
Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, 2018

**Estudio General relativo a los instrumentos
sobre el tiempo de trabajo**

**Tercer punto del orden del día:
Informaciones y memorias sobre la aplicación
de convenios y recomendaciones**

**Informe de la Comisión de Expertos
en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
(artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)**

Informe III (Parte B)

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra

Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro

ISBN: 978-92-2-331269-5 (impreso)
ISBN: 978-92-2-331270-1 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2018

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.

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.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Sumario

Introducción

Capítulo I. Horas de trabajo

Capítulo II. Descanso semanal

Capítulo III. Vacaciones anuales pagadas

Capítulo IV. Trabajo nocturno

Capítulo V. Trabajo a tiempo parcial

Capítulo VI. Ordenación del tiempo de trabajo

Capítulo VII. Cuestiones emergentes

Capítulo VIII. Diálogo social y negociación colectiva

Capítulo IX. Medidas adoptadas para velar por el cumplimiento de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo

Capítulo X. Alcanzar el potencial de los instrumentos

Capítulo XI. Observaciones finales e indicaciones sobre el camino a seguir

Anexos

Índice

	<i>Página</i>
Sumario.....	v
Introducción	1
1. Antecedentes y alcance del Estudio General	1
Memorias recibidas por región	1
2. Tiempo de trabajo decente en un mundo laboral en transformación	2
3. Un Estudio General multidimensional: Hacia un enfoque global.....	5
4. El tiempo de trabajo como elemento central de las actividades normativas de la OIT	6
5. Ratificaciones	7
6. Estructura del Estudio	8
Capítulo I. Horas de trabajo	9
1. Horas efectivamente trabajadas en el mundo: una visión global	10
2. Techo de horas de trabajo: reglas básicas	13
A. Definiciones	13
B. Ámbito de aplicación y exclusiones.....	16
C. Límites a las horas normales de trabajo: reglas generales.....	18
D. Variaciones en la distribución de las horas normales de trabajo	21
a) Dentro de los límites semanales	22
b) Promediación durante períodos superiores a una semana	25
c) El trabajo por turnos en general.....	31
d) El trabajo por turnos en los trabajos que son de funcionamiento necesariamente continuo.....	32
E. Reducción de las horas de trabajo.....	34

	<i>Página</i>
3. Excepciones.....	35
A. Condiciones de aplicación	36
a) Excepciones permanentes	36
b) Excepciones temporales o periódicas a las horas de trabajo normales.....	40
c) Otras circunstancias identificadas.....	45
d) Recuperación de las horas perdidas.....	46
B. Límites a las excepciones	48
a) Límites generales	49
b) Límites en caso de excepciones permanentes	50
c) Límites en caso de excepciones temporales	52
d) Falta de límites generales o específicos para las horas extraordinarias.....	54
4. Compensación de las horas extraordinarias.....	58
5. Períodos de descanso	61
A. Período mínimo de descanso diario.....	61
B. Pausas de descanso durante la jornada laboral.....	64
Conclusiones.....	67
Capítulo II. Descanso semanal	69
1. El trabajo durante el descanso semanal: algunos casos ilustrativos	69
2. El contenido de los instrumentos y su aplicación a nivel nacional	73
A. Ámbito de aplicación y exclusiones.....	73
B. Regímenes normales de descanso semanal: principales características	77
C. Excepciones al principio del descanso semanal	81
a) Excepciones permanentes	82
b) Excepciones temporales.....	100
c) Celebración de consultas	105
Conclusiones.....	106
Capítulo III. Vacaciones anuales pagadas	107
1. Introducción	107
2. Contenido de los instrumentos y tendencias de la legislación nacional.....	109
A. Ámbito y métodos de aplicación.....	109
a) Ámbito de aplicación y exclusiones	109
b) Métodos de aplicación	111

	<i>Página</i>
B. Período de calificación.....	112
a) Duración del período de calificación	113
b) Ausencias comprendidas en el período de calificación.....	115
c) Vacaciones proporcionales en caso de que no se haya completado el período de calificación	116
C. Cálculo de la duración de las vacaciones anuales pagadas.....	117
a) Duración mínima de las vacaciones	118
b) Términos empleados para definir la duración de las vacaciones	121
c) Días que no cuentan como vacaciones anuales	122
d) Incremento del derecho a vacaciones	125
D. Remuneración en período de vacaciones	128
a) Bases para calcular la remuneración en período de vacaciones	128
b) Elementos adicionales que se tienen en cuenta	131
c) Fecha del pago.....	132
E. Otros aspectos.....	133
a) Restricciones al fraccionamiento y aplazamiento de las vacaciones anuales.....	133
b) El derecho a vacaciones anuales al terminarse la relación de trabajo.....	138
c) Renuncia o sustitución del derecho a vacaciones pagadas	141
Conclusiones.....	143
Capítulo IV. Trabajo nocturno	145
1. La adaptación del trabajo nocturno a las transformaciones sociales y económicas.....	145
A. De la revolución industrial a la era tecnológica: principales características de una práctica moderna.....	145
a) Comprender el nexo entre el trabajo nocturno y el trabajo por turnos	145
b) Orígenes.....	146
c) Visión global de las tendencias del trabajo nocturno	147
d) Repercusiones, estudios y debates	151
B. Reglamentación internacional del trabajo nocturno: unos fundamentos en continua evolución	154
a) Los primeros instrumentos.....	154
b) La adopción del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178: Un marco conceptual	161
2. Medidas mínimas de protección para los trabajadores nocturnos	170
A. Seguridad y salud de los trabajadores nocturnos.....	173
a) Evaluación del estado de salud de los trabajadores y asesoramiento.....	173
b) Traslado y prestaciones para los trabajadores declarados no aptos para el trabajo nocturno.....	177
c) Servicios de primeros auxilios	180
d) Un medio ambiente seguro y saludable para los trabajadores nocturnos.....	181

	<i>Página</i>
B. Protección de la maternidad	182
C. Compensación apropiada para los trabajadores nocturnos que reconoce la naturaleza del trabajo nocturno.....	190
D. Servicios sociales	195
a) Transporte	196
b) Instalaciones de reposo y viviendas	198
c) Acceso a alimentos apropiados	199
d) Otros servicios sociales	199
E. Celebración de consultas.....	200
F. Límites al trabajo nocturno: Duración del trabajo, períodos de descanso y horas extraordinarias	202
G. Otras restricciones.....	208
Conclusiones.....	210
Capítulo V. Trabajo a tiempo parcial.....	213
1. Introducción	213
2. Principios del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182	218
A. Definición de trabajo a tiempo parcial	221
B. Igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo.....	222
C. Trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido.....	224
3. Implementación del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182.....	226
3.1. Implementación en el nivel nacional	226
A. Definiciones de trabajo a tiempo parcial en el nivel nacional	226
B. Ámbito de aplicación.....	230
C. Igualdad de trato.....	231
D. Promoción del trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido.....	248
3.2. Ejemplo de una regulación transnacional: la directiva de la Unión Europea sobre el trabajo a tiempo parcial	254
Conclusiones.....	256
Capítulo VI. Ordenación del tiempo de trabajo	257
1. Introducción	257
2. Cambios en los horarios de trabajo por motivos personales	258
3. Sistema de trabajo por turnos a nivel nacional	260
4. Sistemas de promediación de horas	265
5. Semanas de trabajo comprimidas	269
6. Horas de trabajo escalonadas	271

	<i>Página</i>
7. Sistemas de tiempo flexible y de cuentas de banco de horas/ahorro del tiempo trabajado.....	272
8. Horas de guardia (u horas de espera).....	274
9. El trabajo compartido	278
Conclusiones.....	283
Capítulo VII. Cuestiones emergentes	285
1. Introducción	285
2. Los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada	286
3. El teletrabajo.....	289
4. El derecho a estar desconectado	294
5. La economía del trabajo esporádico (<i>gig economy</i>) y el trabajo según la demanda.....	296
Conclusiones.....	298
Capítulo VIII. Diálogo social y negociación colectiva.....	299
1. Introducción	299
A. Las normas internacionales sobre el tiempo de trabajo y el papel del diálogo social y la negociación colectiva	300
B. El papel del diálogo tripartito en la elaboración de marcos normativos sobre el tiempo de trabajo	301
C. La negociación colectiva y el tiempo de trabajo	304
a) La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo en las diferentes regiones.....	304
b) Regulación de las principales cuestiones relativas al tiempo de trabajo mediante convenios colectivos.....	308
Conclusiones.....	312
Capítulo IX. Medidas adoptadas para velar por el cumplimiento de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo.....	315
1. Comunicación de las horas de trabajo y de descanso.....	316
A. Métodos y formas de comunicación	317
B. Notificación del horario de trabajo con antelación	319
2. El registro del tiempo de trabajo, las horas extraordinarias y los importes abonados en concepto de horas extraordinarias	321
A. El registro del tiempo de trabajo, las horas extraordinarias y los importes abonados en concepto de horas extraordinarias	322
B. Nuevas tecnologías para el registro del tiempo de trabajo	324

