar la labor en materia de estadísticas en general, y de estadísticas del trabajo en particular, llevada a cabo por una serie de organismos internacionales e intergubernamentales cuyas actividades se desarrollaban particularmente en Africa. En respuesta a esta observación, se señaló que la OIT colaboraba estrechamente con organismos regionales y subregionales en Africa, prestando la asistencia técnica necesaria, así como apoyo en reuniones importantes. Algunos delegados gubernamentales advirtieron que algunas de las actividades realizadas en países africanos no se reflejaban en la presentación, hecho que reconoció la OIT.

46. Los delegados pidieron que se redoblaran los esfuerzos para desarrollar capacidad en los Ministerios de Trabajo, cuya capacidad estadística dejaba que desear en muchos países. Esta capacidad no sólo debería manifestarse en las funciones de recopilación de datos desempeñadas por los ministerios, sino que también debería centrarse en el modo en que los ministerios pueden traducir los datos sobre el mercado laboral en acciones de política. Se mencionó, por ejemplo, que la OIT debería ayudar a los países a recopilar y analizar datos sobre los indicadores de los ODM. Se indicó asimismo que, además de colaborar con las oficinas nacionales de estadística, era importante que la OIT, por conducto de su Oficina de Estadística, impartiera formación para desarrollar la capacidad de los interlocutores sociales en el ámbito de las estadísticas del trabajo.
47. Se puso de relieve la necesidad de reforzar la coordinación entre la sede de la OIT y sus oficinas exteriores en actividades relacionadas con indicadores de trabajo decente, ya que esto ayudaría a evitar múltiples esfuerzos y productos de la Oficina. En respuesta a los esfuerzos descritos por la Oficina para mejorar la recopilación de datos entre sus Estados Miembros, se señaló que existía abundante información sobre el mercado de trabajo en los registros administrativos y otras fuentes, y que no deberían escatimarse esfuerzos para mejorar la difusión de este tipo de datos. Se hizo hincapié en la importancia que revestía pasar de la recopilación de datos al análisis informativo de los datos sobre el mercado laboral y al asesoramiento en materia de política. Además de prestar apoyo técnico y servicios de consultoría a través de proyectos individuales o reuniones, los delegados subrayaron que la prestación de unos servicios de apoyo y asesoramiento más regulares era sumamente beneficiosa, en particular para los países en desarrollo. Se recalcó la necesidad de que la OIT evaluara su cooperación técnica y sus servicios de asesoría y formación en estadísticas del trabajo.
48. En respuesta a la pregunta planteada, la Oficina confirmó que sus actividades de formación y asistencia técnica no dependían de que los países ratificaran el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160), ya que los países que aún no habían ratificado el Convenio tenían una necesidad particularmente apremiante de recibir asistencia, y la ratificación del Convenio algunas veces marcaba el final de un proceso de asistencia eficaz.

Situación del Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)

49. Se planteó la pregunta de si sería necesario examinar el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) para armonizarlo con las disposiciones de la Resolución revisada sobre «Estadísticas del tiempo de trabajo relativas a las estadísticas sobre horas efectivamente trabajadas». Se informó a la Conferencia que no se consideraba necesario porque el artículo 9 del Convenio abarca ampliamente el tema de las horas de trabajo y, por ende, tiene prevista la compilación de estas estadísticas.
50. En respuesta a la pregunta sobre las repercusiones del Seminario tripartito sobre el Convenio núm. 160 que organizó la OIT, se explicó que los seminarios han facilitado la aplicación del Convenio en los países donde había sido ratificado y han puesto de

manifiesto divergencias en los sistemas de estadísticas del trabajo de los Estados que examinan su ratificación.

Capítulo 2. Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

51. Un representante del Secretario General, el Sr. D. Hunter, presentó el capítulo del informe en el que se describía la labor realizada hasta la fecha por la OIT para actualizar la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 1988 (CIUO-88). El trabajo de actualización, solicitado por la 17.^a CIET, debía concluirse para finales de 2007, a fin de que la CIUO actualizada estuviera disponible oportunamente para su utilización en la ronda de censos de población y vivienda previsto para 2010. Describió el proceso de actualización que había conducido a la adopción de la nueva Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08), por una Reunión tripartita de expertos sobre estadísticas del trabajo celebrada a finales de 2007, y a su aprobación ulterior por el Consejo de Administración de la OIT, en marzo de 2008, y explicó los cambios principales que se habían introducido para la CIUO-08.
52. Los delegados felicitaron a la OIT y a los miembros de su Grupo Técnico de Expertos para la Actualización de la CIUO por las numerosas mejoras que se habían introducido en la clasificación. En respuesta a la preocupación expresada por que se facilitaran cuanto antes los instrumentos destinados a apoyar la aplicación de la clasificación, se explicó que el proyecto de material se incluiría en el sitio web de la CIUO para que se formularan comentarios al respecto, y que la mayor parte de este material probablemente no cambiaría en gran medida. Esto permitiría que los países que habían comenzado a actualizar sus clasificaciones nacionales en consonancia con la CIUO-08 tuvieran el máximo acceso a la información disponible. Los proyectos de definiciones de la mayoría de los grupos de la CIUO ya se habían divulgado. En las semanas posteriores a la Conferencia, se había previsto anunciar un proyecto de tabla de correspondencia que proporcionara un vínculo entre la CIUO-88 y la CIUO-08. A partir de entonces, también se difundiría lo antes posible un proyecto de índice de títulos de ocupaciones. Las versiones finales se incorporarían en el sitio web, en inglés, una vez se hubiera finalizado todo el material, lo que era de esperar sería a principios de 2009. A continuación se publicarían en formato impreso las versiones española e inglesa.
53. Se respaldó la estrategia de la OIT de apoyar la aplicación de la clasificación a través de la preparación de un manual, de la organización de una serie de talleres regionales y la prestación de cierta asistencia técnica, y se propuso que los talleres incluyeran sesiones encaminadas a «formar al instructor». En respuesta a las solicitudes de prestar apoyo técnico directo a cada país a corto plazo, se explicó que la OIT sólo podría prestar una asistencia considerable una vez que los instrumentos de aplicación se hubieran anunciado en Internet. Sin embargo, tal vez se contemplara un margen de colaboración entre los países, en la medida en que podían prestarse apoyo mutuo para adaptar las clasificaciones nacionales.
54. En respuesta a las preguntas sobre cómo hacer frente a las situaciones en las que los trabajos eran similares en cuanto a la especialización de las calificaciones, pero que estaban a diferentes niveles en lo que respecta a las calificaciones, o que requerían la realización de algunas tareas que eran características de ocupaciones que estaban a diferentes niveles con respecto a las calificaciones, se explicó que, en general, la clasificación debería basarse en las principales tareas realizadas.

Capítulo 3. Medición y supervisión del trabajo decente

55. El representante del Secretario General, Sr. I. Chernyshev, presentó el tema de medición y supervisión del trabajo decente. Este punto se había examinado en la 17.^a CIET la cual recomendó a la Oficina que continuaran los trabajos para preparar indicadores; que los indicadores se debían seleccionar de manera que su tendencia señale de manera inequívoca y correcta un cambio que se acerca o se aleja del objetivo de trabajo decente; y que se celebrara una reunión tripartita de expertos. De conformidad con estas recomendaciones, la Oficina ha venido realizando algunas actividades desde la 17.^a CIET, entre otras, la prueba de algunos de los indicadores propuestos; la producción de compilaciones temáticas y regionales de indicadores estadísticos; los experimentos piloto en la medición de los aspectos cuantitativos y cualitativos; el establecimiento de equipos de tareas coordinados por la Oficina de Estadísticas; la colaboración con la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEE-ONU), la Comisión Europea y Eurostat para elaborar medidas sobre la calidad del empleo, que abarquen algunos aspectos del trabajo decente; y el lanzamiento de un proyecto conjunto OIT-Comisión Europea.
56. Otro representante del Secretario General, Sr. M. Luebker, hizo un resumen de las deliberaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, celebrada del 8 al 10 de septiembre de 2008 en Ginebra. El orador señaló que los participantes habían reconocido que la cuestión de la medición del trabajo decente era un componente importante de la Declaración de 2008 de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Se han logrado acuerdos sobre importantes principios, a saber, que se necesitan abordar todos los aspectos relativos al trabajo decente y que todos los trabajadores deben ser cubiertos; que los datos sean objetivos y verificables; y que el marco de medición permita a los países dar seguimiento a los avances logrados con el tiempo, pero que también facilite el análisis comparativo. La propuesta discutida en la reunión combina indicadores estadísticos con información sobre el marco legal a fin de obtener una mejor comprensión de los derechos en el trabajo y se han revisado con el asesoramiento de la Reunión tripartita de expertos. Las próximas medidas que tomará la Oficina incluyen la compilación de definiciones detalladas para cada indicador y de directrices sobre su interpretación; los trabajos de preparación de diversos indicadores para su futura inclusión; la preparación de reseñas de países sobre el trabajo decente para un pequeño número de países piloto; y la selección de herramientas estadísticas óptimas para la compilación de datos que abarcan diversos aspectos del trabajo decente. Se recibirán con agrado las directrices de la Conferencia sobre todos estos temas y se transmitirán al Consejo de Administración de la OIT.
57. Varios participantes señalaron algunas preocupaciones comunes sobre el trabajo decente y su medición. En particular, que el acceso al empleo productivo es escaso en muchos países y que se prevé que esta situación va a empeorar en momentos de crisis financiera. Se mencionaron también los salarios como un aspecto importante del trabajo decente que debe medirse. Se requieren orientaciones claras sobre la manera de medir el trabajo decente, en particular, para saber hasta qué punto se aplican las normas internacionales de trabajo. Algunos participantes propusieron seguir el ejemplo de la 17.^a CIET, es decir, discutir estos temas más detenidamente en un grupo de trabajo. La Conferencia aprobó la sugerencia y decidió establecer un Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo decente. La Sra. D. Prestwood (Reino Unido) fue elegida Presidenta de este Grupo de Trabajo.
58. Durante la reunión plenaria celebrada el 2 de diciembre, la Presidenta del Grupo de Trabajo presentó un informe a la Conferencia sobre su labor. Este informe, tal como lo aprobó la Conferencia, se presenta en el anexo.
59. La Presidenta del Grupo de Trabajo presentó un proyecto de resolución sobre la labor futura en materia de la medición del trabajo decente. El proyecto de resolución, aprobado

sin enmiendas por la Conferencia, figura en la Resolución IV, apéndice I, del presente Informe.

Anexo

Informe del Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo decente

El Grupo de Trabajo fue presidido por la Sra. D. Prestwood (Reino Unido) y congregó a representantes de unos 75 países. También asistieron representantes nombrados por los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores del Consejo de Administración, y de varias organizaciones internacionales (AFRISTAT, UNCTAD, CEE-ONU y BAfD).

La Presidenta del Grupo de Trabajo inauguró la reunión presentando el proyecto de orden del día. Tras la adopción del orden del día, la Presidenta concedió la palabra al representante del Secretario General, el Sr. I. Chernyshev, que ofreció una visión general de las actividades de la OIT en lo que respecta a la medición del trabajo decente desde la 17.^a CIET (capítulo 3 del Informe general). Señaló a la atención de la Conferencia la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (2008), que había apoyado el Programa de Trabajo Decente como el principal objetivo de trabajo de la OIT. En particular, en la Declaración se reconocía que los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente (principios y derechos fundamentales en el trabajo; promoción del empleo; protección social, y diálogo social y tripartismo) eran inseparables, estaban interrelacionados y se apoyaban mutuamente. Informó a los participantes sobre la contribución de la OIT a los seminarios conjuntos CEE-ONU/Eurostat/OIT sobre calidad del empleo. La OIT también había participado en el Grupo de Trabajo sobre la calidad de la medición del empleo de la CEE-ONU y en el lanzamiento del proyecto conjunto OIT-Comisión Europea sobre una mejor comprensión de las cuestiones del trabajo decente, mediante la creación de indicadores para estudiar los vínculos que existen entre el trabajo decente de la OIT y los marcos y mediciones europeas de la calidad del empleo.

A continuación, se concedió la palabra a otro representante del Secretario General, el Sr. M. Luebker, que resumió los resultados de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente (celebrada en septiembre de 2008). La Reunión había basado sus discusiones en un examen de diferentes propuestas de indicadores de trabajo decente (véase el documento de sala núm. 19), y había examinado un enfoque «por capas» en el que un conjunto clave de indicadores estadísticos fundamentales que fueran pertinentes para todos y los que pudieran complementarse con indicadores adicionales, en función de su pertinencia y de la disponibilidad de datos. Con respecto a los derechos en el trabajo, la propuesta complementaba los indicadores estadísticos con información sobre el marco jurídico para el trabajo decente. Asimismo, deberían elaborarse indicadores para el cumplimiento de los Principios y derechos fundamentales en el trabajo, empezando por la libertad sindical y la negociación colectiva. El representante del Secretario General presentó entonces la lista revisada de indicadores (véase el documento de sala núm. 14) y subrayó posibles fuentes de datos y, cuando fueran aplicables, resoluciones y directrices de la CIET. La propuesta reflejó el trabajo en curso y se indicó que se examinaría a la luz de la experiencia obtenida en una serie limitada de países piloto para los cuales se prepararían perfiles por país sobre el trabajo decente a la luz de los indicadores propuestos. Estos se compilarían en colaboración con los mandantes de la OIT y las oficinas nacionales de estadística interesadas.

La Presidenta invitó a los delegados a examinar los resultados de la reunión tripartita y a formular cualquier pregunta que tuvieran sobre los perfiles por país sobre el trabajo decente. Muchos delegados expresaron su apoyo al marco sobre la medición del trabajo decente, y expresaron su agradecimiento por la labor realizada por la Oficina. Pusieron de relieve la necesidad de medir el trabajo decente de tal modo que se abarcaran los cuatro objetivos estratégicos, que eran inseparables y se apoyaban mutuamente. Una medición cabal ayudaría a transformar el Programa de Trabajo Decente, para que dejara de ser una ambición política y se transformara en algo más concreto y cuantificable. Si bien la medición del trabajo decente todavía presentaba trabajo en curso, se habían realizado grandes progresos. El enfoque actual abarcaba indicadores tanto al micronivel como al macronivel.

Los delegados también subrayaron áreas en las que la propuesta actual se perfeccionaría, y señalaron que se incorporarían a la misma nuevos aspectos. Este era el caso, *entre otros*, de la inclusión de los trabajadores discapacitados, las personas que vivían con el VIH/SIDA y los jóvenes

que figuraban en la categoría «igualdad de oportunidades y de trato en el empleo». Asimismo, el trabajo forzoso era una esfera que debería abordarse en el futuro. Algunos delegados pusieron de relieve que los salarios eran una parte esencial del trabajo decente, y propusieron que el salario promedio real se reclasificara, de tal modo que dejara de ser un indicador adicional para pasar a ser un indicador principal. Era preciso que los salarios aumentaran a la par de los precios, y que se contemplaran los ingresos en especie. Otros delegados subrayaron que, en sus países, los jubilados se reincorporaban a la fuerza de trabajo para complementar unas pensiones inadecuadas, y que era preciso tener esto en cuenta. Las contribuciones de los empleadores a los regímenes de pensión se mencionaron como ámbito cuya inclusión debía considerarse. Los delegados también apoyaron la elaboración de indicadores para combinar el trabajo, y la vida familiar y personal. Estos podrían hacer referencia, por ejemplo, a ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo que conciliaran las responsabilidades familiares; a la tasa de empleo de las mujeres por papel en la familia (con o sin hijos), y al desglose por género del trabajo no remunerado sobre la base del uso del tiempo. También se consideraba necesario elaborar indicadores adicionales para el diálogo social y el tripartismo. Además, la medición del trabajo decente debía vincularse con las normas internacionales del trabajo; los derechos en el trabajo eran un componente esencial. Asimismo, los delegados consideraron que deberían reflejarse las empresas sostenibles y la sostenibilidad medioambiental del empleo.

Algunos delegados advirtieron a la reunión que los grupos de edades contenidos en la propuesta no siempre cumplían con la práctica nacional. Por ejemplo, en algunos países los jóvenes se definían como aquellos de edades comprendidas entre los 15 y los 35 años, en lugar de entre 15 y 24 años. Asimismo, se cuestionó la definición de la población en edad de trabajar como aquella de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años. Por una parte, las personas debían estar escolarizadas hasta los 17 años, y no ser consideradas parte de la fuerza de trabajo. Por otra, algunos delegados señalaron que los trabajadores dejaban de pertenecer a la población económicamente activa antes de los 65 años porque la edad de la jubilación era inferior o, al contrario, los trabajadores seguían siendo económicamente activos después de los 64 años debido a unas pensiones inadecuadas. El umbral de 48 horas semanales (es decir, el límite máximo establecido por el Convenio núm. 1 de la OIT) para determinar el «exceso de horas de trabajo» también fue objeto de un animado debate. Los delegados señalaron que, en sus países, la legislación preveía más horas de trabajo, que algunas veces podían llegar a 60 horas semanales, o que en algunas ocupaciones era frecuente trabajar menos horas.

Se puso énfasis en la necesidad de generar datos comparables, aunque algunos delegados reconocieron que no era posible alcanzar la comparabilidad perfecta. No obstante, era necesario aplicar a los indicadores el criterio de comparabilidad, fiabilidad y coherencia. Por ejemplo, las estadísticas para las tasas de sindicación podían variar sensiblemente según la metodología utilizada y la fuente de datos. Asimismo, no todos los indicadores eran igualmente aplicables a todos los países. Para los países desarrollados, el indicador adicional «porcentaje de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares en el empleo total» se consideraba inadecuado, ya que podría indicar la iniciativa empresarial, en lugar del déficit de trabajo decente. Asimismo, los bajos ingresos no deberían equipararse con una baja productividad. Otros delegados se sumaron a este argumento afirmando que la interpretación de indicadores era difícil algunas veces y que, para ello, eran útiles series de largos períodos de tiempo en lugar de cambios anuales. Los estadísticos, como tales, deberían evitar aleccionar a los responsables de la formulación de políticas. Los delegados expresaron su satisfacción por el hecho de que la propuesta no previera la elaboración de un índice con un único valor.

Varios delegados insistieron en que era necesario elaborar definiciones precisas de todos los indicadores para facilitar su recopilación y la colaboración entre la OIT y las oficinas nacionales de estadísticas. A este respecto, serían útiles las directrices elaboradas por la OIT. Los delegados hicieron referencia a la experiencia, en el pasado, en lo que respecta a la recopilación de indicadores de trabajo decente en sus países. Estos habían revelado ámbitos en los que la medición precisa suponía un desafío — como en el caso de los salarios —, pero, en general, habían mostrado que era factible recopilar datos sobre el trabajo decente. El desglose por género, para los ámbitos rural-urbanos y para los sectores formal-informales había producido resultados particularmente interesantes. Algunos delegados señalaron que la gran mayoría de los indicadores propuestos ya estaban disponibles en sus países.

Los delegados apoyaron la propuesta de llevar a cabo estudios experimentales y algunos delegados propusieron que sus países se incluyeran en la fase experimental. Se ofrecieron para colaborar estrechamente con la OIT, ya que estimaban que esto les brindaría una oportunidad para

mejorar sus conocimientos analíticos y revisar los progresos realizados en su país desde revisiones anteriores. Los delegados se ofrecieron para revisar las fuentes de datos existentes y para recopilar nuevos datos, y algunos informaron de sus planes para ampliar la recopilación de datos sobre el trabajo decente que pudieran incluirse en los perfiles por país sobre el trabajo decente. Otros delegados, así como los representantes del Secretario General, les aplaudieron por ofrecerse a participar en la fase experimental.

Uno de los representantes del Secretario General, el Sr. I. Chernyshev, presentó entonces otra cuestión para su discusión en el Grupo de Trabajo, a saber, el refuerzo de las encuestas sobre la fuerza de trabajo, como instrumento para recopilar indicadores de trabajo decente. En particular, informó a la reunión sobre las recomendaciones formuladas por el *Seminario internacional de la OIT sobre el uso de las encuestas nacionales relativas a la fuerza de trabajo para recabar datos estadísticos adicionales relacionados con el trabajo* (Ginebra, octubre de 2005). El objetivo principal del seminario fue celebrar una discusión sustantiva sobre las ventajas y limitaciones de utilizar las encuestas sobre la fuerza de trabajo como vehículo fundamental para la recopilación de datos sobre las dimensiones cualitativas del trabajo decente. Las conclusiones generales del seminario habían sido alentadoras, y ofrecían una perspectiva prometedora para una utilización más amplia de las encuestas sobre la fuerza de trabajo como fuente importante de datos sobre los aspectos cualitativos del mundo del trabajo. Otro mensaje fue que tanto el seminario como el estudio de la Oficina sobre los programas disponibles de encuestas periódicas sobre la fuerza de trabajo revelaban que la mayoría de las encuestas ya recopilaban una sorprendente diversidad de datos que median los aspectos cualitativos del trabajo. Por último, examinó las lecciones aprendidas por la Oficina al realizar encuestas modulares sobre la fuerza de trabajo en Kazajstán, la República de Moldova y Ucrania.

Algunos delegados reconocieron la utilidad de las encuestas sobre la fuerza de trabajo para recopilar indicadores de trabajo decente, pero advirtieron que no había que basarse en ellos exclusivamente. El Grupo de Trabajo reconoció que, si bien las encuestas de la fuerza de trabajo estaban relativamente bien armonizadas en todo el mundo, su expansión y su utilización no deberían redundar en detrimento de sus objetivos fundamentales. Se deberían desplegar esfuerzos para asegurar que se utilizaran otras fuentes pertinentes, en su caso, para compilar indicadores de trabajo decente. Al mismo tiempo, se señaló que, en muchos países, la mayoría de los indicadores propuestos por el marco estadístico de la OIT ya podían obtenerse de las encuestas sobre la fuerza de trabajo que se realizaban periódicamente y de algunas otras fuentes estadísticas, por lo que su recopilación no debería aumentar sensiblemente el costo global de las encuestas sobre la fuerza de trabajo, ni conducir a un fuerte incremento de los gastos de las entrevistas.

Tras las discusiones antes señaladas, la Presidenta concedió la palabra al Secretario General, que presentó un *Proyecto de resolución sobre la labor futura en materia de medición del trabajo decente* para su aprobación por el Grupo de Trabajo. Muchos delegados expresaron su apoyo al proyecto de resolución. Algunos formularon propuestas de cambios, que condujeron a una serie de revisiones. Recomendaron el texto para su adopción por la Conferencia.

Capítulo 4. Indicadores de la subutilización de la mano de obra

60. El representante del Secretario General, Sr. R. Hussmanns, presentó el tema de los indicadores de la subutilización de la mano de obra (capítulo 4 del Informe general). El orador examinó varias críticas dirigidas frecuentemente a la tasa de desempleo, en particular su limitada utilidad como principal indicador del rendimiento del mercado de trabajo en los países en desarrollo, así como indicador de bienestar económico o como un reflejo del logro de las aspiraciones laborales. Al reconocer el valor de la tasa de desempleo como una medida de la falta total de trabajo, el orador señaló que no puede esperarse que un solo indicador pueda captar las complejidades del mercado laboral de un país. Destacó la necesidad de elaborar indicadores más completos de la subutilización de la mano de obra para complementar la tasa de desempleo.
61. El representante del Secretario General subrayó los aspectos clave del indicador propuesto y señaló que el concepto de subutilización de la mano de obra se refiere a varios problemas principales del empleo (es decir, el «mal empleo»). El indicador propuesto se basa en los

conceptos existentes afines y es totalmente compatible con el marco de la fuerza de trabajo. Además del desempleo, incluye varias categorías de personas ubicadas en los límites entre desempleo y empleo y entre desempleo e inactividad económica. En la propuesta, las personas empleadas que se considera que representan la subutilización de la mano de obra fueron identificadas por: *a)* su deseo y disponibilidad para trabajar más horas, *b)* su nivel de ingreso y *c)* el uso de sus competencias en el empleo actual. Las personas económicamente inactivas cuya mano de obra se estima subutilizada se identificaron por el vínculo que tienen con el mercado de trabajo. Se informó a los participantes que la terminología específica para referirse al indicador propuesto, es decir, la subutilización de la mano de obra, se utilizaba por falta de un mejor término y por el uso que se le había dado en el pasado con fines similares. Se recibieron con agrado propuestas de otros posibles nombres para este indicador.

62. En las discusiones posteriores, los participantes declararon su apoyo a la elaboración de una medida más completa de la subutilización de la mano de obra para complementar la tasa de desempleo, teniendo en cuenta que el indicador que se ha de crear debe tener aplicaciones prácticas en la formulación de políticas. Se pidieron aclaraciones sobre la diferencia entre subutilización de la mano de obra y desempleo (definición clásica), así como sobre su relación con otras medidas tales como el subempleo por insuficiencia de horas y el desempleo (definición relajada). Algunos participantes identificaron la productividad como un aspecto importante de la subutilización de la mano de obra y propusieron que se incluyera en este indicador. Los participantes también reconocieron la importancia de los salarios bajos y la falta de equivalencia entre sector de estudio y ocupación como aspectos clave de la subutilización de la mano de obra. Varios participantes preguntaron cuál era la utilidad de incluir varios tipos de subutilización de la mano de obra en un solo indicador. La Conferencia decidió formar un grupo de trabajo para seguir examinando este tema. El Sr. E. Kwesigabo (República Unida de Tanzania) fue elegido Presidente de este Grupo de Trabajo.
63. Durante la sesión plenaria de 2 de diciembre, el Presidente del Grupo de Trabajo presentó el informe del Grupo de Trabajo, que fue aprobado por la Conferencia sin ninguna propuesta de cambio. El Presidente presentó también el proyecto de resolución revisado con recomendaciones para seguir trabajando sobre el tema, en el que las enmiendas propuestas por el Grupo de Trabajo se habían incorporado en la medida de lo posible. La Conferencia adoptó la resolución con tres cambios editoriales. El texto final figura en la Resolución III, en el apéndice I del presente Informe.

Anexo

Informe del Grupo de Trabajo sobre indicadores de la subutilización de la mano de obra

El Grupo de Trabajo estuvo constituido por participantes procedentes de 79 países, representantes de los empleadores y de los trabajadores, y varios observadores. Los representantes del Secretario General presentaron el tema sobre la base de i) el capítulo 4 del Informe I (Informe general) y ii) el documento de sala núm. 13 titulado «Beyond unemployment: Measurement of other forms of labour underutilization» (disponible únicamente en inglés). Explicaron el motivo principal de elaborar medidas de la subutilización de la mano de obra como complemento de la tasa de desempleo, y presentaron un marco para la conceptualización de la subutilización de la mano de obra como medida integrada por tres componentes: déficit en la oferta de trabajo, bajos ingresos y utilización inadecuada de las competencias. Se mostró una aplicación del marco que llegaba a una medida compuesta de subutilización de la mano de obra a través de la aplicación de una serie de reglas prioritarias y, de este modo, tratando los tres componentes como mutuamente exclusivos. Los datos de la encuesta sobre la fuerza de trabajo se utilizaron como fuente de información.

Los participantes de todas las regiones reconocieron la necesidad de elaborar un indicador o más de la subutilización de la mano de obra para complementar la tasa de desempleo. Esto ayudaría a perfeccionar el análisis del mercado laboral, a comprender mejor las diferencias de género en el

mercado de trabajo, y a aumentar la comparabilidad internacional de los datos sobre este tema. Se puso de relieve la necesidad de realizar más actividades metodológicas en este ámbito. Varios países expresaron su interés en cooperar con la OIT a este respecto. Se pidió que dichas actividades se llevaran a cabo como parte de la medición del trabajo decente.

La terminología utilizada suscitó cierto debate. Los participantes estuvieron de acuerdo en que la terminología que se habría de adoptar debía reflejar el objetivo de la medición. Al informar sobre sus propias actividades en lo que respecta a indicadores suplementarios, algunos participantes indicaron que en sus países, el término «subutilización de la mano de obra» se empleaba para hacer referencia únicamente al déficit en la oferta de trabajo. Se formuló una propuesta para que se utilizara el término «empleo inadecuado» en lugar de «subutilización de la mano de obra», si tenían que incluirse otros componentes.

Hubo diversidad de opiniones sobre la utilización de un indicador compuesto. Muchos oradores se mostraron a favor de la elaboración de series de indicadores, en lugar de un indicador compuesto. Alegaron las siguientes razones en apoyo de una serie de indicadores: la pertinencia analítica y para la formulación de políticas de cada componente de la subutilización de la mano de obra; la preocupación que suscitaban la disponibilidad, la comparabilidad internacional y la interpretación de datos sobre algunos de los componentes, en particular los bajos ingresos; la dificultad que conllevaba explicar a los usuarios el significado de los indicadores compuestos, y la diferencia conceptual entre el déficit en la oferta de trabajo, que hacía referencia a aspectos cuantitativos del empleo, y bajos ingresos y utilización inadecuada de las competencias, que hacían alusión a aspectos cualitativos del empleo.

Otros participantes apoyaron firmemente la elaboración de un indicador compuesto, argumentando a su favor que éste era el único tipo de medida que tenía el potencial de ser tan ampliamente conocido y utilizado por los medios de comunicación y los responsables de la formulación de políticas como la tasa de desempleo. Asimismo, un indicador compuesto facilitaría la supervisión *a)* del nivel general de la mano de obra subutilizada, y *b)* del cambio neto derivado de los movimientos entre sus componentes.

Preocupaba que el uso de componentes mutuamente exclusivos pudiera conducir a interpretaciones erróneas de los datos, ya que las mismas personas podían estar incluidas en más de un componente. Sin embargo, se señaló que no era necesario presentar los datos para los componentes que se excluían mutuamente. En su lugar, se podría pensar en difundir un dato compuesto y datos, por separado, para cada uno de los componentes. En cualquier caso, los datos generales para cada componente se obtendrían durante el proceso de cálculo.

Se formularon diversos comentarios sobre el alcance de la medida propuesta de subutilización de la mano de obra. Algunos oradores propusieron que el alcance se limitara al déficit en la oferta de trabajo, mientras que otros subrayaron que, en sus países, los bajos ingresos y la utilización inadecuada de las competencias eran características más importantes de la situación del empleo que el déficit en la oferta de trabajo. Asimismo, se señaló que si la atención se centraba únicamente en el déficit en la oferta de trabajo, se prestaría atención a las personas económicamente inactivas en detrimento de las personas empleadas.

En lo que respecta a los bajos ingresos, se propuso incluir componentes de los ingresos no relacionados con el empleo, como transferencias sociales, ingresos de propiedad o apoyo financiero prestado por otros miembros del hogar. Se aclaró, sin embargo, que no se pretendía que los bajos ingresos fueran un indicador general de la pobreza.

Se propuso que la escasa productividad de la mano de obra fuera otro componente para su posible inclusión en el alcance de la subutilización de la mano de obra, o como para sustituir los bajos ingresos. Sin embargo, se reconocieron las dificultades que conllevaba medir la productividad de la mano de obra a través de encuestas de hogares.

La discusión posterior se centró en las definiciones y la medición de los tres componentes de trabajo de la subutilización de la mano de obra que se habían propuesto. En un principio, se señaló que los enfoques de medición para los componentes no eran homogéneos. Si bien los bajos ingresos y la utilización inadecuada de las competencias se determinaban a nivel normativo, el déficit en la oferta de trabajo lo determinaban los propios encuestados.

Con respecto al déficit en la oferta de trabajo, se expresaron dudas sobre dos cuestiones: la utilidad de hacer un recuento del déficit en la oferta de trabajo en lugar de una medición del volumen; y la conveniencia de identificar a los trabajadores desalentados como una categoría aparte,

dado que su vínculo con el mercado de trabajo no era necesariamente más fuerte que el de las personas económicamente inactivas disponibles para trabajar.

En lo referente a los bajos ingresos, se cuestionó la utilización de un umbral relativo, porque daría lugar a que los países con las mismas distribuciones de ingresos tuvieran el mismo porcentaje de personas empleadas con bajos ingresos, aunque el nivel general de ingresos difiriera sensiblemente. Por otra parte, se reconoció que la utilización de un umbral relativo facilitaba la comparabilidad de datos entre los países y con el tiempo.

Se comentó que, desde la perspectiva del mercado de trabajo, sería más apropiado establecer umbrales específicos de las ocupaciones que tuvieran en cuenta los reglamentos o acuerdos existentes sobre los niveles salariales, que establecer un único umbral para todas las ocupaciones. Se explicó, sin embargo, que el objetivo de medir este componente era obtener una medida general de las personas empleadas con bajos ingresos como grupo que suscitaba particular preocupación social. Asimismo, se señaló que dicha información específica de las ocupaciones tal vez no pudiera obtenerse de una encuesta sobre la fuerza de trabajo con suficiente precisión, debido a las pequeñas muestras para grupos de ocupaciones detallados. Algunos participantes pusieron de relieve la dificultad que conllevaba medir los ingresos de los trabajadores independientes (incluidos trabajadores familiares auxiliares) en las encuestas de hogares.

En relación con la medición de la utilización inadecuada de las competencias, algunos oradores indicaron la incompatibilidad entre sus clasificaciones nacionales educativas y la CINE-97. También se señaló que el nivel educativo alcanzado era un indicador vago del nivel de competencias, y la ocupación un indicador poco preciso de la utilización de las competencias. Al mismo tiempo, se reconoció que el nivel educativo alcanzado era mucho más fácil de medir que la utilización de las competencias. Se acordó que era necesario realizar más actividades metodológicas para determinar el enfoque más apropiado para medir la subutilización de las competencias.

En lo que respecta a la elección de la población de referencia para su utilización como denominador de una tasa de subutilización de la mano de obra, se mencionó que la fuerza de trabajo ampliada reflejaría mejor las diferencias de género que la población en edad de trabajar, debido a que el porcentaje de personas económicamente inactivas era más elevado entre las mujeres que entre los hombres.

Algunos participantes pusieron de relieve la necesidad de elaborar una subclasificación de personas subutilizadas en función de varias características, como su situación en el empleo, su realización de un trabajo o de múltiples trabajos (en particular entre las personas ocupadas con horas excesivas) su nivel educativo (no sólo para las personas empleadas, sino también desempleadas).

Al final de la sesión, el Grupo de Trabajo examinó el proyecto de resolución relativo a la futura labor sobre este tema. Se formularon varias propuestas para enmendar el texto de la resolución. Como consecuencia, se someterá un texto revisado a la Conferencia para su consideración.