	<i>Página</i>
3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo mediante una inspección adecuada	326
A. Medidas de aplicación efectivas.....	326
B. Inspección del trabajo adecuada.....	327
a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al tiempo de trabajo y facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores sobre las formas más eficaces de observar dichas disposiciones	327
b) Actividades de prevención específicas sobre el tiempo de trabajo, y la seguridad y la salud en el trabajo	328
C. Requisito de autorización o notificación con respecto a las excepciones.....	329
D. Requisito de autorización o notificación con respecto a todos los horarios de trabajo	331
a) Recursos materiales y humanos suficientes para el eficaz funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo, en particular, para contratar y formar inspectores en el ámbito del tiempo de trabajo	332
b) Un número adecuado de inspecciones del trabajo y la disponibilidad de estadísticas para la planificación de actividades de inspección laboral más efectivas	333
4. Dificultades de los servicios de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de tiempo de trabajo	335
A. Dificultades para controlar la aplicación de las normas relativas al tiempo de trabajo en ciertos sectores económicos y en relación con determinadas categorías de trabajadores	336
a) Trabajadores migrantes.....	336
b) Trabajadores domésticos	337
B. El teletrabajo y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación	338
5. Otras medidas para controlar el cumplimiento de la ley	339
A. Participación de los interlocutores sociales en el control del cumplimiento de la ley.....	339
B. Otras iniciativas de cumplimiento de la legislación.....	341
6. Sanciones por incumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo (horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones anuales) y otras medidas para velar por el cumplimiento de la ley	343
A. Imposición de sanciones.....	343
B. Ejecución efectiva de las penas por infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo.....	344
Conclusiones.....	345

	<i>Página</i>
Capítulo X. Alcanzar el potencial de los instrumentos.....	347
1. Medidas para dar mayor cumplimiento a los instrumentos	347
A. Consideración de los instrumentos en la elaboración de la legislación y las políticas nacionales	347
B. Perspectivas de ratificación y dificultades que pueden impedirla	348
a) Perspectivas de ratificación	348
b) Dificultades que impiden o retrasan la ratificación	348
2. Propuestas para la acción de la OIT	352
A. Solicitudes de asistencia o cooperación técnica	352
B. Necesidad de actividades normativas de la OIT	352
a) Comentarios de los gobiernos	353
b) Comentarios de las organizaciones de empleadores.....	354
c) Comentarios de las organizaciones de trabajadores	354
Capítulo XI. Observaciones finales e indicaciones sobre el camino a seguir.....	357
Anexos	
I. Formulario de memoria enviado a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales.....	363
II. Situación relativa de las ratificaciones.....	379
III. Gobiernos que han presentado memorias.....	389
IV. Organizaciones de trabajadores y de empleadores que han presentado memorias.....	391

Introducción

1. Antecedentes y alcance del Estudio General

1. De conformidad con las disposiciones del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo ¹, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió en su 325.ª reunión (octubre-noviembre de 2015) que en el Estudio General que tenía que elaborar la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones con miras a su presentación a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018 se examinarían los instrumentos relativos al tiempo de trabajo ². Los instrumentos cubiertos por el presente Estudio General son los nueve convenios, el protocolo y las seis recomendaciones sobre el tiempo de trabajo siguientes: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182) ³.

Memorias recibidas por región

2. A raíz de esta decisión, en su 326.ª reunión, el Consejo de Administración adoptó el formulario de memoria que los Estados Miembros tendrían que utilizar para preparar sus memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT con miras a la elaboración del Estudio General. La Comisión toma nota de que 124 gobiernos transmitieron memorias

¹ Las obligaciones de los Miembros en lo que respecta a los convenios se establecen en el párr. 5), *e*), del art. 19 de la Constitución de la OIT. El párr. 6, *d*), hace referencia a las recomendaciones, y el párr. 7, *a*) y *b*), trata de las obligaciones particulares de los Estados federales.

² OIT: Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2017, docs. GB.325/LILS/4 y dec-GB.325/LILS/4, 325.ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, octubre-noviembre de 2015.

³ Los instrumentos sobre el tiempo de trabajo que se consideran superados o se han dejado de lado, o que han sido retirados, así como ciertos instrumentos sectoriales, tales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161) están excluidos del alcance del Estudio General.

sobre la situación de la legislación y práctica nacionales en relación con las cuestiones relativas al tiempo de trabajo: 32 memorias de África, 23 de las Américas, seis de los Estados árabes, 18 de Asia y el Pacífico y 45 de Europa y Asia Central. El anexo III contiene amplia información sobre las memorias debidas y recibidas. Además, de conformidad con su práctica habitual, la Comisión también ha utilizado la información que figura en las memorias presentadas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución por los Estados Miembros que han ratificado los Convenios. Por último, la Comisión ha tenido debidamente en cuenta las observaciones presentadas por 11 organizaciones de empleadores y 29 organizaciones de trabajadores, cuya lista figura en el anexo IV.

2. Tiempo de trabajo decente en un mundo laboral en transformación

3. El tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (la ordenación del tiempo de trabajo) son aspectos fundamentales de las relaciones laborales. La cantidad de horas trabajadas, la duración y número de períodos de descanso y la manera en que se distribuyen durante el día, la semana y el mes tienen importantes consecuencias tanto para los trabajadores como para los empleadores. La regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso juega asimismo un rol central en la defensa del principio en virtud del cual el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo para el comercio consagrado en el Tratado de Versalles de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944. Si bien los trabajadores, los empleadores y los gobiernos discrepan sobre la forma de enfocar estas cuestiones, el hecho de que todos reconozcan la importancia de regular las horas de trabajo y los períodos de descanso ha permitido a la OIT adoptar una serie de normas sobre estas cuestiones que se examinan en el presente Estudio General. Dado que el convenio más temprano sobre esta cuestión data de 1919, históricamente los instrumentos sobre tiempo de trabajo se encontraron entre los ejes más importantes de las normas internacionales del trabajo, favoreciendo el desarrollo del derecho laboral y de las políticas y las prácticas en los niveles nacional y local. Esto se vincula significativamente con la centralidad de las normas internacionales del trabajo y el centenario de la Organización Internacional del Trabajo en 2019.

4. Con la posible excepción de los salarios, el tiempo de trabajo es la condición de trabajo que tiene un impacto más directo en la vida cotidiana de los trabajadores. La cantidad de horas trabajadas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera del lugar de trabajo. Las horas de trabajo y la organización del trabajo pueden tener graves consecuencias para la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, así como para su seguridad en el trabajo y durante los trayectos de la casa al trabajo y viceversa, y para sus ingresos. La *Confederación Sindical Internacional (CSI)* destaca la importancia de regular las horas de trabajo para velar por que el trabajo sea seguro y productivo.

5. El tiempo de trabajo también es un factor fundamental para las empresas. Las horas de trabajo y la forma en que éstas se distribuyen son factores importantes para determinar la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de las empresas. La *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* observa que una regulación adecuada del tiempo de trabajo puede tener una incidencia considerable en la elaboración de reglamentaciones para organizar el tiempo de trabajo de manera eficaz, la cual repercute a su vez en el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas, y permite, entre otras cosas: hacer un uso eficiente de la maquinaria y otros medios de producción, disponer de trabajadores con conocimientos especializados cuando así lo exigen los mercados y los

clientes, alcanzar metas de producción con la mano de obra disponible en los casos en que escasean los trabajadores calificados y minimizar los costos laborales.

6. Para la economía nacional y la sociedad en su conjunto, las decisiones sobre el tiempo de trabajo pueden tener consecuencias de gran calado, que por lo general van más allá de los intereses inmediatos de una determinada empresa o grupo de trabajadores. Estas decisiones pueden repercutir en el funcionamiento de la economía, la competitividad de la industria, las tasas de empleo y desempleo, la necesidad de transporte y otros servicios, y la organización de los servicios públicos. La regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los períodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo un lugar central en los debates, no sólo entre trabajadores y empleadores sino en la sociedad en general.

7. La regulación del tiempo de trabajo resulta aún más importante debido a las transformaciones que actualmente están teniendo lugar en el mundo del trabajo. Algunos de estos cambios se han visto facilitados por los avances y las mejoras en la tecnología y las comunicaciones que perturban e incluso acentúan la eliminación de muchos aspectos tradicionales relacionados con la dimensión temporal y la dimensión espacial del trabajo. Actualmente el trabajo se realiza en cualquier momento y casi en cualquier lugar ⁴, lo cual tiene consecuencias para la organización del trabajo y la producción, con el desarrollo de una sociedad «24/7» ⁵. Mientras en el mundo del trabajo actual los sectores manufacturero y agrícola siguen siendo muy importantes, en 2013 casi la mitad del empleo mundial se concentró en el pujante sector servicios ⁶. Contrariamente a los otros sectores, la naturaleza del sector servicios implica a menudo responder a demandas fluctuantes y a períodos que son más cortos y menos predecibles. Sin embargo, esto no implica negar que, en un mundo de comunicaciones instantáneas y tecnología sofisticada, tampoco la industria manufacturera es inmune a las presiones para responder a pedido a las tendencias cambiantes de los consumidores (por ejemplo, en el mundo de la moda, pero también con respecto a otros productos) a través de la producción en tiempo real. A su vez, esto crea exigencias en cuanto a flexibilidad organizacional que pueden conducir a que los trabajadores deban trabajar en modalidades no tradicionales (formas atípicas de empleo) que se caracterizan, *inter allia*, por la variabilidad de las horas de trabajo (ya sea a lo largo del día, la semana y/o períodos mayores). Estas presiones surgen de la globalización ya que no hay duda de que la competencia en los mercados intensificó y creó presiones sobre las empresas con el fin de aumentar la eficiencia y reducir costos y de que las tecnologías han facilitado el enorme aumento del suministro transnacional de servicios. Si bien esto tiene efectos positivos en lo que respecta al incremento de la participación en el mercado de trabajo y de la productividad, también puede tener efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores debido a que los límites entre el trabajo y la vida privada tienden a difuminarse. Aunque tradicionalmente éste ha sido un rasgo del trabajo de las mujeres, quienes suelen realizar una buena parte de su trabajo no remunerado en su domicilio (tal como, lavar la ropa, cuidar a los niños, trabajar a destajo, etc.), con las nuevas tecnologías el fenómeno del trabajo a domicilio se ha incrementado exponencialmente.