Capítulo 5. Medición del trabajo voluntario

64. La representante del Secretario General, Sra. A. Mata Greenwood, presentó el tema de la medición del trabajo voluntario. Señaló que la importancia del trabajo voluntario se reflejaba no sólo por el número de personas que son voluntarias y el número de horas que dedican a esta actividad, sino también por el valor que tiene su contribución para la economía nacional. Sin embargo, la falta de información sistemática hace que no se reconozca ni se comprenda la relación que existe entre el trabajo voluntario y la economía de mercado. La oradora presentó propuestas para definir y medir el trabajo voluntario que se elaboraron en cooperación con el Centro de Estudios sobre la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins. La definición propuesta de trabajo voluntario incluye todas las actividades no remuneradas hechas libremente para el beneficio de personas ajenas a la familia. Esta definición abarca tanto las actividades realizadas en el marco de organizaciones como las realizadas directamente para otras personas. Se incluyen actividades que prestan servicios, así como las que producen bienes. La oradora también describió la propuesta de medición a través de las encuestas de fuerza de trabajo, utilizando un módulo con una pequeña serie de preguntas y un tiempo de referencia de cuatro semanas.

-
65. Numerosos delegados indicaron que el trabajo voluntario era muy importante en sus países y que era un indicador del desarrollo social. Se consideró que una definición uniforme que distinga claramente entre trabajo remunerado y trabajo voluntario sería importante para hacer comparaciones internacionales. Con respecto a la definición propuesta, algunos delegados mencionaron que, si bien el trabajo voluntario no es remunerado, se debe permitir algún tipo de compensación porque muchos voluntarios reciben dinero para cubrir sus gastos de comida y alojamiento o éstos se les proporciona gratis. Estas remuneraciones en efectivo o en especie no se deben considerar como salarios, aunque se mencionó que, en algunos casos, eran más altas que los salarios promedio de la región. En cuanto a la metodología de medición, algunos participantes estuvieron de acuerdo en utilizar las encuestas de la fuerza de trabajo y ya pensaban hacerlo en sus respectivos países. A otros participantes les preocupaba sobrecargar la encuesta sobre la fuerza de trabajo con preguntas adicionales. Un participante declaró que, en vista de la situación financiera actual y los consiguientes problemas del mercado de trabajo, el tema del trabajo voluntario no era tan urgente como el de la medición del desempleo y la subutilización de la mano de obra. Por último, se señaló que el periodo de referencia debería ser más largo, es decir, un año, para abarcar adecuadamente las actividades voluntarias que a menudo son de temporada.
66. Dado el interés que despertó este tema y para discutir la definición propuesta y la metodología de medición más detenidamente, la Conferencia decidió establecer un Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo voluntario. La Sra. Y. Mpetsheni (Sudáfrica), fue elegida Presidenta de este Grupo de Trabajo.
67. El Presidente del Grupo de Trabajo informó a la Conferencia en su trabajo del 2 de diciembre del 2008. El informe del Grupo de Trabajo, aprobado por la Conferencia, está adjunto en anexo.
68. La Conferencia entonces examinó el informe. Sólo una sugerencia de modificación fue hecha, incluir, entre los inconvenientes de la utilización de las encuestas de fuerza de trabajo para medir el trabajo de voluntario, el hecho que depende de una respuesta aproximativa.

Anexo

Informe del Grupo de Trabajo sobre medición del trabajo voluntario

El representante del Secretario General presentó para examinar en el Grupo de Trabajo los principales temas sobre la medición del trabajo voluntario: su importancia para la economía y la sociedad como un todo, así como las propuestas para una definición y metodologías de medición del trabajo voluntario. Estos temas figuran en el proyecto de *Manual sobre la medición del trabajo voluntario* que se puso a disposición del Grupo de Trabajo como un documento de sala y que fue preparado como parte de la labor conjunta que realiza con el Centro de Estudios sobre la Sociedad Civil de la Universidad Johns Hopkins. El Presidente explicó que el objetivo del Grupo de Trabajo era describir la experiencia adquirida en los países y los planes futuros en la medición del trabajo voluntario, así como suministrar recomendaciones sobre las propuestas presentadas. Estas recomendaciones se tomarán en cuenta en la finalización del *Manual*.

Al examinar las prácticas nacionales vigentes y los futuros planes para medir el trabajo voluntario, el Grupo de Trabajo estuvo de acuerdo en la importancia que tiene medir el trabajo voluntario para conocer la destacada contribución del trabajo voluntario en la asistencia en casos de desastre, la educación rural y otros programas. Se destacó que la medición del trabajo voluntario también era fundamental para las estadísticas del trabajo porque uno de los objetivos de estas estadísticas es medir todos los aspectos del trabajo. Algunos países ya miden el trabajo voluntario, de manera sistemática o en condiciones especiales, a partir de encuestas de institutos o de encuestas de hogares, incluidas las encuestas sobre la fuerza de trabajo. Muchos países que no miden el

trabajo voluntario expresaron un gran interés en hacerlo y en utilizar las recomendaciones del *Manual*.

El Grupo de Trabajo examinó los diversos elementos de la definición propuesta de trabajo voluntario y formuló algunas recomendaciones:

- **Que la actividad voluntaria incluya el «trabajo»**, es decir, que sea productiva, de manera que se pueda diferenciar de la educación, el ocio y otras actividades personales. Al mismo tiempo, la definición debería explicar con claridad la relación que hay entre trabajo voluntario y «empleo».
- **Que la actividad sea fundamentalmente impaga, aunque se permitan algunas formas de compensación.** La definición debería determinar los tipos y montos de compensación posibles sin que violen la definición de voluntariado. Se sugirió que se restringiera la compensación al mínimo necesario para eliminar cualquier barrera significativa a la participación voluntaria (por ejemplo, gastos de viaje, gastos de sustento para las personas voluntarias que están lejos de su hogar). Otra sugerencia fue la de determinar un nivel de «sacrificio» necesario para calificar una actividad como verdadero trabajo «voluntario» (es decir que ninguna compensación puede corresponder a más de un tercio de lo que la persona voluntaria puede ganar en otras actividades).
- **Que el trabajo voluntario no sea obligatorio.** Se convino que una actividad que es obligatoria por la ley no se puede considerar como trabajo voluntario, pero que las actividades alentadas por la presión social se mantienen en este ámbito a menos que la presión social incluya sanciones concretas o que tenga fuerza legal. Además, se deben reunir las condiciones institucionales, por ejemplo, que la participación de estudiantes en servicios de la comunidad antes de finalizar sus estudios no debería ser una razón para que una actividad no sea considerada voluntaria, siempre que se apliquen los otros criterios.
- **El principal beneficiario del trabajo voluntario debe ser alguien ajeno a su familia inmediata.** En la medida de lo posible, la definición debería definir el significado de «familia inmediata» para definir el trabajo voluntario a fin de permitir comparaciones entre países. Se sugirió un concepto que incluya la idea de «grados de separación» como una posible forma de lograrlo.
- **Que se incluya tanto el voluntariado directo de las personas o los hogares, así como el voluntariado para una organización o por medio de ésta.** La definición debería distinguir con toda claridad entre estos dos tipos de voluntariado para los fines de presentación de informes y hacer también la diferencia entre los tipos de unidades institucionales.
- **Que el trabajo voluntario debe incluir un mínimo de tiempo.** La definición debería determinar que una persona debe hacer como mínimo una hora de trabajo voluntario a la semana (o cuatro horas en un periodo de referencia de cuatro semanas) para que se considere trabajo voluntario, de conformidad con el «criterio de una hora» utilizado para definir el empleo.

El Grupo de Trabajo convino en que, como mínimo, las estadísticas sobre el trabajo voluntario tienen que incluir información sobre el tipo de trabajo voluntario realizado (es decir la ocupación); el número de horas trabajadas; si el voluntariado está dirigido a las personas, al hogar o a una institución o si se realiza por intermedio de ésta y, en este caso, si es una institución sin fines de lucro, un organismo gubernamental, una empresa o un negocio (es decir, el sector institucional); y el ámbito o la rama de la actividad económica en la que se produce la actividad voluntaria (es decir, la industria). Algunos participantes, especialmente de países que ya realizan encuestas sobre el trabajo voluntario, demostraron interés en ir más allá de esta serie mínima de variables para incluir cuestiones sobre la motivación del trabajo voluntario, el contexto social del voluntariado, los factores que pueden mejorar la experiencia del voluntariado, así como otros temas. Se sugirió incluir cuestiones de filtro para controlar como mínimo una o posiblemente dos características de la definición básica, a saber: si el trabajo voluntario es el resultado de una obligación legal o de otra índole; y si el trabajo voluntario incluye una compensación que supera la cantidad definida en el ámbito antes examinado.

Al examinar la tasa de trabajo voluntario propuesta, se explicó que el denominador utilizado (es decir, la población en edad de trabajar) era para tratar de eliminar los efectos de estructuras de edades diferentes de países y aumentar así la comparabilidad internacional y no de suponer que se debe excluir el trabajo voluntario de jóvenes y niños.

En cuanto a la metodología de encuesta propuesta en el proyecto de *Manual* de incluir un módulo en las encuestas ordinarias sobre la fuerza de trabajo, se consideró que, si bien esta plataforma tiene enormes ventajas, también puede plantear algunos problemas dadas las otras exigencias que se hacen a la encuesta sobre la fuerza de trabajo y sus características de detalle, entre las cuales, se utilizan típicamente *respuestas aproximativas*, y éstas subestiman la extensión del trabajo de voluntarios. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo convino en que el *Manual* propuesto debería recomendar el uso de encuestas de hogares para medir el trabajo voluntario, indicar que las encuestas sobre la fuerza de trabajo han sido utilizadas con buenos resultados con este fin en numerosos países, pero dejar la posibilidad a los países de utilizar otras encuestas de hogares, siempre que las encuestas se realicen periódicamente y que no se limiten al trabajo voluntario sino que abarquen otros aspectos del trabajo, para evitar «sesgos por selección» desfavorables. Se consideró que un cuestionario que permite una respuesta rápida a los entrevistados sobre cada tipo de actividad voluntaria por separado dará mejores estimaciones que largas preguntas con ejemplos, como se ha propuesto, especialmente en las encuestas donde las entrevistas se realizan por teléfono. Pero esta opción no es posible adaptarla si se restringe el espacio y el tiempo disponible para las encuestas del trabajo voluntario. En estos contextos es preferible aplicar la fórmula recomendada en el proyecto de *Manual*. Además, dada la tendencia de los entrevistados a sobrevalorar el tiempo pasado en diversas actividades, también se deberían tener en cuenta, siempre que sea posible, las encuestas sobre el tiempo utilizado.

Por cuanto se refiere a las propuestas de períodos de referencia, el proyecto de Manual recomienda un período de referencia de una semana para países que tienen previsto incluir cuestiones sobre el trabajo voluntario en un mes. Para la mayoría de países que realizan encuestas anuales, o incluso con menor frecuencia, o que tienen previsto incluir cuestiones sobre el trabajo voluntario únicamente una vez al año, se propuso el período de referencia de cuatro semanas para compensar dos aspectos antagónicos: primero, el carácter poco frecuente del voluntariado y, segundo el problema de períodos recordatorios exactos durante períodos de tiempo superiores a cuatro semanas. A fin de tener en cuenta el trabajo voluntario estacional, se propuso incluir cuestiones complementarias sobre el principal trabajo voluntario realizado fuera del período de referencia en relación con eventos especiales (por ejemplo, celebraciones religiosas) durante un período de referencia de un año. Los participantes estuvieron de acuerdo con esta propuesta y afirmaron que un período de referencia de un año permitirá incluir el trabajo voluntario realizado durante momentos especiales del año e indicaron que las encuestas sobre la fuerza de trabajo, por lo general, utilizan un período de referencia de una semana y que mezclar los períodos de referencia podría confundir a los entrevistados.

Por último, algunos participantes se opusieron a tener un proyecto de encuesta como parte del *Manual* propuesto porque sencillamente se opone a la identificación de otros objetivos. Otros participantes indicaron, sin embargo, que tener algunas instrucciones podría garantizar la comparabilidad de los resultados y proporcionar asistencia a las oficinas de estadísticas que no tienen experiencia en la medición del trabajo voluntario. Se señaló que los manuales de la OIT con frecuencia no incluyen ejemplos de cuestiones que se pueden utilizar para medir los diversos conceptos y que, a la larga, los países tienen una gran libertad de acción para redactar las cuestiones de la manera más adecuada y que permitan obtener información sobre este elemento en su idioma y características propias.

Capítulo 6. Labor futura de la OIT en materia de estadísticas del trabajo (2009-2013)

Revisión del párrafo 5 de la Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la 13.^a CIET (1982)

69. El representante del Secretario General presentó la propuesta de enmienda del párrafo y explicó las razones por las que se propone dicha enmienda, como se describen en la sección 6.1 del Informe I (Informe general). Se distribuyó y examinó un proyecto de resolución sobre este tema que preparó la Secretaría. La Conferencia aprobó por unanimidad la necesidad de enmendar el párrafo. Se propuso añadir las palabras «dentro de la frontera de producción» en la primera frase del texto revisado del párrafo 5. Un

observador expresó reserva. La Conferencia aceptó la propuesta y adoptó la resolución. El texto final figura en la Resolución V en el anexo del presente Informe.

Desarrollo de métodos

- 70.** Un representante del Secretario General presentó propuestas para la futura labor de la OIT sobre el desarrollo de métodos en base a las secciones 6.2 y 1.1 del Informe I (Informe general). El orador resumió los resultados de importantes deliberaciones celebradas en las sesiones anteriores de la presente Conferencia. El Reporte de tendencias globales de salarios de la OIT fue presentado como punto de información.
- 71.** En los debates posteriores a la presentación, los participantes consideraron los siguientes temas como prioridades para la futura labor metodológica de la OIT en estadísticas del trabajo:
- i) estructura cambiante de la fuerza de trabajo, incluida una revisión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93) y una posible revisión de las normas internacionales vigentes sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la decimotercera CIET (1982);
 - ii) medición del trabajo decente, incluidas otras labores sobre indicadores de la subutilización de la mano de obra y del diálogo social;
 - iii) desarrollo de un marco armonizado de estadísticas de salarios (en cooperación con Eurostat);
 - iv) revisión de la Resolución sobre la elaboración de estadísticas de la seguridad social adoptada por la novena CIET (1957), y
 - v) ampliación del marco de las estadísticas del trabajo, especialmente por cuanto se refiere al desarrollo de estadísticas de flujos.

Recopilación, estimación y difusión de datos

- 72.** Con respecto a la recopilación de datos, y a la posibilidad de recopilar estadísticas de fuentes distintas de las oficiales (por ejemplo, centros e institutos de investigación, instituciones académicas, etc.), varios participantes expresaron sus reservas. Preocupaba que las estadísticas provenientes de estas fuentes no fueran suficientemente representativas y que los datos no fueran de calidad.
- 73.** Los delegados apoyaron la intención de la OIT de revisar y simplificar la Encuesta de octubre de la OIT; de ampliar la cobertura de países en las bases de datos sobre salarios y seguridad social; de asegurar el acceso oportuno a dichas bases de datos; y publicar informes sobre éstas regularmente. Para facilitar la comunicación con los países en lo que respecta a cuestiones de recopilación de datos, se propuso que la Oficina de Estadística de la OIT incluyera en su sitio web una lista de direcciones de contacto a las que se envían los cuestionarios, así como información sobre las respuestas recibidas por país y/o tema.

Cooperación técnica, servicios de asesoramiento y formación

- 74.** En respuesta a una pregunta sobre el método utilizado por la Oficina para prestar asistencia a los países, es decir, sobre el modo en que se organizaba la asistencia técnica de la OIT, se explicó que la Oficina de Estadística trabajaba en estrecha colaboración con las oficinas exteriores de la OIT con miras a la prestación de asistencia técnica. Por lo general, las oficinas exteriores eran el primer punto de contacto de la Oficina Nacional de Estadística o

del Ministerio de Trabajo que producía estadísticas del trabajo para las que se solicitaba asistencia. En la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, la asistencia se organizaba recopilando solicitudes de asistencia y evaluando las esferas prioritarias, utilizando como criterio los temas más pertinentes (como la elaboración de un cuestionario de encuestas de hogares para la medición del empleo, el desempleo, el subempleo por insuficiencia de horas y el empleo informal), así como el grado de desarrollo del sistema de estadísticas en un país, con los países menos desarrollados recibiendo la máxima prioridad. También se tomaban en consideración los recursos financieros y humanos necesarios y las posibilidades de cooperación entre los países.

75. A juicio de los participantes, el marco de trabajo decente es el área prioritaria para la OIT, por lo que debería concederse prioridad a la medición del trabajo decente en el desarrollo estadístico.
76. Se consideró que el Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT en Turín ya estaba realizando una labor eficaz, y que la OIT debería seguir recurriendo a su apoyo para las necesidades en materia de formación. Se propuso que el CIF-Turín ofreciera un programa de formación en indicadores de trabajo decente. También se propuso que la OIT ayudara a los países a través de la elaboración de un programa informático orientado al usuario para almacenar información y datos relativos a los indicadores del trabajo.

Organización, frecuencia y duración de la CIET

77. El Secretario General inició un debate sobre la organización, frecuencia y duración de la CIET. Señaló que la rapidez a la que estaban cambiando las cuestiones sociales y económicas planteaba dificultades para el examen y la revisión oportunos de las normas y directrices, ya que la Conferencia sólo tenía lugar cada cinco años. Asimismo, la duración de la Conferencia, de ocho a diez días de trabajo, estaba demostrando ser excesiva para el personal de dirección de los sistemas nacionales de estadísticas que estaba lejos de la Oficina. En respuesta a estas cuestiones, la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas había solicitado a la CIET que reexaminara la frecuencia y duración de sus reuniones.
78. Los participantes habían celebrado un animado debate sobre el papel de la Conferencia y los mecanismos de apoyo. Se apoyaba firmemente que la Conferencia mantuviera su papel de establecer normas técnicas, y que los estadísticos del trabajo y los analistas de los ministerios del trabajo aportaran contribuciones sobre la tarea fundamental de desarrollar métodos de medición sólidos. La Conferencia también brindaba a los estadísticos la oportunidad de asesorar a la Oficina sobre su programa de trabajo y su labor en apoyo de los Estados Miembros. Al tiempo que reafirmó su propia responsabilidad general para iniciar, revisar y aprobar nuevas normas o normas actualizadas, la 18.^a CIET consideró que se podía mejorar la eficacia de la Conferencia y sus mecanismos de apoyo. En particular, los delegados identificaron un margen para recurrir con más frecuencia a grupos de expertos técnicos y de otro tipo a nivel internacional y regional, y para utilizar medios electrónicos de consulta con miras a avanzar el trabajo técnico y aportar sugerencias a la Conferencia, para sus deliberaciones y decisiones.
79. Los delegados estuvieron de acuerdo con las propuestas de aumentar la frecuencia de la Conferencia, para que fuera trienal, y de acortar su duración, y recomendaron que esta cuestión se sometiera al Consejo de Administración para su consideración. Reducir la CIET a cinco días facilitaría la participación del personal directivo y la continuidad entre las conferencias, y tal vez permitiría que asistiera más de un delegado por Estado Miembro, lo que contribuiría a la buena marcha de la Conferencia si fuera necesario celebrar sesiones paralelas. Algunos delegados expresaron sus reservas acerca del costo potencial de las conferencias trienales, pero la mayoría recalcó la importancia de la labor de la Conferencia, y se centró en su eficacia a la hora de responder a la necesidad

cambiante de contar con normas actualizadas sobre estadísticas del trabajo. Se reconoció que una conferencia más frecuente impondría costos a la Oficina y que, a nivel práctico, ésta debería hacer frente a más trámites organizativos.

- 80.** Se formularon otras observaciones sobre la eficacia de la Conferencia. Los delegados apoyaron firmemente mantener el nivel actual de interpretación y traducción. Se examinó la cuestión del número de temas o normas principales que podrían abordarse en una conferencia de una semana. La mayoría de los delegados consideraron que el número de temas no debía establecerse de antemano y que si se mancomunaban esfuerzos para que la Conferencia y sus mecanismos de apoyo fueran más eficaces, probablemente pudiera abordarse más de un tema. Algunos delegados propusieron asimismo que la Oficina contemplara la posibilidad de crear un grupo consultivo a través de un proceso consultivo selectivo, pero representativo, entre conferencias, que ayudara a la Oficina en actividades relacionadas con la Conferencia. La utilización de consultas regionales y grupos de expertos podría ayudar a hacer frente al exigente programa de revisiones y actualizaciones. En particular, muchos delegados mencionaron la importancia que revestían las consultas regionales a la hora de preparar a los países para la participación efectiva en las conferencias, y de asegurar que las especificidades regionales se tomaran en consideración en la elaboración de normas. Los delegados también pusieron énfasis en la conveniencia de celebrar la conferencia en un momento que tuviera en cuenta el mayor número de días principales de importancia para múltiples Estados Miembros.
- 81.** Se distribuyó un proyecto de resolución sobre la organización, frecuencia y duración de la CIET, en el que se hacía referencia a la Opción 1 propuesta en el Informe. La Conferencia decidió establecer un Comité de Redacción para adaptar este proyecto a las discusiones. El proyecto de resolución actualizado se presentaría a la sesión final de la Conferencia y sería adoptado con una enmienda menor. El texto final figura en la Resolución VI, en el apéndice I del presente Informe.

II. Medición del tiempo de trabajo

- 82.** La Conferencia tuvo ante sí, para discusión, el *Informe II: Medición del tiempo de trabajo* (ICLS/18/2008/II), preparado por la Oficina. El informe contenía temas sobre la definición y la medición de una serie de conceptos del tiempo de trabajo, así como un proyecto de resolución sobre la medición del tiempo de trabajo.
- 83.** La representante del Secretario General, Sra. S. Lawrence, presentó el tema para su discusión general en la sesión plenaria. Esbozó primero los antecedentes históricos de la medición del tiempo de trabajo. Desde sus inicios, en 1923, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se ha ocupado de este tema por el papel central que ha desempeñado en la evaluación de las condiciones de empleo de los trabajadores y, más recientemente, como instrumento para el análisis económico y la preparación de indicadores económicos y sociales. Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo responden a importantes cuestiones sociales y económicas, útiles para los programas sociales y económicos que tienen un efecto no sólo en la economía y en las condiciones de empleo de los trabajadores sino también en su calidad de vida.
- 84.** La oradora presentó las normas estadísticas vigentes sobre el tiempo de trabajo, incorporadas en la Resolución sobre estadísticas de horas de trabajo, adoptada por la 10.^a CIET en 1962, así como las razones de su revisión. Esta Resolución sólo definía dos conceptos: horas normales y horas efectivamente trabajadas. El concepto de horas normales se definía como un concepto amplio relativo a las horas de trabajo fijadas por la legislación, por contratos colectivos o laudos arbitrales, así como por la práctica de establecimientos. El concepto de horas efectivamente trabajadas se definía como una lista de componentes relativos al tiempo transcurrido en la producción, así como al tiempo

empleado en actividades complementarias a la producción. La Resolución también mencionaba un tercer concepto, es decir, las horas pagadas, pero no proporcionaba una definición de estas horas debido a las grandes diferencias que existían entre los países. Estas normas tenían algunas limitaciones: primero, el concepto de horas efectivamente trabajadas no proporcionaba orientaciones sobre importantes tipos de actividades laborales, tales como la formación, el trabajo doméstico y el trabajo no remunerado, ni estaba claro si se consideraban como horas efectivamente trabajadas o no. Segundo, habían algunos conceptos importantes para los cuales no existían definiciones internacionales, tales como horas extraordinarias, ausencias del trabajo y horas habituales de trabajo. Tercero, las definiciones internacionales vigentes se basaban en un periodo de referencia corto y era difícil aplicar otros periodos de referencia, por ejemplo de un año. Cuarto, la Resolución sólo recomendaba unos cuantos métodos de medición, explicados brevemente. Quinto, la cobertura de los trabajadores por las normas vigentes se limitaba a los empleados que percibían un sueldo o un salario regular mientras que se esperaba cada vez más que las estadísticas nacionales abarcaran a los trabajadores independientes, tanto los del sector informal como los trabajadores informales del sector formal, trabajadores voluntarios y trabajadores dedicados a servicios domésticos no remunerados.

- 85.** La representante del Secretario General se refirió al proceso que condujo a la discusión de este tema en la 18.^a CIET y a las diversas organizaciones que han participado, desde 1962, en cooperación con la OIT, en la preparación de estadísticas sobre el tiempo de trabajo. La oradora describió los tres principales principios en los que se basa el proceso de revisión, a saber: primero, que las definiciones deberían alejarse de las definiciones administrativas y jurídicas del tiempo de trabajo, incluidas las prácticas de remuneración; segundo, que deberían, en la medida de lo posible, abarcar a todos los trabajadores y actividades laborales; y tercero, que el concepto clave esté relacionado con las horas efectivamente trabajadas porque se debe aplicar a todos los trabajadores y situaciones de trabajo, a todos los tipos de empleo (empleos remunerados e independientes, empleos habituales u ocasionales, servicios voluntarios y servicios domésticos no remunerados), que pueden ser remunerados o no y que se pueden realizar en cualquier lugar.
- 86.** La oradora describió también el proyecto de resolución. En general, el proyecto propone siete conceptos diferentes de tiempo de trabajo y dos conceptos relativos a la ordenación del tiempo de trabajo. Se hacen propuestas asimismo sobre los métodos de medición y el diseño de cuestionarios, que se presentan como fuente de datos. La oradora destacó que algunos conceptos estaban vinculados a fuentes específicas, por ejemplo, que las horas pagadas se medían mejor en las encuestas basadas en los establecimientos y las horas habitualmente trabajadas, en las encuestas basadas en los hogares, y que la propuesta describía cada fuente de medición en relación con la cobertura de trabajadores, unidades, conceptos, marcos. Otra sección en la resolución trata sobre dos mediciones compiladas: total de horas efectivamente trabajadas (o volumen de trabajo) y horas anuales efectivamente trabajadas. Los métodos de estimación propuestos para estas mediciones dejan suficiente margen para las diferencias nacionales en fuentes y preferencias. La sección siguiente se refiere a las tabulaciones e indicadores según los diversos tipos de posibles análisis y a los indicadores que se necesitan para calcular los diversos objetivos. Para finalizar, la última sección del proyecto de resolución trata sobre la presentación de informes internacionales y el mínimo de serie de indicadores necesarios, incluido el tipo de ajuste requerido, para obtener comparaciones internacionales aceptables, en el contexto de los principios fundamentales de las estadísticas oficiales.
- 87.** En la sesión plenaria se formuló la observación general de que las estadísticas sobre el tiempo de trabajo eran importantes y que se deberían seguir las discusiones en un comité. Se señaló también que era necesario tener en consideración este concepto, además de los conceptos y temas de medición, especialmente el error no muestra que puede ocurrir y que puede ser el obstáculo más importante en las comparaciones internacionales. La medición del tiempo de trabajo es más difícil que la medición del empleo y el desempleo. De hecho,

todos estos conceptos pueden considerarse desde la perspectiva del uso del tiempo y estas encuestas pueden suministrar información sobre el tiempo de trabajo y sobre otros conceptos tales como el empleo, el desempleo, la subutilización de la mano de obra y el trabajo infantil que podrían derivarse de manera coherente y exhaustiva. Se hizo otra observación relativa a la utilidad de incluir un concepto adicional sobre el tiempo total que las personas dedican al trabajo y que no pueden dedicar al ocio, que incluiría el tiempo dedicado a prepararse para el trabajo y el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.

- 88.** La Conferencia decidió referir esta cuestión a un comité para examinar total y minuciosamente los temas y propuestas que figuran en el proyecto de resolución. El Sr. O. Marchand (Francia) fue elegido Presidente del Comité sobre la medición del tiempo de trabajo. El proyecto de resolución, una vez que se haya modificado de acuerdo con las deliberaciones del Comité, se volverá a presentar para la consideración final de la sesión plenaria.
- 89.** El Presidente de la Comisión presentó el informe sobre la labor de la Comisión. Puso de relieve el programa, que se había cumplido conforme a lo previsto. También describió los principales puntos de debate que habían conducido a la introducción de enmiendas en el proyecto de resolución, bajo la forma de texto nuevo o mediante la reorganización de determinados párrafos. Esta labor fue el resultado de las deliberaciones fluidas y sumamente constructivas de la Comisión, que tuvieron por objeto asegurar que la resolución revisada fuera lo más clara y precisa posible. El Presidente presentó sucesivamente cada capítulo del informe y la sección pertinente de toda la resolución, para su examen y enmienda por la Conferencia, según procediera.
- 90.** La Comisión había considerado oportuno incluir en el Preámbulo de la resolución referencias importantes a la medición del tiempo de trabajo para el empleo informal, para el trabajo infantil, teniendo en cuenta que la Conferencia también estaba examinando este tema y un proyecto de resolución, y al trabajo decente para todos. El Presidente informó asimismo sobre las decisiones tomadas por la Comisión para asegurar que la medición del tiempo de trabajo preveía la gama más amplia posible de actividades con respecto a la frontera de la producción del SCN y a la frontera de la producción general. Proporcionó a la Conferencia la terminología específica que se había acordado tras las deliberaciones de la Comisión, aplicada en las tres lenguas oficiales, en relación con: i) el alcance de las estadísticas del tiempo de trabajo: «dentro y fuera de la frontera de producción del SCN»; ii) en relación con la unidad de medición «trabajo» en un trabajo asalariado y en un trabajo independiente y en «el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo voluntario».
- 91.** Para cada uno de los siete conceptos del tiempo de trabajo y de los dos conceptos del ordenamiento del tiempo de trabajo, informó a la Conferencia que su aplicación al alcance y a los tipos de trabajo pertinentes se había especificado claramente en el nuevo texto. Informó a la Conferencia sobre la voluntad de la Comisión de tratar de manera equitativa cada fuente estadística dadas las diferentes circunstancias nacionales. También describió las decisiones de la Comisión con respecto a las dos medidas derivadas del total de horas efectivamente trabajadas y del promedio de las horas anuales efectivamente trabajadas cuya terminología se había modificado ligeramente, y presentó las últimas secciones sobre posibles tabulaciones recomendadas en el plano nacional y las estadísticas mínimas recomendadas sobre el tiempo de trabajo que debían comunicarse a nivel internacional. Por último, reiteró que el anexo sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo se consideraba un instrumento útil para los países, y señaló que la Comisión también había propuesto añadir una sección al final a la resolución sobre «Trabajo futuro». En esta última nueva sección se pedía a la OIT que actualizara oportunamente el anexo de la resolución, que preparara una guía técnica para complementar la orientación proporcionada en la larga resolución, y que proporcionara un examen en los próximos diez años de las capacidades nacionales relativas a la aplicación del alcance de la resolución y a sus consecuencias para las actividades futuras. El Presidente elogió la calidad de las deliberaciones de la Comisión, y el espíritu de colaboración de que hicieron gala los interlocutores sociales y todos los

miembros gubernamentales. Expresó su agradecimiento a la Secretaría, a los intérpretes y traductores, y a cada miembro del Comité de Redacción por sus contribuciones y compromiso con esta innovadora tarea.

92. El examen de todo el texto de la resolución por la Conferencia se tradujo en la introducción de las siguientes enmiendas:

- a) insertar, al final de la última oración del punto 3 del párrafo 24, la siguiente frase: «, que normalmente se define dentro de la frontera de la producción del SCN», y
- b) insertar, al final del apartado a) del punto 1) del párrafo 33, las palabras: «sobre una base anual», antes de la palabra «; y».

Cuatro modificaciones en el párrafo 34:

- c) sólo en las versiones española e inglesa (la francesa estaba completa), reinsertar una nueva oración procedente del texto original dividiendo la segunda oración del punto 2) como sigue: «Por lo que respecta a las estadísticas sobre el número de trabajos o de personas que trabajan distintos intervalos de horas, se deberían recopilar datos que puedan divulgarse en función de ciertos **intervalos. Estos intervalos pueden ser de cuatro o cinco horas, los cuales sin excepción...**»;
- d) 3) en la primera frase, después de «trabajo,» añadir la conjunción «y»;
- e) 3), b), al final del apartado, insertar las palabras: «(identificando por separado, cuando sea posible, las lesiones profesionales)», y
- f) 3) añadir un apartado nuevo: «e) Otros motivos.».

93. Tras la adopción por la Conferencia de la resolución enmendada sobre la medición del tiempo de trabajo con las enmiendas arriba señaladas, el Presidente de la Conferencia expresó su agradecimiento a la Comisión y su Presidente por haber concluido con éxito esta tarea. El texto figura como Resolución I en el apéndice I del presente Informe.

Anexo

Informe de la Comisión sobre la Medición del Tiempo de Trabajo

1. La Comisión se reunió por primera vez en la sesión de la mañana del martes 25 de noviembre de 2008 y, en total, celebró seis reuniones. Sus trabajos finalizaron en la sesión de la tarde del jueves 27 de noviembre de 2008. La lista de participantes se presenta en el apéndice II.
2. El Presidente, Sr Olivier Marchand (Francia), abrió los debates y señaló que el tiempo de trabajo es un tema arduo, difícil de medir y para el cual los usuarios reclaman cada vez más estadísticas pertinentes y fiables. En vista de que todos los participantes aceptaron que era necesario examinar las normas vigentes, el orador propuso examinar el proyecto de resolución párrafo por párrafo, después de que éstos fueran presentados por el representante del Secretario General.
3. Durante los minuciosos debates sobre el proyecto de resolución, se plantearon algunos puntos que fueron objeto de importantes deliberaciones. En el presente informe se destacan principalmente estas áreas y se indica cuando condujeron a modificaciones sustanciales del proyecto de resolución que figura en el Informe II. No se incluyen los párrafos que se examinaron para reflejar decisiones sobre la terminología en uno o más de los tres idiomas utilizados. Los números de párrafos a los que se refiere este informe son los mismos que figuran en el proyecto de resolución. En el informe también figuran las conclusiones de la Comisión sobre la labor futura.
4. Se decidió que la Comisión establecería un Comité de Redacción para garantizar que en el texto de la resolución enmendada se incluyan sus conclusiones de manera adecuada. La lista de miembros del Comité de Redacción figura en el apéndice II.

Comentarios generales y preámbulo

5. Se plantearon algunos puntos sobre el proyecto de resolución en general. Uno de ellos fue sobre la necesidad de explicar con claridad que las «horas trabajadas» pueden incluir períodos en los que no se realiza ningún trabajo porque, por ejemplo, se prestan servicios voluntarios alentados por el empleador, pero que son remunerados como si se hubieran trabajado. Si los Estados consideran que estas horas son importantes tal vez deseen dar mayor precisión a otras mediciones del tiempo de trabajo. Otro tema propuesto fue de prestar más atención a la medición de los conceptos de tiempo de trabajo, importantes para los tipos de empleo informal donde los trabajadores no tienen el mismo nivel de conocimiento de su tiempo de trabajo como sucede en los empleos más formales. Un tercer tema que se planteó se refería a la medición de los conceptos de tiempo de trabajo para personas dedicadas a actividades fuera del empleo (como se define en la Resolución de la 13.^a CIET) y a la necesidad de delimitar con claridad la frontera de producción general en el sistema con respecto a la frontera de producción del SCN. Algunos conceptos sólo se aplican a empleados remunerados, mientras que otros se aplican a todos los empleados, por lo tanto es necesario que esta situación sea más explícita. Se indicó que pese a que el punto 14.1 del informe no forma parte del proyecto de resolución, es una herramienta útil. Se requirieron otras explicaciones y algunas modificaciones menores para comprender mejor cómo están relacionados los complejos conceptos de tiempo de trabajo y que están en consonancia con las útiles ecuaciones propuestas en las definiciones de algunos de los conceptos. Por último, se sugirió que, con fines descriptivos y analíticos, se debería examinar un concepto adicional que pueda incluir, además de las «horas efectivamente trabajadas», períodos de tiempo tales como «tiempo de desplazamiento» y «tiempo de preparación» durante el cual los trabajadores no se pueden dedicar a actividades de ocio u otros tipos de actividades personales.
6. La Comisión consideró que la referencia explícita a los niños que trabajan es de importancia capital porque en la presente Conferencia se examina un proyecto de resolución sobre las estadísticas del trabajo de los niños. Este punto se debería reflejar claramente, quizás en el Preámbulo; así se hizo al final del tercer párrafo. Se convino asimismo en que se debería incluir en el Preámbulo una referencia explícita al empleo informal.