⁴ J. Messenger *et al.*: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound y OIT, Luxemburgo, 2017.

⁵ Que funciona 24 horas al día siete días a la semana.

⁶ OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra, 2014, citado en OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, Shaping Responses*, Ginebra, 2016, pág. 47.

8. La creciente feminización de los mercados de trabajo también pone de relieve de diferentes maneras los problemas relacionados con el tiempo de trabajo. Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado. En consecuencia, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar menos horas, ya sea voluntariamente o contra su voluntad, encontrándose, de tal modo, en situación de «subempleo por insuficiencia de horas»⁷. Por lo tanto, la participación de las mujeres que realizan trabajo remunerado en los mercados de trabajo en las últimas décadas ha traído consecuencias, tales como, por ejemplo, el surgimiento de pedidos de suministro de servicios relacionados con el trabajo no remunerado que tradicionalmente ha sido realizado por mujeres para la familia y en el hogar. Este trabajo no remunerado en el ámbito doméstico, el cual fue reconocido como trabajo por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en su resolución de 2013, nunca ha estado sometido a las mismas limitaciones que buena parte del trabajo remunerado en el mercado de trabajo. Por lo tanto, a medida que las mujeres fueron entrando al mercado de trabajo remunerado, se ha producido una necesidad creciente de encontrar sustitutos que realicen el trabajo tradicionalmente llevado a cabo en el hogar⁸. La economía asistencial ha crecido de manera crítica en muchos países y a menudo requiere trabajar las 24 horas del día para responder a las necesidades de los niños, adultos mayores, personas con discapacidades o enfermas o, de manera general, de personas que no están en condiciones de cuidarse a sí mismas. Los desajustes entre el horario de trabajo prevalente en la mayoría de los lugares de trabajo y el de las escuelas requieren la prestación de servicios de cuidado de los niños durante ciertas horas antes y después de la escuela y durante largas horas durante las vacaciones escolares. La subcontratación por parte de empresas comerciales de trabajo que previamente se realizaba en el hogar ha exigido también el suministro de servicios fuera de las horas tradicionales de trabajo. Los trabajadores domésticos, cuyo número es creciente, son otro ejemplo de personas cuyo tiempo de trabajo no responde a los límites impuestos por los estándares industriales tradicionales. El reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres ha aumentado la conciencia de la importancia de compartir el trabajo no remunerado del hogar. Con el fin de manejar el conflicto que pudiera presentarse para los trabajadores con responsabilidades familiares surgieron demandas sociales encaminadas a que las empresas reconozcan la importancia de otorgar licencias a los trabajadores sin poner en peligro su puesto en el mercado de trabajo. Esto también tiene consecuencias para las horas de trabajo.

9. En este contexto, la cuestión del tiempo de trabajo se ha convertido en un elemento clave del Programa de Trabajo Decente de la OIT, en el marco más amplio de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

⁷ OIT: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, Ginebra, 2016, pág. XV.

⁸ Culturalmente, a nivel mundial, las mujeres son las principales prestadoras de cuidados aunque el valor y los imperativos morales de la prestación de cuidados están subvaluados, no están registrados y son invisibles en la mayoría de las sociedades. Dado que cada vez más mujeres ingresan al mercado de trabajo, algunas como principales generadoras de ingreso, el cuidado familiar enfrenta grandes desafíos. Encontrar soluciones para la prestación de cuidados es esencial para lograr que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo.

3. Un Estudio General multidimensional: Hacia un enfoque global

10. El tiempo de trabajo fue objeto de varios Estudios Generales entre 1964 y 2005⁹. Sin embargo, es la primera vez que en un Estudio General se abordan todos los aspectos del tiempo de trabajo. El fundamento de este enfoque integrado es que un Estudio General sobre todos los instrumentos relativos al tiempo de trabajo puede brindar un panorama completo de la situación actual en los Estados Miembros en relación con el grado de cumplimiento de las disposiciones de dichos instrumentos, así como sobre las dificultades que impiden o demoran ulteriores ratificaciones, además de servir para detectar posibles lagunas en las normas internacionales del trabajo¹⁰.

11. Tras la adopción de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa en 2008, y la alineación de los Estudios Generales con las discusiones recurrentes, los Estudios Generales recientes tienden a cubrir cada vez más instrumentos. El seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa pretende hacer el mejor uso posible de todos los medios de acción disponibles en virtud de la Constitución de la OIT para cumplir su mandato. Ciertas medidas destinadas a prestar asistencia a los Miembros podrían entrañar cierta adaptación de las modalidades de aplicación existentes con arreglo al artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d), de la Constitución de la OIT sin incrementar las obligaciones de presentación de memorias de los Estados Miembros¹¹. En este contexto, el propósito de los Estudios Generales no es sólo presentar una panorámica general de la legislación y la práctica en los Estados Miembros de la OIT con respecto a determinados instrumentos sino también proporcionar a las discusiones recurrentes información pertinente sobre tendencias y prácticas en relación con un determinado objetivo estratégico¹². Éste es también el motivo por el que algunas de las preguntas que figuran en el formulario de memoria, sólo indirectamente relacionadas con una disposición de un instrumento de la OIT, han sido consideradas solicitudes de «información sobre tendencias y prácticas». Las conclusiones del Estudio General también deberían servir como elemento informativo para una reunión tripartita de expertos sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada programada provisoriamente para 2019, dependiendo de los fondos disponibles, como se sugirió en las conclusiones de la discusión recurrente de 2015 sobre la protección social (protección de los trabajadores)¹³, en la que se examinarán los distintos cambios y retos y

⁹ Más concretamente, el primer Estudio General sobre dos subcategorías del tiempo de trabajo, a saber, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, se realizó en 1964 sobre los Convenios núms. 14, 106, 52 y 132 y las Recomendaciones núms. 103, 47, 98 y 101. Posteriormente, el Estudio General de 1967 se centró en las horas de trabajo y los Convenios núms. 1, 30 y 47 y la Recomendación núm. 116. En 1984, la Comisión examinó de nuevo los Convenios núms. 14, 106 y 132 y las Recomendaciones núms. 116 y 103 sobre la reducción de la duración del trabajo, el descanso semanal y las vacaciones pagadas. El trabajo nocturno de las mujeres en la industria fue objeto del Estudio General de 2001, en el que se examinaron los Convenios núms. 4, 41 y 89 y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89. Por último, el Estudio General de 2005 se centró en las horas de trabajo y en los Convenios núms. 1 y 30.

¹⁰ OIT: Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2017, *op. cit.*, párr. 9.

¹¹ Seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Parte I, B.

¹² OIT: Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2017 sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo, doc. GB.326/LILS/4, 326.ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016, pág. 5.

¹³ OIT: Resolución y conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), Ginebra, 2015.

su impacto en la organización y la ordenación del tiempo de trabajo, habida cuenta de las necesidades de los empleadores y los trabajadores ¹⁴.

4. El tiempo de trabajo como elemento central de las actividades normativas de la OIT

12. La necesidad de imponer límites a las horas de trabajo es tanto una cuestión social, relacionada con la necesidad de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, como una cuestión económica relacionada con la producción. A principios del siglo XIX, durante las primeras fases del proceso de industrialización, las jornadas de trabajo de 14 ó 16 horas no eran infrecuentes ¹⁵. La prioridad concedida a la adopción de una norma internacional que estableciera una jornada de trabajo de 8 horas también fue una de las reivindicaciones más urgentes de los trabajadores después de la Primera Guerra Mundial ¹⁶.

13. Desde la fundación de la OIT en 1919, la cuestión del tiempo de trabajo ha estado inscrita en el orden del día y en el centro de los planteamientos en los que se basa el mandato de la Organización. Los principios de la jornada laboral de 8 horas o de la semana de trabajo de 48 horas ya estaban consagrados en el Tratado de Versalles como un método y principio para regular las condiciones de trabajo, que todas las comunidades industriales deberían procurar aplicar, en la medida en que lo permitan sus circunstancias particulares ¹⁷. De esta forma, en el Preámbulo de la Constitución se señala que es urgente mejorar la «reglamentación de las horas de trabajo» y la «fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo».

14. Partiendo de este marco, desde el primer convenio de la OIT hasta los convenios más recientes, el tiempo de trabajo ha contribuido a las actividades normativas de la Organización, que ha adoptado una serie de instrumentos que cubren aspectos específicos del tiempo de trabajo, y en particular las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo nocturno y el trabajo a tiempo parcial ¹⁸. Además, algunos instrumentos sectoriales de la OIT contienen disposiciones sobre el tiempo de trabajo ¹⁹.

¹⁴ OIT: *Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en 2017*, op. cit., párr. 9.

¹⁵ OIT: *Horas de trabajo*, Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) y el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), Informe III (parte III), 51.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1967, párr. 2.

¹⁶ OIT: *The International Labour Organization: The first decade*, London, 1931, pág. 105.

¹⁷ Tratado de Versalles, 1919, Parte XIII, Sección II, Principios Generales, art. 427.

¹⁸ Sobre las horas de trabajo: Convenios núms. 1, 30 y 47 y Recomendación núm. 116; sobre el descanso semanal: los Convenios núms. 14 y 106 y la Recomendación núm. 103; sobre las vacaciones pagadas: el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101), el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98; sobre el trabajo nocturno: el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), el Convenio núm. 89 y su Protocolo de 1990, el Convenio núm. 171 y las Recomendaciones núms. 13 y 178; y sobre el trabajo a tiempo parcial: el Convenio núm. 175.

¹⁹ Por ejemplo, el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y su Protocolo de 1982, el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153), la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161), el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172), el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

15. En su 323.^a reunión (marzo de 2015), el Consejo de Administración decidió establecer un grupo de trabajo tripartito en el marco del mecanismo de examen de las normas (MEN) a efecto de asegurar que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. En su primera reunión, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adoptó un programa de trabajo inicial que incluye 12 instrumentos sobre el tiempo de trabajo: Convenios núms. 1, 30, 47, 89, 132, 171 y 175, el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89, y las Recomendaciones núms. 13, 98, 178 y 182. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará esos instrumentos en una fecha todavía por determinar.

5. Ratificaciones ²⁰

16. En lo que respecta a los tres Convenios sobre las horas de trabajo que se examinan en el presente Estudio General, a saber los Convenios núms. 1, 30 y 47, un total de 67 países han ratificado al menos uno de esos Convenios y 27 países han ratificado al menos dos de ellos ²¹. La ratificación más reciente del Convenio núm. 1 se produjo en 1993 (*Eslovaquia*), la más reciente del Convenio núm. 30 en 1985 (*Guinea Ecuatorial*) y la última del Convenio núm. 47 en 2011 (*República de Corea*).

17. En cuanto a los Convenios núms. 14 y 106 sobre el descanso semanal, un total de 128 países han ratificado al menos uno de esos dos Convenios, y 55 países han ratificado ambos Convenios. La ratificación más reciente del Convenio núm. 14 fue la de las *Islas Cook* en 2015, y la última del Convenio núm. 106 la realizó *Montenegro* en 2006.

18. El Convenio núm. 89 ha recibido 67 ratificaciones, y 23 países lo han denunciado; la ratificación más reciente se produjo en 2008 (*Madagascar*). El Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 ha recibido cinco ratificaciones y ha sido denunciado por dos países.

19. El Convenio núm. 171 ha recibido 15 ratificaciones, las últimas de las cuales fueron realizadas por *Côte d'Ivoire* y *Montenegro* en 2016, y la *República Democrática Popular Lao* y *Eslovenia* en 2014.

20. El Convenio núm. 132 ha sido ratificado por 37 países, y más recientemente por *Azerbaiyán* en 2016 y la *Federación de Rusia* en 2010.

21. Por último, el Convenio núm. 175 ha recibido 17 ratificaciones, la más reciente de las cuales la realizó *Guatemala* en febrero de 2017 y anteriormente *Bélgica* y la *Federación de Rusia* en 2016.

(núm. 189), la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) y el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).

²⁰ Los Convenios objeto de examen han recibido el siguiente número de ratificaciones: Convenio núm. 1 (52 ratificaciones); Convenio núm. 14 (120 ratificaciones); Convenio núm. 30 (30 ratificaciones); Convenio núm. 47 (15 ratificaciones); Convenio núm. 89 (67 ratificaciones); el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 (5 ratificaciones); Convenio núm. 106 (63 ratificaciones); Convenio núm. 132 (37 ratificaciones); Convenio núm. 171 (15 ratificaciones), y Convenio núm. 175 (17 ratificaciones).

²¹ Sólo *Nueva Zelandia* ratificó esos tres Convenios, pero en 1989 denunció los Convenios núms. 1 y 30.

6. Estructura del Estudio

22. El Estudio General consta de diez capítulos que se centran en las siguientes áreas temáticas: horas de trabajo (capítulo I), descanso semanal (capítulo II), vacaciones anuales pagadas (capítulo III), trabajo nocturno (capítulo IV), trabajo a tiempo parcial (capítulo V), ordenación del tiempo de trabajo (capítulo VI), cuestiones emergentes (capítulo VII), diálogo social y negociación colectiva (capítulo VIII), medidas adoptadas para velar por el cumplimiento de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo (capítulo IX) y alcanzar el potencial de los instrumentos (capítulo X). Los primeros cinco capítulos se centran en el examen de grupos de convenios y recomendaciones pertinentes. El capítulo XI contiene las observaciones finales e indicaciones sobre el camino a seguir.

Capítulo I. Horas de trabajo

23. El presente capítulo se centra en tres Convenios, a saber, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), y el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), y en una Recomendación, a saber, la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) ¹. El tema de las horas de trabajo se ha abordado en los Estudios Generales de 1967, 1984 y 2005.

24. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó el Convenio núm. 1, como su primera norma internacional del trabajo, que incorporaba una combinación de los dos principios de las 8 y las 48 horas como una limitación legal a las horas de trabajo en el sector industrial. La razón detrás de la combinación de los dos principios en un instrumento se explica por el hecho de que un solo día de 8 horas daría como resultado una semana de 56 horas si el trabajo se lleva a cabo durante siete días a la semana. En contraste, una semana de 48 horas asegura que las horas promedio de trabajo no excedan las 8 horas por día durante una semana de seis días. Esto también implica un reconocimiento del principio de 24 horas de descanso a la semana. Además, el Convenio núm. 1 autoriza un número limitado de excepciones específicas que permiten la prolongación de las horas normales de trabajo.

25. En 1930, una protección similar se hizo extensiva a los empleados asalariados en el comercio y las oficinas con la adopción en la 14.^a reunión de la CIT del Convenio núm. 30.

26. Como se indicó durante los trabajos preparatorios, la necesidad de adoptar el Convenio núm. 47 surgió del desempleo generalizado que se afrontaba a nivel mundial después de la Gran Depresión en 1929 ². Como se señaló en el Preámbulo del Convenio, «el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados».

27. A este respecto, el Convenio núm. 47 exige que los países ratificantes declaren que aprueban el principio de la semana de 40 horas de modo que el nivel de vida no se vea reducido como consecuencia de ello ³. Como instrumento de promoción, el Convenio no establece normas detalladas, sino que hace un llamamiento a los países que han ratificado para que adopten o faciliten las medidas apropiadas para garantizar la semana laboral de 40 horas ⁴. El Preámbulo de la Recomendación núm. 116, adoptada en 1962, indica que el principio establecido en el Convenio núm. 47 es una norma social que debe alcanzarse por etapas si fuere necesario.

¹ Los Convenios núms. 1, 30 y 47 están incluidos en el grupo de los 12 instrumentos sobre el tiempo de trabajo que serán examinados por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en una fecha que estará por determinar.

² OIT: *Actas*, 19.^a reunión de la CIT, Ginebra, 1935, pág. 61.

³ Art. 1, *a*), del Convenio núm. 47.

⁴ Art. 1, *b*), del Convenio núm. 47.

28. La Recomendación núm. 116 se diseñó para complementar y facilitar la aplicación de los instrumentos internacionales existentes ya que, por un lado, prevé medidas prácticas que contribuyen a la reducción progresiva de las horas de trabajo teniendo en cuenta las diferentes condiciones económicas y sociales en los diversos países así como la variedad de las prácticas nacionales sobre la regulación de las horas y otras condiciones de trabajo, y, por otro lado, delinea en términos generales los métodos por los cuales podrían aplicarse tales medidas prácticas ⁵.

1. Horas efectivamente trabajadas en el mundo: una visión global

29. La Resolución sobre estadísticas de las horas de trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET) en 1962, define las «horas efectivamente trabajadas» como el tiempo dedicado por los trabajadores al desempeño de actividades laborales durante un período de referencia determinado. El gráfico 1.1 muestra el promedio de horas de trabajo semanales en las economías formal e informal en el mundo en los últimos años. A escala mundial, el tiempo de trabajo semanal promedio es de aproximadamente 43 horas. Con la excepción de América del Norte, Europa Oriental, y Europa Septentrional, Meridional y Occidental, el promedio de horas de trabajo semanales para la mayoría de las subregiones supera la norma de las 40 horas establecida en el Convenio núm. 47. Las subregiones de Europa Septentrional, Meridional y Occidental registran el promedio más bajo notificado, con 36,4 horas por semana, seguidas de América del Norte y Europa Oriental, ambas con un promedio de 38,7 horas y el continente africano con un promedio de 43,3 horas. En cambio, en las subregiones de Asia Meridional y Asia Oriental el tiempo de trabajo semanal notificado alcanza el promedio más alto, a saber, 46,6 y 46,3 horas respectivamente, seguido del notificado en los Estados árabes, de 45,8 horas ⁶.