Objetivos

7. Se propuso que el párrafo 3 debería estipular la necesidad de coherencia con el sistema de estadísticas general y con los marcos conceptuales internacionales establecidos (por ejemplo, el Sistema de Cuentas Nacionales), así como la necesidad de coherencia global para promover la comparabilidad internacional de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo; se añadieron estas propuestas.

Ambito

8. Se celebraron extensos debates sobre las dos fronteras de producción propuestas para la medición del tiempo de trabajo. La Comisión tomó nota y acogió con beneplácito la medición del tiempo de trabajo no sólo en relación con las actividades dentro de la frontera de producción del SCN, utilizada para las estadísticas del empleo, sino también más allá de esas fronteras. La medición más allá de las fronteras de producción del SCN abarca el tiempo de trabajo en actividades tales como el trabajo doméstico y el trabajo voluntario no remunerados que no se incluyen en la definición de empleo. Algunos conceptos de tiempo de trabajo propuestos se aplican a actividades en ambos marcos; la Comisión convino en que de acuerdo con las necesidades descriptivas y analíticas, así como con las circunstancias nacionales, se deberán aplicar diferentes conceptos de manera coherente en cualquiera de esos marcos. La Comisión expresó preocupación por el hecho de que la búsqueda de conceptos generales sobre el tiempo de trabajo que se aplica a todos los tipos de actividades puede poner en peligro la claridad y pertinencia de estos conceptos para los empleos en el SCN. En la práctica, se considera difícil esclarecer los dos marcos porque pueden haber empleos dentro de la frontera de producción del SCN que, en muchos Estados, no se mide como empleo, sobre todo el trabajo voluntario.
9. Se celebraron extensos debates sobre el uso del término «empleo» como la unidad principal de observación para medir el tiempo de trabajo porque se puede considerar que este término por lo general se refiere a la relación contractual que existe entre los trabajadores y sus empleadores, o en el caso del empleo independiente entre los trabajadores y ellos mismos. Sin embargo, en el proyecto de resolución, el concepto de «empleo» tiene un sentido más amplio: un conjunto de tareas y

cometidos desempeñados por una persona. Si bien se reconoce que esta definición se ha utilizado con fines estadísticos desde 1987, cuando se introdujo en la CIUO-88, algunos todavía no consideran que sea una interpretación intuitiva y, por lo tanto, que podría complicar la cuestión. El problema de terminología se agrava en los otros idiomas de trabajo, español y francés, en los que la palabra «*job*» (en español, empleo) tiene la misma traducción que la palabra «*employment*» (en español, empleo), o en árabe en el que se ha traducido por términos específicos utilizados para indicar posiciones gubernamentales.

10. Por lo tanto, se volvieron a redactar los párrafos de esta sección para simplificar el texto y poner de relieve más claramente: *a)* los tipos de actividades definidos dentro y fuera de la frontera de producción del SCN; *b)* que el concepto amplio de «empleo» utilizado en la resolución se ajusta a las normas internacionales y sistematiza su traducción en español y francés; *c)* el hecho de que el empleo pueda ser remunerado o no y que una persona puede tener más de un empleo. Al preparar esta nueva redacción, se suprimió la referencia a los empleos desempeñados en la actualidad, en el pasado y en el futuro, como se pidió a la Comisión y se consideró que no tenía un mayor efecto en los conceptos del tiempo de trabajo. Se consideró que la interpretación y medición del concepto de empleo futuro, en particular, era problemática para las encuestas estadísticas.

Conceptos y definiciones

11. Se examinaron minuciosamente cada uno de los nueve conceptos de tiempo de trabajo propuestos. Hubo algunas deliberaciones sobre la cobertura de los trabajadores en cada uno de los conceptos y sobre la necesidad de exponerla explícitamente desde el inicio, siempre que permita aclarar su pertinencia y uso. Para reflejar las deliberaciones, se volvió a redactar el apartado 2) del párrafo 10. En cuanto a la sugerencia de que para cada concepto se deberían indicar sus usos y limitaciones, se propuso que para limitar el tamaño de la resolución, se incluya un documento complementario con aclaratorias sobre la resolución que se podría publicar en Internet y actualizar periódicamente. Para cada concepto, las deliberaciones condujeron a diversas sugerencias de aclaratoria y/o de una nueva redacción del texto, algunas relativas a las versiones en los tres idiomas del proyecto de resolución, y otras a uno o dos de ellos. De esta manera, se entiende que los términos utilizados tendrían que ser traducidos a un sinnúmero de idiomas locales, en los que se corre el peligro de que se pierdan las enormes diferencias que existen. Como regla general, la Comisión convino en definir los diversos conceptos de tiempo de trabajo con referencia a «un empleo [específico]», separado de los otros empleos que pueda tener una persona. Esto servirá para aclarar, en particular, los conceptos relativos a la ausencia de las horas de trabajo y horas extraordinarias de trabajo.
12. Por cuanto se refiere a la definición propuesta de «horas efectivamente trabajadas», varios delegados pidieron que se modificara la redacción del proyecto de resolución para dejar más claro el criterio de definición utilizado a fin de aplicar los diferentes componentes y favorecer la comprensión de: *a)* cómo dependerán de las tareas y cometidos del «empleo» considerado; *b)* la circunstancia contractual según la cual se lleva a cabo, y *c)* su ubicación en el espacio y con respecto a la frontera de producción del SCN y a la frontera de producción general. Como ejemplos de las aclaratorias específicas necesarias, la Comisión examinó entre otras cuestiones: *a)* la distinción entre «tiempo de desplazamiento» y «tiempo de viaje» como parte de las tareas de un empleo, para diferentes tipos de «empleos»; *b)* las circunstancias en las que la «formación» se podría considerar como incluida o excluida de las horas efectivamente trabajadas, que después de las deliberaciones se convino en que se reflejaban de manera adecuada en el texto; y *c)* cómo está relacionado el servicio «en reserva» con las diferentes combinaciones de tareas y cometidos y situaciones contractuales, en particular las diferencias entre empleados y personas independientes con tareas y cometidos similares. Se planteó la necesidad de dejar explícita la relación entre horas efectivamente trabajadas y horas contractuales, en especial por cuanto se refiere al hecho de que pudiera incluir horas consideradas como extraordinarias e incluirla en la nueva redacción del subpárrafo *a)* del apartado 2 del párrafo 11. Por lo tanto, el Comité de Redacción presentó la penúltima sugerencia del párrafo 13, que sería útil para cada uno de los componentes, la definición y los ejemplos dados para incluirla con una presentación del ámbito de las actividades. En cuanto al servicio en reserva, para reflejar las deliberaciones, quedó explícito que se incluyen todos los períodos en los que el trabajador permanece en el sitio de trabajo, así como los períodos de servicio en reserva, durante los cuales la persona no tiene que permanecer en el sitio de trabajo, pero tiene una actividad y movilidad reducidas, a fin de incluir la referencia de que dependerá del grado de obligación. Evidentemente, el momento en que se pide al trabajador que regrese a sus labores se incluirá en las horas efectivamente trabajadas como parte de las «horas directas». El tiempo de formación incluido estará relacionado con la formación exigida en el empleo e incluirá la formación

para otro empleo en la misma unidad económica, por ejemplo, cuando un empleador quiere empleados más especializados, así como la formación de empleados para un nuevo puesto, o cuando el empleado independiente recibe formación para mejorar su capacidad o métodos de trabajo.

13. Se consideró que era problemática la aplicación de los diversos componentes de las horas directas y las horas conexas de las horas efectivamente trabajadas más allá de la frontera de producción del SCN porque, en la actualidad, los Estados todavía tienen muy poca experiencia en la medición del tipo de actividades incluidas. Asimismo, se reconoció que no todos los componentes de la definición conceptual para esta frontera tienen el mismo significado que para las actividades de empleos remunerados; por ejemplo, las actividades de horas afines o «tiempo intermedio», que se volvió a definir como «tiempo de inactividad», término más ampliamente utilizado. Se añadió un párrafo sobre los tipos de actividades que pueden considerarse en cada uno de los componentes de la definición propuesta, cuando se quieren medir las horas efectivamente trabajadas más allá de la frontera del SCN para responder a la solicitud de la Comisión de aclarar la aplicación de las fronteras de producción.
14. La Secretaría de la OIT reiteró que incumbiría a los Estados decidir si los diferentes elementos de las horas efectivamente trabajadas eran pertinentes en sus circunstancias nacionales, y cómo se podrían producir estadísticas, consideradas asimismo a la luz de las recomendaciones contenidas en la resolución referentes a la difusión a nivel internacional.
15. En lo que respecta a las horas pagadas, la Comisión examinó la aplicación de este concepto a los trabajadores independientes. Se señaló que la explicación proporcionada en el párrafo 82 de la página 23 del Informe II, relativa a que este concepto no sólo debía aplicarse a los trabajadores independientes a quienes se paga sobre la base del tiempo trabajado, podría sustituir el texto contenido en el punto 2 del párrafo 12 del proyecto de resolución. Sin embargo, otros observaron que el concepto también podría aplicarse a los trabajadores independientes a quienes no se pagaba sobre esta base, lo que sería útil para el cálculo de la productividad y otros indicadores. Se señaló asimismo que, en muchos Estados, la medición de este concepto para los trabajadores independientes suscitaba polémica, al igual que sucedería con la interpretación de los resultados, en particular para aquellos trabajadores independientes que, durante el período de referencia, tenían unos niveles de ingresos bajos o inexistentes, o una empresa cuyas operaciones se habían reducido. Por lo tanto, el Comité de Redacción subrayó esta aclaración en el punto 2 del párrafo 12.
16. Al examinar el concepto de las horas normales de trabajo, se observó que, en algunos Estados, este concepto no se aplicaba. Se examinaron asimismo la pertinencia del concepto y su vínculo con el pago de horas extraordinarias. Su utilidad podría variar sensiblemente entre los Estados y los tipos de actividad. En los Estados en los que los mercados de trabajo estaban menos reglamentados, este concepto no era tan significativo como en otros, por lo que no podría utilizarse para establecer la distinción entre tiempo completo y tiempo parcial. Como ejemplo de situación en la que quizá no se aplicaría, se mencionó el trabajador agrícola, que tal vez no tuviera prácticamente ninguna actividad profesional durante períodos prolongados y, en cambio, largas jornadas de trabajo durante los períodos de la plantación y la cosecha. Como consecuencia, en la resolución se debería incluir una aclaración al respecto desde el principio del párrafo 13 (al igual que de todos los conceptos). Por último, se explicó por separado la referencia explícita a la utilización del concepto para determinar únicamente el tiempo parcial en los Estados en los que se recurría ampliamente a las horas normales de trabajo.
17. Al examinar el concepto de las horas contractuales de trabajo, al igual que sucede con las horas pagadas, se consideró en general que su alcance se aplicaba únicamente a los trabajadores asalariados. La Comisión estuvo de acuerdo en que tal vez podría aplicarse asimismo a los trabajadores independientes que habían firmado contratos con sus clientes, en los casos en que los clientes pudieran esperar o esperaran que se prestaran servicios durante períodos específicos. También se observó que tanto las «horas contractuales» como las «horas normales» podrían ser aplicables a las expectativas explícitas o implícitas del tiempo de trabajo a las que los voluntarios o los miembros de la familia que trabajaban se enfrentaban en su trabajo, con independencia de que entraran o no en el límite de producción establecido por el SCN. Asimismo, se observó en particular que algunos trabajadores independientes tal vez tuvieran que trabajar regularmente jornadas de trabajo más largas que las especificadas en sus obligaciones contractuales, por ejemplo, dedicarse a cuestiones relativas a la gestión de su operación. Por lo tanto, el Comité de Redacción introdujo en el punto 1 del párrafo 14 una referencia a la inclusión de un trabajo por cuenta propia utilizando los mismos términos que para el concepto de horas pagadas.

-
18. Al examinar el concepto de horas habitualmente trabajadas, la Comisión consideró que éste era tan importante como el concepto de horas efectivamente trabajadas para resumir la situación del tiempo de trabajo de muchos trabajadores, e incluso más útil para ciertos tipos de análisis social. Este era particularmente el caso, porque podía medirse para todos los trabajos y personas. Por este motivo, ya se medía en muchos Estados. Sin embargo, la medición podría ser un desafío para los trabajadores con horarios regulares, como muchos trabajadores independientes, en particular los del sector agrícola, en el que el trabajo era sumamente estacional. En este contexto, era esencial utilizar un período de referencia que fuera suficientemente largo. En la discusión se señaló que tal vez sería apropiado hacer una referencia más explícita a la diferencia entre horas habitualmente trabajadas y otros conceptos, y que, como tal, quizá sería mejor incluirla junto con otras medidas derivadas en la resolución, ya que se define como concepto dimanante de valores particulares de la distribución de las horas efectivamente trabajadas (o que representaba dichos valores), mientras que los demás conceptos se definen como mensurables en sí mismos, al menos en principio. En este debate se observó que la definición propuesta no excluía que en las encuestas de hogares, como las encuestas sobre la población económicamente activa, pudieran obtenerse estadísticas suficientemente fiables y precisas sobre las «horas habitualmente trabajadas» a través de preguntas directas a los encuestados, y que esta práctica estaba sólidamente establecida en algunas encuestas nacionales de este tipo. La idea de realizar un sondeo sobre las horas de ausencia y las horas extraordinarias ayudaría a mejorar sin duda la respuesta sobre las horas efectivamente trabajadas, pero no era necesaria a efectos de la medición.
19. En la discusión sobre las definiciones propuestas de horas extraordinarias de trabajo y de horas de ausencia del trabajo se abordaron una serie de cuestiones. La primera hacía referencia a su aplicación a las personas que trabajaban en el sector informal y realizaban tipos similares de trabajos. Se consideró que establecer los conceptos en relación con el empleo asalariado sobre la base de horas contractuales era demasiado limitado, porque era difícil medir las horas contractuales para dichos trabajos. También revestía particular importancia comprender su significado y su medición para diferentes grupos de trabajadores independientes, como una función de su posibilidad de organizar y determinar las horas de trabajo que exige el trabajo en cuestión, o de contratos explícitos o implícitos con clientes. La segunda cuestión era la necesidad de establecer más claramente la distinción entre el tiempo trabajado por encima o por debajo, por ejemplo, de las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas, que las personas podrían considerar una consecuencia de los períodos de rotación, de trabajo por turnos o de trabajo flexible. Al aclarar el modo de clasificar este tiempo que formaba parte del tiempo de compensación, en particular cuando los períodos no coincidían con el período de referencia a efectos estadísticos, tal vez fuera necesario hacer referencia a los períodos totales. En algunos casos (por ejemplo, trabajadores con contratos de cero horas y los trabajadores que tenían más de un trabajo y diferentes episodios de horas extraordinarias y de ausencia del trabajo en estos trabajos durante el mismo período de referencia) era necesario posponer una orientación general más amplia para su inclusión en un documento técnico que acompañara la resolución (como se ha mencionado anteriormente). Se reconoció la utilidad del «empleo» como la unidad básica de observación de estas dos definiciones, a pesar de que para algunos fines descriptivos y analíticos, se exigían estadísticas para las personas en lugar de para los trabajos. Se observó que dichas estadísticas exigían la definición de un empleo principal (o de referencia) para la clasificación establecida en función de las características de los empleos o los establecimientos (por ejemplo, la situación en el empleo, la ocupación y la industria) para las personas que tienen más de un trabajo durante el mismo período de referencia. La tercera y última cuestión hacía referencia a las limitaciones de los conceptos propuestos definidos sobre una base neta, debido a que podían pasar desapercibidas las situaciones en las que un trabajador estaba ausente del trabajo y trabajaba asimismo horas extraordinarias durante el mismo período de referencia. Dado que este punto estaba más relacionado con las cuestiones de medición que con las definiciones, el Comité de Redacción lo incluyó en el punto 5 del párrafo 19 de la sección «Método de recopilación de datos».
20. La discusión sobre los ordenamientos del tiempo de trabajo (OTT) se centró en el párrafo en el que se especificaban cuestiones relacionadas con dichas estadísticas. Esto sirvió para poner de relieve puntos que necesitaban aclaraciones suplementarias. El punto principal era establecer una distinción clara entre los OTT formalizados (o estructurados) y los OTT implícitos. Un único o varios episodios de un programa de trabajo particular (por ejemplo, el trabajo nocturno) no representaban un OTT real, y menos uno formalizado (se examinó el anexo sobre los OTT formalizados y el informe sobre esta discusión figura al final de la discusión sobre el proyecto de resolución).

Métodos de recopilación de datos

21. En el proyecto de resolución se distinguen tres tipos de fuentes de recopilación de datos; censos y encuestas estadísticas de hogares; censos y encuestas de establecimientos, y censos de registros administrativos. Se reconoce que en la producción real de estadísticas sobre el tiempo de trabajo, los Estados tendrían que basarse en más de un tipo de fuente. Esto puede ser el caso tanto para la generación de observaciones fundamentales utilizadas para producir las estadísticas, y al combinar estadísticas de diferentes fuentes para generar estimaciones de las magnitudes estadísticas pertinentes. Las recomendaciones generales, incluida dicha «utilización combinada» a la que se hacía referencia con respecto a las encuestas de establecimientos, no eran muy apropiadas. Se propuso que las cuestiones generales se incluyeran en el párrafo 19 a través de una pequeña reorganización de ciertas partes del texto, llevada a cabo por el Comité de Redacción.
22. En algunas intervenciones se señaló que las diferentes formas de instrumentos de recopilación de datos de hogares debían distinguirse con mayor precisión, con sus ventajas e inconvenientes, y según su pertinencia para diferentes períodos de referencia. En particular, se propuso distinguir entre encuestas de hogares de múltiples propósitos y encuestas sobre la población económicamente activa, así como encuestas sobre el uso del tiempo de los trabajadores y censos de población. Sin embargo, en otras intervenciones se señaló que este nivel de distinción era innecesario, ya que todas ellas eran de hogares. En lo que respecta a determinados procedimientos recomendados para la formulación de preguntas, se podría realizar un sondeo a los encuestados en lugar de utilizar el cuestionario de encuesta con preguntas específicas. Se expresaron diferencias de opinión considerables y se dieron a conocer experiencias nacionales muy diversas con respecto a la recomendación contenida en el proyecto de resolución para recabar las horas efectivamente trabajadas a través de la recopilación diaria de datos para períodos cortos de referencia tales como una semana. Algunos ponentes estimaron que, si bien este procedimiento conduciría a la obtención de mejores estimaciones, también sería difícil y costoso. Otros respondieron que éste había sido un procedimiento habitual en sus encuestas sobre la población económicamente activa durante un período considerable de tiempo y que se habían obtenido buenos resultados. La resolución se reformuló para hacer referencia a la posibilidad de recopilar u obtener información por día. Se cuestionó la indicación contenida en el proyecto de resolución acerca de que las encuestas de hogares podrían no ser adecuadas para recopilar información sobre las horas contractuales, por lo que se suprimió.
23. En la discusión sobre las encuestas de establecimientos como fuente de recopilación de datos, se consideró importante estructurar el texto de mismo modo que en las encuestas de hogares. Como se ha mencionado más arriba, la referencia a fuentes combinadas no era específica de esta fuente. En la lista de puntos de cobertura para los que la fuente era más o menos adecuada, se formuló y se dio curso a la solicitud de incluir la expresión «período de pago» como un posible período de referencia. En lo que respecta a las diferentes prácticas y sistemas administrativos de pago, la referencia a la cobertura de empleos independientes permitía obtener información sobre «los trabajadores asalariados no remunerados» que eran en realidad trabajadores independientes pero que no se identificaban como tales, que algunas veces mantenían los establecimientos.
24. Se señaló que tal vez sería conveniente reconocer explícitamente que los registros administrativos, aunque incluyeran registros pertinentes para producir o facilitar uno o más aspectos de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo, estaban concebidos fundamentalmente para fines distintos de la producción de estadísticas. Su utilización, por tanto, representaba desafíos metodológicos significativos para asegurar que se produjeran estadísticas fiables y pertinentes a partir de esta fuente. Dichos desafíos solían estar relacionados con el hecho de que las estadísticas fueran completas y fiables, y con su cobertura de población, y la comparabilidad con el tiempo y entre zonas geográficas (si eran llevadas a cabo por diferentes representantes regionales del organismo responsable). Se consideró que esto era pertinente para la producción de estadísticas, y no en particular para las estadísticas sobre el tiempo de trabajo como tales.

Medidas derivadas ²

25. En la discusión sobre esta sección, se formularon propuestas para la utilización de una terminología que podría ser más intuitiva, y para que se realizaran varias aclaraciones, inclusive sobre la necesidad de asegurar la coherencia con normas estadísticas y recomendaciones internacionales pertinentes. Se consideró que la utilidad del total de horas efectivamente trabajadas para la productividad laboral era importante y debía mencionarse por separado, junto con otros indicadores laborales, sociales y económicos. Para el cálculo de las horas anuales efectivamente trabajadas, expresión que se reformuló como «promedio de horas anuales efectivamente trabajadas», debería especificarse que la utilización del número de empleos como denominador, en lugar o además del número de personas ocupadas podría ser necesario y apropiado. La elección del denominador tendría que depender de las fuentes de datos disponibles, de otras circunstancias nacionales, y de las necesidades descriptivas y analíticas. Se observó en la discusión que la utilización de empleos como denominador exigiría ajustes para que se contemplaran los trabajos a tiempo parcial, porque su porcentaje en relación con todos los trabajos variaba entre las diferentes industrias y Estados, al igual que con el tiempo. Varias observaciones y comentarios formulados sobre esta sección eran relativos a cuestiones abordadas en secciones anteriores reflejadas en el texto revisado. Este hacía referencia al alcance (con respecto a la inclusión de actividades productivas en la economía sumergida) y a cuestiones relativas a la recopilación y tabulación de datos (por ejemplo, la necesidad de seleccionar un trabajo principal o un trabajo de referencia al producir estadísticas de trabajadores por sector de actividad, como ya se ha mencionado en el párrafo 19 *supra*).

Tabulación y análisis de datos

26. Muchos de los puntos planteados con respecto a esta sección hacían referencia a la terminología utilizada en una o más versiones lingüísticas del proyecto de resolución, o a la necesidad de subrayar determinadas cuestiones importantes, incluida la presentación de datos por sexo para poder realizar análisis de género. Una observación hacía referencia a la necesidad de examinar estas recomendaciones en el contexto de las recomendaciones para la difusión a nivel internacional. Otra observación trataba de la necesidad de hacer claramente referencia al alcance de las tabulaciones presentadas (limitadas a actividades dentro del límite de producción establecido por el SCN o por encima de ese límite). Una tercera observación hacía alusión a la necesidad de observar el principio del anonimato de las unidades, para subrayar que, en la medida de lo posible, los ficheros de uso público pudieran transmitirse a los analistas junto con la documentación apropiada.

Difusión a nivel internacional

27. En la discusión sobre la difusión a nivel internacional, un número considerable de delegados apoyaron la necesidad de que la resolución reconociera que todas las estadísticas sobre el tiempo de trabajo difundidas para hacer referencia a la filosofía básica de la justicia de género deberían estar disponibles por sexo. Aunque esto tal vez fuera difícil para algunos Estados dependiendo de las circunstancias nacionales, era necesario que se formularan por escrito explícitamente. Esto obedecía a que las estadísticas sobre el tiempo de trabajo tal y como se definían en el proyecto de resolución eran fundamentales para comprender las semejanzas y diferencias entre los Estados con respecto a la situación y relación de los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo, y en la sociedad en general. Otras observaciones subrayaron la necesidad de poner de relieve desde el inicio de la sección que al medir el tiempo de trabajo más allá del límite de producción establecido por el SCN, las estadísticas deberían difundirse independientemente de aquéllas que entraban en el límite establecido por el SCN. Asimismo, era importante que las estadísticas internacionales sobre el tiempo de trabajo reflejaran la situación en el empleo de varias categorías de personas, lo que obedecía a las importantes diferencias que afectaban a las personas como una función de la situación contractual, y porque representaba una de las principales mejoras introducidas en la resolución revisada en relación con la versión anterior. Por último, se propuso la inclusión del término «vacaciones anuales forzadas» cuando los empleadores obligaban a los trabajadores a tomar vacaciones para recortar costos, como uno de los motivos de la ausencia del trabajo. Todas estas observaciones se tuvieron en cuenta y se reflejaron en el texto del Comité de Redacción.

² En el proyecto de resolución se utiliza el término «medidas compiladas».

Anexo. Ordenamiento del tiempo de trabajo

28. Las personas que examinaron el anexo a la resolución acogieron con agrado su presentación de importantes elementos necesarios para el posible establecimiento, en el futuro, de una tipología de ordenamientos del tiempo de trabajo. Reconocieron que dichos elementos reflejarían fundamentalmente los ordenamientos formalizados del tiempo de trabajo para actividades realizadas dentro del límite de producción establecido por el SCN, tal y como se ha descrito. Este era un motivo por el que dichos elementos no contemplaban de forma exhaustiva todos los ordenamientos del tiempo de trabajo, ni siempre fueran mutuamente excluyentes. En vista de la rapidez a la que evolucionaban los ordenamientos del tiempo de trabajo, se consideraba apropiado que la información contenida en el anexo no formara parte de la resolución, ya que de este modo podría actualizarse con más frecuencia. En la discusión se formularon propuestas para que se incluyeran aclaraciones en descripciones individuales, y se añadiera texto para ordenamientos que tal vez no estuvieran debidamente reflejados. Estas propuestas se reflejan en el texto revisado del anexo preparado por el Comité de Redacción.

Trabajo futuro

29. Tras su discusión sobre el anexo al proyecto de resolución, la Comisión decidió introducir en la resolución una sección sobre el trabajo futuro. Esta incluía una solicitud para que la OIT preparara un manual técnico que acompañara la resolución a fin de proporcionar orientación técnica con miras a su aplicación efectiva, en consonancia con las mejores prácticas para la producción de estadísticas sobre el tiempo de trabajo. También se pedía a la OIT que proporcionara una actualización oportuna del anexo, y llevara a cabo un examen en el transcurso de una década, de la capacidad nacional para implementar el alcance de esta resolución y evaluar las implicaciones de los resultados en el trabajo futuro en esta área, en particular con respecto a las estadísticas sobre actividades que van más allá del límite establecido por el SCN.

III. Estadísticas del trabajo infantil

94. La Conferencia tuvo ante sí, para discusión, el *Informe III: Estadísticas del trabajo infantil* (ICLS/18/2008/III), preparado por la Oficina. El informe abordaba temas sobre la medición del trabajo infantil y un proyecto de resolución sobre estadísticas del trabajo infantil para presentarlo a la consideración de la Conferencia.
95. El representante del Secretario General, Sr. F. Hagemann, presentó el tema. Informó a los participantes que este tema había sido discutido tanto en la 16.^a como en la 17.^a CIET, y que la Oficina había dispuesto que se presentara un proyecto de resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil a la presente Conferencia. La ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) ha intensificado las medidas nacionales e internacionales contra el trabajo infantil y la compilación de datos afines. El objetivo de las estadísticas sobre el trabajo infantil es evaluar su índole y magnitud; promover la concientización de la población; suministrar información sobre políticas, programas de intervención y reglamentaciones; así como ayudar a establecer objetivos y prioridades para luchar contra el trabajo infantil. En consecuencia, el proyecto de resolución tiene previsto establecer normas de buenas prácticas para recopilar, compilar y analizar estadísticas nacionales sobre el trabajo infantil; orientar a los países a establecer o desarrollar sus sistemas estadísticos sobre el tema; y facilitar la comparación internacional de datos mediante la minimización de variaciones metodológicas.
96. Se informó a los delegados que el proyecto de resolución establece conceptos y definiciones básicas, a saber, rango de edades de los niños a ser encuestados; marcos conceptuales para las actividades productivas de los niños; servicios domésticos no remunerados realizados por niños; y el concepto mismo de trabajo infantil. Además, suministra directrices sobre la manera de medir el trabajo peligroso de los niños en términos de industrias peligrosas, ocupaciones, condiciones de trabajo y horarios

prolongados o nocturnos. El proyecto de resolución también ha sido elaborado en base al reto estadístico de medir las peores formas de trabajo infantil, además del trabajo peligroso, tales como el trabajo infantil en régimen de servidumbre y el trabajo forzoso infantil. La resolución define el servicio doméstico peligroso no remunerado realizado por niños y el trabajo ligero permitido y determina cómo deberían tenerse en cuenta en la medición del trabajo infantil. Se señalan consideraciones éticas en la compilación de datos sobre niños y se establecen varios métodos de compilación de datos. El proyecto de resolución contiene una lista de indicadores clave y de elementos para la compilación de datos, así como un procedimiento para la estimación global del trabajo infantil.

- 97.** Durante los debates de la sesión plenaria, varios participantes señalaron la necesidad de definiciones claras con respecto a los conceptos estadísticos propuestos en el proyecto de resolución. En ese contexto, se mencionó la importancia que tiene hacer la diferencia entre trabajo infantil, trabajo realizado por niños y trabajo ligero. Con fines de claridad, se recomendó examinar estos conceptos a la luz de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT. Se señaló la necesidad de sensibilidad, en particular por cuanto se refiere a la definición del trabajo ligero. Algunos participantes observaron que la resolución debería prestar más atención a la compilación de datos entre la población infantil en instituciones en las que pudieran ser objeto de explotación y a los niños en regiones en conflicto o donde hayan habido conflictos.
- 98.** Se destacó la importancia del marco para la medición del trabajo infantil y se indicó que la resolución no prestaba la atención debida a la producción económica de los niños. Se recomendó que, al definir la medida estadística del trabajo infantil, la resolución debería reflejar las preocupaciones tanto de los encargados de formular políticas como las de los productores de datos; sin embargo, varios delegados, teniendo en cuenta la diferencia entre compilación de datos y formulación de políticas, consideraron que los estadísticos deberían ocuparse únicamente de la compilación de datos. Otros delegados destacaron la importancia de la compilación de datos, en particular por cuanto se refiere a la toma de conciencia de los responsables de formular políticas sobre la situación del trabajo infantil. Se destacó el papel fundamental del diseño del cuestionario así como también la necesidad de compilar datos, no sólo sobre la magnitud del trabajo infantil, sino también sobre sus causas originales.
- 99.** Se reconoció el vínculo que existe entre trabajo infantil y educación y se recomendó que la edad máxima para la educación obligatoria se utilizara como referencia para la edad mínima para la admisión en el empleo en países que no han ratificado el Convenio núm. 138 de la OIT. Asimismo, se observó que las formas tradicionales de educación pueden coexistir con sistemas formales de educación y que la resolución también debería tener en cuenta estas ideas.
- 100.** El representante del Secretario General ofreció breves respuestas preliminares a los temas planteados. La Conferencia decidió referir esta cuestión a un comité para examinar total y minuciosamente los temas y propuestas que figuran en el proyecto de resolución. La Sra. G. Bediako (Ghana) fue elegida Presidente del Comité sobre estadísticas del trabajo infantil. El proyecto de resolución, una vez que se haya modificado de acuerdo con las deliberaciones del Comité, se volvería a presentar para la consideración final de la sesión plenaria.
- 101.** La Presidenta de la Comisión sobre las Estadísticas del Trabajo Infantil presentó el Informe de la Comisión a la sesión Plenaria de la Conferencia. La oradora informó a los participantes que la Comisión había dedicado mucho tiempo a deliberar sobre los temas conceptuales en el contexto de la medición estadística del trabajo infantil. Un comité de redacción ampliamente representado siguió la labor de la Comisión. Una de las decisiones importantes que tomó la Comisión fue la de ampliar el ámbito del Preámbulo para incluir una referencia a la Resolución sobre las estadísticas del tiempo de trabajo y al uso de la

frontera de la producción en el SCN. Decidió asimismo utilizar el término «niños en actividades productivas» para sustituir el de «niños que trabajan» a fin de evitar confusión con el término «trabajo infantil» cuando se utilicen otros idiomas que no sea el inglés. De esta manera, *niños en actividades productivas* se refiere a los niños ocupados en actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción, es decir, dentro de la frontera de producción del SCN y más allá, mientras que el término *trabajo infantil* se aplica a todo (y únicamente) trabajo infantil por abolir.

102. Siguiendo la presentación de la Presidenta de la Comisión sobre Estadísticas del Trabajo Infantil, la Conferencia examinó la resolución, sección por sección, y formuló las siguientes decisiones:

- a) corregir el error ortográfico de la palabra «form» en el párrafo 10;
- b) suprimir las palabras «esto es, asalariados, empleados independientes o trabajadores familiares auxiliares» en el párrafo 12;
- c) añadir las palabras «dentro de la frontera de la producción del SCN» después de «trabajo infantil» y antes de los paréntesis en el apartado a) del párrafo 12, y en el mismo párrafo suprimir el número «14» en la frase que se encuentra dentro del paréntesis;
- d) sustituir las palabras «únicamente en el caso en el que» por «cuando» en el apartado c) del párrafo 15 para armonizar la palabra con el resto del texto;
- e) añadir una nota de pie de página a la columna (1a) con el texto «Cuando sea aplicable a nivel nacional» y una nota de pie de página a la columna (1b) con el texto «Niños ocupados en otras categorías, no incluidas en las columnas (1a) (2a) y (2b)» en el anexo mencionado en el párrafo 15;
- f) añadir «a)» antes de «durante horarios prolongados»; «b)» antes de «en un medio insalubre», y «c)» antes de «en lugares peligrosos» en el párrafo 37;
- g) sustituir la palabra «inactivamente» por «pasivamente», suprimir la palabra «comúnmente» antes de «referidos» y añadir «en algunos países», poner «niños ociosos» entre comillas, sustituir la palabra «oficinas» por «sistemas» y suprimir las palabras «grupos» en el párrafo 54;
- h) suprimir la primera palabra «En vista de que» y comenzar la frase con «La» en el párrafo 59, además, añadir «por derecho propio y como un elemento fundamental de la Agenda de trabajo decente» después de la coma de la primera frase en el mismo párrafo y comenzar la segunda con «Los avances»;
- i) añadir «según se refiere en los párrafos 16 y 37» al final del apartado ii) del párrafo 63.