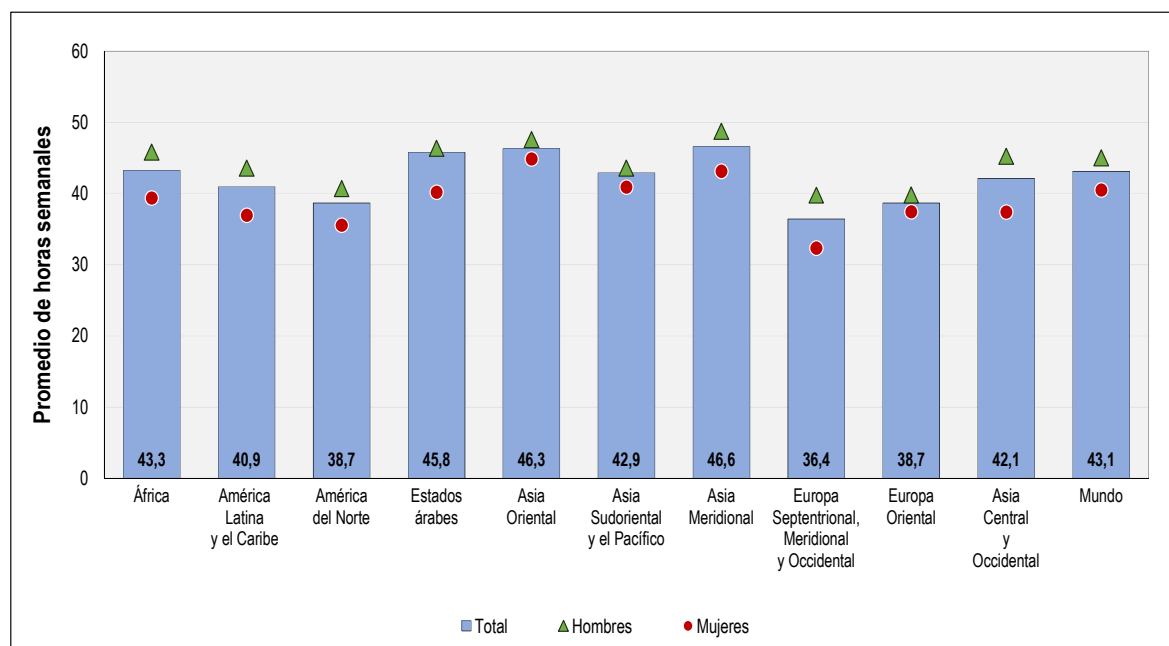
30. En general, el promedio semanal de horas de trabajo remunerado es más alto entre los hombres que entre las mujeres ⁷. Esta brecha de género es más notoria en las subregiones de Asia Central y Occidental, y Europa Septentrional, Meridional y Occidental, pero menos pronunciado en los Estados árabes, Europa Oriental, Asia Meridional y Asia Sudoriental y el Pacífico.

⁵ Preámbulo de la Recomendación núm. 116.

⁶ Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT y microdatos.

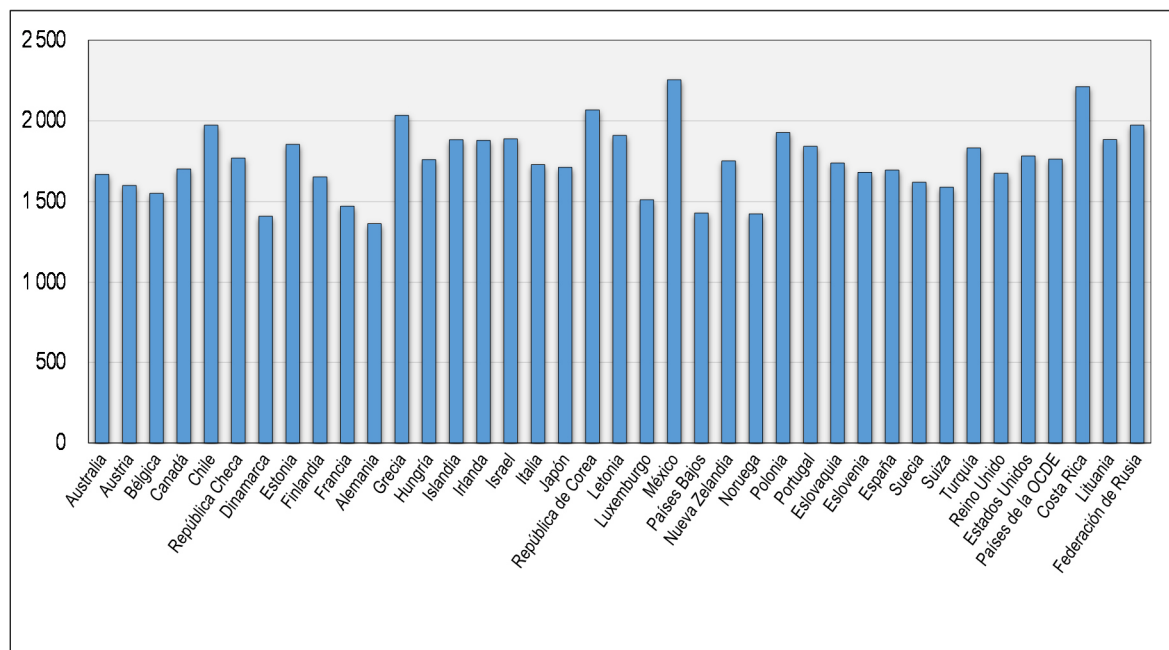
⁷ Sin embargo, cuando se trata de trabajo no remunerado, se verifica lo contrario. OIT: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, Ginebra, 2016, pág. 19.

Gráfico 1.1. Promedio de las horas de trabajo semanales (ponderadas), por subregiones específicas, empleo total, en los años más recientes (2015-2016 para la mayoría de los países)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT y en microdatos.

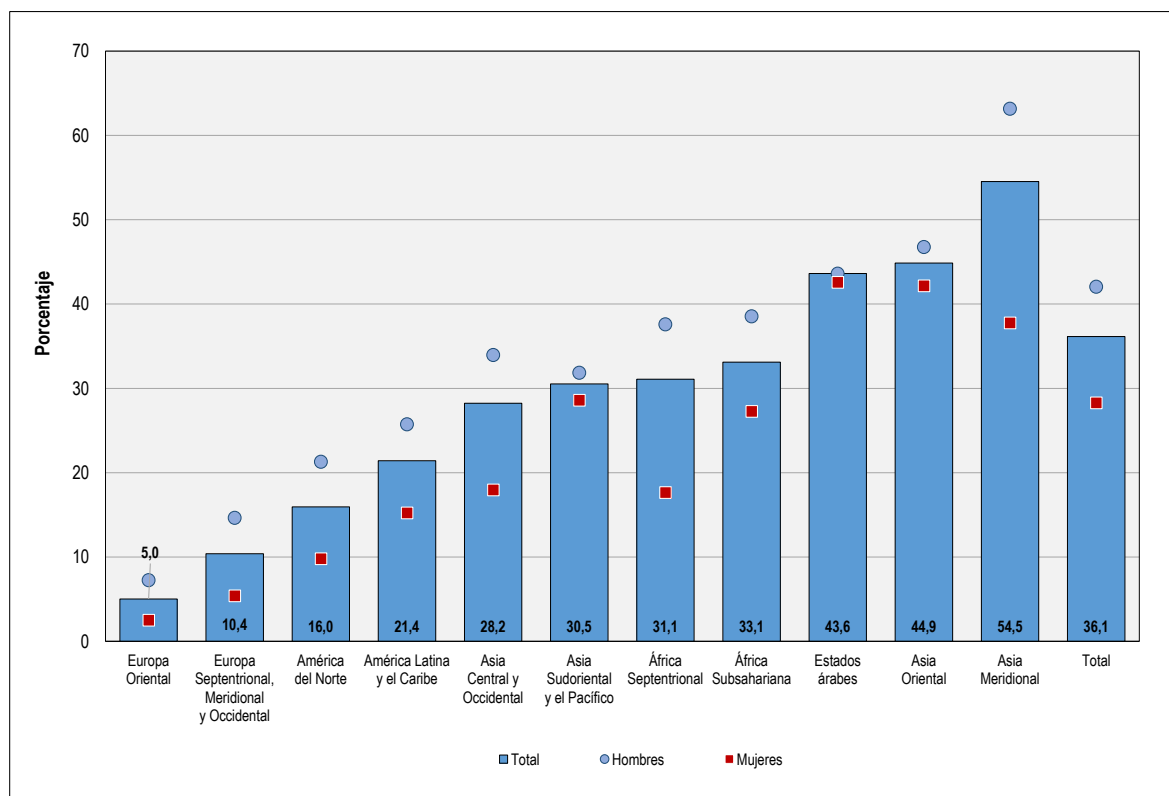
Gráfico 1.2. Promedio de horas anuales trabajadas efectivamente por trabajador, 2016



Fuente: OCDE.