103. Se celebraron extensos debates sobre la expresión «dependiendo de las circunstancias nacionales» tal como figura en el párrafo 2 del proyecto de resolución. Si bien algunos delegados consideraron que se debería suprimir, otros estimaron que se debería mantener. Por último, se decidió no enmendar el texto.

104. Las secciones correspondientes al Informe de la Comisión sobre las Estadísticas del Trabajo Infantil se revisaron de la siguiente manera:

- a) alinear el párrafo 4 de la versión en inglés con el texto presentado en las versiones española y francesa de manera que diga: «Es necesario ampliar el ámbito del

Preámbulo haciendo referencia no sólo a la Resolución de la 13.^a CIET sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo sino también a la Resolución relativa a las estadísticas sobre el tiempo de trabajo a ser adoptada en la presente CIET y al uso de «frontera general de la producción» establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) como parte del marco de medición de las estadísticas del trabajo infantil»;

- b) suprimir la frase «Se propuso que el párrafo 2 debería mencionar la estimación global del trabajo infantil» en el párrafo 10;
- c) suprimir la última frase en el párrafo 13, que comienza con «sin embargo».

105. Se tomó también nota de que era necesario aclarar que los párrafos del proyecto de resolución que se mencionan en el Informe corresponden a los párrafos del proyecto de resolución que figura en el apéndice del Informe III, Estadísticas del Trabajo Infantil (CIET/18/2008/III).

106. Después de que la Conferencia adoptó el Informe de la Comisión y la Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil, con las enmiendas antes mencionadas, el Presidente de la Conferencia dio las gracias a los delegados, a la Comisión, a su Presidenta y al representante del Secretario General por las valiosas tareas que todos habían realizado para que la Conferencia pudiera alcanzar este importante logro en un área fundamental de las estadísticas del trabajo. El texto figura como Resolución II en el apéndice I del presente Informe.

Anexo

Informe de la Comisión sobre las Estadísticas del Trabajo Infantil

1. La Comisión se reunió por primera vez en la sesión de la mañana del viernes 28 de noviembre de 2008 y, en total, celebró seis sesiones. Sus trabajos finalizaron en la sesión del martes 2 de diciembre de 2008. La lista de participantes se presenta en el apéndice II.
2. La Presidenta, Sra. G. Bediako (Ghana) abrió los debates y explicó las normas y procedimientos de la Comisión. Las deliberaciones servirán de base para modificar la versión del proyecto de resolución que se presentará a la consideración de la 18.^a CIET. La oradora explicó que las observaciones de la Comisión se incluirán en una versión revisada del proyecto de resolución que será preparada por un Comité de Redacción, e invitó a los miembros delegados a que se presenten como voluntarios para participar en el Comité de Redacción.
3. El representante del Secretario General, Sr. F. Aceman, describió el exhaustivo proceso de consulta realizado en los dos últimos años a nivel nacional y regional. Se presentaron, examinaron y aprobaron diferentes versiones del proyecto de resolución. La versión actual que examina la Comisión es una prueba directa de todos estos esfuerzos.

Preámbulo y comentarios generales

4. Es necesario ampliar el ámbito del preámbulo haciendo referencia no sólo a la Resolución de la 13.^a CIET sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, sino también a la Resolución relativa a las estadísticas sobre el tiempo de trabajo a ser adoptada en la presente CIET y al uso de la «frontera general de la producción» establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) como parte del marco de medición de las estadísticas del trabajo infantil.
5. Se destacó que, si bien la frontera de la producción del SCN se utiliza para calcular la producción económica en general, esta Resolución está especialmente orientada a medir actividades peligrosas para los niños en el sentido del párrafo 21 del proyecto de resolución incluido en el documento CIET/18/2008/III (en adelante todas las referencias a párrafos corresponden al proyecto de resolución en el documento CIET/18/2008/III). Se requiere un marco amplio que tenga en

consideración estas actividades. El uso de un marco restringido puede hacer que se subestime el trabajo infantil, sobre todo el de niñas que participan en servicios domésticos no remunerados. Se señaló que los párrafos 19 y 20 se refieren claramente a las actividades fuera de la frontera de la producción. Varios participantes respaldaron estas ideas. Otros delegados destacaron que la terminología de la nueva resolución debería coincidir con la de las resoluciones anteriores.

6. Para tener mayor claridad, la Comisión deliberó ampliamente sobre temas conceptuales y su relación con la medición del trabajo infantil. Algunos participantes pensaban que el marco para medir el trabajo infantil debería tener en cuenta tanto la frontera de la producción del SCN como la «frontera general de la producción» para que los países tengan la posibilidad de seleccionar entre varios marcos. Con este fin, el marco para medir el trabajo infantil se debería basar en actividades incluidas en la frontera general de la producción, que abarca i) actividades dentro de la frontera de la producción del SCN y ii) otras actividades productivas.
7. Se sugirió asimismo que se ajusten los indicadores del trabajo infantil para incluir los relacionados a otras actividades productivas tales como los servicios domésticos no remunerados.
8. Se propuso que se haga una referencia específica al artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño en el proyecto de resolución y que la resolución debería tener por objeto alentar a los países a ratificar los Convenios núms. 138 y 182.
9. Los delegados señalaron algunos problemas que se plantean en la traducción de la terminología sobre el trabajo infantil, del inglés al español y al francés, y destacaron la necesidad de resolver esos problemas antes de presentar el proyecto de resolución a la consideración de la 18.^a CIET. Para evitar confusiones de terminología en la traducción de «*child labour*» y «*working children*», del inglés al español y al francés, se propuso utilizar el término «niños en actividades productivas» para sustituir el término de «*working children*».

Objetivos y ámbito

10. Varios miembros de la Comisión señalaron que es necesario cambiar el párrafo 1 porque su importancia sólo se puede verificar objetivamente a través de la medición.
11. Se propuso asimismo que se debería volver a redactar el párrafo 3 para que diga que el objetivo de las estadísticas es captar el trabajo infantil. Otros delegados estimaron que las oficinas estadísticas nacionales deberían alentar el acopio de información sobre las peores formas de trabajo infantil distintas del trabajo peligroso.
12. Se deliberó sobre las variables que se deberían mencionar en el párrafo 4 (tiempo ocupado, condiciones de trabajo, etc.).

Conceptos y definiciones

13. Con respecto al párrafo 5, se convino cambiar las «necesidades de cada país» por «necesidades nacionales» y suprimir «a los efectos de la medición estadística» (párrafo 5). Se consideró también que era necesario desplazar la definición del trabajo infantil (actualmente está en los párrafos 17 a 20) más cerca del inicio de esta sección. Se examinó el uso de 5 años de edad como el umbral mínimo para recopilar datos y se convino en mantener este umbral. Se propuso también que se reorganicen los párrafos 23 a 31 (en particular los párrafos 26 a 28) para que tengan una secuencia más lógica de los trabajos peligrosos que realizan los niños.
14. Siguiendo la presentación de la Presidenta, la Comisión estuvo de acuerdo en hacer las siguientes enmiendas al proyecto de resolución: suprimir la frase «al menos una hora» en el párrafo 22; y sustituir «accidentes» por «lesiones» en el párrafo 23.
15. Se propuso que como el párrafo 21 ya se refiere al «trabajo peligroso», el párrafo 33 se debería referir únicamente a las «peores formas de trabajo infantil distintas del trabajo peligroso», y que era necesario hacer una distinción más clara entre ambos para presentarla de conformidad con el anexo 2 más al inicio del documento.
16. Se expresó preocupación por la traducción al árabe del párrafo 34, y se propuso sustituir el término «enfoques» por el término «métodos». Algunos estimaron necesario incluir asimismo las cuestiones de la producción y el comercio de drogas. También se propuso un cambio en la traducción al español de este párrafo y del párrafo 36.

-
17. Algunos participantes señalaron que los párrafos 35-37 hacían referencia al trabajo infantil en lugar de a «otras formas de trabajo infantil», como se indicaba en el título. Propusieron que se reestructuraran estos párrafos de conformidad con los párrafos revisados 11-13, teniendo en cuenta actividades como la mendicidad y la participación de los niños en conflictos armados.
 18. En lo que respecta al trabajo ligero, se observó un conflicto entre la necesidad de tomar en consideración las diferencias en la legislación nacional, y la necesidad de que los datos fueran comparables entre los países. La resolución de estas cuestiones se dejó en manos del Comité de Redacción.
 19. La Comisión examinó el grado en que la frontera general de la producción o la frontera de producción del SCN podrían proporcionar un marco apropiado para clasificar las tareas domésticas. También se señaló la dificultad que conllevaba distinguir entre servicios domésticos no remunerados peligrosos y no peligrosos en términos de medición.
 20. Se puso de relieve la necesidad de revisar los párrafos 40 y 16 en lo que respecta al trabajo ligero. Algunos delegados señalaron que el trabajo realizado por niños de edades comprendidas entre los 9 y los 11 años no se debería considerar como trabajo infantil si los niños realizaban actividades como ir a buscar leña o agua, que estaban incluidas dentro de la frontera de la producción del SCN.
 21. Se indicó la necesidad de que el título fuera más apropiado para que reflejara la meta subyacente en el párrafo 34 de identificar a los niños que corrían el riesgo de ser ocupados en el trabajo infantil. Algunos delegados gubernamentales señalaron que el concepto de «desempleo» era válido para los adultos, pero no para los niños, por lo que no debería presentarse a tal efecto. Otros indicaron que los niños «desocupados» también podrían caer en el riesgo de ser ocupados en el trabajo infantil. Se propuso sustituir la expresión «estimación» por la expresión «medición indirecta».
 22. Se señaló que el párrafo 46 era innecesario, y que las cuestiones relativas a la recopilación de datos aquí mencionadas se trasladaran a la sección pertinente de la resolución.

Recopilación de información

23. Los delegados señalaron que la conveniencia de diferentes métodos de recopilación de información podía variar de un país a otro, y que el párrafo 47 debía revisarse para reflejar este hecho, e incluir más información detallada sobre qué métodos son apropiados para qué situaciones. También se propuso suprimir la oración, «Los principales métodos de recopilación de estadísticas fiables sobre el trabajo infantil son las encuestas de hogares».
24. Se pidió que se aclarara la expresión «encuestas del trabajo infantil» mencionada en el párrafo 49, de lo que se encargó la Secretaría. Un delegado gubernamental propuso que la expresión «encuesta específica» contenida en el párrafo 51 fuera sustituida por la expresión «encuesta de línea de base».
25. Se propuso trasladar el texto sobre las consideraciones éticas a la parte posterior al examen de los métodos. Se pidió que se aclarara a quiénes se hacía referencia en los párrafos 54-55 al hablar de intimidad. La Secretaría aclaró la referencia y dijo que se hacía alusión a la intimidad de los encuestados. Los delegados examinaron las obligaciones de las oficinas nacionales de estadística con respecto a la confidencialidad de los datos obtenidos de registros administrativos.
26. Algunos delegados recomendaron que los métodos indirectos de recopilación de datos sobre el trabajo infantil, como los censos, los programas de transferencia y las inspecciones de trabajo, se mencionaran en los párrafos 56-58.

Elementos de la recopilación de datos

27. Se subrayó la importancia de llevar a cabo una recopilación periódica de datos (al menos anualmente).
28. Algunos delegados propusieron que, en el apartado x) del párrafo 60), la frase «el nivel de ingresos o gastos del hogar del niño» se sustituyera por la frase «las características demográficas y socioeconómicas».

Procesos mundiales de estimación

29. Los delegados examinaron la necesidad de revisar o suprimir los párrafos 65-70. Se acordó que el texto debería resumirse y que deberían suprimirse los detalles sobre la estimación y los procesos.

-
30. Se celebró un animado debate sobre la inclusión, supresión o abreviación del anexo 1, y la cuestión se remitió al Comité de Redacción. Con respecto al anexo 2, se propuso llevar a cabo revisiones del texto para reflejar las revisiones realizadas de la definición de trabajo infantil.

Otras medidas

31. Se señaló la necesidad de tomar otras medidas para aclarar los conceptos estadísticos y definiciones relativas a las peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso y a los umbrales para determinar las largas jornadas de trabajo dedicadas a actividades de producción que incluían servicios domésticos no remunerados.

Conclusión

32. La Comisión concluyó su examen del Informe III, revisando y enmendando el proyecto de resolución preparada por el Comité de Redacción en inglés, francés y español. El Presidente clausuró la sesión final, expresando su agradecimiento a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como a la Secretaría, por su apoyo, sus contribuciones y su flexibilidad. El proyecto de resolución enmendada contenía un documento cabal que se sometería a la Conferencia en su sesión plenaria.
33. El proyecto de resolución, en su forma enmendada en las tres lenguas por el Comité de Redacción para contemplar los acuerdos alcanzados, se someterá a la Conferencia para su examen y adopción.

Seminario sobre «Empleo y desempleo: Análisis y pertinencia de los conceptos básicos de las estadísticas»

- 107.** El 4 de diciembre, por la tarde, y el 5 de diciembre, por la mañana, se celebró un seminario sobre «Empleo y desempleo: reconsiderar la pertinencia y la base conceptual de las estadísticas» como evento paralelo a la Conferencia. Fue presidido por el Presidente de la Conferencia, el Sr. G. Bascand (Nueva Zelanda). Se presentaron documentos invitados del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), la Oficina de Estadísticas del Trabajo y el Empleo de Filipinas, la Oficina de Estadísticas del Trabajo de Estados Unidos, AFRISTAT y Eurostat. El Sr. O. Marchand (Francia) examinó los documentos para iniciar la discusión general. Tras la Conferencia, se difundirá un informe sobre el seminario por separado.

Apéndice I

Texto de las resoluciones adoptadas en la Conferencia

- Resolución I: Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo
- Resolución II: Resolución sobre las estadísticas de trabajo infantil
- Resolución III: Resolución concerniente al desarrollo de medidas de subutilización de la mano de obra
- Resolución IV: Resolución sobre la labor futura en materia de la medición del trabajo decente
- Resolución V: Resolución relacionada a la enmienda del párrafo 5 de la Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1982)
- Resolución VI: Resolución sobre la organización, frecuencia y duración de la CIET

Resolución I

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 aquéllas 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 todos y todas, 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 46-48 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 en la actividad productiva de todas las personas de 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, con estadísticas sobre el número de horas que las personas trabajan efectivamente y con las 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 las horas habitualmente trabajadas, de la forma en que estas horas se organizan en los distintos períodos y del número de horas de ausencia con respecto a las horas de trabajo previstas en la legislación nacional.
 - 3) Elaborar indicadores útiles para las negociaciones laborales y en los análisis económicos y sociales (sobre temas como la productividad de la mano de obra, las tasas de salario por tiempo, el promedio de ganancias por hora, el costo laboral medio por unidad de tiempo, las tasas de lesiones y enfermedades profesionales o las estimaciones del subempleo por insuficiencia de horas), utilizando estadísticas de las horas efectivamente trabajadas en un

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

- 4) 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 el ordenamiento de estas horas para todos los miembros de las familias y 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 el ordenamiento 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 también utilizado para el análisis del mercado laboral, de la productividad y otros análisis económicos y sociales.
 - 2) El tiempo de trabajo se puede también referir a las 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», necesaria para la producción de cuentas satélites y para tener una mayor comprensión y un enfoque más amplio de las políticas económicas, sociales y del mercado laboral.
6. El tiempo de trabajo se mide con respecto a un trabajo, 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. La utilización del trabajo como unidad básica de observación del tiempo de trabajo es compatible con las clasificaciones internacionales de las ocupaciones (CIUO) y de la situación en el empleo (CISE) y con los principios de clasificación según sectores industriales de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU). 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 la unidad de medida de «horas» para facilitar la referencia.
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 actividades productivas de una persona en un trabajo: 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*, denominación dada a las horas de trabajo que suelen regir en un contexto colectivo, con arreglo a la legislación; las *horas contractuales*, que las personas han de trabajar en virtud de una relación contractual y que se distinguen de las horas normales; las *horas habitualmente trabajadas*, de uso más corriente para los trabajos durante períodos de observación largos; las *horas extraordinarias*, que se trabajan fuera de las horas previstas en los contratos o normas; y las *horas de ausencia*, cuando las personas ocupadas se espera que 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, 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 de trabajo directas» el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones de un trabajo. Estas horas de trabajo pueden efectuarse en cualquier lugar (por ejemplo, una zona económica, un establecimiento, la calle o el domicilio), durante horas extraordinarias, y durante períodos que en principio no se dedican al trabajo (tales como durante pausas para la comida o tiempo de trayecto).
 - (b) «Las horas de trabajo conexas» incluyen el tiempo dedicado a mantener, facilitar o intensificar las actividades productivas; estas horas de trabajo deberían abarcar actividades como las siguientes:
 - i) limpiar, mantener, reparar, preparar, diseñar o gestionar instrumentos, procesos, procedimientos o el lugar de trabajo mismo; 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 origen;
 - 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 domicilio). 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. En 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, 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 formación o capacitación requerida para desempeñarse en el trabajo o para 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 de trabajo directas y horas de trabajo 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 siguen disponibles para trabajar. Estos períodos de intervalo 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 domicilio cuando en dicho trayecto no se realizan actividades productivas para el trabajo; en el caso de un empleo asalariado, incluso si dicho tiempo 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, incluso cuando dichas actividades son autorizadas, remuneradas o impartidas por el empleador;
 - d) Las interrupciones más prolongadas, distintas de los períodos de descanso breves, durante las cuales no se lleva a cabo actividad productiva alguna (como las pausas para la comida, o los períodos normales de descanso durante viajes largos); en el caso de un empleo asalariado, 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, el tiempo de trabajo relacionado con esta actividad, tiempos muertos transcurridos entre dichas horas y los períodos de descanso breves.
- a) Se entiende por «horas de trabajo directas» el tiempo dedicado al desempeño de las tareas y obligaciones del trabajo. Ejemplos de estas tareas incluyen 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 gerencia del hogar.
 - b) «Las horas de trabajo conexas» es el tiempo dedicado a mantener, facilitar o intensificar la actividad productiva; estas horas de trabajo deberían abarcar actividades como desplazarse para recoger a personas a cargo, esperar a personas a cargo, o formación requerida por el trabajo.
 - c) Los «tiempos muertos» son menos pertinentes para un trabajo fuera de la frontera del SCN, ya que la sustitución de una tarea doméstica por otra puede ser más inmediata.
 - 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 no trabajado en actividades tales como obligaciones cívicas o actividades educativas no consideradas en 11(4)(b).

Horas pagadas

12. 1) Las horas pagadas se aplican a un trabajo asalariado y a un trabajo independiente (o no asalariado) que se remunera sobre la base de unidades de tiempo.
 - 2) Para 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) Para un trabajo independiente o no asalariado (formal o informal) que se remunera sobre la base de 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

13. 1) Las *horas normales* son las horas fijadas en la legislación, en convenios colectivos o en laudos arbitrales, que se han de efectuar en un trabajo asalariado especificado 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 se practican en todos los trabajos comprendidos en una rama de actividad económica u ocupación dadas (tales como para los conductores de vehículos de transporte en aras de la seguridad pública).
 - 2) Las horas normales pueden variar entre trabajos para distintos grupos de empleo asalariado, por ocupación o rama de actividad económica en función de su fuente normativa que los rijan.
 - 3) Las horas normales en un trabajo independiente (o no asalariado) se pueden comparar con las horas normales en un trabajo asalariado en una misma ocupación o rama de actividad económica.
 - 4) En los Estados donde el concepto de horas normales se utiliza de forma generalizada, éstas pueden servir de referencia para la definición del tiempo completo y el tiempo parcial.

Horas contractuales

14. 1) Las *horas contractuales* designan el tiempo que las personas en un trabajo asalariado han de trabajar conforme a lo previsto en un contrato de trabajo asalariado o para el suministro de servicios en un trabajo independiente (o 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 de trabajo normales más frecuente o fijarse en concordancia con éste; y pueden ser superiores a las horas normales, donde algunas de estas horas 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 medición de referencia corto utilizado. 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 provee una forma de obtener las horas regulares 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 como horas extraordinarias de trabajo en un contrato 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 donde las horas contractuales no existen.
- 2) De las horas extraordinarias de trabajo **quedan excluidas** las horas que se trabajan efectivamente en exceso de las horas contractuales como consecuencia de los períodos de rotación previstos en los sistemas de organización del trabajo (como el horario flexible o el trabajo por turnos), tanto en períodos de referencia cortos como en períodos de referencia largos.
- 3) Las horas extraordinarias de trabajo 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 especies y/o en alguna forma de compensación en tiempo libre.
- 4) Pudiera 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) Pudiera también ser útil distinguir las horas extraordinarias de las horas efectivamente trabajadas en exceso sobre las horas contractuales según lo previsto en los distintos ordenamientos del tiempo de trabajo;

Horas de ausencia

- 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) Las horas de ausencia excluyen las horas que no han sido efectivamente trabajadas en conformidad con el ordenamiento del tiempo de 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 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 en exceso de las horas habitualmente trabajadas;
 - c) Las horas de ausencia en los trabajos asalariados y las horas de ausencia en los trabajos independientes.
- 5) También puede ser útil distinguir las horas de ausencia de las horas contractuales que no han sido efectivamente trabajadas según lo previsto en los distintos ordenamientos del tiempo de 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, 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 relativas a la organización (duración y planificación cronológica) y la programación (estabilidad o flexibilidad) de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja 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 comunidades agrícolas.
- a) La *organización* se refiere a la duración y a la planificación cronológica del tiempo de trabajo en el marco de un trabajo:

-
- i) la *duración*, que puede ser mayor o menor con respecto a una norma basada en las circunstancias nacionales, y que se expresa, por ejemplo, en la mayor o menor duración de los horarios diarios o semanales, o en el mayor o menor número de días de trabajo por semana con respecto a un período de referencia corto, o de semanas (una parte del año de trabajo) con respecto a un período de referencia largo;
 - ii) la *planificación cronológica* puede enmarcarse dentro o fuera de las horas de trabajo o días de trabajo esenciales (en el último caso, durante la noche o en los fines de semana).
- b) La *programación* 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 explícitos o implícitos de trabajo.
- 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) Un trabajo independiente (o no asalariado) o doméstico o voluntario puede practicar un ordenamiento formal del tiempo de trabajo basado 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, las cuales quizás se conocen según denominaciones diferentes, el Anexo de la presente resolución 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 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, 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 las estadísticas recopiladas 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 recolección de datos acerca del tiempo de trabajo para un período de referencia sea mayor a un día, las definiciones de las horas extraordinarias de trabajo y de las horas de ausencias 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 basadas en los hogares

20. 1) Las encuestas de 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) Para todas las personas que trabajan y todos los trabajos, inclusive en el empleo informal y en los servicios en los hogares y el trabajo voluntario;
 - c) Para 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) Para personas individualmente, y para la economía en su conjunto.
- 2) Las encuestas de hogares son menos adecuadas para obtener información:
 - a) Sobre que se basan en fuentes administrativas o reglamentarias;
 - b) Que cubran todos los trabajos en un Estado (concepto doméstico de la producción, 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) Primero, 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 para 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) Para mejorar la medición de las horas efectivamente trabajadas para ciertos trabajos y grupos de personas, 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) Para determinar las horas habitualmente trabajadas, si no se obtienen a través de una pregunta directa, 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 especializan 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 hogares.
- 1) Las encuestas sobre el uso del tiempo permiten producir estadísticas de buena calidad sobre las horas efectivamente trabajadas, las horas de ausencia y la duración y planificación cronológica del ordenamiento del tiempo de trabajo. En estas encuestas se recolectan con especial eficacia las horas efectivamente trabajadas en el empleo independiente que se consideran irregulares o atípicas o que se efectúan al mismo tiempo que el trabajo doméstico en el propio domicilio. Enfrentan 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 para medir cada concepto, para cada día del período de referencia y para 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 practicadas 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 sus altos costos, 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, como un año.

Encuestas basadas en los establecimientos

22. 1) Las encuestas basadas en 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 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) Para la totalidad o un subconjunto del empleo asalariado en un establecimiento, o todos los establecimientos o un subconjunto de los establecimientos;
 - c) Para un período de referencia, tal como una semana, mes, año o período de pago.
 - d) Para los trabajos considerados individualmente, para promedios de grupos de trabajos o para un establecimiento en su conjunto;
- 2) Las encuestas basadas en 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 ordenación formal del tiempo de trabajo
- 3) Para reducir los errores derivados de diferencias a nivel de los sistemas de remuneración y los sistemas administrativos entre establecimientos, se recomienda incluir en el cuestionario preguntas destinadas a obtener información sobre:
 - a) Las prácticas en materia de remuneración de algunas actividades específicas relacionadas con el trabajo, como las interrupciones para el almuerzo, el tiempo de trayecto, el tiempo de preparación (incluido el tiempo para cambiarse de ropa), las pausas breves, los períodos de ausencia del trabajo y las horas extraordinarias;
 - b) Los empleos independientes cubiertos.
- 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. La información debería recopilarse con respecto a los componentes de las horas extraordinarias no contractuales pagadas, las horas de ausencia no pagadas y las horas contractuales, lo que permitirá que quienes producen las estadísticas efectúen verificaciones de calidad o calculen las horas pagadas o las horas efectivamente trabajadas, cuando los establecimientos no las faciliten directamente.
- 6) Si las horas contractuales o las horas pagadas no se recopilan, 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) Para los trabajos y las personas cubiertos;
 - c) Para 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 del ingreso o los registros de la tributación sobre la renta del empleo asalariado y del empleo independiente, junto con otras informaciones.

- 3) Los datos procedentes de registros administrativos suelen ser útiles para verificar y corregir o ajustar los datos procedentes de encuestas basadas en los establecimientos o en los hogares, a fin de obtener estimaciones de las horas efectivamente trabajadas y de las horas de ausencia por motivos como la enfermedad, la maternidad, las lesiones profesionales y las huelgas y cierres patronales.
- 4) Los registros que recogen información sobre los trabajos ocupados 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, y 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. 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 a los mismos trabajos y utilizar el mismo período de referencia que la medición de la producción, *normalmente definido 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 por las características de los trabajos, los establecimientos y las personas.
25. 1) Las encuestas de hogares continuas 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 el trabajo 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 realizados por personas que residen en el Estado.

-
26. 1) La compilación del total de horas efectivamente trabajadas a partir de las encuestas basadas en los establecimientos comenzará por lo general con las horas pagadas, las horas contractuales o las horas habitualmente trabajadas, que deben transformarse en horas efectivamente trabajadas. Los cálculos dependerán de los elementos de datos disponibles:
- a) El total de horas efectivamente trabajadas es igual a las horas pagadas más las horas extraordinarias no pagadas menos las horas de ausencia pagadas;
 - b) El total de horas efectivamente trabajadas es igual a las horas contractuales más las horas extraordinarias no contractuales menos las horas de ausencia.
- 2) Debe procurarse abarcar el período de referencia largo y la población total, mediante observaciones repetidas o continuas o 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 son el resultado del cociente del 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 deben ser coherentes de ser posible. El denominador puede ser:
- a) El número promedio de personas ocupadas (estén o no trabajando) por semana durante el año.
 - b) El promedio de los trabajos durante el año que corresponden al total de horas efectivamente trabajadas;
 - c) El tamaño promedio de la población durante el año.

Tabulación y análisis de los datos

28. 1) Las estadísticas sobre el tiempo de trabajo pueden tabularse para servir un número distinto de objetivos descriptivos y analíticos, y 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, así como a *b)* el número promedio de horas por trabajo, persona o unidad económica, durante el período de referencia. Los intervalos de horas deberían permitir presentación 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 ocupadas que practican los distintos niveles de horas.
- 4) Las estadísticas sobre las horas extraordinarias pueden referirse a:
- a) El número de trabajos, de personas o de unidades económicas que efectúan 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 periodo de referencia, por tipo de ausencia;
 - b) La duración promedio de las ausencias del trabajo 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 que practican un ordenamiento formal del tiempo de trabajo, por tipo de ordenamiento; y
 - b) El número de trabajos, de personas o de unidades económicas que practican los diversos tipos de duración, planificación cronológica 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 «trabajando» durante uno o más períodos de referencia durante el año;
 - b) Por persona ocupada durante uno o más períodos de referencia durante el año;
 - c) Por trabajo durante uno o más períodos de referencia durante 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, determinados grupos de edad y niveles de educación. En las tabulaciones y análisis se pueden incluir otras características demográficas, sociales y económicas significativas que revisten importancia para los usuarios, además de las clasificaciones cruzadas apropiadas, como, por ejemplo, por grupos ocupacionales, sectores institucionales, ramas de actividad económica, 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, incluyendo para su consideración en las políticas públicas, es fundamental que, además de su desglose por sexo, el tiempo de trabajo se clasifique según variables como el estado civil, la presencia de personas a cargo o de acompañantes (niños pequeños, ancianos y otras personas que requieren cuidados) y el tiempo de trabajo de otros miembros del hogar o de todos ellos.
- 4) Las estadísticas del tiempo de trabajo de una persona es 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. Para 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, de las horas habitualmente trabajadas).
31. En vista de analizar los cambios cronológicos y entre Estados en 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 deben compilarse y quedar a disposición de todos los usuarios, y deben producirse respetando la necesidad de guardar la confidencialidad de las personas y de los establecimientos, y el requisito de una documentación adecuada. En la medida de lo posible, los ficheros públicos (fichas anónimas y confidenciales de micro-datos) 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 estadísticas del tiempo de trabajo, los Estados deberían esforzarse en divulgar, como mínimo (dentro de la frontera de producción del SCN):
- a) El total de horas efectivamente trabajadas en un año; y

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

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 para los trabajos *dentro y fuera de la frontera de producción del SCN*, la OIT debería examinar, en el transcurso de una década, la capacidad nacional de implementar el alcance de esta resolución y evaluar las implicaciones de los resultados en el trabajo futuro en esta área.

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 cronológica y la programación (estabilidad o flexibilidad de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja en todos los 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 ser útiles como un instrumento a efectos de consulta, en particular para establecer comparaciones a nivel internacional.

Organización (duración y variación)

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 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, sea a nivel individual o 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 (incluyendo ordenamientos transicionales), cada una de las cuales trabaja a tiempo parcial, tal vez con arreglo a mecanismos distintos, de manera continua y regular.
- 5) Los sistemas de *horarios mínimos y máximos* se distinguen por que el número de horas efectivamente trabajadas y pagadas es variable, en función de las necesidades de la producción o de la prestación de servicios, pero con la garantía de que en cada período de referencia se trabajarán un número mínimo y un número máximo de horas.
- 6) Los sistemas de *trabajo a tiempo parcial* se caracterizan por una reducción voluntaria o involuntaria de horas o en un trabajo que reduce 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 establecida de distintas horas de inicio y de finalización de las jornadas de trabajo en torno al cumplimiento de horas de trabajo básicas obligatorias, y se aplican a título individual o por grupo en el empleo asalariado, incluyendo 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 total, por ejemplo, para acogerse a la jubilación anticipada.
- 10) El sistema de *cuenta corriente del tiempo de trabajo* permite acumular las horas trabajadas en exceso, las cuales serán compensadas en un período posterior con el disfrute de licencias prolongadas o podrán utilizarse para reducir la duración total de la vida laboral.
- 11) *Combinación de períodos de trabajo y descanso prolongados*, caracterizados por un número de semanas en un lugar de trabajo especial (en áreas remotas, en barcos, plataformas petrolíferas en el mar, etc.) y un número de 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 (período de pago o 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 la 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 turnos matinales, vespertinos, nocturnos o de fin de semana.

Los turnos pueden ser regulares, alternarse según distintas fórmulas repartidas en el curso de la semana o la quincena (lo que comprende algunos días libres).

- 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, caracterizada por la capacidad de escoger, controlar o influenciar los períodos de ausencia y vacaciones y el grado al cual esta programación se acepta, impone o escoge, la previsibilidad de los períodos (que resultan de un aviso previo, discusiones o consenso entre las partes) y la duración del período al cual se refiere.

Resolución II

Resolución sobre las estadísticas del trabajo infantil

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad del 24 de noviembre al 5 de diciembre de 2008,

Tomando nota de los debates celebrados en la decimosexta y decimoséptima Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo sobre las estadísticas del trabajo infantil,

Tomando en consideración las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), de la OIT, así como las Recomendaciones respectivas que los complementan (núms. 146 y 190), que son relevantes para los esfuerzos encaminados a recopilar estadísticas sobre el trabajo infantil y que de ningún modo se verían afectadas por la presente resolución,

Teniendo presente la pertinencia de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, de 1989, en lo que respecta a la definición de «niño» y de «derechos del niño»; y en particular el artículo 32 referente a la protección de los niños de la explotación económica,

Observando que no todos los niños que trabajan pueden considerarse como niños en trabajo infantil por abolir,

Teniendo en cuenta las partes pertinentes de la Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1982),

Teniendo en cuenta la Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo adoptada por la decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2008), particularmente la utilización de la frontera general de producción definida por el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas como marco de medición del tiempo de trabajo,

Considerando que las estadísticas del trabajo infantil son particularmente necesarias en los países en los que un número considerable de niños están trabajando en contravención a las normas internacionales del trabajo reconocidas y a la legislación nacional que protege los intereses y el bienestar del niño,

Tomando nota de la labor realizada por la Oficina Internacional del Trabajo para promover la elaboración de estadísticas del trabajo infantil,

Reconociendo la utilidad del establecimiento de normas internacionales de estadística para identificar y clasificar a los niños ocupados, así como para facilitar la comparabilidad de los datos sobre el trabajo infantil entre distintos períodos, entre países y entre regiones,

Reconociendo la necesidad de establecer directrices técnicas para que los países lleven a cabo la medición estadística de las actividades laborales de los niños,

Adopta, con fecha 5 de diciembre de 2008, la siguiente resolución:

Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente resolución tiene por objeto establecer normas para la recopilación, la compilación y el análisis de estadísticas nacionales del trabajo infantil, que sirvan de orientación para los países a la hora de actualizar su sistema estadístico en este ámbito, o de establecer uno nuevo. Las normas también deberían contribuir a facilitar la comparabilidad internacional de las estadísticas del trabajo infantil, reduciendo al mínimo las diferencias metodológicas entre los países.
2. Dependiendo de las circunstancias nacionales, los países deberían dotarse de un sistema adecuado de estadísticas del trabajo infantil como parte integral de sus programas de estadísticas.
3. El objetivo principal de las estadísticas de trabajo infantil es proporcionar datos fiables, exhaustivos y oportunos que sirvan de base para determinar las prioridades de la acción nacional dirigidas a la

eliminación del trabajo infantil, y en particular de sus peores formas. La información estadística sobre el trabajo infantil, también debería servir de base para aumentar la conciencia pública sobre el problema y para apoyar el desarrollo de marcos normativos, políticas y programas sobre el trabajo infantil.