31. Las horas de trabajo excesivas se definen como horas habituales que superan las 48 horas semanales, tal como recomendó la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente⁸. Trabajar regularmente más de 48 horas por semana se asocia con una serie de riesgos para la seguridad y la salud, y con una mayor interferencia en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Como se muestra en el gráfico 1.3, los trabajadores de Asia Meridional y Oriental (el 54,5 y el 44,9 por ciento, respectivamente) son los que más probabilidades tienen de trabajar largas jornadas, seguidos de los trabajadores de los Estados árabes (el 43,6 por ciento). En cambio, los trabajadores de Europa Oriental y de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, así como los de América del Norte, registran el porcentaje más bajo de jornadas de trabajo largas (el 5 y el 16 por ciento, respectivamente). Si bien los hombres suelen realizar una actividad laboral remunerada durante horarios relativamente más prolongados que las mujeres, el porcentaje de horas de trabajo es similar para hombres y mujeres en Asia Oriental, los Estados árabes, Asia Sudoriental y el Pacífico, y Europa Oriental.

Gráfico 1.3. Porcentaje de trabajadores con largas horas de trabajo (más de 48 horas semanales) por subregiones específicas, empleo total (2014-2015, para la mayoría de los países)



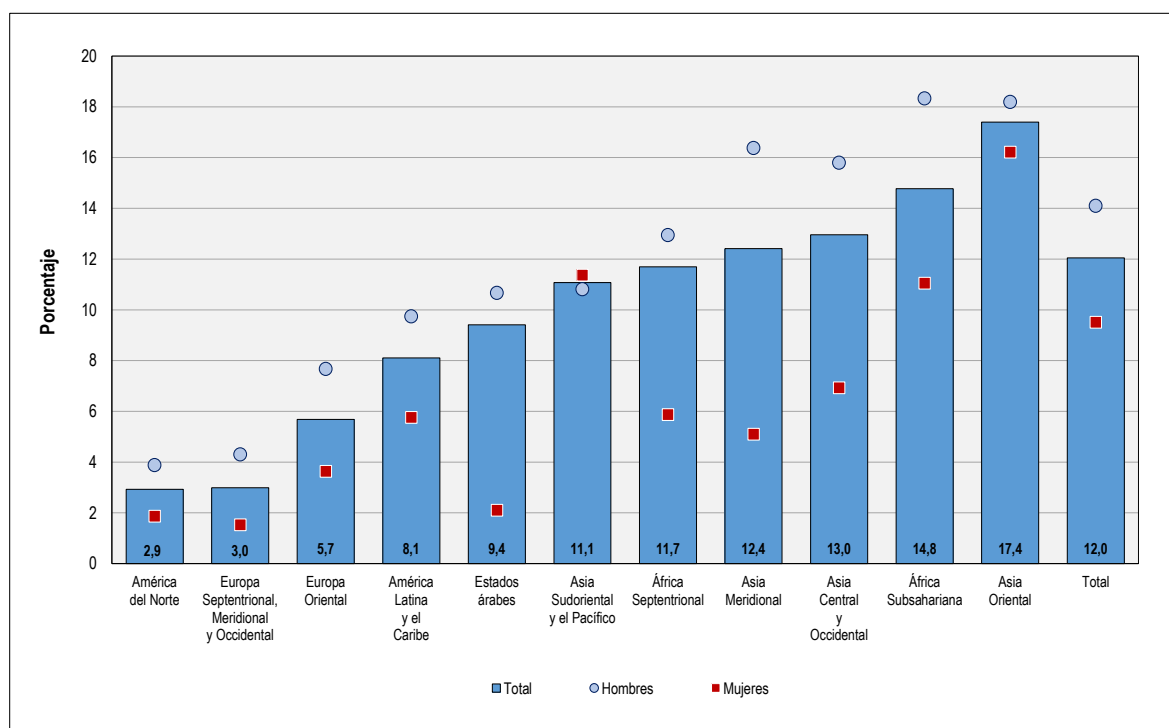
Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT y en microdatos.

32. El gráfico 1.4 muestra el porcentaje de trabajadores que tienen horas de trabajo excesivas, definidas como 60 horas semanales o más, por subregión. Asia Oriental es la subregión que registra el porcentaje más alto de personas que trabajan más de 60 horas por semana (casi el 18 por ciento), seguida de África Subsahariana, Asia Central y

⁸ OIT: *Medición del trabajo decente*. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, 2008, pág. 9.

Occidental, y Asia Meridional⁹. En cambio, en América del Norte, Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y Europa Oriental, menos del 6 por ciento de los trabajadores trabajan 60 horas por semana o más. El porcentaje de hombres y mujeres que trabajan 60 horas semanales o más es similar en las subregiones de Asia Oriental, Asia Sudoriental y el Pacífico, y América del Norte.

Gráfico 1.4. Porcentaje de trabajadores con horas de trabajo excesivas (más de 60 horas semanales) por subregión, empleo total (2014-2015 para la mayoría de los países)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT y en microdatos.

2. Techo de horas de trabajo: reglas básicas

A. Definiciones

Recuadro 1.1

El artículo 2 del Convenio núm. 30 prevé que:

A los efectos del presente Convenio, la expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

33. Aunque el Convenio núm. 1 no contiene una definición de «horas de trabajo», el Convenio núm. 30 prevé, en su artículo 2, que la expresión «horas de trabajo» excluye

⁹ La expansión de las cadenas mundiales de suministro en las economías emergentes y las excesivas horas de trabajo (más allá de las 60 horas semanales) que han sido reportadas en este sector contribuyen al aumento de horas en estas regiones. Véase OIT: *El Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 105.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2016. Véase también más adelante en el párr. 147.

los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador¹⁰. La legislación de la mayoría de los países contiene una definición de horas de trabajo que, en muchos casos, refleja la definición contenida en el Convenio núm. 30¹¹. Sin embargo, en casi todos los países, el requisito de estar a disposición del empleador está complementado o es sustituido por la necesidad de realizar un trabajo efectivo¹². Por ejemplo, en *Etiopía*¹³, la proclamación del trabajo define las horas normales de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador trabaja efectivamente o está disponible para trabajar de conformidad con la ley, el convenio colectivo o las normas del trabajo de que se trate. En *Dinamarca*¹⁴, el tiempo de trabajo es el período durante el cual los trabajadores trabajan y están a disposición del empleador y llevan a cabo su actividad o desempeñan sus funciones.

34. Si bien la mayoría de los países indican que las horas de trabajo no incluyen descansos¹⁵, en una serie de países los períodos de descanso están comprendidos en las

¹⁰ El art. 11, *b*), del Convenio núm. 30 prevé que cada empleador deberá «dar a conocer, en igual forma, los períodos de descanso concedidos al personal que, en virtud del art. 2, no estén comprendidos en las horas de trabajo». De manera análoga, el art. 8, 1), *b*), del Convenio núm. 1 establece que, con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del Convenio, cada empleador deberá «dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo».

¹¹ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Antigua y Barbuda* (art. C3 del Código del Trabajo), *Brasil* (art. 4 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Burkina Faso* (según la información remitida por el Gobierno), *Ecuador* (art. 61 del Código del Trabajo), *El Salvador* (art. 163 del Código del Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 51 del Código del Trabajo), *Omán* (art. 1, 19), del Código del Trabajo) y *Serbia* (art. 50 de la Ley del Trabajo); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Bangladesh* (art. 2, iv), de la Ley del Trabajo), *Bélgica* (art. 19, 2), de la Ley del Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 47 de la Ley General del Trabajo), *Burundi* (art. 112, 1), del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. 211-4, 1), del Código del Trabajo), *México* (art. 52 de la Ley Federal del Trabajo), *Noruega* (art. 10-1 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 167 de la Ley Orgánica del Trabajo).

¹² Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Azerbaiyán* (art. 89, 1), del Código del Trabajo), *Bosnia y Herzegovina* (art. 35 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, y art. 56 de la Ley del Trabajo), *Chipre* (art. 2 de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), *Croacia* (art. 60 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 61 del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 142 de la Ley de Relaciones Laborales), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 5, 1), 8), de la Ley de Relaciones Laborales), *Finlandia* (art. 4 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Islandia* (art. 52, 1), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y la Salud en los Lugares de Trabajo), *Italia* (art. 1, 2), a), del decreto núm. 66 de 2003), *Letonia* (art. 130 de la Ley del Trabajo), *República de Moldova* (art. 95, 1), del Código del Trabajo), *Países Bajos* (art. 1:7, 1), k), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Reino Unido* (art. 2 del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *Federación de Rusia* (art. 91 del Código del Trabajo), *Seychelles* (art. 2 del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), de 1991), *Singapur* (art. 2 de la Ley de Empleo), *Sri Lanka* (art. 3, 2), de la Ley de Empleados de Comercio y Oficinas), *Suecia* (art. 1 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Tayikistán* (art. 1 del Código del Trabajo) y *Turkmenistán* (art. 58 del Código del Trabajo); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Bulgaria* (art. 1, 11), de las disposiciones complementarias del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 78, 1), a), del Código del Trabajo), *Chile* (art. 21, 1), del Código del Trabajo), *Cuba* (art. 84, a), del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 85, 1), del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 2, 1), del decreto presidencial núm. 88/1999), *Iraq* (art. 66 del Código del Trabajo), *Lituania* (art. 142 del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 197, 1), del Código del Trabajo) y *Rumania* (art. 111 del Código del Trabajo).