4. Para alcanzar los objetivos anteriormente mencionados, las estadísticas del trabajo infantil deberían abarcar, en principio, todas las actividades productivas en las cuales participan los niños, distinguiendo entre las actividades permitidas y aquellas que forman parte de las diferentes categorías de trabajo infantil. En la mayor medida posible, las estadísticas del trabajo infantil deberían elaborarse en consonancia con otras estadísticas, tanto sociales como económicas.

Conceptos y definiciones

5. Los conceptos y definiciones nacionales de trabajo infantil que se utilicen a los efectos de la medición estadística deberían tener en cuenta las necesidades y circunstancias de cada país. La legislación nacional, cuando se disponga de ella, y las orientaciones proporcionadas por las normas internacionales del trabajo, las normas estadísticas internacionales u otros instrumentos internacionales deberían ser utilizados como punto de partida para la elaboración de conceptos y definiciones estadísticas del trabajo infantil. Este enfoque permitiría que los conceptos y definiciones estadísticas resultantes estuvieran lo más cerca posible de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo, y mantuvieran la máxima coherencia posible con ellas.
6. Las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo infantil prevén excepciones a las prohibiciones generales y contienen cláusulas de flexibilidad para su aplicación por los países. En consecuencia, no puede haber una definición jurídica uniforme de trabajo infantil que sea universalmente aplicable. Dado que se exhorta a las oficinas nacionales de estadística a que ajusten al máximo los conceptos y definiciones estadísticas relacionados con el trabajo infantil a las leyes y reglamentos nacionales vigentes, convendría que los datos recopilados fueran lo suficientemente completos y detallados para facilitar su comparabilidad internacional sobre la base de los conceptos y definiciones contenidos en la presente resolución.
7. El marco de referencia estadístico para la medición del trabajo infantil se estructura alrededor de dos elementos principales, a saber: i) *la edad* del niño, y ii) las *actividades productivas* realizadas por el niño, incluyendo la naturaleza y condiciones en que se realizan, y la *duración* de la participación del niño en dichas actividades. A efectos estadísticos, cada uno de estos elementos debería definirse en sentido amplio, de manera que el marco de referencia pueda usarse para medir distintos subconjuntos con diversos fines.

Edad del niño

8. De acuerdo con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), de la OIT, y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, debe entenderse por niño a toda persona menor de 18 años de edad.
9. La población meta para medir el trabajo infantil a los efectos de la presente resolución abarca a todas las personas comprendidas en el grupo de edades de 5 a 17 años, en el que la edad se mide en función del número de años cumplidos en el último cumpleaños.
10. No obstante, las oficinas nacionales de estadística, en consulta con las oficinas gubernamentales responsables de la educación, la protección y el bienestar de los niños y adolescentes, pueden establecer un umbral mínimo de edad inferior a los cinco años si lo consideran útil a la luz de las circunstancias imperantes en el país. Dicho umbral mínimo no debería nunca ser más elevado que la edad oficial de inicio de la escolarización obligatoria.

Niños en actividades productivas

11. El concepto más amplio en lo relativo a la medición del trabajo infantil es el de *niños en actividades productivas*, es decir, niños que participan en cualquier actividad comprendida dentro de la frontera general de la producción establecida por el Sistema de Cuentas Nacionales (en adelante, en la presente resolución, «frontera general de la producción»). Esto incluye a los *niños ocupados en la producción económica* y a los *niños que realizan otras actividades productivas*.

-
12. Los *niños ocupados en la producción económica* son aquellos que realizan cualquier actividad dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) durante al menos una hora en el transcurso del período de referencia. Este grupo incluye a:
 - a) los niños que se encuentran en *trabajo infantil* dentro de la frontera de producción del SCN (que se describe a continuación, en los párrafos 15, a) y 15, b);
 - b) los niños de 12 a 14 años de edad que realizan *trabajo ligero permitido* (el cual se describe en los párrafos 33 a 35 *infra*); y
 - c) los adolescentes en el grupo de edades de 15 a 17 años que realizan formas de trabajo no señaladas como peores formas de trabajo infantil.
 13. Los *niños en otras actividades productivas* incluyen aquellos que realizan *servicios domésticos no remunerados, es decir, la producción de servicios domésticos y personales por un miembro del hogar* para el consumo en el propio hogar, comúnmente denominadas también «labores domésticas». En contraposición, la prestación de servicios domésticos en hogares de terceros, de forma remunerada o no, se encuentra incluida dentro de la frontera de la producción del SCN.

Trabajo infantil

14. El término *trabajo infantil* se refiere a la participación de niños en formas de trabajo prohibidas y, a nivel más general, en tipos de trabajo que es preciso eliminar por ser social y moralmente indeseables, a partir de las orientaciones de la legislación nacional, del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), así como las Recomendaciones respectivas que los complementan (núms. 146 y 190). El trabajo infantil puede ser medido en términos de la participación de los niños en actividades productivas tomando como referencia la frontera general de producción o la frontera de la producción del SCN. El marco de referencia para la medición deberá ser claramente especificado.
15. Con fines de medición estadísticos, dentro de los niños en *trabajo infantil* se incluye a todas las personas de 5 a 17 años de edad que, durante un período de referencia determinado, participan en una o más de las actividades siguientes:
 - a) *peores formas de trabajo infantil*, según se describe en los párrafos 17 a 30;
 - b) *empleo por debajo de la edad mínima*, según se describe en los párrafos 32 y 33, y
 - c) *servicios domésticos no remunerados peligrosos* (descritos en los párrafos 36 y 37), aplicable cuando se utilice la frontera general de la producción como marco de medición.

El anexo presenta un esquema del proceso de identificación estadístico del trabajo infantil.

16. Cuando se mide el trabajo infantil sobre la base de la frontera general de producción, puede considerarse que un niño se encuentra en trabajo infantil cuando el número total de horas trabajadas en su empleo y en servicios domésticos no remunerados exceden los umbrales que podrían fijarse para fines estadísticos a nivel nacional. A fin de facilitar la comparación de los datos sobre el trabajo infantil entre países, cuando se aplique la frontera general de la producción a los efectos de medir el trabajo infantil se deberían presentar igualmente las estimaciones de trabajo infantil a partir de la frontera de producción del SCN.

Peores formas de trabajo infantil

17. Según el artículo 3 del Convenio núm. 182 de la OIT, las peores formas de trabajo infantil abarcan:
 - a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
 - b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
 - c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y

-
- d)* el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
18. Basados en las circunstancias nacionales, los países también podrían desear recopilar información sobre actividades realizadas por los niños fuera de la frontera general de producción, como la mendicidad y el hurto, y que podrían ser consideradas dentro del contexto de las peores formas de trabajo infantil.

Peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso

19. Las actividades previstas en los apartados *a)* a *c)* del párrafo 17 se denominan «peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso» y a menudo se les llama también «formas incuestionablemente peores de trabajo infantil». Para estas formas de trabajo infantil no se han desarrollado enteramente conceptos y definiciones estadísticas uniformizadas. Los métodos estadísticos de medición se encuentran en etapa experimental.

Trabajo peligroso realizado por niños

20. Las actividades a que se refiere el apartado *d)* del párrafo 17 se denominan «trabajo peligroso». De acuerdo con la Recomendación núm. 190 de la OIT, se deben tomar en consideración los siguientes criterios a la hora de determinar en el plano nacional qué condiciones de trabajo son peligrosas para los niños:
- a)* los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
 - b)* los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
 - c)* los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
 - d)* los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
 - e)* los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.
21. A los efectos de la presente resolución, el trabajo peligroso realizado por niños se define estadísticamente en términos de la participación de los niños en tareas y funciones de carácter peligroso [señaladas como industrias y ocupaciones peligrosas] según se describe en los apartados *a)-d)* del párrafo 20, o como trabajos realizados en condiciones peligrosas, por ejemplo, la ocupación durante horarios prolongados en tareas y funciones que pueden o no ser en sí mismas de carácter peligroso para los niños [condiciones de trabajo peligrosas] según se describe en el apartado *e)* del párrafo 20.
22. Los criterios indicados en el párrafo 20 *supra* pueden usarse como base en la elaboración de variables estadísticas que permitan medir las condiciones de trabajo peligrosas de los niños. Cada criterio proporciona información para orientar el proceso de formulación de preguntas y categorías de respuestas que se utilizarán en las encuestas sobre el trabajo infantil.
23. Para identificar el trabajo peligroso realizado por los niños y descrito en los apartados *a)-d)* del párrafo 20, se pueden utilizar algunas preguntas sobre industrias y ocupaciones incluidas en las encuestas actuales, y sus clasificaciones respectivas descritas en los párrafos 25 a 27 *infra*; para captar otros trabajos peligrosos se deberán diseñar nuevas preguntas.
24. Dentro de las condiciones de trabajo consideradas como peligrosas descritas en el apartado *e)* del párrafo 20, los horarios de trabajo prolongados o nocturnos son condiciones sujetas a la medición objetiva, mientras que otras condiciones pueden ser medidas de forma aproximada a través de la inclusión de preguntas relevantes dentro de las encuestas de trabajo infantil. El trabajo peligroso en términos de horarios de trabajo prolongados o nocturnos puede definirse con fines estadísticos en la forma que se describe a continuación, en los párrafos 28 a 30.

Ocupaciones e industrias señaladas como peligrosas para los niños

25. Una ocupación se designará como peligrosa para los niños sobre la base de las leyes o reglamentos nacionales, cuando existan. Además de la lista de ocupaciones prohibidas por la legislación, las ocupaciones señaladas como peligrosas para los niños se determinarán en función de las recomendaciones de los órganos consultivos competentes, o del análisis minucioso de la peligrosidad de las ocupaciones, por ejemplo, mediante el examen de la tasa de lesiones y enfermedades profesionales de los trabajadores menores de 18 años de edad o de encuestas especialmente diseñadas para conocer la peligrosidad de las ocupaciones de los niños.
26. Las ocupaciones señaladas como peligrosas para los niños deberían definirse de manera consistente con la clasificación nacional uniforme de ocupaciones, cuando ésta exista, y en la medida de lo posible de acuerdo con la versión más reciente de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Para facilitar la detección de los niños que participan en ocupaciones señaladas como peligrosas para ellos, los datos sobre las ocupaciones deberían codificarse en el nivel más detallado posible de la clasificación nacional de ocupaciones que permitan dichos datos.
27. Algunas formas de trabajo peligroso para los niños pueden medirse en función de las industrias señaladas como peligrosas para ellos en los países que han prohibido la ocupación de niños en industrias peligrosas específicas, como la construcción, la minería y las canteras. Se deberían realizar esfuerzos por reunir tanta información como sea posible sobre las tareas que los niños realizan efectivamente, para determinar si el trabajo es o no peligroso.

Horarios de trabajo prolongados o nocturnos

28. Se considera que un niño trabaja en un *horario prolongado* si el número de horas efectivamente trabajadas en todos los empleos durante el período de referencia supera un umbral determinado. Dicho umbral puede determinarse en función del número máximo de horas de trabajo fijado en leyes o reglamentos nacionales para los niños que han alcanzado la edad mínima para trabajar. Cuando no existe un límite específico para los niños, el umbral puede decidirse teniendo en cuenta la reglamentación aplicable al horario de trabajo normal de los trabajadores adultos. Las horas efectivamente trabajadas deberían definirse de conformidad con las normas internacionales más recientes en la materia.
29. El *horario de trabajo prolongado* puede definirse también en función del número de horas habitualmente trabajadas por semana. El uso de este concepto incluiría dentro del trabajo infantil a todos los niños que habitualmente trabajan en horarios prolongados, pero que durante el período de referencia estuvieron temporalmente ausentes del trabajo por motivo de enfermedad, vacaciones o que por otras causas, trabajaron menos horas que de costumbre.
30. Se considera que un *niño trabaja en horario nocturno* si su actividad laboral incluye horas de trabajo definidas como de trabajo nocturno prohibido para los niños en virtud de la legislación nacional, cuando ésta existe. En el caso de los niños, debería considerarse parte de su horario de trabajo el tiempo de trayecto que necesitan para desplazarse entre el lugar de trabajo y el domicilio. Se pueden formular otras definiciones estadísticas del trabajo nocturno de los niños sobre la base de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), de la OIT, en particular los apartados *a)* y *b)* del artículo 1. En los casos en que no existe una prohibición legal del trabajo nocturno de los niños, se puede recurrir a la legislación nacional y a los convenios colectivos vigentes sobre el trabajo nocturno de los trabajadores adultos, en su caso, como base para determinar el trabajo nocturno de los niños.

Excepciones para niños de 16 a 17 años

31. De acuerdo con el párrafo 3 del artículo 3 del Convenio núm. 138 de la OIT, los países podrán autorizar excepcionalmente el empleo o el trabajo en actividades que pueden señalarse como peligrosas, a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Empleo por debajo de la edad mínima

32. El empleo por debajo de la edad mínima incluye todo tipo de trabajo realizado por un niño que esté *por debajo de la edad mínima* especificada para el tipo de trabajo realizado. El artículo 2 del

Convenio núm. 138 de la OIT establece que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a 15 años. Los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años. Los niños en el grupo de edades de 15 (o la edad mínima para trabajar establecida en el país, si ésta es diferente) a 17 años podrán en principio trabajar, salvo que se trate de algún «tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores» (Convenio núm. 138, artículo 3, párrafo 1), o de alguna de las actividades prohibidas para los niños en virtud del Convenio núm. 182 de la OIT, referidas en el párrafo 17 *supra*.

33. En los casos en que la legislación nacional, en conformidad con el artículo 7 del Convenio núm. 138 de la OIT, permita que los niños de determinados grupos de edad realicen «trabajos ligeros», dicho tipo de trabajo debería quedar excluido de la definición de trabajo infantil. Según el artículo 7 del Convenio núm. 138 de la OIT, la legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de 13 a 15 años de edad (o a partir de 12 años de edad en los países que han fijado la edad mínima general para trabajar en 14 años) en trabajos ligeros, a condición de que tales trabajos: *a*) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo, y *b*) no vayan en detrimento de su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesionales aprobados por la autoridad competente o del aprovechamiento de la enseñanza que reciben. Si bien para este grupo de edad existe una restricción con respecto a la cantidad de horas de trabajo semanales permitidas, la determinación del número máximo de horas se deja a criterio de las autoridades nacionales competentes.
34. Al determinar el umbral de horas aplicable al trabajo ligero permitido, las oficinas nacionales de estadística deberían tener en cuenta las normas establecidas en la legislación nacional y, si ésta no previera nada al respecto, deberían usar un límite de 14 horas durante la semana de referencia, por debajo del cual el trabajo sería considerado como trabajo ligero permitido.
35. Además del umbral de horas, la definición de *trabajo ligero permitido* puede conllevar la aplicación de otros criterios, de acuerdo con las condiciones establecidas para el trabajo ligero en las leyes y reglamentos nacionales. Puede, por ejemplo, limitar su alcance a las industrias u ocupaciones en las que se permite el trabajo ligero. En todo caso, deberían quedar excluidas del trabajo ligero permitido todas las actividades consideradas como trabajo peligroso para los niños.

Servicios domésticos no remunerados de carácter peligroso

36. El concepto de *servicios domésticos no remunerados* (tal y como se describe en el párrafo 13 *supra*), como elemento de la definición de trabajo infantil, es aplicable cuando se utiliza la frontera general de producción como marco de medición del trabajo infantil.
37. Se denominan *servicios domésticos no remunerados de carácter peligroso* los servicios que prestan los niños en el propio hogar, en las condiciones que se definen en el párrafo 20 *supra*, es decir, servicios domésticos no remunerados que se suministran: *a*) durante horarios prolongados; *b*) en un medio insalubre, que suponen la manipulación de equipos peligrosos o cargas pesadas; *c*) en lugares peligrosos, etc. La definición de servicios domésticos no remunerados prestados durante horarios prolongados por niños, con relación a su edad, podría diferir de la que se aplica en el caso de los niños ocupados en la producción económica. El efecto sobre la educación del niño también debería ser considerado al determinar lo que constituye horarios prolongados.

Recopilación de datos

Métodos de recopilación de datos

38. Los métodos para la recopilación de datos sobre el trabajo infantil pueden ser cuantitativos, cualitativos o una combinación de ambos. La elección del método o métodos que se han de aplicar depende de los objetivos de la investigación, del tipo de trabajo infantil que se pretende estudiar, de los niveles de precisión y el grado de detalle de la información que ha de proporcionarse, y del tiempo y los recursos técnicos y financieros disponibles. También debería tenerse en cuenta el tipo de información que ha de recopilarse (datos cuantitativos para estimar la incidencia del trabajo infantil y su distribución en función de las características pertinentes, o información cualitativa para comprender la naturaleza, las causas y las consecuencias del trabajo infantil). Donde la población

meta de niños es lo suficientemente grande, y el contexto social no limita el acceso a la información sobre los niños en actividades productivas, los principales métodos de recopilación de estadísticas fiables sobre el trabajo infantil son las encuestas de hogares y las encuestas de establecimientos. Las encuestas de línea de base y los estudios de evaluación rápida también proporcionan información cuantitativa y cualitativa útil sobre el trabajo infantil.

Encuestas de hogares y de establecimientos

39. Salvo en lo que atañe a categorías especiales de trabajo infantil (como el trabajo de los niños que viven en la calle o de los que están ocupados en las peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso), *las encuestas de hogares* son un instrumento eficaz para recopilar una gran diversidad de estadísticas del trabajo infantil y estimar su incidencia. La encuesta nacional de hogares sobre el trabajo infantil puede diseñarse como encuesta independiente o como parte de un módulo adjunto a otra encuesta de hogares. Con respecto a esta última, deberían preferirse las encuestas de la fuerza de trabajo, ya que en éstas se aplican conceptos análogos y se abordan temas similares. La ventaja de una encuesta de hogares sobre el trabajo infantil reside en que el hogar es la unidad más apropiada para identificar a los niños y sus familias, medir sus características demográficas y socioeconómicas y condiciones de alojamiento, obtener información sobre la situación de los niños en cuanto a la educación y el empleo, incluida la participación de los niños en trabajos peligrosos, y evaluar las causas y consecuencias de sus actividades laborales.
40. Dos aspectos importantes de las encuestas de hogares sobre el trabajo infantil son el objetivo de las encuestas y la selección de las personas que serán entrevistadas. Las encuestas del trabajo infantil pueden tener uno de los dos objetivos siguientes, o ambos: i) la medición de la incidencia del trabajo infantil y las variaciones de esa incidencia según la ubicación geográfica, el tipo de hogar y sus características, la situación del niño en cuanto a la asistencia a la escuela, el género, el grupo de edad y otros factores similares, y ii) la investigación de las circunstancias, las características y las consecuencias del trabajo infantil, como los tipos de niños que participan en actividades relacionadas con el trabajo, los tipos de trabajo que realizan los niños, las condiciones de trabajo y los efectos del trabajo en la educación, la salud y otros aspectos de la vida de los niños. Para medir la incidencia del trabajo infantil, la estructura de encuesta apropiada es una encuesta sobre el trabajo infantil, que normalmente requiere un cuestionario breve y sencillo, y una muestra basada en la población general. Para obtener mediciones relacionadas con las circunstancias, las características y las consecuencias del trabajo infantil, la estructura de encuesta que se prefiere requiere una labor más intensa de recopilación de datos y utiliza una muestra extraída principalmente de la población de niños ocupados. Cuando se apunte a los dos objetivos, las dos estructuras de encuesta deberían estar vinculadas. En lo que respecta a los encuestados, la práctica general consiste en dirigir las preguntas de la encuesta al miembro adulto del hogar que esté mejor informado (o, a veces, al jefe del hogar, que suele ser también el padre, madre o tutor del niño que trabaja). No obstante, algunas partes del cuestionario pueden estar dirigidas a los propios niños, en particular las que se refieren a los peligros en el lugar de trabajo y a la razón básica principal por la que trabajan.
41. Las encuestas de establecimientos que se llevan a cabo en los lugares de trabajo de los niños (que pueden incluir unidades de producción familiar) buscan obtener información sobre los pormenores de la unidad de producción y las características de su mano de obra, centrándose especialmente en los niños trabajadores. Se pide información sobre el salario de los menores, las horas de trabajo, otras prestaciones y condiciones de trabajo, y las lesiones y enfermedades laborales, en comparación con las de los trabajadores adultos. También se puede analizar la percepción de los empleadores en cuanto a los motivos que los llevan a contratar a niños y los métodos de contratación. Sin embargo, las estadísticas del trabajo infantil derivadas de las encuestas de establecimientos tienen algunas limitaciones impuestas por la cobertura de las mismas, ya que es probable que se omitan las unidades pequeñas que no están registradas o que no pueden identificarse, a menos que se adopten medidas especiales para incluirlas. Además, los problemas que plantean la falta de respuestas o las respuestas inexactas de los encuestados pueden afectar la calidad de los datos obtenidos.
42. En los países en donde la incidencia del trabajo infantil es un fenómeno poco frecuente o donde las percepciones sociales dificultan la obtención de datos confiables se requiere de herramientas de medición especiales para identificar áreas y grupos de niños en situación de riesgo. Las encuestas de hogares basadas en la población total y las encuestas de establecimientos pueden no ser herramientas adecuadas en este sentido. En estos casos puede ser necesario utilizar una combinación de métodos y distintas fuentes de información de manera de obtener estimaciones indirectas. Esto incluye encuestas retrospectivas sobre trabajo infantil.

Encuestas de línea de base

43. Otro medio importante de recopilación de datos estadísticos sobre el trabajo infantil son las encuestas o estudios de línea de base, que se orientan a identificar, en distintos momentos, las características y las consecuencias del trabajo infantil en industrias y/o ámbitos específicos. Por lo general, este método está vinculado con los programas de intervención para combatir el trabajo infantil y contribuye a identificar los beneficiarios de los proyectos y a asegurar el seguimiento de esas personas durante los períodos en que se retiran del trabajo. Las encuestas o estudios de línea de base generan datos cualitativos y datos cuantitativos, mediante la aplicación de una combinación de encuestas por muestreo y enfoques participativos. Cuando se elabora un marco de muestreo adecuado, los resultados pueden extrapolarse al conjunto de la industria y/o el ámbito estudiados.

Evaluaciones rápidas

44. Los estudios de evaluación rápida son útiles para recopilar información sobre los niños en formas ocultas de trabajo infantil. Sus resultados son principalmente cualitativos y descriptivos y se limitan a zonas geográficas pequeñas. Estos estudios no son aplicables si el objetivo es obtener una estimación del número de niños ocupados. No obstante, el método puede proporcionar los datos relativos a las causas, consecuencias y características de la forma de trabajo infantil objeto del estudio, con cierta rapidez y por un costo relativamente bajo, los cuales pueden destinarse a múltiples usos, como, por ejemplo, la sensibilización y la formulación de proyectos. Su enfoque participativo, basado en el diálogo, observaciones y entrevistas que se mantienen con una diversidad de informantes esenciales, es idóneo para obtener información detallada sobre las condiciones de vida y de trabajo de los niños empleados en actividades u ocupaciones que de otro modo son difíciles de identificar y describir. De esta manera, las evaluaciones rápidas revisten un mayor interés para los institutos y organizaciones de investigación, así como para complementar las encuestas que llevan a cabo las oficinas nacionales de estadística.
45. Una forma especial de evaluación rápida aplicable al trabajo infantil es la encuesta a niños de la calle. Estos niños se pueden clasificar en dos categorías principales: *a)* los que viven y trabajan en la calle y, por definición, no tienen ningún otro lugar de residencia, y *b)* los que trabajan en la calle, pero que habitualmente residen con sus padres o tutores. Las encuestas de hogares pueden permitir recopilar estadísticas sobre las actividades de la segunda categoría de niños. Para la primera categoría se requiere la aplicación de métodos de investigación diferentes; un método que se usa comúnmente es una encuesta a niños de la calle en la que se entrevista a una muestra de niños seleccionados expresamente y, de ser posible, a sus empleadores y/o clientes.

Fuentes suplementarias de datos

46. Un enfoque complementario incluye la revisión de datos sobre el trabajo infantil contenidos en los censos y las encuestas socioeconómicas existentes. El análisis de datos basado en estos estudios constituye una opción para que los países recopilen periódicamente datos básicos sobre los niños en actividades productivas, en los casos en que los recursos humanos y financieros no permitan llevar a cabo encuestas específicas o modulares sobre el trabajo infantil. Un enfoque adicional podría incluir la modificación de los instrumentos de recolección de información existentes, por ejemplo reduciendo el límite de edad a partir del cual se recopila información sobre el empleo.
47. Las tasas de asistencia escolar ponen de relieve la participación de los niños en lo que debería ser su actividad principal. El hecho de que un niño no asista a la escuela no significa necesariamente que esté trabajando, y los niños que asisten a la escuela podrían estar igualmente en trabajo infantil. A pesar de esto, cuando no haya un sistema apropiado de recopilación de datos sobre el trabajo infantil, los datos de los niños fuera del sistema educativo pueden proporcionar información útil sobre los niños que podrían encontrarse en trabajo infantil.
48. Según el subpárrafo 3 del párrafo 5 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, se deberían recopilar y mantener actualizados los datos pertinentes relativos a la violación de las disposiciones nacionales sobre la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. Al respecto, hay fuentes de información que podrían resultar de utilidad y que deberían utilizarse para complementar las estadísticas nacionales del trabajo infantil, a saber, los registros administrativos sobre las infracciones a la legislación en la materia, incluidos los casos denunciados ante los tribunales y otras autoridades oficiales pertinentes y las sentencias de condena correspondientes, sobre el enjuiciamiento penal de los tratantes de niños y niñas, así como de quienes los explotan sexualmente

con fines comerciales, y sobre la vulneración de los derechos del niño que revela la existencia de trabajo forzoso o en régimen de servidumbre. También pueden obtenerse datos útiles y complementarios en los informes de los inspectores del trabajo, en la medida en que éstos dejan constancia del trabajo efectuado por menores de edad y de las condiciones de trabajo peligrosas. Adicionalmente, los registros administrativos sobre los hogares beneficiarios de programas de transferencias en efectivo y otros programas de bienestar social podrían contener información importante sobre el trabajo infantil.

Consideraciones éticas

49. El respeto de las normas de ética durante el proceso de recopilación de datos es fundamental en las encuestas sobre el trabajo infantil. De acuerdo con el párrafo 6 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, la compilación y el análisis de la información y los datos sobre el trabajo infantil deberían llevarse a cabo sin menoscabo del derecho a la intimidad. Toda autoridad nacional de estadística que desee medir el trabajo infantil debería establecer un conjunto de pautas éticas para la recopilación de datos sobre el trabajo infantil, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2 y en el párrafo 1 del artículo 13 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Como mínimo, se debería asegurar que los niños ocupados, y en particular los encuestados, no sufran ningún perjuicio como consecuencia de la encuesta. Asimismo, al igual que en toda otra encuesta estadística, debería garantizarse al niño encuestado que se respetará la confidencialidad de la información proporcionada, así como su anonimato.
50. También se debería velar por que la participación de los niños en la encuesta sea voluntaria y que los encuestadores no corran ningún riesgo al llevar a cabo la recopilación de datos. Por su parte, los encuestadores en el terreno deberían respetar las tradiciones culturales, los conocimientos y las costumbres de los encuestados. Además, cuando entrevisten a los niños, los encuestadores deberían prestar una cuidadosa atención a la forma en que éstos se comportan y razonan, y evitar dar esperanzas irrealistas a los niños encuestados que trabajan. La recopilación de datos sobre el trabajo infantil debería estar a cargo de personas especialmente capacitadas para el tipo de encuesta que se realiza.

Elementos de la recopilación de datos

51. Según el subpárrafo 1 del párrafo 5 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, se deberían recopilar y mantener actualizados datos estadísticos e información detallada sobre la naturaleza y el alcance del trabajo infantil, de modo que sirvan de base para determinar las prioridades de la acción nacional dirigida a la abolición del trabajo infantil, y en particular a la prohibición y la eliminación con carácter de urgencia de sus peores formas. Además, según se estipula en el subpárrafo 2 del párrafo 5 de la misma Recomendación, en la medida de lo posible, la información y los datos estadísticos antes mencionados deberían incluir datos desglosados por sexo, grupo de edad, ocupación, rama de actividad económica, situación en el empleo, asistencia a la escuela y ubicación geográfica.
52. En consecuencia, son elementos importantes de la recopilación de datos necesaria para llevar a cabo un análisis estadístico bien fundamentado del trabajo infantil y de los niños ocupados, los siguientes: i) la edad y el sexo del niño; ii) su distribución geográfica por divisiones administrativas principales; iii) su situación con respecto a la escolarización; iv) su participación en la prestación de servicios domésticos no remunerados; v) el tiempo que dedica a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN; vi) la ubicación de su lugar de trabajo; vii) el tipo de actividad económica (industria) en que participa; viii) su ocupación; ix) las condiciones de trabajo, incluidos los efectos de éstas en la salud y educación del niño, y x) las características socio económicas del hogar del niño.
53. Las estadísticas sobre los niños en actividades productivas deberían distinguir entre las categorías de niños ocupados en la producción económica, los niños que prestan servicios domésticos no remunerados y niños que participan en otras actividades productivas. Los niños comprendidos en dos o más categorías deberían clasificarse por cada actividad en la que participan.
54. Los niños que no participan en ninguna actividad de producción comercial pero que se encuentran activa o pasivamente buscando empleo se encuentran potencialmente expuestos al riesgo de caer dentro de la categoría de trabajo infantil. Los niños que no se encuentran ocupados ni escolarizados, referidos en algunos países como «niños ociosos», pueden encontrarse de igual manera en riesgo de

trabajo infantil. Se alienta a los sistemas nacionales de estadística a que recopilen datos sobre estos niños.

55. Las encuestas sobre las actividades de los niños han mostrado que los servicios domésticos no remunerados pueden absorber una parte considerable del tiempo de los niños. Por tal motivo, se alienta a los países a que recopilen datos sobre los servicios domésticos no remunerados prestados por los niños en el propio hogar, concretamente sobre el tiempo que dedican a esas actividades y las principales tareas que realizan. Tales estadísticas deberían recopilarse con independencia de que se utilice la frontera general de producción en términos de los conceptos y definiciones de trabajo infantil.
56. A efectos de realizar un análisis exhaustivo de la situación nacional del trabajo infantil, se deberían recopilar estadísticas de las actividades realizadas por los niños para facilitar la clasificación de éstos en: *a)* grupos que asisten a la escuela, y *b)* grupos que no asisten a la escuela. Cada grupo puede subdividirse a su vez en grupos de niños que se dedican: i) exclusivamente a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN; ii) exclusivamente a la prestación de servicios domésticos no remunerados; iii) tanto a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN como a la prestación de servicios domésticos no remunerados, y iv) ni a actividades comprendidas dentro de la frontera de la producción del SCN ni a la prestación de servicios domésticos no remunerados.
57. Para los responsables nacionales de la formulación de políticas y otros usuarios, sería útil que las estadísticas del trabajo infantil necesarias tuviesen un grado de detalle suficiente que permitiera clasificar los datos según el lugar de residencia — rural o urbano — y de ser posible según las unidades administrativas nacionales de nivel inferior en las que las medidas adoptadas en el marco de las políticas y programas puedan ser eficaces.
58. La recopilación periódica de datos suficientemente detallados sobre el trabajo infantil (según se determine en función de las necesidades nacionales en materia de datos y los recursos disponibles) es de gran utilidad para el seguimiento de las tendencias del trabajo infantil, y también debería facilitar la evaluación de la eficacia de las políticas y programas orientados a combatir el trabajo infantil. La sostenibilidad de la recopilación de datos sobre el trabajo infantil puede lograrse más fácilmente mediante la identificación de algunas variables clave del trabajo infantil que serán objeto de una recopilación periódica en la encuesta nacional de hogares apropiada, la que dé preferencia será una encuesta sobre la fuerza de trabajo.

Procesos mundiales de estimación

59. La abolición progresiva del trabajo infantil se ha convertido en una preocupación fundamental de la comunidad internacional por derecho propio y como un elemento fundamental de la Agenda de Trabajo Decente. Los avances logrados hacia la consecución de este objetivo deberían medirse no sólo en el plano nacional, sino también en el regional y mundial. La OIT, basada en su experiencia previa en estimaciones mundiales de trabajo infantil y en las normas internacionales actuales, debería desarrollar una metodología uniforme para estimar el trabajo infantil a nivel internacional y comunicar dicha metodología junto con las necesidades de información a los gobiernos y las oficinas nacionales de estadística.
60. En línea con el párrafo 7 de la Recomendación núm. 190 de la OIT, en el que se estipula que la información recopilada debería comunicarse periódicamente a la Oficina Internacional del Trabajo, las oficinas nacionales de estadística deberían contribuir a los esfuerzos desplegados para obtener una estimación mundial de la situación del trabajo infantil en el mundo y en cada una de sus regiones principales. La recopilación de datos nacionales debería ser lo suficientemente detallada por edad, sexo, actividad, industria, ocupación y otras características relevantes de manera de hacer posible la compilación de estadísticas destinadas a la presentación de informes de alcance mundial.

Otras medidas

Manuales y cuestionarios de la OIT

61. Para ayudar a los países Miembros en la recopilación y análisis de estadísticas sobre los diversos aspectos relativos a los niños en actividades productivas y el trabajo infantil, la OIT debería actualizar sus manuales y cuestionarios modelo sobre estadísticas del trabajo infantil, cuando sea

necesario y posible. Se deben establecer claramente las instrucciones para aplicar las disposiciones de la presente resolución.

Desarrollo metodológico y conceptual

62. La OIT y sus interlocutores deberían emprender la elaboración de metodologías estadísticas apropiadas para generar estimaciones fiables sobre el número de niños en las peores formas de trabajo infantil no señaladas como trabajo peligroso, y también sobre grupos especiales, como los niños que viven de forma independiente o en la calle.
63. La OIT debería i) dar particular atención al desarrollo de conceptos y definiciones sobre las peores formas de trabajo infantil no señaladas como peligrosas según se describe en los apartados *a)-c)* del párrafo 17 de la presente resolución y ii) desarrollar directrices sobre el tratamiento de los horarios prolongados de los niños en servicios domésticos no remunerados, con relación a la edad y a los umbrales de horas según se refiere en los párrafos 16 y 37. La OIT debería informar sobre los progresos alcanzados durante la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

Asistencia técnica de la OIT

64. La OIT debería mantener y ampliar su programa de asistencia técnica sobre las estadísticas del trabajo infantil, con miras a apoyar la aplicación de esta Resolución por los países Miembros. Dicha asistencia técnica debería prever la prestación de asesoramiento técnico y de formación para potenciar las capacidades nacionales cuando sea necesario y, en la medida de lo posible, un apoyo financiero a los países para que lleven adelante la recopilación y el análisis de los datos sobre el trabajo infantil.

Anexo

Marco para la identificación estadística del trabajo infantil

Grupo de edad	Frontera general de producción					
	Producción dentro del SCN				Producción fuera del SCN	
	(1a) Trabajo ligero ³	(1b) Trabajo regular ⁴	Peores formas de trabajo infantil		(3a) Servicios domésticos no remunerados de carácter peligroso ¹	(3b) Otras actividades de producción fuera del SCN
			(2a) Trabajo peligroso	(2b) Peores formas de trabajo infantil no designadas como trabajo peligroso		
Niños que no alcanzan la edad mínima especificada para el trabajo ligero (por ejemplo, 5-11 años) ²	Empleo por debajo de la edad mínima requerida para trabajos ligeros	Empleo por debajo de la edad mínima general para trabajar	Trabajo peligroso (en industrias y ocupaciones señaladas como peligrosas, por horarios prolongados en industrias y ocupaciones no señaladas como peligrosas)	Niños objeto de trata de personas para el trabajo; trabajo forzoso o trabajo en servidumbre; explotación sexual comercial; utilización de niños en actividades ilícitas y en conflictos armados	Servicios domésticos no remunerados que se suministran durante horarios prolongados; que suponen la manipulación de equipos peligrosos o cargas pesadas; en lugares peligrosos; etc.	
Niños dentro de la categoría de edad especificada para el trabajo ligero (por ejemplo, 12-14 años) ²						
Niños que han cumplido la edad general mínima para trabajar (por ejemplo, 15-17 años) ²						

¹ (3a) es aplicable cuando se utiliza la frontera general de producción como marco de medición del trabajo infantil.

² Los grupos de edad pueden diferir entre países dependiendo de las circunstancias nacionales.

³ Cuando sea aplicable a nivel nacional.

⁴ Niños ocupados en otras categorías, no incluidas en las columnas (1a) (2a) y (2b).



Indica trabajo infantil tal y como se define en la presente resolución.



Se refiere a actividades que no se consideran como trabajo infantil.

Resolución III

Resolución concerniente al desarrollo de medidas de subutilización de la mano de obra

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Consciente de las limitaciones de la tasa de desempleo como el principal indicador del mercado de trabajo para muchos países,

Teniendo en cuenta que la tasa de desempleo quizás no refleje adecuadamente la situación de las mujeres, en particular, en el mercado de trabajo,

Reconociendo la necesidad de desarrollar, a nivel internacional y como parte de la medición del trabajo decente, medidas de subutilización de la mano de obra complementarias a la tasa de desempleo,

Habiendo examinado el trabajo metodológico llevado a cabo por la OIT en esta área,

Recomienda que:

- i) la OIT, en colaboración con los países y organismos interesados, continúe trabajando en el desarrollo de una metodología para la medición, en particular, del déficit en la oferta de trabajo, los bajos ingresos y la utilización inadecuada de las competencias;
- ii) la metodología a ser desarrollada se base en los conceptos, definiciones y clasificaciones internacionales existentes que sean relevantes;
- iii) la OIT realice esfuerzos para promover la comprensión de estas medidas en relación con la tasa de desempleo;
- iv) el tema sea considerado para ser incluido en la agenda de trabajo de la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo con el objetivo de adoptar una norma internacional en esta área.

Resolución IV

Resolución sobre la labor futura en materia de la medición del trabajo decente

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo la necesidad de medir el trabajo decente y sus cuatro objetivos estratégicos, a saber, empleo pleno, productivo y elegido libremente; protección social; diálogo social; y normas y principios fundamentales y derechos en el trabajo;

Tomando nota de la Declaración de la OIT (2008) sobre justicia social para una globalización equitativa, que establece que los Estados Miembros de la OIT podrán considerar el establecimiento de estadísticas o indicadores adecuados, de ser necesario con la asistencia de la OIT, para supervisar y evaluar los progresos alcanzados;

Habiendo examinado la labor que ha llevado a cabo la OIT y las orientaciones proporcionadas por la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente (septiembre de 2008);

Recomienda que:

- i) la Oficina, en cooperación con los mandantes de la OIT y las oficinas de estadísticas nacionales interesadas, prepare perfiles por país sobre el trabajo decente basados en los resultados de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente y las directrices del Consejo de Administración;
- ii) las definiciones de indicadores estadísticos del trabajo decente se basen, en la medida de lo posible, en las resoluciones y directrices existentes de las CIET y en otras normas estadísticas internacionales pertinentes para garantizar el más alto grado de coherencia y comparabilidad internacionales;
- iii) la Oficina lleve a cabo otras labores para elaborar indicadores estadísticos en las áreas que ha destacado la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, y
- iv) se prepare un informe completo sobre los progresos y resultados logrados para presentarlo a la consideración de la decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, de conformidad con su orden del día, para proporcionar más orientación sobre la medición del trabajo decente.

Resolución V

Resolución relacionada a la enmienda del párrafo 5 de la Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1982)

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo acuerda sustituir el párrafo 5 de la *Resolución concerniente a las estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo*, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (octubre de 1982), por el siguiente texto:

5. La población económicamente activa abarca todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos comprendidos dentro de la frontera de producción, según la definición de los mismos contenida en la última versión del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), durante un período de referencia especificado. De acuerdo con el SCN 2008, la producción de bienes y servicios relevantes incluye toda la producción de bienes, la producción de servicios de mercado y no de mercado, y la producción destinada al autoconsumo final en el hogar de los servicios domésticos producidos mediante el empleo remunerado de personal doméstico.

Resolución VI

Resolución sobre la organización, frecuencia y duración de la CIET

La decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo,

Reconociendo las circunstancias que cambian rápidamente en los mercados de trabajo de todos los Estados y la necesidad de sistemas estadísticos nacionales para medir eficaz, constante y rápidamente esos cambios;

Afirmando el papel normativo técnico que desempeñan las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo;

Consciente de las demandas opuestas en el tiempo de dedicación de los funcionarios de nivel superior de los sistemas nacionales de estadísticas y los ministerios de trabajo, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

Teniendo en consideración las dificultades financieras con las que tropieza la participación en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo como actualmente se organiza;

Consciente de las recomendaciones de la Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas en su 39.º período de sesiones (marzo de 2008) a la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de examinar su método de funcionamiento, en particular por lo que atañe a la frecuencia y duración de sus reuniones;

Consciente de la autoridad que tiene el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de conformidad con el artículo 1 del Reglamento de las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo;

Recomienda al Consejo de Administración que:

- i) las Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo se realicen cada tres años, comenzando con la decimonovena Conferencia que se podría celebrar en 2011;
- ii) la duración de cada Conferencia sea de cinco días laborales;
- iii) cada Conferencia se base en las labores de reuniones tripartitas de expertos y de otros grupos de expertos de estadísticas a nivel regional e internacional para facilitar y mejorar la eficacia de sus deliberaciones al reducir el tiempo necesario para establecer, revisar o aprobar normas internacionales sobre estadísticas del trabajo;
- iv) el número de puntos del orden del día de la Conferencia tenga en consideración la reducción de su duración y la complejidad de los temas examinados;
- v) se identifique una fuente estable de fondos de las Conferencias dentro del presupuesto ordinario de la Organización;
- vi) se mantenga el nivel actual de los servicios de traducción e interpretación;
- vii) la fecha de Conferencia se determine, siempre que sea posible, teniendo en cuenta los días importantes para los Estados Miembros.

Apéndice II

Participantes y Secretaría de la Conferencia

- Lista de participantes
- Mesa de la Conferencia
- Miembros de los Comités y Grupos de Trabajo
- Secretaría de la Conferencia

Participants nominated by Governments
Participants nommés par les gouvernements
Participantes nombrados por los gobiernos

Afghanistan Afganistán

Mr Abdul Rahman Ghafoori
President General
Central Statistics Organization
P.O. Box 1254
Kabul
E-mail: ghafoori_99@yahoo.com

Algeria Algérie Argelia

M. Fodil Zaidi
Directeur des études et des systèmes d'information
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
44, rue Med Belouizdad
Alger
E-mail: zaidifodil@yahoo.fr

Advisers/Conseillers/Consejeros

M. Boualem Chebihi
Ministre conseiller, représentant permanent adjoint
Mission permanente d'Algérie à Genève

M. Rabah Mekhazni
Sous-directeur de la normalisation et des méthodes à l'Inspection générale du travail
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
44, rue Med Belouizdad
Alger
E-mail: mekhaznimust@hotmail.com

M. El-Hacène El Bey
Conseiller diplomatique
Mission permanente d'Algérie à Genève
E-mail: elbey@mission-algerie.ch

M. Mustapha Abbani
Attaché diplomatique
Mission permanente d'Algérie à Genève
E-mail: abbani@mission-algerie.ch

Angola

Mr Gilberto Silvestre Pereira Figueira
Chef de Divisão de Formação
Direcção Nacional de Emprego e Formação Profissional
Observatorio Nacional de Emprego e Formação Profissional
MAPESS First (1o)
Rue 10 Congresso do MPLA No. 5
Caixa postal 1364
Luanda
E-mail: gilfigueira30halo@hotmail.com

Advisers/Conseiller/Consejero

Mr Finance Lubanzadio
Técnico Assessor
Direcção Nacional de Emprego e Formação Profissional
Observatorio Nacional de Emprego e Formação Profissional
MAPESS
Rue 10 Congresso do MPLA No. 5
Caixa postal 1364
Luanda
E-mail: financelubonzadio@hotmail.com

Argentina Argentine

Sr. Luis Osvaldo Fara
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
Av. Julio Argentino Roca 609 Of. 201
Buenos Aires C1068ABB
E-mail: lfara@indec.mecon.gov.ar

Advisers/Conseillers/Consejeros

Sr. Claudio Comari
Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
Av. Julio Argentino Roca 609 Of. 201
Buenos Aires C1068ABB
E-mail: ccoma@indec.mecon.gov.ar

Sr. Diego Schleser
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
L.N. Alem 638 3e piso
Buenos Aires
E-mail: dschleser@trabajo.gov.ar

Australia Australie

Mr Paul Sullivan
Assistant Statistician
Labour and Demography Statistics Branch
Australian Bureau of Statistics
Locked Bag 10
Belconnen ACT 2616
E-mail: paul.sullivan@abs.gov.au

Adviser/Conseillère/Consejero

Ms Sue Taylor
Director
Labour Market Statistics Section
Australian Bureau of Statistics
Locked Bag 10
Belconnen ACT 2616
E-mail: sue.taylor@abs.gov.au

Austria Autriche

Mr Josef Kytir
Deputy Director
Directorate
Population Statistics
Statistics Austria
Guglgasse 13
A-1110 Wien
E-mail: josef.kytir@statistik.gv.at

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Andreas Buzek
Federal Ministry of Economics and Labour
Department II Labour Market
Stubenring 1
1010 Wien
E-mail: andreas.buzek@bmwa.gv.at

Dr Reinhard Eichwalder
Statistics Austria
Guglgasse 13
A-1110 Wien
E-mail: reinhard.eichwalder@statistik.gv.at

Mag. Melitta Fasching
Statistics Austria
Guglgasse 13
A-1110 Wien
E-mail: melitta.fasching@statistik.gv.at

Mag. Brigitte Mitterndorfer
Statistics Austria
Guglgasse 13
A-1110 Wien
E-mail: brigitte.mitterndorfer@statistik.gv.at

Azerbaijan Azerbaïdjan Azerbaiyán

Mr Nemat Khuduzade
Deputy Head, Labour Statistics Division
State Statistical Committee
Inshaatchilaz Ave.
Baku City AZ 113
E-mail: nemath@azsdat.org

Bahamas

Ms Cypreanna Winters
Statistician I
Department of Statistics
Ministry of Finance
P.O. Box N 3904
Goldcrest Road
West Bay, Nassau
E-mail: cypreannawinters@bahamas.gov.bs
cypwin@yahoo.com

Bangladesh

Mr A.Y.M. Ekramul Hoque
Director General
Bangladesh Bureau of Statistics
Parishankhyan Bhaban
E-27/A Argargaon
Dhaka 1207
E-mail: dg_bbs@yahoo.com
dg@bbs.gov.bd

Belgium Belgique Bélgica

M. Tom Bevers
Conseiller
Direction générale Emploi et marché du travail
Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
E-mail: tom.bevers@emploi.belgique.be

Advisers/Conseillères/Consejeras

M^{me} Valérie Burnel
Attachée à la Direction générale Emploi et marché du travail
Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
E-mail: valerie.burnel@emploi.belgique.be

M^{me} Valérie Gilbert
Attachée à la Direction générale Emploi et marché du travail
Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
E-mail: valerie.gilbert@emploi.belgique.be

M^{me} Marilyne de Spiegeleire
Attachée à la direction, Direction générale Emploi et marché du travail
Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
B-1070 Bruxelles
E-mail: marilyne.despiegeleire@emploi.belgique.be

Benin Bénin

M. Zinzou Christophe Migan
Directeur général par intérim de l'Observatoire de l'emploi et de la formation
Agence nationale pour l'emploi
10 BP 99 Cotonou
Bénin
E-mail: miganchrist@yahoo.fr

Botswana

Ms Ketso K. Makhumalo
Chief Statistician for Labour & National Accounts Statistics
Central Statistics Office
P/Bag 0024
Gaborone
E-mail: kmakhumalo@gov.bw
ketsmakhumalo@hotmail.com

Brazil Brésil Brasil

Ms Maria Emilia Piccinini Veras
Coordenadora-Geral de Estatísticas do Trabalho
Ministério do Trabalho e Emprego
Esplanada dos Ministérios – BL.F – Anexo B – Sala 211
Brasilia DF 70 059 900
E-mail: emilia.veras@mte.gov.br

Advisers/Conseillers/Consejeros

Ms Marcia Quintslr
Coordenadota de Pesquisas Domiciliares
IBGE
Avenida República do Chile
500, 6o Andar - Centro
Rio de Janeiro RJ 20031 – 170
E-mail: marcia.quintslr@ibge.gov.br

Mr Cimar Azeredo Pereira
Gerente do Pesquisa Mensal de Emprego
IBGE
Avenida República do Chile
500 6o Andar
Rio de Janeiro RJ 20031 – 170
E-mail: cimar.azeredo@ibge.gov.br

Mr Luís Otavio Pimes Farias
Ministerio do Desenvolvimento Social
Esplanada dos Ministérios Bl.A-SL.652
Brasilia
E-mail: luisotavio.farias@mds.gov.br

Burkina Faso

M. Richard Soungalo Domboue
Conseiller technique du ministre du Travail
Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
MTSS 03
BP 7016 Ougadougou 03
E-mail: rdomboue@yahoo.fr

Cambodia Cambodge Camboya

Mr Hoeung Sophon
Director
Labour Market Information
Ministry of Labour and Vocational Training
28 ST184 Sangkat Chey Chumneas
Khan Daun Penh
Phnom Penh City
E-mail: hoeungsophon@camnet.com.kh

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Nguy Rith
Ministry of Labour and Vocational Training
3 Russian Federation Bvd
Phnom Penh
E-mail: nguyrith@yahoo.com

Mr Ravuth Ouk
Ministry of Labour and Vocational Training
28 ST184 Sangkat Chey Chumneas
Neas Khan
Phnom Penh

Cameroon Cameroun Camerún

M. Essola Nsa Victor
Chef de la Cellule informatique et des statistiques
Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
Yaoundé
E-mail: victor_essola@yahoo.fr

Canada Canadá

Ms Alison Hale
Assistant Director
Labour Statistics Division
Statistics Canada
170 Tunney's Pasture Driveway
Ottawa
Ontario K1A 0T6
E-mail: alison.hale@statcan.gc.ca

Cape Verde Cap-Vert Cabo Verde

Mr Orlando Santos Monteiro
Technicien démographe de l'Institut national de la statistique
Institut national de la statistique
Avenida Amilcar Cabral
Caixa Postal 116
Praia
E-mail: Omonteiro@ine.gov.cv

**Central African Republic République centrafricaine
República Centrafricana**

M. Christophe Bayo
Ingénieur adjoint de statistique
Institut centrafricain des statistiques et des études économiques et sociales
BP 696
Bangui
E-mail: christophebayo@yahoo.fr

Chile Chili

Sra. Lylian Mires Aranda
Instituto Nacional de Estadísticas
Av. Bulmes 41B
Santiago
E-mail: lylian.mires@ine.cl

China Chine

Ms Hong Jin
Deputy Director General
Department of Planning & Finance
Ministry of Human resources and Social Security
No. 3 Hepinglidongjie
Dongcheng
Beijing 100013
E-mail: jinhong@mohrss.gov.cn

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Zhigang Rao
Statistician
Department of Planning & Finance
Ministry of Human resources and Social Security
No. 3 Hepinglidongjie
Dongcheng
Beijing 100013
E-mail: raozhigang@mohrss.gov.cn

Mr Qingpu Meng
Deputy Counsel
National Bureau of Statistics
57 Yuetan Nanjie
Xichengqu
Beijing 100826
E-mail: MQP@stats.gov.cn

Ms Ying Hu
Senior Statistician
National Bureau of Statistics
57 Yuetan Nanjie
Xichengqu
Beijing 100826
E-mail: huying@stats.gov.cn

Ms Xiaoping Lu
Counsellor
Permanent Mission of China
11 ch. de surveillance
1213 Petit Lancy
Geneva

Mr Sicai Rong
First Secretary
Permanent Mission of China
11 ch. de surveillance
1213 Petit Lancy Geneva
E-mail: sicai_rong@yahoo.com

Colombia Colombie

Sra. Bertha Inés Parra Serrano
Dirección General de Protección Laboral
Ministerio de la Protección Social
Carrera 13 No. 32-76, Piso 16
Bogotá
E-mail: biparra@minproteccionsocial.gov.co

Republic of the Congo République du Congo República del Congo

M. Léonide Mouanda
Directeur des statistiques de l'emploi
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
Brazzaville
B.P. 221
E-mail: mouandaleonide@yahoo.fr

Advisers/Conseillers/Consejeros
M. Jean Albert Kimbembé
Chef de service des statistiques
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
Brazzaville

M. Valentin Okombi
Chef de service des études et enquêtes
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
Brazzaville

Côte d'Ivoire

M. Kakou Kassi
Directeur de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et de la formation
Agence d'études et de promotion de l'emploi
01 BP V 108 Abidjan 01
E-mail: kkassikakou@yahoo.fr

Adviser/Conseiller/Consejero

M. Pénatien Koné
Ingénieur statisticien économiste, Sous-directeur des études de l'observatoire
01 BP 108 Abidjan 01
E-mail: kopene2003@yahoo.fr

Croatia Croatie Croacia

Ms Marica Baric
Croatian Employment Service
Radnicka Cesta 1
10000 Zagreb
E-mail: marica.baric@hzz.hr

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Renato-Zdenko Jeroncic
Labour Statistician
Croatian Employment Service
Bihacka 2c
21000 Split
E-mail: renato.jeroncic@hzz.hr

Ms Martina Lisicic
Associate Expert
Labour Force Department
Central Bureau of statistics
Branimirova 19
10 000 Zagreb
E-mail: lisicicm@dzs.hr

Cuba

Sr. Leonardo Bruzón Huesca
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Calle 23 entre O y P Vedado
Plaza de la Revolución
La Habana
E-mail: Leonardo@mtss.cu

Cyprus Chypre Chipre

Mr Alecos Agathangelou
Chief Statistics Officer
Statistical Service of Cyprus
Michalaki Karaoli
1444 Nicosia
E-mail: alagathangelou@cystat.mof.gov.cy

Czech Republic République Tchèque República Checa

Ms Michaela Urbankova
Statistician
Czech Statistical Office
Na Padesatem 81, 100 82 Prague 10
Makovskeho 1177
Prague 618
Czech Republic
E-mail: michaela.urbankova@czso.cz

Denmark Danemark Dinamarca

Mr Sven Egmose
Head of Division
Statistics Denmark
Sejrogade 11
2100 Copenhagen
E-mail: seg@dst.dk

Advisers/Conseillers/Consejeros

Ms Pernille Stender
Senior Adviser
Statistics Denmark
Sejrogade 11
2100 Copenhagen
E-mail: psd@dst.dk

Mr Mikkel Zimmermann
Senior Adviser
Statistics Denmark
Sejrogade 11
2100 Copenhagen
E-mail: mzi@dst.dk

Ecuador Equateur

Sra. Margarita Cachaguay
Dirección de Planificación
Ministerio de Trabajo y Empleo
Clemente Ponce N 1559 y Piedrahita
Ed. Géminis, piso 9
Quito
E-mail: internacional_uio@mintrab.gov.ec

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Jorge Thullen
Ministry of Labour & Employment
CP 55
1294 Genthod
Geneva
E-mail: gthullen@hotmail.com

Egypt Egypte Egipto

Ms Seada Fouad Abd Al Rahman
Head, Central Department for Information
Ministry of Manpower and Migration
3 Youssef Abass Str.
Nasr City
Cairo
E-mail: SFouad@mome.gov.eg

Estonia Estonie

Ms Mai Luuk
Analyst
Population and Social Statistics Department
Statistics Estonia
Endla 15
Tallinn 15174
E-mail: mai.luuk@stat.ee

Fiji Fidji

Ms Vasemaca Tavuki Lewai
Acting Divisional Manager
Social Statistics Division
Fiji Islands Bureau of Statistics
Box 2221
Government Buildings
Suva
E-mail: vlewai@statsfiji.gov.fj

Finland Finlande Finlandia

Mr Mikko Kauppinen
Senior Planning Officer
Minister of Employment and the Economy
P.O. Box 32
FI-00023 Government
E-mail: mikko.kauppinen@tem.fi

Adviser/Conseillère/Consejera

Ms Laura Hulkko
Researcher
Social Statistics/Labour Statistics
P.O. Box 5B
FI-00022 Statistics Finland
E-mail: laura.hulkko@stat.fi

France Francia

M. Olivier Marchand
Chargé de mission auprès du Directeur des statistiques démographiques et sociales
INSEE
Timbre F001
18 Boulevard A. Pinard
F-75675 Paris
E-mail: olivier.marchand@insee.fr

Advisers/Conseillères/Consejeras

M^{me} Sylvie Lagarde
Chef du Département de l'emploi et des revenus d'activité
Direction des statistiques démographiques et sociales
INSEE
Timbre F201
18 Boulevard A. Pinard
F-75675 Paris Cedex 14
E-mail: sylvie.lagarde@insee.fr

M^{me} Cécile Brousse
Chef de la Section professions-qualifications-formation
Division Emploi, Département de l'emploi et des revenus d'activité
Direction des statistiques démographiques et sociales
INSEE
Timbre F231
18 Boulevard A. Pinard
F-75675 Paris Cedex 14
E-mail: cecile.brousse@insee.fr

Georgia Géorgie

Mr George Kakachia
Head
Social Protection Programmes Division
Ministry of Labour, Health & Social Affairs
Pekini ave. 30
Tbilisi 0160
E-mail: gika@moh.gov.ge

Germany Allemagne Alemania

Mr Andreas Ammermüller
Federal Ministry of Labour and Social Affairs
Wilhelmstr. 49
10117 Berlin
E-mail: andreas.ammermueller@bmas.bund.de

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Rudolph Janke
Federal Statistical Office
Gustav-Stresemann-Ring 11
65180 Wiesbaden
E-mail: rudolf.janke@destatis.de

Mr Thomas Körner
Head of Section
Federal Statistical Office
Gustav-Stresemann-Ring 11
65180 Wiesbaden
E-mail: thomas.koerner@destatis.de

Dr Martina Rengers
Federal Statistical Office
Gustav-Stresemann-Ring 11
65180 Wiesbaden
E-mail: martina.rengers@destatis.de

Ghana

Dra Grace Bediako
Government Statistician
Ghana Statistical Service
P.O. Box GP 1098
Accra
E-mail: gbediako@statsghana.gov.gh
grace.bediako@gmail.com

Guinea Guinée

M. Sayon Oulaye
Ingénieur des travaux statistiques
Chef de la Section statistiques courantes
Division statistique générale à l'Institut national de la statistique (INS)
Conakry-Guinée
BP (221) - Conakry
E-mail: saramodou@yahoo.fr

Guinea-Bissau Guinée-Bissau

M. Vital Pereira Incopte
General Director of Work, Employment & Professional Training
Ministry of Public Service and Work
Rua Dr Severino Gomes de Pina
CP 144 Bissau
E-mail: incopte@yahoo.com

Adviser/Conseiller/Consejero

M. Bessa Vitor da Silva
Statisticien démographe
Institut national de statistique et du recensement
Ministère de l'Economie
Ave. Amilcar Cabral
CP 6 Bissau
E-mail: bessa_vitor@yahoo.fr

Guyana Guyane

Mr Ivelaw Everton Henry
Senior Statistical Officer
Ministry of Labour, Human Services and Social Security
Lot 1, Water and Cornhill Street
Stabroek, Georgetown
E-mail: iehrick@yahoo.com

Hungary Hongrie Hungría

Ms Judit Lakatos
Head of Department
Central Statistics Office
1525 Bp Pf 51
Bucarest
E-mail: judit.lakatos@ksh.hu

Adviser/Conseiller/Consejero

Ms Iren Busch
Head, Dept. of Statistics and Analyses
National Employment and Social Office
Kalvaria Ter 7
1089 Budapest
E-mail: buschi@lab.hu

India Inde

Dr Harcharan Singh
Deputy Director General
Ministry of Labour & Employment
Government of India
Shram Shakti Bhawan
New Delhi 110049
E-mail: hsbiana@yahoo.com

Indonesia Indonésie

Mr Johanes Bambang Kristianto
Head – BBS Statistics
Maluku Province
National Statistics Bureau
Kompleks Puleh, Jalan Haruhun
Karang Panjang, Ambon
97121 Maluka
Indonesia
E-mail: jbkristianto@yahoo.com

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Joseph Setyohadi
Secretary of Research & Information Board
Jl. Kalibata No. 17
Jakarta
Indonesia

Mr Cahyohadi Soelarto
Head of Program
Research & Information Board
Jl. Kalibata No. 17
Jakarta
Indonesia

Mr Achmad Junaedi
Head of Division, Industrial Relations & Inspection Labour
Research & Information Board
Jl. Kalibata No. 17
Jakarta
Indonesia

Islamic Republic of Iran République islamique d'Iran República Islámica del Irán

Mr Ramin Behzad
Head of the Labour Market Statistics Analysis Unit
Ministry of Labour and Social Affairs
P.O. Box 1457994861
Teheran
E-mail: rmbhezad@yahoo.com

Advisers/Conseillers/Consejeros

Ms Kiana Malek Pour
Expert on Economic-Social Studies of Labour Market
Ministry of Labour and Social Affairs
P.O. Box 1457994861
Teheran
E-mail: Malekpour_kiana@yahoo.com

Ms Sedighe Alimardani
Expert on Economic and Social Studies of Labour Market
Ministry of Labour and Social Affairs
P. O. Box 1457994861
Tehran
E-mail: 209alimardani@gmail.com
sd_ali_m@yahoo.com

Mr Shahram Ebrahimian
Head of Monitoring of Accomplishment of Statistical Projects Unit
Ministry of Labour and Social Affairs
P.O. Box 1457994861
Tehran
E-mail: Ebrahimianus@yahoo.com

Iraq

Mr Habeeb Hasan Furaij Al-Asadi
Senior Head Research
Director of Planning
Ministry of Labour & Social Affairs
MLSA
Baghdad, Al-Waziria Quarter
E-mail: habeeb1945@yahoo.com

Israel Israël

Mr Mark Feldman
Director, Labour Sector
Central Bureau of Statistics
66 Kanfei Nesharim
Corner Bachi Street
Jerusalem 95464
E-mail: feldman@cbs.gov.il

Italy Italie Italia

Ms Linda Laura Sabbadini
ISTAT (Istituto nazionale di statistica)
Via A. Depretis, 77
00184 Rome
E-mail: sabbadini@istat.it

Advisers/Conseillères/Consejeras

Ms Cristina Freguja
Research Director
Division for Surveys on Living Conditions and Quality of Life
ISTAT (Istituto nazionale di statistica)
Via Adolfo Ravà, 150
00142 Rome
E-mail: freguja@istat.it

Ms Luisa Picozzi
ISTAT (Istituto nazionale di statistica)
Via A. Depretis, 77
00184 Rome
E-mail: picozzi@istat.it

Ms Antonella Baldassarini
Head Researcher
National Accounts Division
ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica)
Via C. Balbo 16
00184 Rome
E-mail: analdas@istat.it

Jamaica Jamaïque

Mr Douglas Forbes
Director - Surveys Division
Statistical Institute of Jamaica
7 Cecelio Avenue Kingston 10
E-mail: dforbes@statinja.com

Japan Japon Japón

Mr Yuji Nochi
Director, Examination and Analysis Office
Statistics and Information Department
Ministry of Health, Labour and Welfare
1-2-2 Kasumigaseki,
Chiyoda-Ku
Tokyo
E-mail: nochi-yuji@mhlw.go.jp

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Tomohiko Sato
Deputy Director, Labour Force Statistics Office
Statistics Bureau
Ministry of Internal Affairs and Communications
19-1 Wakamatsu-Cho
Shinjuku-Ku
Tokyo
E-mail: tsatou4@stat.go.jp

Mr Hideaki Sudo
Section Chief, Labour Force Statistics
Statistics Bureau
Ministry of Internal Affairs and Communications
19-1 Wakamatsu-Cho
Shinjuku-Ku
Tokyo
E-mail: hsudou@stat.go.jp

Jordan Jordanie Jordania

Mr Majdi Fawzi A.Abu Sa'an
Head of Labour Market Information
Ministry of Labour
Amman Alswafia
Amman
E-mail: m.saan@mol.gov.jo

Kenya Kenia

Mr Robert K. Nderitu
Senior Economist/Statistician
Kenya National Bureau of Statistics
PO Box 30266 00100 GPO
Nairobi
E-mail: nderiturk@yahoo.com

Republic of Korea République de Corée República de Corea

Mr Hwa Young Lee
Director
Ministry of Labour
Gyeonggz-Go
Gwacheon City 421.718
E-mail: hylee1028@daum.net

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

Ms Soo Jin Yang
Assistant Director
Ministry of Labour
Gyeonggz-Go
Gwacheon City 421.718
E-mail: soujinne@daum.net

Kuwait Koweït

Ms Samirah Mandani Ali
Assistant Manager
Ministry of Social Affairs and Labour
P.O. Box 563 Safat
P C 1300 6
Kuwait City
E-mail: mandanis@hotmail.com

Latvia Lettonie Letonia

Ms Zaiga Priede
Head, Employment Statistics Section
Central Statistical Bureau of Latvia
Lacplesa Street 1
Riga LV 1301
E-mail: zaiga.priede@csb.gov.lv

Lebanon Liban Libano

M. Hussein Ali Chalhoub
Spécialiste – Statistiques de travail
Office national de l'emploi
Musée – Beirut
E-mail: Hussien.ch@hotmail.com

Liberia Libéria

Mr Kehleboe Gongloe
Assistant Minister for Research and Statistics
Ministry of Labour
UN Drive
Monrovia
E-mail: kehleboe@gmail.com

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Francis F. Wreh
Deputy Director General
Statistics & Data Processing
Liberia Institute of Statistics & Geo-Information Services (LISGIS)
Box 629, Statistics House
Tubman Blvd
Monrovia
E-mail: ffwreh25@yahoo.com

Lithuania Lituanie Lituania

Mr Vitalija Motiekaitiene
Head, Employment Statistics Division
Statistics Lithuania
29 Gedimino Avenue
Vilnius
LT-01500
E-mail: vitalija.motiekaitiene@stat.gov.lt

Advisers/Conseillères/Consejeras

Ms Irena Jakubeniene
Chief Specialist
Lithuanian Labour Market Training Authority
Aguonu st.
10 LT-03213, Vilnius
E-mail: ijakubeniene@ldrmt.lt

Ms Olga Petrikejeva
Chief Specialist
Lithuanian Labour Market Training Authority
Aguonu st. 10
LT-03213, Vilnius
E-mail: opetrikejeva@ldrmt.lt

The former Yugoslav Republic of Macedonia
Ex-République yougoslave de Macédoine
Ex República Yugoslava de Macedonia

Ms Blagica Novkovska
Director General
Statistical Office
Dame Gruev 4
1000 Skopje
E-mail: blagica.novkovska@stat.gov.mk

Adviser/Conseillère/Consejera

Ms Slvaka Atanasova
Head, Sector for Social Statistics
Statistical Statistical Office
Dame Gruev 4
1000 Skopje
E-mail: slavka.atanasova@stat.gov.mk

Malaysia Malaisie Malasia

Ms Norfariza Hanim Kasim
Human Resource & Social Statistics Division
Department of Statistics
Level 6, Block C6, Parcel C
62514 Putrajaya
E-mail: fariza@stats.gov.my

Advisers/Conseiller/Consejeros

Mr Mohd. Sahar Darusman
Human Resources Policy Division
Level 7, Bloc D3, Parcel D
62502 Putrajaya
E-mail: msahar@mohr.gov.my
Mr Bashah Bachik
Labour Department
Level 5, Block D3, Parcel D
62502 Putrajaya
E-mail: bashah@mohr.gov.my

Mr Aminuddin B. Ab Rahaman
Labour Attaché
Permanent Mission
20 rte de Pré Bois
1215 Genève 15
E-mail: aminuddin_ar@yahoo.com

Mali Mali

M. Zoumana Camara
Conseiller technique, Statisticien économiste
Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
260 rue 457 ACI 2000
BP 3298
Bamako
E-mail: ctzcamara.mefp@yahoo.fr

Adviser/Conseiller/Consejero

M. Modibo Koly Keita
Chef du Département de l'observatoire de l'emploi et de la formation (DOEF) de l'Agence nationale
pour l'emploi (ANPE)
Statisticien-Economètre
BP 211 – Av. Moussa TRAVELE – Quartier du Fleuve
Bamako
E-mail: modibokoly@yahoo.fr

Mexico Mexique México

Sr. Jaime Domingo López Buitrón
Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Periférico Sur 4271
Edificio A, piso 3
Col. Fuentes del Pedregal
Del. Tlalpan, México, DF, 14149
E-mail: jaimesdomingo.lopez@stps.gob.mx

Adviser/Conseiller/Consejero

Sr. Oscar Hugo Ortiz Milán
Director de Estadísticas de Empleo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Valencia 36, 3° piso. Col. Insurgentes
Mixcoac, Del Benito Juárez
CP 03920 México DF
E-mail: omilan@stps.gob.mx

Republic of Moldova République de Moldova República de Moldova

Ms Elena Basarab
Head of Division
Labour force Employment Statistics
National Bureau for Statistics
106 Grenoble Street
Chisinau MD-2019
E-mail: elena.basarab@statistica.md

Adviser/Conseiller/Consejera

Ms Cristina Verdes
Consultant
Division of Labour Market Statistics and Demography
National Bureau for Statistics
106 Grenoble Street
Chisinau MD-2019
E-mail: cristina.verdes@statistica.md

Mongolia Mongolie

Ms Nyam Ayush
Director of information
Research and evaluation department
Ministry of Social Welfare and Labour of Mongolia
Government Building 2
United Nations Street-5
Ulaanbaatar 210646
E-mail: ayushdashnyam@yahoo.com