¹³ Art. 61, 2), de la proclamación del trabajo.

¹⁴ Art. 5, 3), de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

¹⁵ Por ejemplo, **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Bangladesh*, *Bélgica*, *Bulgaria*, *República Checa*, *Chile*, *Colombia*, *Costa Rica*, *República Dominicana*, *Egipto*, *Eslovaquia*, *Grecia*, *Guatemala*, *Kuwait*, *Lituania*, *Luxemburgo*, *Malta*, *Marruecos*, *Nicaragua*, *Noruega*, *Perú* y *Rumania*; **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Alemania*, *Argelia*, *Austria*, *Azerbaiyán*, *Bahrein*, *Belarús*, *Brasil*, *Cabo Verde*, *Camboya*, *Chipre*, *República de Corea*, *El Salvador*, *Estonia*, *Etiopía*, *ex República Yugoslava de Macedonia*, *Finlandia*, *Francia*, *Georgia*, *Guinea*, *Honduras*, *Hungría*, *Indonesia*, *República Islámica del Irán*, *Italia*, *Jamaica*, *Japón*, *Kazajstán*, *Letonia*, *Madagascar*, *Mauricio*, *Mauritania*, *República de*

horas de trabajo¹⁶. En algunos, las horas de trabajo incluyen algunos descansos y excluyen otros. Por ejemplo, en *Polonia*¹⁷, los trabajadores cuya jornada laboral es de 6 horas o más tienen derecho a un descanso comprendido en sus horas de trabajo; con arreglo a un convenio colectivo, una norma del trabajo o un contrato de trabajo, los trabajadores también pueden tener derecho a un descanso adicional no incluido en sus horas de trabajo. En *Etiopía*¹⁸, si bien se prevén períodos de descanso cortos durante la jornada laboral en el horario regular de trabajo, éste no es el caso de las pausas para las comidas. En los *Estados Unidos*, el tiempo empleado para ponerse y quitarse la ropa de protección personal y/o los equipos de higiene y seguridad, operación conocida en dicho país como «donning and doffing», se considera como tiempo de trabajo¹⁹. Asimismo, en 2012 la Corte Federal del Trabajo de *Alemania* estableció que el tiempo empleado para ponerse y quitarse la ropa de trabajo se consideraba como tiempo de trabajo²⁰. En *Francia*, el Código del Trabajo prevé que cuando el cambio de la ropa de trabajo sea exigido por la ley o los reglamentos, o bien por los convenios colectivos, los reglamentos internos o el contrato de trabajo y deba efectuarse en el lugar de trabajo, el tiempo dedicado a esta actividad es compensado ya sea financieramente o con días libres²¹. En *Brasil*, la legislación prevé que el cambio de ropa o uniforme no se considera como tiempo de trabajo a menos que sea obligatorio hacerlo en la compañía²².

35. La legislación nacional suele considerar que los descansos están incluidos en las horas de trabajo si el trabajador permanece a disposición del empleador, o cuando el período de descanso se toma en las instalaciones de trabajo, por ejemplo, en los establecimientos en los que la producción es continua y en los que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo debido a la naturaleza del trabajo²³.

36. Ni el Convenio núm. 1 ni el Convenio núm. 30 contienen disposiciones explícitas sobre los períodos de trabajo «por llamada» o «en período de disponibilidad laboral

Moldova, Namibia, Países Bajos, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia, Rwanda, Samoa, Seychelles, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Tayikistán, Túnez, Turquía, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán.

¹⁶ Por ejemplo, **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Cuba, España, Ghana, Guinea Ecuatorial, Iraq, México y Portugal*; **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Antigua y Barbuda, Benin, Croacia, Eslovenia, Gabón, Islandia, Montenegro, Nueva Zelandia, Omán, Serbia y Sudán.*

¹⁷ Arts. 134 y 141 del Código del Trabajo.

¹⁸ Art. 51 de la proclamación del trabajo núm. 118/2001.

¹⁹ Esto fue establecido por la decisión *Iowa Beef contra Alvarez* (2005) de la Corte Suprema, en la cual ésta sostuvo que el tiempo empleado para el cambio de ropa más el tiempo del trayecto a pie hacia y desde el área donde el cambio se efectúa está incluido en el tiempo de trabajo en virtud de la Ley sobre las Normas Laborales Justas ya que es esencial e indispensable para las actividades principales del trabajo. En *Sandifer contra US Steel* (2014), la Corte Suprema consideró que la Ley prevé que el cambio de ropa no se incluye en el tiempo de trabajo si los convenios colectivos disponen que este tiempo no es compensable.

²⁰ Corte Federal del Trabajo, 12 de noviembre de 2013, 1, ABR 59/12.

²¹ Art. L212.4 del Código del Trabajo.

²² Art. 4, párr. 2 de la ley núm. 13467, de 13 de julio de 2017, la cual revisa la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

²³ *Bahrein* (art. 53, b), de la Ley del Trabajo), *Belarús* (art. 134, 3), del Código del Trabajo), *Costa Rica* (art. 137 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 151 del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 270 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. 21.4, 1), del Código del Trabajo), *Namibia* (art. 18, 1), de la Ley del Trabajo), *Noruega* (art. 10-9, 1), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), *Rwanda* (art. 4, 2), de la orden ministerial núm. 4/19 de 2009) y *Sudáfrica* (art. 14, 3), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo).

inmediata a petición»²⁴. En la mayoría de los países, la legislación nacional carece de disposiciones específicas sobre este tema. Sin embargo, en algunos casos, la legislación o la práctica nacionales disponen que el tiempo que el trabajador permanece «por llamada» (o «de guardia») está comprendido en el tiempo de trabajo²⁵. Por ejemplo, el Gobierno de *Chipre* indica que las horas de guardia sólo se consideran tiempo de trabajo si el trabajador se encuentra en las instalaciones del empleador y a disposición de aquél.

37. En otros casos, la ley no hace referencia a este tema, o indica específicamente que el tiempo de guardia no está incluido en las horas de trabajo. Por ejemplo, en *Polonia*²⁶, el Código del Trabajo prevé que el tiempo de guardia no está incluido en el tiempo de trabajo si el trabajador no ha realizado ningún trabajo. El *Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»* de *Polonia* considera que esta disposición no está de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 30, ya que los trabajadores en régimen de espera siguen estando indudablemente a disposición del empleador, aun cuando no realicen ningún trabajo efectivo. En *Portugal*, la legislación no especifica si el tiempo de guardia está comprendido en las horas de trabajo. A este respecto, la *Confederación General de Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)* indica que, cuando los trabajadores están en régimen de guardia, no pueden disponer de su tiempo como lo deseen, por lo que este período debería considerarse tiempo de trabajo.

B. Ámbito de aplicación y exclusiones

38. Considerados conjuntamente, los Convenios núms. 1 y 30 abarcan la gran mayoría de los sectores económicos, aunque existen algunas exclusiones importantes, como los trabajadores agrícolas y domésticos²⁷. En particular, el Convenio núm. 1 se aplica a las empresas industriales públicas o privadas, incluidas las minas y canteras; las industrias en las cuales se manufacturan artículos o se transforman materiales, como la construcción de buques y la generación de energía: la construcción, el mantenimiento y la demolición de carreteras, puentes y túneles, y el transporte de personas o mercancía por carretera, ferrocarril, o vía de

²⁴ El período de trabajo «por llamada» por lo general incluye situaciones en que el empleador exige que el trabajador permanezca en su hogar, o en un lugar establecido, o pueda ser contactado telefónicamente en el caso de que se requiera que vaya a trabajar. OIT: *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?* Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Informe III (Parte 1B), 93.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2005, párr. 48.

²⁵ *Alemania* (según la información remitida por el Gobierno), *Belarús* (según la información remitida por el Gobierno), *Chile* (según la información remitida por el Gobierno), *República de Corea* (art. 50, 3), de la Ley de Normas del Trabajo), *Croacia* (art. 60 de la Ley del Trabajo), *Estonia* (art. 48, 3), de la Ley de Contrato de Trabajo), *Francia* (art. L.3121-9 del Código del Trabajo), *República Islámica del Irán* (según la información remitida por el Gobierno), *Japón* (según la información remitida por el Gobierno), *Lituania* (art. 143 del Código del Trabajo) y *Malta* (según la información remitida por el Gobierno).

²⁶ Art. 151-5, 2), del Código del Trabajo.

²⁷ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, Ginebra, octubre de 2011, pág. 4. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) son los primeros instrumentos internacionales dedicados exclusivamente a este grupo de trabajadores y su objetivo es colmar la brecha en la regulación del tiempo de trabajo a nivel global, tomando en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. Ambos instrumentos establecen principios y medidas y brindan orientación para la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos con respecto a sus horas de trabajo, la compensación por horas extraordinarias, el descanso y las vacaciones anuales, así como los períodos de disponibilidad laboral inmediata (art. 10 del Convenio núm. 189 y párrs. 5, 8, 9 y 11 de la Recomendación núm. 201). Es altamente probable que los trabajadores domésticos sean mujeres y por lo tanto, estas excepciones crean desigualdad de género.

agua marítima o interior²⁸. El Convenio núm. 30 abarca los establecimientos comerciales y los establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina. No se aplica a hospitales e instituciones similares, hoteles, restaurantes, cafés o teatros²⁹. La Recomendación núm. 116 no especifica su ámbito de aplicación, si bien su párrafo 23 excluye la agricultura, el transporte marítimo y la pesca marítima.