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Galsandorj Batkhurel
Deputy Director of Economic Integrated Planning Policy Department
Ministry of Finance, Government Bldg. 2
UN Street
Ulaanbaatar 210646
E-mail: Gbatkhurel@yahoo.com

Ms Bolzoo Davaakhuu
Senior Officer
Population and Social Statistics Department
National Statistical Office
Room 306 - Government Building – 3
Baga Toiruu 44
Sukhbaatar District
Ulaan Baatar 20A
E-mail: davaakhuu_mgl@yahoo.com

Namibia Namibie

Ms Liina Kafidi
Deputy Director
Demographic and Social Statistics
Central Bureau of Statistics
National Planning Commission
Private Bag 13356
Windhoek
E-mail: lkafidi@npc.gov.na
lnkafidi@yahoo.com

Nepal Népal

Mr Rabi Prasad Kayastha
Director
Central Bureau of Statistics
Thapathali
Kathmandu
E-mail: rkayastha@cbs.gov.np

New Zealand Nouvelle-Zélande Nueva Zelandia

Mr Geoff Bascand
Government Statistician
Statistics New Zealand
P.O. Box 2922
Wellington
E-mail: geoff.bascand@stats.govt.nz

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Dean Rutherford
Manager
Department of Labour
P. O. Box 3705
Wellington.
E-mail: dean.rutherford@dol.govt.nz

Niger Níger

M. Amadou Idrissa
Directeur général
Agence nationale pour la promotion de l'emploi
(Observatoire de l'emploi et de la formation)
BP 13222
Niamey
E-mail: Idris_amadou@yahoo.fr

Advisers/Conseillers/Consejeros

M. Seini Moussa
Directeur
Direction de l'informatique et des statistiques
Ministère de la Fonction publique et du Travail
BP 11087
Niamey
E-mail: seynimoussa@yahoo.fr

M. Abdoul Azizou Ado Balla
Ingénieur statisticien
Agence nationale pour la promotion de l'emploi
(Observatoire de l'emploi et de la formation)
BP 13222
Niamey
E-mail: opiners78@yahoo.fr

M. Sani Oumarou
Directeur des statistiques et des études démographiques et sociales
Institut national de la statistique
182, rue de la Sirba
BP 13416
Niamey
E-mail: soumarou@ins.ne

Nigeria Nigéria

Mr Abel O. Ojo
Assistant Director Statistics
Federal Ministry of Labour & Productivity
Federal Secretariat, Maitama
PMB 04 Abuja
E-mail: awujoola_t@yahoo.co.uk

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Joseph C. Arinze
Chief Statistician
Federal Ministry of Labour & Productivity
Federal Secretariat, Phase 1, Maitama
PMB 04 Abuja
E-mail: arinze_chiedu@yahoo.com

Norway Norvège Noruega

Mr Helge Naesheim
Head of Division
Statistics Norway
Box 8131 Dep
0033 Oslo
E-mail: hnn@ssb.no

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Tonje Ek Brunvoll
Principal Officer
Directorate of Labour and Welfare
Section for Statistics and Research
P.O. Box 5
St. Olav's Pass
0130 Oslo
E-mail: tonje.ek.brunvoll@nav.no

Mr Magne Brathen
Senior Adviser
Directorate of Labour and Welfare
Section for Statistics and Research
P.O. Box 5
St. Olav's Pass
0130 Oslo
E-mail: magne.brathen@nav.no

Oman Omán

Mr Zainab Dadshah Gharib Al Raisi
Director
Statistics Department
Ministry of Manpower
E-mail: Zeinab77100@yahoo.com

Pakistan Pakistán

Mr Raja Zulfikar Hussain
Chief Statistical Officer
Federal Bureau of Statistics
G-8 Markaz
Islamabad
E-mail: zhragra1@hotmail.com

Panama Panamá Panamá

Sr. Fabricio Pinzón
Lic. Economía
Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral
Plaza Edison
Avenida Ricardo J. Alfaro
Panamá
E-mail: fpinzon@mitradel.gob.pa
fabry_20@hotmail.com

Adviser/Conseillère/Consejera

Sra. Nilka Aurora Urriola Tam
Jefe de Análisis de Productividad y Salario
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Plaza Edison
Avenida Ricardo J. Alfaro
Panamá
E-mail: nautam25@hotmail.com

Peru Pérou Perú

Sra. Rofilia Ramírez Ramírez
Magister en Demografía y Población
Instituto Nacional de Estadística e Informática
Av. General Garzón 658 – Jesús María
Lima 11
E-mail: rofilia.ramirez@inei.gob.pe

Philippines Filipinas

Ms Editha B. Rivera
Chief Labour and Employment Officer
Department of Labor and Employment
Bureau of Labor and Employment Statistics
3/F DOLE Building, Gen. Luna Street
Intramuros, Manila 1002
E-mail: edithabriviera@gmail.com

Poland Pologne Polonia

Ms Agnieszka Zgierska
Director, Labour and Living Conditions Division
Central Statistical Office of Poland
208.al.Niepodleglosci
00-925 Warsaw
E-mail: a.zgierska@stat.gov.pl

Portugal

Ms Ana Paula Fernandes
Subdirectora-Geral do Gabinete de Estratégia e Planeamento
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Rua Rosa Araujo 43-4e
250-194 Lisbon
E-mail: ana.fernandes@gep.mtss.gov.pt

Qatar

Mr Faisal Mohamed Ali Al-Emadi
Director
National Manpower Development Department
Ministry of Labour
P O Box 20403
Doha
E-mail: femadi@mlsa.gov.qa

Advisers/Conseillères/Consejeras

Ms Eman Mohammed Ali Abdulaziz
Statistical Researcher
Ministry of Labour
P O Box 2210
Doha
E-mail: emalalla@mlsa.gov.qa

Ms Khadeega Salem Bashraheel
Statistical Researcher
Ministry of Labour
P O Box 36
Doha
E-mail: kbshrahil@mlsa.gov.qa

Romania Roumanie Rumania

Ms Silvia Pisica
Director, Labour Market Statistics
National Institute of Statistics
16 Liberatu Blvd, District 5
050706 Bucharest
E-mail: silvia.pisica@imsse.ro

Russian Federation Fédération de Russie Federación de Rusia

Mr Vladimir Sokolin
Head of Rosstat
Federal State Statistics Service (Rosstat)
39 Myasnitskaya Street
107450 Moscow
E-mail: sokolin@gks.ru

Advisers/Conseillères/Consejeras

Ms Elena Doganovskaya
Economist
Federal State Statistics Service (Rosstat)
39 Myasnitskaya Street
107450 Moscow
E-mail: doganovskaya@gks.ru

Ms Elena Katkova
Senior Specialist
39 Myasnitskaya Street
107450 Moscow
E-mail: katkova@gks.ru

Ms Irina Korneeva
Senior Specialist
Federal State Statistics Service (Rosstat)
39 Myasnitskaya Street
107450 Moscow
E-mail: korneeva@gks.ru

Ms Zinaida Ryzhikova
Head of Department
Federal State Statistics Service (Rosstat)
39 Myasnitskaya Street
107450 Moscow
E-mail: rijikova@gks.ru

Ms Natalia Zharova
Director of Department
Ministry of Health and Social Development of Russian Federation
3 Rakhmanovsky Street
Moscow
E-mail: zharovanv@inzdrava.ru

Saint Lucia Sainte-Lucie Santa Lucía

Mr Edwin St. Catherine
Director
Central Statistical Office
Chreiki Building
Micoud Street
Castreries
E-mail: edwins@stats.gov.lc

Saudi Arabia Arabie saoudite Arabia Saudita

Mr Salem A. Al-Dokar
Lecturer
Ministry of Labour
General Organization for Technical and Vocational Training
P O Box 390895
Riyadh 11365
E-mail: Alyami.s1@gmail.com
sss55sss@maktoob.com

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Abdullatif I. Alkhamees
Director, Social Statistics' Section
Central Department of Statistics and Information
P.O. Box 3735
Riyadh 11481
E-mail: aalkhamis@cds.gov.sa

Senegal Sénégal

M. Babacar Thiam
Inspecteur du travail
Ministère de la Fonction publique, Emploi, Travail
Building administratif
BP 4007
Avenue LS Senghor
Dakar
E-mail: babathiame@yahoo.fr

Adviser/Conseiller/Consejero

M. Ousseynou Aly Khairdine
Statisticien du travail – Technicien supérieur
Adjoint chef du Service des statistiques du travail
Ministère de la Fonction publique, Emploi, Travail
Building administratif
BP 4007
Dakar
E-mail: Khairdine@yahoo.fr

Sierra Leone Sierra Leona

Mr Philip S. Amara
Director
Economic Statistics Division
Statistics Sierra Leone
A.J. Momoh Street
Tower Hill
Freetown
E-mail: amarafilip@yahoo.com

Adviser/Conseiller/Consejero

Dr Osman K.M. Sankoh
Chairman, Statistics Sierra Leone Council
A.J. Momoh Street
Tower Hill
Freetown
E-mail: statistics@sierratel.sl

Singapore Singapour Singapur

Ms Tan Leng Leng
Director
Manpower Research and Statistics Department
Ministry of Manpower
18 Havelock Rd., 07-01
SG-Singapore 059764
E-mail: Tan_Leng_Leng@mom.gov.sg

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Jonathan Ong Lay Tat
Assistant Director
Manpower Research and Statistics Department
Ministry of Manpower
18 Havelock Rd., 04-00
SG-Singapore 059764
E-mail: Jonathan_Ong@mom.gov.sg

Ms Wong Weiqi
Statistical Specialist
Manpower Research and Statistics Department
Ministry of Manpower
18 Havelock Rd., 04-00
SG-Singapore 059764
E-mail: Wong_Weiqi@mom.gov.sg

Slovenia Slovénie Eslovenia

Ms Tatjana Novak
Head, Labour Statistics Department
Statistical Office of the Republic of Slovenia
Vozarski pot 12
1000 Ljubljana
E-mail: Tatjana.novak@gov.si

South Africa Afrique du Sud Sudáfrica

Mr Abrahams Mutedi
Department of Labour
P/Bag 117
001 Pretoria
E-mail: Abrahams.mutedi@labour.gov.za

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Peter Buwembo
Statistics South Africa
170 Andries Street
Pretoria
E-mail: peterb@statssa.gov.za

Ms Venessa Cupido
Department of Labour
c/o Long and Riebeeck
Wesbank Building
Cape Town
E-mail: venessa.cupido@labour.gov.za

Mr Daniel Kgwele
Department of Labour
P O Box 393
001 Pretoria
E-mail: Daniel.kwele@labour.gov.za

Ms Lephina Letta Mayekiso
Department of Labour
Private Bag 117
001 Pretoria
E-mail: lephina.mayekiso@labour.gov.za

Ms Yandiswa Mpetsheni
Statistics South Africa
170 Andries Street
0001 Pretoria
E-mail: yandiswam@statssa.gov.za

Ms Badikazi Mpongwana
Department of Labour
P O Box 9005
5200 East London
E-mail: badikazi.mpongwana@labour.gov.za

Ms Tendani Ramulongo
Labour Department
215 Schoeman Street
Pretoria City
E-mail: tendani.ramulongo@labour.gov.za

Ms Gadihele Setzin
Department of Labour
3rd Floor, Provident House
University Drive
Mmabatho 2735
E-mail: gadihele.setzin@labour.gov.za

Spain Espagne España

Sra. María Dolores Allona Alberich
Subdirectora General de Estadísticas
Secretaría General Técnica
Ministerio De Trabajo e Inmigración
Agustín de Bethencourt, N° 4
Madrid
E-mail: dallona@mtin.es

Advisers/Conseillers/Consejeros

Sra. Florentina Alvarez Alvarez
Subdirectora General de Estadísticas del Mercado Laboral
Instituto Nacional de Estadística
Paseo de la Castellana, N° 183
28046 Madrid
E-mail: falvarez@ine.es

Sr. Miguel Angel García Martínez
Subdirector General Adjunto
SG. Estadísticas del Mercado Laboral
Instituto Nacional de Estadística
Paseo de la Castellana, N° 183
28046 Madrid
E-mail: magma@ine.es

Sr. Francisco Arnau Navarro
Consejero de Trabajo e Inmigración
Representación Permanente de España
Geneva
E-mail: farnau@bluewin.ch

Sudan Soudan Sudán

Ms Amira Ibrahim Ahmed Ali
Computer Programmer & Statistical Data Processor
Ministry of Labour, Public Service & Human Resources Development
Gamaa Street
Khartoum
E-mail: amirasud@yahoo.com

Swaziland Swazilandia

Mr Robert Fakudze
Ministry of labour & Social Security
P.O. Box 456
Mbabane
Swaziland
E-mail: mphilef@hotmail.com

Sweden Suède Suecia

Mr Anders Sundström
Senior Advisor
Population and Welfare Department
Statistics Sweden
P.O. Box 24 300
SE-10451 Stockholm
E-mail: anders.sundstrom@scb.se

Adviser/Conseillère/Consejera

Ms Katja Olofsson
Statistician, Labour Force Survey
Statistics Sweden
P.O. Box 24 300
SE-10451 Stockholm
E-mail: katja.olofsson@scb.se

Switzerland Suisse Suiza

Mr. Alain Vuille
Chef de Section
Office fédéral de la statistique (OFS)
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
E-mail: alain.vuille@bfs.admin.ch

Advisers/Conseillers/Consejeros

M^{me} Deborah Balicki
Juriste
DFE, SECO
Conditions de travail/Protection des travailleurs
Effingerstr.31
3003 Berne
E-mail: deborah.balicki@seco.admin.ch

M^{me} Anouk Blauer-Herrmann
Collaboratrice scientifique
OFS
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
E-mail: anouk.blauer-herrmann@bfs.admin.ch

M^{me} Elisabetta Capezzali
Collaboratrice scientifique
OFS
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
E-mail: elisabetta.capezzali@bfs.admin.ch

M. Urs Meier
Collaborateur scientifique
OFS
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
E-mail: urs.meier@bfs.admin.ch

M^{me} Jacqueline Schön-Bühlmann
OFS
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
E-mail: jacqueline.schoen-buehlmann@bfs.admin.ch

M. Thierry Murier
Collaborateur scientifique
OFS
Espace de l'Europe 10
2010 Neuchâtel
E-mail: Thierry.murier@bfs.admin.ch

Tajikistan Tadjikistan Tayikistán

Ms Elena Kislieyna
Head
Labour Statistics and Demographic Department
State Committee of Statistics
Bokhtar 17 St.
Dushanbe
E-mail: stat@tajikistan.com

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Saidakbar Kurtonov
State Committee of Statistics
Bokhtar 17 St.
Dushanbe 734025
E-mail: stat@tajikistan.com

United Republic of Tanzania République-Unie de Tanzanie República Unida de Tanzania

Mr Ephraim Elias Kwesigabo
Director
Population Census and Social Statistics
National Bureau of Statistics
P.O. Box 796
Dar es Salaam
E-mail: kwesigabo@nbs.go.tz
ekwesigabo@hotmail.com

Adviser/Conseillère/Consejera

Ms Mary Donald Aiwinia
Statistician
Ministry of Labour, Employment and Youth Development
P.O. Box 1422
Dar es Salaam
E-mail: siamary2001@yahoo.com

Thailand Thaïlande Tailandia

Mr Anon Juntavich
National Statistical Office
Larn Luang Road
Bangkok 10100
E-mail: anonjun@nso.go.th

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Virathana Thanghong
Minister Counsellor (Labour)
Permanent Mission of Thailand to the
UN Office and other International Organisations in Geneva
5 rue Gustave-Moynier
1202 Geneva
Switzerland
E-mail: vthanghong@yahoo.com

Togo

M. Apedoh K. Batchey
Directeur de la politique nationale de l'emploi (DPNE)
B.P. 7707
Lomé
E-mail: batcheytg@yahoo.fr

Trinidad and Tobago Trinité-et-Tobago Trinidad y Tabago

Mr Bruce Spencer
Statistician II (Acting)
Central Statistical Office
Ministry of Planning, Housing and the Environment
80 Independence Square
Port-of-Spain
E-mail: bruce.spencer@statistics.gov.tt

Tunisia Tunisie Túnez

M. Souhail Chebbi
Sous-directeur des enquêtes sur l'emploi
Institut national de la statistique
70 rue Echem, BP 265
Cedex Tunis 1408
E-mail: chebbi.souheil@mdci.gov.tn

Turkey Turquie Turquía

Ms Didem Sezer
Chief, Labour Statistics Division,
Turkish Statistical Institute
Necatibey Cad. No. 114
06100 Anittepe Ankara
E-mail: didem.sezer@tuik.gov.tr

Uganda Ouganda

Mr Vincent Fred Ssenono
Senior Statistician
Uganda Bureau of Statistics
Plot 9, Colville Street
P.O. Box 7186
Kampala
E-mail: vssenono@yahoo.co.uk

Ukraine Ucraina

Ms Nadiya Hryhorovych
Director
Labour Statistics Department
State Statistics Committee
3 Shota Rustaveli Str., D1023
Kiev
E-mail: N.Grygorovych@ukrstat.gov.ua

Advisers/Conseillers/Consejeros

Dr Igor Mantsurov
Head of the Statistical Chair
Vadym Hetmon Kiev National Economic University
54/1 Pros. Peremogy
Kiev
E-mail: imantsurov@gmail.com

Ms Valeria Nesterenko
PhD Post-Graduate Programme
Vadym Hetmon Kiev National Economic University
54/1 Pros. Peremogy
Kiev
E-mail: val.nesterenko@gmail.com

Ms Svitlana Grygorovych
Research Officer
Institute for Demography and Social Studies
National Academy of Sciences of Ukraine
Kiev
E-mail: svgrygorovych@ukr.net

United Arab Emirates Emirats arabes unis Emiratos Arabes Unidos

Mr Rashied Khamies Al Suwaidi
Assistant Undersecretary for Planning and Statistics
P.O. Box 904
Abu Dhabi
E-mail: rswaidi@economy.ae

Advisers/Conseillers/Consejeros

Mr Mamoun Kassab
Statistics Expert
Ministry of the Economy
E-mail: mkassab@economy.ae

Mr Mohamed Hassan Ismail Elbahi
Statistics Expert
Ministry of the Economy
E-mail: elbahi137@yahoo.com

United Kingdom Royaume-Uni Reino Unido

Mr Graeme Walker
Deputy Director Labour Market Division
Office for National Statistics
Room 1262
Government Buildings
Cardiff Road
Newport NP10 8XG
E-mail: Graeme.walker@ons.gsi.gov.uk

Advisers/Conseillers/Consejeros

Ms Catherine Barham
Office for National Statistics
Economic Labour and Social Analysis
Room 1262
Government Buildings
Cardiff Road
Newport NP10 8XG
E-mail: Catherine.barham@ons.gsi.gov.uk

Mr Derek Bird
Office for National Statistics
Deputy Director, Prodcop, Registers, Innovation,
Earnings and Employment
Division (PRIIED)
Room 2001
Government Buildings
Cardiff Road
Newport NP10 8XG
E-mail: Derek.bird@ons.gsi.gov.uk

Mr Gareth Clancy
Economic Labour and Social Analysis
Office for National Statistics
Room 1262
Government Buildings
Cardiff Road
Newport NP10 8XG
E-mail: Gareth.clancy@ons.gso.gov.uk

Mr Stephen Hicks
Office for National Statistics
Economic Labour and Social Analysis
Room 1262
Government Buildings
Cardiff Road
Newport NP10 8XG
E-mail: Stephen.hicks@ons.gsi.gov.uk

Ms Debra Prestwood
Assistant Deputy Director Labour Market Division
Office for National Statistics
Room 1262
Government Buildings
Cardiff Road
Newport NP10 8XG
E-mail: Debra.prestwood@ons.gso.gov.uk

United States Etats-Unis Estados Unidos

Ms Lucy Eldridge
Senior Economist
Office of Productivity and Technology
Bureau of Labour Statistics
2 Massachusetts Ave. N.E.
Washington, DC, 20212
E-mail: eldridge.Lucy@bls.gov

Advisers/Conseillères/Consejeras

Ms Anne Louise Chick
Labor Attaché
U.S. Mission to the United Nations and Specialized Agencies in Geneva
Rte de Pregny 11
Chambésy
E-mail: chickal@state.gov

Ms Amy Ritualo
International Relations Officer,
Adviser for the Measurement of Child Labor
Office of Child Labour, Forced Labour and
Human Trafficking
US Department of Labour
200 Constitution Ave. NW, Room S-5317
Washington, DC, 20212
E-mail: ritualo.amy@dol.gov

Uruguay

Sr. David Glejberman Lindenbaum
Director de la Asesoría Técnica
Instituto Nacional de Estadística
Río Negro 1520
Montevideo
E-mail: dglejber@ine.gub.uy

Vanuatu

Mr Tarisu Kailes
Senior Labour Officer, Manpower & Training
Department of Labour
P M B 9022
Port Vila
Vanuatu
E-mail: tkailes@vanuatu.gov.vu

Viet Nam

Mr Dao Quang Vinh
Deputy Director General
Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs
No 2 Dinh Le Street
Ha Noi
E-mail: ilssadqvinh@yahoo.co.uk

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Hoang Xuyen
Deputy Director
General Statistic Office (GSO)
Ministry of Planning & Investment
No. 2 Hoang Van Thu Street
Ha Noi
E-mail: hxuyen@gso.gov.vn

Yemen Yémen

Dr Fadhl Ali Muthanna
General Director of Labour Market Information Analysis
E-mail: f-muthana@hotmail.com

Zambia Zambie

Mr William Mayaka
Deputy Director, Social Statistics
Central Statistical Office
P.O. Box 31908
Lusaka
E-mail: wcmayaka@zamstats.gov.zm

Zimbabwe

Mr Cyril Parirenyatwa
Deputy Director
Central Statistics Office
Box CY 342 Causeway
Harare
E-mail: cparirenyatwa@cso.zarnet.ac.zw
cypari03@yahoo.com

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Maxwell Parakokwa
Senior Labour Officer
Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare
Compensation House
P Bag CY 7707 Causeway
Harare
E-mail: pslir@zarnet.ac.zw
mparakokwa@hotmail.com

EMPLOYERS/EMPLOYEURS/EMPLEADORES

M. François Constant Diogo
Président
Commission économie, finance et fiscalité
Conseil national du patronat du Bénin (CNP-Bénin)
01 BP 1260 Cotonou
Bénin
E-mail: dichotel@yahoo.fr

M. Justin Fotsing
Economiste principal
Groupement interpatronal du Cameroun
BP 829
Douala
Cameroun
E-mail: jfotsing@hotmail.com

Ms Mariet Ghazarian
Statistician on Human Sciences
Iran Confederation of Employers' Association (ICEA)
P.O. Box 15875 – 3646
Teheran
Islamic Republic of Iran
E-mail: mariet_gh@yahoo.co.uk

Mr Buxton Kayuni
Executive Director
Employers' Consultative Association of Malawi
P.O. Box 2134
Blantyre
Malawi
E-mail: director.ecam@malawi.net

Mr Lars Knudsen
Confederation of Danish Employers (DA)
Vester Voldgade 113
1790 Copenhagen
Denmark
E-mail: lak@da.dk

Sra. Carmen Vizcaya León
Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
Servicio de Estudios
Calle Diego de León, 50
28006 Madrid
España
E-mail: cvizcaya@ceoe.es

Mr Paul Mackay
Management Employment Relations Policy
Business New Zealand
P.O. Box 1925
Wellington
New Zealand
E-mail: pmackay@businessnz.org.nz

Dr Hans-Jürgen Völz
Adviser, Economics, Finance and Taxes
Confederation of German Employers' Associations
Breite Strasse 29
10178 Berlin
Germany
E-mail: h.voelz@arbeitgeber.de

Sr. Sergio Adrian Woyecheszen
Economista
Unión Industrial Argentina (UIA)
Av. de Mayo 1147 (1085)
Buenos Aires, Capital Federal
Argentina
E-mail: sergiow@uia.org.ar

Adviser/Conseiller/Consejero

Mr Eric Oechslin
International Organisation of Employers
Chemin de Joinville, 26
CH-1216 Geneva
Switzerland
E-mail: oechslin@ioe-emp.org

WORKERS/TRAVAILLEURS/TRABAJADORES

Mr Grant Belchamber
Australian Council of Trade Unions
365 Queen Street
Melbourne 3000
Australia
E-mail: gbelchamber@actu.asn.au

Ms Silvia Cecilia Gostin
NUC Cartel Alfa
Splaiul Independentei no. 202A
2 floor, 16 room
Bucharest
Romania
E-mail: def3@cartel-alfa.ro

Mr Austin Muneku
Director, Research and Economics
Zambia Congress of Trade Unions
11 Oxford Street
P.O. Box 20652
Kitwe
Zambia
E-mail: zctu@microlink.zm

Sra. Cynthia Pok
Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)
Av. Independencia 766
C1099AAU
Buenos Aires
Argentina
E-mail: gandalf2@ssdnet.com.ar

Mr Sylvain Schetagne
CLC-CTC (Canadian Labour Congress-Congrès du travail du Canada)
2841 Riverside Drive
Ottawa
Canada
E-mail: sschetagne@clc-ctc.ca

Ms Ana Yara Lopes
IOS/Central Unica dos Trabalhadores (CUT)
R. São Bento, 365 – 18º andar
São Paulo SP 01011-100
Brazil
E-mail: anayara@os.org.br

Adviser/Conseillère/Consejera

Ms Anna Biondi
Director
ITUC
Ave Blanc 46
1202 Geneva
Switzerland
E-mail: anna.biondi@ituc-csi.org

**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**

African Development Bank

Mr Maurice Mubila
Mr Besa Muwele
African Development Bank
BP 323-1002 Tunis Belvedere
Tunisia
E-mail: m.mubila@afdb.org
b.muwele@afdb.org

AFRISTAT

M. Ousman Koriko
Expert en enquêtes auprès des ménages
Observatoire économique et statistique d'Afrique subsaharienne
BP E 1600 – Niarela
Rue 499, porte 23
Bamako
Mali
E-mail: Ousman.Koriko@afrista.org

CEPAL

Sr. Juan Carlos Feres Nazarala
Jefe, Unidad de Estadísticas Sociales
División de Estadística y Proyecciones Económicas
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de las Naciones Unidas
Av. Dag Hammarskjöld 3477
Vitacura
Santiago
Chile
E-mail: Juancarlos.feres@cepal.org

Eurostat

Mr Arturo de la Fuente
Eurostat
Bech Building, Room D3/713
5 rue Alphonse Weicker
L-2721 Luxembourg
E-mail: Arturo.de-la-fuente@ec.europa.eu
Nicola.massarelli@ec.europa

Johns Hopkins University

Dr L.M. Salamon
Director, Center for Civil Society Studies
Johns Hopkins University
3400 N. Charles St.
Baltimore, MD 21218
United States
E-mail: lsalamon@jhu.edu

OECD

Ms Catherine Martin
OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development)
2, rue André-Pascal
Paris Cedex 16 75775
France
E-mail: catherine.martin@oecd.org

UNCTAD

M. Jean-Pascal Stancu
Statisticien
UNCTAD
Palais des Nations
CH 1211 Genève 10
Suisse
E-mail: Jean-pascal.stancu@unctad.org

UNECE

Mr David Boko
Ms Vitalija Gaucaite Wittich
Statistical Division
UNECE
1211 Geneva 10
Switzerland
E-mail: David.Boko@unece.org
Vitalia.Gaucaite@unece.org

UNICEF

Mr Friedrich Huebler
Statistics & Monitoring Specialist
UNICEF
3 UN Plaza
New York, NY 10017
United States
E-mail: fhuebler@unicef.org

UNV

Ms Mae Chao
United Nations Volunteers
Postfach 260 111
53153 BONN
Germany

Dr L.M. Salamon
Director, Center for Civil Society Studies
Johns Hopkins University
3400 N. Charles St.
Baltimore, MD 21218
United States
E-mail: lsalamon@jhu.edu

WIEGO

Ms Karin Pape
Regional Adviser Europe
WIEGO
Harvard Kennedy School
79 John F. Kennedy Street
Cambridge, MA 02138
United States
E-mail: karinpape@wanadoo.fr
gli@iprolink.ch

World Bank

Mr Ronald Luttkhuizen
The World Bank
Washington, DC, 20008
United States

Mesa de la Conferencia

Presidente: Sr. Geoff Bascand (Nueva Zelandia)

Vicepresidente: Sra. Tan Leng Leng (Singapur)

Ponente: Sra. Cypreanna Winters (Bahamas)

Comisión sobre la Medición del Tiempo de Trabajo

Presidente: Sr. Olivier Marchand (Francia)

Comisión sobre las Estadísticas del Trabajo Infantil

Presidente: Dra. Grace Bediako (Ghana)

Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo decente

Presidente: Sra. Debra Prestwood (Reino Unido)

Grupo de Trabajo: los indicadores de la subutilización de la mano de obra

Presidente: Sr. Ephraim Elias Kwesigabo (República Unida de Tanzania)

Grupo de Trabajo: la medición del trabajo voluntario

Presidente: Sra. Yandiswa Mpetsheni (Sudáfrica)

Miembros de las comisiones y grupos de trabajo

Comisión sobre la Medición del Tiempo de Trabajo

<i>Presidente:</i>	Sr. Olivier Marchand (Francia)
<i>Afganistán</i>	Sr. Abdul Rahman Ghafoori
<i>Argelia</i>	Sr. Fodil Zaidi
<i>Argentina</i>	Sr. Claudio Comari
<i>Alemania</i>	Sr. Andreas Ammermüller Dr. Martina Rengers
<i>Arabia Saudita</i>	Sr. Salem A. Al-Dokar Sr. Abdullatif I. Alkhamees
<i>Australia</i>	Sra. Sue Taylor
<i>Austria</i>	Sr. Andreas Buzek Sra. Brigitte Mitterndorfer
<i>Bahamas</i>	Sra. Cypreanna Winters
<i>Bangladesh</i>	Sr. A.Y.M. Ekramul Hoque
<i>Bélgica</i>	Sra. Valérie Burnel
<i>Benin</i>	Sr. Z. Christophe Migan
<i>Botswana</i>	Sra. Ketso K. Makhumalo
<i>Brasil</i>	Sr. Cimar Azeredo Pereira Sra. Marcia Quintslr
<i>Burkina Faso</i>	Sr. Richard Soungalo Domboué
<i>Camboya</i>	Sr. Hoeung Sophon
<i>Canadá</i>	Sra. Alison Hale
<i>Chile</i>	Sr. Juan Carlos Feres Nazarala Sra. Lylian Mires Aranda
<i>China</i>	Sra. Ying Hu
<i>Chipre</i>	Sr. Alecos Agathangelou
<i>Colombia</i>	Sra. Bertha I. Parra Serrano
<i>Corea (República de)</i>	Sr. Hwa Young Lee Sr. Soo Jin Yang
<i>Côte d'Ivoire</i>	Sr. Kakou Kassi
<i>Croacia</i>	Sra. Marica Baric Sra. Martina Lisicic
<i>Cuba</i>	Sr. Leonardo Bruzón Huesca

<i>Egipto</i>	Sra. Seada Fouad Abd Al Rahman
<i>Emiratos Arabes Unidos</i>	Sr. Rashied Khamies Al Suwaidi Sr. Mohamed Hassan Ismail Elbahi Sr. Mamoun Kassab
<i>Eslovenia</i>	Sra. Tatjana Novak
<i>España</i>	Sra. Florentina Alvarez Alvarez Sr. Miguel Angel García Martínez Sra. Carmen Vizcaya León
<i>Estados Unidos</i>	Sra. Lucy Eldridge
<i>Estonia</i>	Sra. Mai Luuk
<i>Filipinas</i>	Sra. Editha B. Rivera
<i>Finlandia</i>	Sra. Laura Hulkko Sr. Mikko Kauppinen
<i>Francia</i>	Sr. Olivier Marchand
<i>Guinea-Bissau</i>	Sr. Vital Pereira Incopté Sr. Bessa Vitor da Silva
<i>Guinea</i>	Sr. Sayon Oulaye
<i>Guyana</i>	Sr. Ivelaw Everton Henry
<i>Hungría</i>	Sra. Judit Lakatos
<i>India</i>	Dr. Harcharan Singh
<i>Irán (República Islámica del)</i>	Sra. Sedighe Alimardani Sr. Ramin Behzad Sr. Shahram Ebrahimian Sra. Kiana Malek Pour
<i>Iraq</i>	Sr. Habeeb Hasan Furaj Al-Asadi
<i>Israel</i>	Sr. Mark Feldman
<i>Jamaica</i>	Sr. Douglas Forbes
<i>Japón</i>	Sr. Yugi Nochi Sr. Tomohiko Sato Sr. Hideaki Sudo
<i>Kenya</i>	Sr. Robert K. Nderitu
<i>Kuwait</i>	Sra. Samirah Mandani Ali
<i>Libano</i>	Sr. Hussein Ali Chalhoub
<i>Liberia</i>	Sr. Francis F. Wreh

<i>Lituania</i>	Sra. Irena Jakubeniene Sra. Olga Petrolejeva
<i>Malasia</i>	Sr. Aminuddin B. Ab Rahaman Sr. Bashah Bin Bachik Sra. Norfariza Hanim Kasim Sr. Mohd. Sahar Darusman
<i>Mali</i>	Sr. Zoumana Camara
<i>Moldova (República de)</i>	Sra. Elena Basarab Sra. Cristina Verdes
<i>Mongolia</i>	Sr. Galsandorj Batkhurel Sra. Bolzoo Davaakhuu Sra. Ayush Nyam
<i>Namibia</i>	Sr. Liina Kafidi
<i>Níger</i>	Sr. Abdoul Azizou Ado Balla Sr. Amadou Idrissa Sr. Sani Oumarou
<i>Nigeria</i>	Sr. Joseph Chidu Arinze Sr. Abel O. Ojo
<i>Noruega</i>	Sr. Helge Naesheim
<i>Nueva Zelandia</i>	Sr. Dean Rutherford
<i>Pakistán</i>	Sr. Raja Zulfikar Hussain
<i>Panamá</i>	Sra. Nilka Aurora Urriola Tam Sr. Fabricio Pinzón
<i>Qatar</i>	Sr. Eman Mohammed Ali Abdulaziz Sr. Faisal Mohamed Ali Al-Emadi Sr. Khadeaga Salem Bashraheel
<i>Reino Unido</i>	Sr. Derek Bird Sr. Stephen Hicks
<i>Federación de Rusia</i>	Sra. Irina Korneeva Sra. Zinaida Ryzhikova
<i>Santa Lucía</i>	Sr. Edwin St. Catherine
<i>Senegal</i>	Sr. Babacar Thiam
<i>Sierra Leona</i>	Sr. Philip S. Amara Dr. Osman K. M. Sankoh
<i>Singapur</i>	Sr. Jonathan Ong Lay Tat
<i>Suecia</i>	Sra. Katja Olofsson Sr. Anders Sundström

Sudáfrica

Sr. Peter Buwembo
Sra. Venessa Cupido
Sr. Daniel Kgwele
Sra. Lephina Letta Mayekiso
Sra. Yandiswa Mpetszeni
Sra. Badikazi Mpongwana
Sr. Abrahams Mutedi
Sra. Tendani Ramulongo
Sra. Gadihele Setzin

Suiza

Sra. Deborah Balicki
Sra. Anouk Blauer-Herrmann
Sra. Elisabetta Capezzali
Sr. Alain Vuille

Swazilandia

Sr. Robert Fakudze

Tailandia

Sr. Anon Juntavich

Tanzanía (República Unida de)

Sr. Ephraim Elias Kwesigabo
Sra. Mary Donald Aiwinia

Togo

Sr. Apedoh K Batchey

Túnez

Sr. Souhail Chebbi

Turquía

Sra. Didem Sezer

Ucrania

Sra. Nadiya Hryhorovych
Dr. Igor Mantsurov
Sra. Valeria Nesterenko

Uganda

Sr. Vincent Fred Ssenono

Uruguay

Sr. David Glejberman Lindenbaum

Viet Nam

Hoang Xuyen

Yemen

Dr. Fadhl Ali Muthanna

Zambia

Sr. William Mayaka

Zimbabwe

Sr. Maxwell Parakokwa

Empleadores:

Sr. François Constant Diogo
Sr. Justin Fotsing
Sra. Mariet Ghazarian
Sr. Buxton Kayuni
Sr. Lars Knudsen
Sr. Paul Mackay
Sr. Hans-Jürgen Völtz
Sr. Sergio Woyecheszen

Trabajadores:

Sra. Ana Yara Lopes
Sra. Cecilia Gostin
Sra. Cynthia Pok
Sr. Sylvain Schetagne

Observadores:

Eurostat

Sr. Arturo de la Fuente

OECD

Sra. Catherine Martin

Miembros del Comité de Redacción

Presidente:

Sr. Olivier Marchand (Francia)

Sra. Lucy Eldridge (Estados Unidos)

Sr. Arturo de la Fuente (Eurostat)

Sra. Ana Yara Lopes (Trabajador)

Sr. Paul Mackay (Empleador)

Sr. Helge Naesheim (Noruega)

Sr. Dean Rutherford (Nueva Zelandia)

Sr. Sylvain Schetagne (Trabajador)

Sr. Sergio Woyecheszen (Empleador)

Miembros de la Comisión sobre las Estadísticas del Trabajo Infantil

Presidenta:	Dra. Grace Bediako (Ghana)
<i>Afganistán</i>	Sr. Abdul Rahman Ghafoori
<i>Alemania</i>	Sr. Andreas Ammermüller
<i>Angola</i>	Sr. Finance Lubanzadio Sr. Gilberto Silvestre Pereira Figueira
<i>Arabia Saudita</i>	Sr. Abdullatif I. Alkhamees
<i>Argelia</i>	Sr. Rabah Mekhazni
<i>Argentina</i>	Sr. Luis Fara Sr. Diego Schleser
<i>Australia</i>	Sr. Paul Sullivan Sra. Sue Taylor
<i>Austria</i>	Sr. Andreas Buzek Mag. Melitta Fasching
<i>Bahamas</i>	Sra. Cypreanna Winters
<i>Benin</i>	Sr. Z. Christophe Migan
<i>Botswana</i>	Sra. Ketso K. Makhumalo
<i>Brasil</i>	Sr. Cimar Azeredo Pereira Sra. Maria Emilia Piccinini Veras Sr. Luis Otavio Pires Farias Sra. Marcia Quintslr
<i>Burkina Faso</i>	Sr. Richard Soungalo Domboué
<i>Camerún</i>	Sr. Essola Nsa Victor
<i>República Centroafricana</i>	Sr. Christophe Bayo
<i>Chile</i>	Sr. Juan Carlos Feres Nazarala Sra. Lylian Mires Aranda
<i>China</i>	Sra. Ying Hu
<i>Colombia</i>	Sra. Bertha Inés Parra Serrano
<i>Congo (Rep. de)</i>	Sr. Valentin Okombi
<i>Corea (República de)</i>	Sr. Hwa Young Lee Sr. Soo Jin Yang
<i>Côte d'Ivoire</i>	Sr. Kakou Kassi
<i>Croacia</i>	Sra. Marica Baric Sra. Martina Lisicic
<i>Chipre</i>	Sr. Alecos Agathangelou

<i>Ecuador</i>	Sra. Margarita Cachaguay
<i>Egipto</i>	Sra. Seada Fouad Abd Al Rahman
<i>Emiratos Arabes Unidos</i>	Sr. Rashied Khamies Al Suwaidi Sr. Mohamed Hassan Ismail Elbahi Sr. Mamoun Kassab
<i>Eslovenia</i>	Sra. Tatjana Novak
<i>España</i>	Sra. Florentina Alvarez Alvarez Sr. Miguel Angel García Martínez Sra. Carmen Vizcaya León
<i>Estados Unidos</i>	Sra. Amy Ritualo
<i>Estonia</i>	Sra. Mai Luuk
<i>Fiji</i>	Sra. Vasemaca Tavuki Lewai
<i>Filipinas</i>	Sra. Editha B. Rivera
<i>Finlandia</i>	Sr. Mikko Kauppinen
<i>Francia</i>	Sra. Sylvie Lagarde Sr. Olivier Marchand
<i>Georgia</i>	Sr. George Kakachia
<i>Ghana</i>	Dra. Grace Bediako
<i>Guinea</i>	Sr. Oulaye Sayo
<i>Guinea-Bissau</i>	Sr. Vital Pereira Incopté Sr. Bessa Vitor Da Silva
<i>Guyana</i>	Sr. Ivelaw Everton Henry
<i>India</i>	Dr. Harcharan Singh
<i>Irán (República Islámica del)</i>	Sra. Sedighe Alimardani Sr. Ramin Behzad Sr. Shahram Ebrahimian Sra. Kiana Malek Pour
<i>Iraq</i>	Sr. Habeeb Hasan Furaij Al-Asadi
<i>Israel</i>	Sr. Mark Feldman
<i>Italia</i>	Sra. Linda Laura Sabbadini
<i>Jamaica</i>	Sr. Douglas Forbes
<i>Japón</i>	Sr. Yuji Nochi Sr. Tomohiko Sato Sr. Hideaki Sudo
<i>Jordania</i>	Sr. Majdi Abu Sa'an
<i>Kenya</i>	Sr. Robert K. Nderitu

<i>Kuwait</i>	Sra. Samirah Mandani Ali
<i>Libano</i>	Sr. Hussein Ali Chalhoub
<i>Liberia</i>	Sr. Kehleboe Gongloe Sr. Francis R. Wreh
<i>Macedonia (ex Rep. Yug. de)</i>	Sra. Blagica Novkovska
<i>Malasia</i>	Sr. Aminuddin B. Ab Rahaman Sr. Bashah Bin Bachik Sra. Norfariza Hanim Kasim Sr. Mohd. Sahar Darusman
<i>Mali</i>	Sr. Zoumana Camara Sr. Modibo Koly Keita
<i>Moldova (República de)</i>	Sra. Elena Basarab Sra. Cristina Verdes
<i>Mongolia</i>	Sr. Galsandorj Batkhurel Sra. Bolzoo Davaakhuu Sra. Ayush Nyam
<i>Namibia</i>	Sra. Liina Kafidi
<i>Níger</i>	Sr. Abdoul Azizou Ado Balla Sr. Amadou Idrissa
<i>Nigeria</i>	Sr. Joseph Chidu Arinze Sr. Abel O. Ojo
<i>Noruega</i>	Sr. Tonje Ek Brunvoll Sr. Helge Naesheim
<i>Nueva Zelandia</i>	Sr. Dean Rutherford
<i>Omán</i>	Sr. Zainab Dadshah Gharib Al Raisi
<i>Pakistán</i>	Sr. Raja Zulfikar Hussain
<i>Panamá</i>	Sr. Fabricio Pinzón
<i>Perú</i>	Sra. Rofilia Ramírez Ramírez
<i>Polonia</i>	Sra. Agnieszka Zgierska
<i>Reino Unido</i>	Sr. Gareth Clancy
<i>Rumania</i>	Sra. Silvia Pisica
<i>Santa Lucía</i>	Sr. Edwin St. Catherine
<i>Senegal</i>	Sr. Ousseynou Khaïridine
<i>Sierra Leona</i>	Sr. Philip S. Amara Dr. Osman K. M. Sankoh
<i>Singapur</i>	Sra. Wong Weiqi

<i>Sudáfrica</i>	Sr. Peter Buwembo Sr. Daniel Kgwele Sra. Lephina Letta Mayekiso Sra. Yandiswa Mpetsheni Sra. Badikazi Mpongwana Sr. Abrahams Mutedi Sra. Tendani Ramulongo Sra. Gadihele Setzin
<i>Sudán</i>	Sra. Amira Ibrahim
<i>Suiza</i>	Sra. Anouk Blauer-Herrmann Sr. Alain Vuille
<i>Swazilandia</i>	Sr. Robert Fakudze
<i>Tailandia</i>	Sr. Anon Juntavich
<i>Tanzanía (República Unida de)</i>	Sra. Mary Donald Aiwinia Sr. Ephraim Elias Kwesigabo
<i>Togo</i>	Sr. Apedoh K Batchey
<i>Trinidad y Tabago</i>	Sr. Bruce Spencer
<i>Túnez</i>	Sr. Souhail Chebbi
<i>Turquía</i>	Sra. Didem Sezer
<i>Uganda</i>	Sr. Vincent Fred Ssenono
<i>Uruguay</i>	Sr. David Glejberman Lindenbaum
<i>Viet Nam</i>	Sr. Dao Quang Vinh Sr. Hoang Xuyen
<i>Zambia</i>	Sr. William Mayaka
<i>Zimbabwe</i>	Sr. Cyril Parirenyatwa
Empleadores:	Sr. François Constant Diogo Sr. Justin Fotsing Sr. Buxton Kayuni Sra. Mariet Gharzarian Sr. Eric Oechslin Sr. Sergio Woyecheszen
Trabajadores:	Sr. Grant Belchamber Sra. Anna Biondi Sr. Austin Muneku

Observadores:

AFDB

Sr. Maurice Mubila
Sr. Besa Muwele

AFRISTAT

Sr. Ousman Koriko

UNCTAD

Sr. Jean-Pascal Stancu

UNICEF

Sr. Friedrich Huebler

Miembros del Comité de Redacción

Presidenta:

Dra. Grace Bediako (Ghana)

Sr. Francois Constant Diogo (Empleador)

Sra. Mariet Ghazarian (Empleador)

Sr. Friedrich Huebler (UNICEF)

Sr. Buxton Kayuni (Empleador)

Sr. Austin Muneku (Trabajador)

Sra. Marcia Quintslr (Brasil)

Sra. Amy Ritualo (Estados Unidos)

Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo decente

Presidenta:	Sra. D. Prestwood
<i>Afganistán</i>	Sr. Abdul Rahman Ghafoori
<i>Alemania</i>	Sr. Andreas Ammermüller
<i>Angola</i>	Sr. Finance Lubanzadio Sr. Gilberto Silvestre Pereira Figueira
<i>Arabia Saudita</i>	Sr. Salem A. Al-Dokar
<i>Argelia</i>	Sr. Fodil Zaidi
<i>Argentina</i>	Sr. Luis Osvaldo Fara Sr. Diego Schleser
<i>Australia</i>	Sr. Paul Sullivan Sra. Sue Taylor
<i>Austria</i>	Sr. Andreas Buzek Sr. Reinhard Eichwalder
<i>Bangladesh</i>	Sr. A. Y. M. Ekramul Hoque
<i>Bélgica</i>	Sra. Marilyne de Spiegeleire Sr. Tom Bevers
<i>Benin</i>	Sr. Z. Christophe Migan
<i>Brasil</i>	Sr. Cimar Azeredo Pereira Sra. Maria Emilia Piccinini Veras
<i>Burkina Faso</i>	Sr. Richard Soungalo Domboué
<i>Camboya</i>	Sr. Hoeung Sophon
<i>Camerún</i>	Sr. Essola Nsa Victor
<i>Canadá</i>	Sra. Alison Hale
<i>Chile</i>	Sr. Juan Carlos Feres Nazarala Sra. Lylian Mires Aranda
<i>China</i>	Sr. Qingpu Meng Sr. Zhigang Rao
<i>Chipre</i>	Sr. Alecos Agathangelou
<i>Colombia</i>	Sra. Bertha Ines Parra Serrano
<i>Congo (Rep. de)</i>	Sr. Léonide Mouanda
<i>Corea (República de)</i>	Sr. Hwa Young Lee Sr. Soo Jin Yang
<i>Côte d'Ivoire</i>	Sr. Koné Pénatien
<i>Croacia</i>	Sra. Marica Baric

<i>Cuba</i>	Sr. Leonardo Bruzón Huesca
<i>Ecuador</i>	Sra. Margarita Cachaguay
<i>Egipto</i>	Sra. Seada Fouad Abd Al Rahman
<i>Emiratos Arabes Unidos</i>	Sr. Rashied Khamies Al Suwaidi Sr. Mohamed Hassan Ismail Elbahi Sr. Mamoun Kassab
<i>Eslovenia</i>	Sra. Tatjana Novak
<i>Estonia</i>	Sra. Mai Luuk
<i>Estados Unidos</i>	Sra. Anne Louise Chick
<i>Fiji</i>	Sra. Vasemaca Tavuki Lewai
<i>Filipinas</i>	Sra. Editha B. Rivera
<i>Finlandia</i>	Sra. Laura Hulkko Sr. Mikko Kauppinen
<i>Francia</i>	Sr. Olivier Marchand
<i>Georgia</i>	Sr. George Kakachia
<i>Guinea</i>	Sr. Sayon Oulaye
<i>Guinea-Bissau</i>	Sr. Vital Pereira Incopté Sr. Bessa Vitor da Silva
<i>Hungría</i>	Sra. Judit Lakatos
<i>India</i>	Dr. Harcharan Singh
<i>Irán (República Islámica del)</i>	Sra. Sedighe Alimardani Sr. Ramin Behzad Sr. Shahram Ebrahimian Sra. Kiana Malek Pour
<i>Iraq</i>	Sr. Habeeb Hasan Furaj Al-Asadi
<i>Israel</i>	Sr. Mark Feldman
<i>Italia</i>	Sra. Linda Laura Sabbadini
<i>Jamaica</i>	Sr. Douglas Forbes
<i>Japón</i>	Sr. Yuji Nochi Sr. Hideaki Sudo
<i>Jordania</i>	Sr. Majdi Fawzi A. Abu Sa'an
<i>Kenya</i>	Sr. Robert K. Nderitu
<i>Kuwait</i>	Sra. Samirah Mandani Ali
<i>Libano</i>	Sr. Hussein Ali Chalhoub

<i>Liberia</i>	Sr. Kehleboe Gongloe Sr. Francis F. Wreh
<i>Macedonia (ex Rep. Yug. de)</i>	Sra. Slvaka Atanasova Sra. Blagica Novkovska
<i>Malasia</i>	Sr. Aminuddin B. Ab Rahaman Sr. Bashah Bin Bachik Sra. Norfariza Hanim Kasim Sr. Mohd. Sahar Darusman
<i>Mali</i>	Sr. Zoumana Camara Sr. Modibo Koly Keita
<i>México</i>	Sr. Jaime Domingo López Buitrón Sr. Oscar Hugo Ortiz Milán
<i>Moldova (República de)</i>	Sra. Elena Basarab
<i>Mongolia</i>	Sr. Galsandorj Batkhurel Sra. Bolzoo Davaakhuu Sra. Ayush Nyam
<i>Namibia</i>	Sra. Liina Kafidi
<i>Nueva Zelandia</i>	Sr. Geoff Bascand Sr. Dean Rutherford
<i>Níger</i>	Sr. Abdoul Azizou Ado Balla Sr. Amadou Idrissa Sr. Sani Oumarou Sr. Moussa Seini
<i>Nigeria</i>	Sr. Joseph Chidu Arinze
<i>Noruega</i>	Sr. Tonje Ek Brunvoll Sr. Helge Naesheim
<i>Omán</i>	Sr. Zainab Dadshah Gharib Al Raisi
<i>Panamá</i>	Sra. Nilka Aurora Urriola Tam
<i>Perú</i>	Sra. Rofilia Ramírez Ramírez
<i>Portugal</i>	Sra. Ana Paula Fernandes
<i>Reino Unido</i>	Sra. Debra Prestwood
<i>Federación de Rusia</i>	Sra. Elena Doganovskaya Sra. Irina Korneeva Sra. Zinaida Ryzhikova
<i>Santa Lucía</i>	Sr. Edwin St. Catherine
<i>Senegal</i>	Sr. Babacar Thiam
<i>Sierra Leona</i>	Sr. Philip S. Amara Dr. Osman K. M. Sankoh
<i>Singapur</i>	Sra. Tan Leng Leng Sr. Jonathan Ong Lay Tat

<i>Sudáfrica</i>	Sr. Peter Buwembo Sr. Daniel Kgwele Sra. Lephina Letta Mayekiso Sra. Yandiswa Mpetseni Sr. Abrahams Mutedi Sra. Tendani Ramulongo Sra. Gadihele Setzin
<i>Suiza</i>	Sra. Deborah Balicki
<i>Sudán</i>	Sr. Amira Ibrahim
<i>Swazilandia</i>	Sr. Robert Fakudze
<i>Tanzania (República Unida de)</i>	Sr. Ephraim Elias Kwesigabo Sra. Mary Donald Aiwinia
<i>Tailandia</i>	Sr. Virathana Thanghong
<i>Togo</i>	Sr. Apedoh K Batchey
<i>Trinidad y Tabago</i>	Sr. Bruce Spencer
<i>Túnez</i>	Sr. Souhail Chebbi
<i>Turquía</i>	Sra. Didem Sezer
<i>Ucrania</i>	Sra. Nadiya Hryhorovych Dr. Igor Mantsurov Sra. Valeria Nesterenko
<i>Uruguay</i>	Sr. David Glejberman Lindenbaum
<i>Viet Nam</i>	Sr. Dao Quang Vinh
<i>Zimbabwe</i>	Sr. Maxwell Parakokwa
Empleadores:	Sr. François Constant Diogo Sr. Buxton Kayuni Sr. Paul Mackay Sr. Eric Oechslin Sr. Sergio Woyecheszen
Trabajadores:	Sra. Anna Biondi Sr. Grant Belchamber Sra. Cecilia Gostin Sra. Cynthia Pok Sra. Ana Yara Lopes Sr. Sylvain Schetagne
Observadores:	
AFDB	Sr. Besa Muwele
AFRISTAT	Sr. Ousman Koriko
Funcionarios encargados de las relaciones:	
<i>OIT Abidján</i>	Sr. Honoré Djerma

Grupo de Trabajo sobre los indicadores de la subutilización de la mano de obra

Presidente:	Sr. E. Kwesigabo
<i>Afganistán</i>	Sr. Abdul Rahman Ghafoori
<i>Alemania</i>	Sr. Andreas Ammermüller
<i>Argelia</i>	Sr. Rabah Mekhazni
<i>Angola</i>	Sr. Finance Lubanzadio Sr. Gilberto Silvestre Pereira Figueira
<i>Arabia Saudita</i>	Sr. Abdullatif I. Alkhamees
<i>Argelia</i>	Sr. Rabah Mekhazni
<i>Argentina</i>	Sr. Diego Schleser
<i>Australia</i>	Sr. Paul Sullivan Sra. Sue Taylor
<i>Austria</i>	Sr. Andreas Buzek Sra. Melitta Fasching Sr. Reinhard Eichwalder
<i>Bahamas</i>	Sra. Cypreanna Winters
<i>Bélgica</i>	Sra. Valérie Gilbert
<i>Benin</i>	Sr. Z. Christophe Migan
<i>Botswana</i>	Sra. Ketso K. Makhumalo
<i>Brasil</i>	Sr. Cimar Azeredo Pereira Sra. Maria Emilia Piccinini Veras Sr. Luis Otavio Pires Farias
<i>Canadá</i>	Sra. Alison Hale
<i>Chile</i>	Sr. Juan Carlos Feres Nazarala Sra. Lylian Mires Aranda
<i>China</i>	Sr. Qingpu Meng Sr. Zhigang Rao
<i>Chipre</i>	Sr. Alecos Agathangelou
<i>Corea (República de)</i>	Sr. Hwa Young Lee Sr. Soo Jin Yang
<i>Colombia</i>	Sra. Bertha Inés Parra Serrano
<i>Congo (República del)</i>	Sr. Jean-Albert Kimbembé
<i>Côte d'Ivoire</i>	Sr. Koné Penatien
<i>Croacia</i>	Sra. Marica Baric Sra. Martina Lisicic

<i>Emiratos Arabes Unidos</i>	Sr. Rashied Khamies Al Suwaidi Sr. Mohamed Hassan Ismail Elbahi Sr. Mamoun Kassab
<i>Ecuador</i>	Sra. Margarita Cachaguay
<i>Eslovenia</i>	Sra. Tatjana Novak
<i>España</i>	Sra. Florentina Alvarez Alvarez Sr. Miguel Angel García Martínez Sra. Carmen Vizcaya León
<i>Estados Unidos</i>	Sra. Amy Ritualo
<i>Estonia</i>	Sra. Mai Luuk
<i>Filipinas</i>	Sra. Editha B. Rivera
<i>Finlandia</i>	Sra. Laura Hulkko Sr. Mikko Kauppinen
<i>Fiji</i>	Sra. Vasemaca Tavuki Lewai
<i>Francia</i>	Sra. Sylvie Lagarde Sr. Olivier Marchand
<i>Ghana</i>	Dra. Grace Bediako
<i>Guinea-Bissau</i>	Sr. Vital Pereira Incopté Sr. Bessa Vitor da Silva
<i>Guyana</i>	Sr. Ivelaw Everton Henry
<i>India</i>	Dr. Harcharan Singh
<i>Irán (República Islámica del)</i>	Sra. Sedighe Alimardani Sr. Ramin Behzad Sr. Shahram Ebrahimian Sra. Kiana Malek Pour
<i>Iraq</i>	Sr. Habeeb Hasan Furaj Al-Asadi
<i>Israel</i>	Sr. Mark Feldman
<i>Italia</i>	Sra. Linda Laura Sabbadini
<i>Jamaica</i>	Sr. Douglas Forbes
<i>Japón</i>	Sr. Tomohiko Sato Sr. Hideaki Sudo
<i>Jordania</i>	Sr. Majdi Fawzi A. Abu Sa'an
<i>Kenya</i>	Sr. Robert K. Nderitu
<i>Libano</i>	Sr. Hussein Ali Chalhoub
<i>Liberia</i>	Sr. Kehleboe Gongloe Sr. Francis F. Wreh

<i>Malasia</i>	Sr. Aminuddin B. Ab Rahaman Sr. Bashah Bin Bachik Sra. Norfariza Hanim Kasim Sr. Mohd. Sahar Darusman
<i>Mali</i>	Sr. Zoumana Camara Sr. Modibo Koly Keita
<i>Moldova (República de)</i>	Sra. Elena Basarab Sra. Cristina Verdes
<i>Mongolia</i>	Sr. Galsandorj Batkhurel Sra. Bolzoo Davaakhuu Sra. Ayush Nyam
<i>Níger</i>	Sr. Abdoul Azizou Ado Balla Sr. Amadou Idrissa
<i>Nigeria</i>	Sr. Joseph Chiedu Arinze Sr. Abel O. Ojo
<i>Noruega</i>	Sr. Tonje Ek Brunvoll Sr. Helge Naesheim
<i>Nueva Zelandia</i>	Sr. Dean Rutherford
<i>Omán</i>	Sr. Zainab Dadshah Gharib Al Raisi
<i>Pakistán</i>	Sr. Raja Zulfikar Hussain
<i>Perú</i>	Sra. Rofilia Ramírez Ramírez
<i>Polonia</i>	Sra. Agnieszka Zgierska
<i>Rumania</i>	Sra. Silvia Pisica
<i>Reino Unido</i>	Sra. Catherine Barham
<i>Santa Lucía</i>	Sr. Edwin St. Catherine
<i>Sierra Leona</i>	Sr. Philip S. Amara Dr. Osman Sankoh
<i>Singapur</i>	Sra. Tan Leng Leng Sra. Wong Weiqi
<i>Sudáfrica</i>	Sr. Peter Buwembo Sr. Daniel Kgwele Sra. Lephina Letta Mayekiso Sra. Yandiswa Mpetshehi Sra. Badikazi Mpongwana Sr. Abrahams Mutedi Sra. Tendani Ramulongo Sra. Gadihele Setzin
<i>Sudán</i>	Sra. Amira Ibrahim
<i>Suiza</i>	Sr. Alain Vuille
<i>Swazilandia</i>	Sr. Robert Fakudze

<i>Tailandia</i>	Sr. Anon Juntavich
<i>Tanzanía (República Unida de)</i>	Sra. Mary Aiwinia Sr. Ephraim Elias Kwesigabo
<i>Togo</i>	Sr. Apedoh K Batchey
<i>Trinidad y Tabago</i>	Sr. Bruce Spencer
<i>Túnez</i>	Sr. Souhail Chebbi
<i>Turquía</i>	Sra. Didem Sezer
<i>Uganda</i>	Sr. Vincent Fred Ssenono
<i>Uruguay</i>	Sr. David Glejberman Lindenbaum
<i>Viet Nam</i>	Sr. Dao Quang Vinh Sr. Hoang Xuyen
<i>Zimbabwe</i>	Sr. Maxwell Parakokwa
Empleadores:	Sr. Justin Fotsing Sr. Buxton Kayuni Sr. Eric Oechslin Sr. Hans-Jurgen Völz Sr. Sergio Woyecheszen
Trabajadores:	Sr. Grant Belchamber Sra. Anna Biondi
Observadores:	
AFDB	Sr. Maurice Mubila Sr. Besa Muwele
AFRISTAT	Sr. Ousman Koriko
Eurostat	Sr. Arturo de la Fuente
UNCTAD	Sr. Jean-Pascal Stancu

Grupo de Trabajo sobre la medición del trabajo voluntario

Presidenta:	Sra. Y. Mpetsheni
<i>Afganistán</i>	Sr. Abdul Rahman Ghafoori
<i>Angola</i>	Sr. Finance Lubanzadio Sr. Gilberto Silvestre Pereira Figueira
<i>Arabia Saudita</i>	Sr. Salem A. Al-Dokar
<i>Argelia</i>	Sr. Fodil Zaidi
<i>Argentina</i>	Sr. Luis Osvaldo Fara Sr. Diego Schleser
<i>Australia</i>	Sr. Paul Sullivan Sra. Sue Taylor
<i>Austria</i>	Sra. Melitta Fasching
<i>Bahamas</i>	Sra. Cypreanna Winters
<i>Bélgica</i>	Sra. Valérie Burnel Sra. Valérie Gibert
<i>Benin</i>	Sr. Z. Christophe Migan
<i>Brasil</i>	Sr. Cimar Azeredo Pereira Sra. Maria Emilia Piccinini Veras
<i>Canadá</i>	Sra. Alison Hale
<i>Chile</i>	Sra. Lylian Mires Aranda
<i>China</i>	Sr. Qingpu Meng Sr. Zhigang Rao
<i>Colombia</i>	Sra. Bertha I. Parra Serrano
<i>Corea (República de)</i>	Sr. Hwa Young Lee
<i>Côte d'Ivoire</i>	Sr. Koné Penatien
<i>Croacia</i>	Sra. Marica Baric Sra. Martina Lisicic
<i>Cuba</i>	Sr. Leonardo Bruzón Huesca
<i>Emiratos Arabes Unidos</i>	Sr. Rashied Khamies Al Suwaidi Sr. Mohamed Hassan Ismail Elbahi Sr. Mamoun Kassab
<i>Ecuador</i>	Sra. Margarita Cachaguay
<i>Eslovenia</i>	Sra. Tatjana Novak
<i>España</i>	Sra. Florentina Alvarez Alvarez Sr. Miguel Angel García Martínez

<i>Estados Unidos</i>	Sra. Anne Louise Chick
<i>Estonia</i>	Sra. Mai Luuk
<i>Fiji</i>	Sra. Vasemaca Tavuki Lewai
<i>Finlandia</i>	Sra. Laura Hulkko Sr. Mikko Kauppinen
<i>Francia</i>	Sra. Sylvie Lagarde Sr. Olivier Marchand
<i>Guinea-Bissau</i>	Sr. Vital Pereira Incopté Sr. Bessa Vitor da Silva
<i>Irán (República Islámica del)</i>	Sra. Sedighe Alimardani Sr. Ramin Behzad Sr. Shahram Ebrahimian Sra. Kiana Malek Pour
<i>Israel</i>	Sr. Mark Feldman
<i>Italia</i>	Sra. Linda Laura Sabbadini
<i>Japón</i>	Sr. Tomohiko Sato
<i>Libano</i>	Sr. Hussein Ali Chalhoub
<i>Liberia</i>	Sr. Francis F. Wreh
<i>Macedonia (ex Rep. Yug. de)</i>	Sra. Slvaka Atanasova Sra. Blagica Novkovska
<i>Malasia</i>	Sr. Aminuddin B. Ab Rahaman Sr. Bashah Bin Bachik Sra. Norfariza Hanim Kasim Sr. Mohd. Sahar Darusman
<i>Mali</i>	Sr. Zoumana Camara Sr. Mobido Koly Keita
<i>México</i>	Sr. Oscar Hugo Ortiz Milán
<i>Moldova (República de)</i>	Sra. Cristina Verdes
<i>Mongolia</i>	Sr. Galsandorj Batkhurel
<i>Nueva Zelandia</i>	Sr. Geoff Bascand
<i>Noruega</i>	Sr. Tonje Ek Brunvoll Sr. Helge Naesheim
<i>Perú</i>	Sra. Rofilia Ramírez Ramírez
<i>Polonia</i>	Sra. Agnieszka Zgierska
<i>Portugal</i>	Sra. Ana Paula Fernandes Sra. Maria dos Anjos dos Santos Almeida
<i>Rumania</i>	Sra. Silvia Pisica

<i>Reino Unido</i>	Sra. Catherine Barham
<i>Federación de Rusia</i>	Sra. Elena Doganovskaya
<i>Singapur</i>	Sra. Tan Leng Leng Sr. Jonathan Ong Lay Tat
<i>Sudáfrica</i>	Sr. Peter Buwembo Sra. Lephina Letta Mayekiso Sra. Yandiswa Mpetsheni Sr. Abrahams Mutedi Sra. Gadihele Setzin
<i>Suecia</i>	Sra. Katja Olofsson Sr. Anders Sundström
<i>Suiza</i>	Sra. Jacqueline Schoen
<i>Tailandia</i>	Sr. Anon Juntavich
<i>Togo</i>	Sr. Apedoh K Batchey
<i>Túnez</i>	Sr. Souhail Chebbi
<i>Turquía</i>	Sra. Didem Sezer
<i>Uganda</i>	Sr. V.F. Ssenono
<i>Viet Nam</i>	Sr. Hoang Xuyen
Empleadores:	Sra. Mariet Ghazarian Sr. Eric Oechslin Sr. Hans-Jürgen Völz
Trabajadores:	Sra. Cecilia Gostin Sra. Cynthia Pok
Observadores:	
Eurostat	Sr. Arturo de la Fuente
UNCTAD	Sr. Jean-Pascal Stancu

Secretariado de la Conferencia

Sr. J. Somavia
Sr. S.K. Pursey
Sr. A.S. Young

Director General, OIT
Director, Departamento de Integración de Políticas, OIT
Director, Oficina de Estadística, OIT

Secretario General de la Conferencia:

Sr. S. Young

*Secretario General Adjunto
de la Conferencia:*

Sr. I. Chernyshev

Representantes del Secretario General:

Sra. E. Benes
Sr. D. Bescond
Sra. M. Castillo
Sr. M. del Cid
Sr. P. Cornu
Sr. H. Djerma
Sr. K. Hagemeyer
Sr. F. Hagemann
Sra. A. Hauchère
Sr. E. Hoffmann
Sr. D. Hunter
Sr. R. Hussmanns
Sr. L. J. Johnson
Sr. S. Kapsos
Sra. S. Lawrence
Sr. F. Lepper
Sr. M. Lüebker
Sra. A. Mata-Greenwood
Sr. G. Okutho
Sr. H. Ozel
Sr. K. Papadakis
Sr. B. Raychaudhuri
Sra. V. Stoevska
Sr. P. Wickramasekara

Asistidos por:

Sra. V. Arthaud
Sr. F. Blanco
Sr. J.P. Bustamante
Sr. H. Clavien
Sr. Y. Diallo
Sra. K. Fochtman
Sra. C. Gondrand
Sr. L.Y. Gurbuzer
Sr. M. Hammouya
Sra. L-A. Hua
Sra. B. Moja
Sra. Y. Noguchi
Sr. G. Phetla
Sr. B. Pino
Sra. A. Robinson
Sra. M. L. Selepe
Sra. C. Smith
Sr. J. Velasco
Sr. C. Vittorelli
Sr. T. Yanta

Secretarias de la Mesa de la Conferencia:

Sra. C. Schenker

Asistida por:

Sra. M. de Chaumont

	Sra. R. Giles Sra. N. Hogan Sra. A. Kalinga Maye Sra. S. Vythelingum
<i>Funcionarios encargados de las relaciones:</i>	Sr. T. Haq
<i>Traductoras:</i>	Sra. V. Dumollard Sra. G. del Nogal Sra. M. A. Schaller Sra. M. Moreno Corregidor
<i>Consejero Jurídico:</i>	Sr. D. Petrovic
<i>Biblioteca/Publicaciones:</i>	Sra. N. Vallée
<i>Servicios Financieros:</i>	Sra. V. Nabbout Sra. S. Dubois Sr. F. Baud
<i>Relaciones de Conferencia:</i>	Sra. I. Pralong Sr. S. Greget
<i>Servicios de Interpretación:</i>	
<i>Secretariado:</i>	Sra. D. Bonello
<i>Sección de Conservación del Edificio:</i>	Sr. H. Thomas Sr. J.P. Forrat
<i>Sección de Tratamiento de Textos:</i>	
<i>Jefe de Sección:</i>	Sra. C. Wulf
<i>Supervisoras de Unidades:</i>	
<i>Inglés:</i>	Sra. B. Banaszak
<i>Francés:</i>	Sra. A.N. Cojutti
<i>Español:</i>	Sra. M.R. Alarcón-Taqi
<i>Supervisor de noche:</i>	Sra. B. Banaszak Sra. M.R. Alarcón-Taqi
<i>Servicio de Reprografía:</i>	Sr. G. Iannilli Sra. J. Cavat
<i>Servicio de Distribución:</i>	Sr. A. Donati Sr. S. Pellet Bourgeois Sr. Y. Gagnière
<i>Administración interior:</i>	Sr. J. Berger Sr. G. Ducret