39. La legislación de ciertos países establece que las disposiciones sobre las horas de trabajo se aplican a los trabajadores y empleadores que están vinculados por un contrato de trabajo o una relación de trabajo³⁰. En otros países, las disposiciones sobre las horas de trabajo se aplican a los establecimientos privados y/o públicos salvo ciertas exclusiones³¹.

40. En una serie de países, los sectores público y privado se rigen por diferentes normas. Por ejemplo, en *Austria*, el Gobierno indica que la Ley sobre las Horas de Trabajo regula el sector privado, y que el sector público se rige por la Ley de la Administración Pública³². En ciertos países, persiste la distinción entre la industria y el comercio y las oficinas³³.

41. El artículo 1, 3), *b*), del Convenio núm. 30 prevé que las autoridades competentes en cada país pueden exceptuar de la aplicación del Convenio a las oficinas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público. En varios países, esta categoría de trabajadores está específicamente excluida del ámbito de aplicación de las disposiciones sobre las horas de trabajo³⁴. Tal como se indica anteriormente, en varios países existen normas independientes para los sectores público y privado, ya que los trabajadores del sector público suelen estar cubiertos por normas especiales relativas a los funcionarios públicos. La exclusión de los hospitales, hoteles, restaurantes, teatros y lugares públicos de esparcimiento del ámbito de aplicación previsto en el artículo 1, 2), *b*), del Convenio núm. 30 también se refleja en la legislación de algunos países³⁵. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, los artistas interpretativos están excluidos de la aplicación de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo³⁶. En otros casos, las categorías de trabajadores que están cubiertas por

²⁸ Art. 1 del Convenio núm. 1.

²⁹ Art. 1 del Convenio núm. 30.

³⁰ *Belarús* (art. 3 del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *Cuba* (art. 4 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 1 del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 3 de la Ley de Relaciones Laborales), *Estonia* (art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Finlandia* (art. 1 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Gabón* (art. 1 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 5 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 2, 1), de la Ley del Trabajo), *Mauritania* (art. 1 del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 2 del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 2 del Código del Trabajo) y *Togo* (art. 1 del Código del Trabajo).

³¹ *Azerbaiyán* (art. 4 del Código del Trabajo), *Burundi* (art. 14 del Código del Trabajo), *China* (art. 2 de la Ley del Trabajo), *Grecia* (art. 1 del decreto presidencial núm. 88/99), *Guinea Ecuatorial* (art. 3 de la ley núm. 10/2012, de 24 de diciembre de 2012), *Noruega* (art. 1-2, 1), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo) y *República Árabe Siria* (art. 4 del Código del Trabajo).

³² Otros ejemplos son: *Ecuador* (el Código del Trabajo para el sector privado y la Ley Orgánica del Servicio Público para el sector público), *Gabón* (el Código del Trabajo para el sector privado y las disposiciones generales sobre la administración pública para el sector público) y *Seychelles* (el reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), 1991 (SI 34 de 1991), se aplica al sector privado, y la orden de la administración pública, de 2011, al sector público).

³³ *India* (Ley de Fábricas, de 1948; Ley de Minas, de 1952, y Ley de los Trabajadores de la Construcción y de Otros Trabajadores del Sector, de 1996) y *Myanmar* (Ley de Comercios y Establecimientos, de 2016, y Ley de Fábricas, de 1951).

³⁴ Por ejemplo, *Burundi* (art. 14 del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 4 de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 1, 3), del Código del Trabajo), *Eritrea* (art. 3, 1) de la proclamación del trabajo), *Ghana* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *Guinea* (art. 2 del Código del Trabajo) y *Qatar* (art. 3 del Código del Trabajo).

³⁵ *Argelia* (art. 4 de la ley núm. 90-11, de 21 de abril de 1990), *Honduras* (art. 325, c), del Código del Trabajo) y *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 125, 1), de la Ley de Relaciones Laborales).

³⁶ Art. 2, 1), del decreto sobre las horas de trabajo.

el Convenio núm. 30 están excluidas de las disposiciones nacionales sobre el tiempo de trabajo. Por ejemplo, las instituciones de educación y formación están excluidas en una serie de países³⁷. En este caso, la legislación primaria prevé normalmente que sus horas de trabajo deberán establecerse a través de reglamentos especiales. Por último, la legislación de varios países excluye específicamente a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo³⁸.

42. En la gran mayoría de países existen excepciones relativas a las empresas en las que están empleados solamente miembros de la misma familia (artículo 2 del Convenio núm. 1, y artículo 1, 3), del Convenio núm. 30) y a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza (Convenio núm. 1, artículo 2, a) y Convenio núm. 30, artículo 1, 3), c))³⁹.

C. Límites a las horas normales de trabajo: reglas generales

43. ***Las horas normales de trabajo son el número de horas que pueden trabajarse legalmente durante el día, la semana, el mes y/o el año, con exclusión de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias, u horas adicionales, son las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo, y el número total de horas es el número máximo de horas de trabajo permitidas durante un cierto período, incluidas las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias.***

Recuadro 1.2

El artículo 2 del Convenio núm. 1 prevé que:

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias [...], la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana [...]

El artículo 3 del Convenio núm. 30 prevé que:

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día [...].

44. En lo que respecta al tipo de límite obligatorio de la duración del trabajo, la legislación nacional de la mayoría de los países establece un límite semanal a las horas

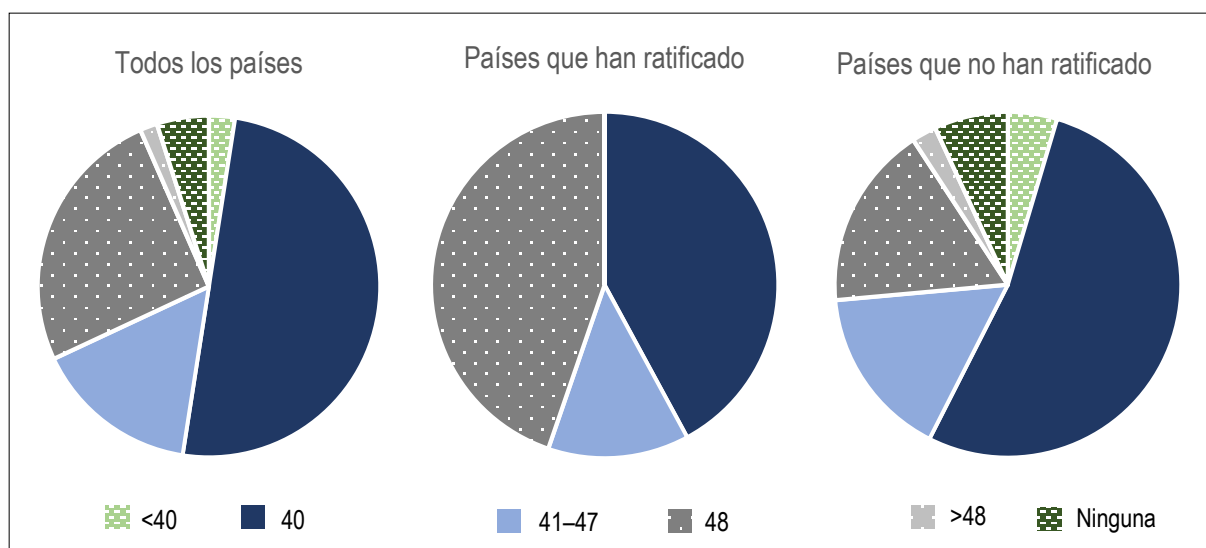
³⁷ Bangladesh (art. 1, 4), de la Ley del Trabajo), Estonia (art. 43, 6), de la Ley de Contrato de Trabajo), ex República Yugoslava de Macedonia (art. 125, 2), de la Ley de Relaciones Laborales), Sri Lanka (regla 37C de la Ley de Trabajadores de Comercios y Oficinas) y Suiza (art. 3 de la Ley del Trabajo).

³⁸ Argentina (art. 2 de la ley núm. 20-744), Bahrein (art. 2 de la Ley del Trabajo), Camboya (art. 1 de la Ley del Trabajo), Egipto (art. 4 del Código del Trabajo), Ghana (art. 44 de la Ley del Trabajo), Grecia (art. 1, 4), del decreto presidencial núm. 88/1999), Luxemburgo (art. 211-2 del Código del Trabajo), Marruecos (art. 4 del Código del Trabajo), Omán (art. 2 del Código del Trabajo) y Turquía (art. 4 de la Ley del Trabajo).

³⁹ Para empresas en las que sólo los miembros de una misma familia están empleados, véase, por ejemplo: Bahrein (art. 2 del Código del Trabajo), Bélgica (art. 3, 1), de la Ley del Trabajo), Burundi (art. 2 de la orden ministerial núm. 630/117), Chipre (art. 16 de la organización de la Ley sobre el Tiempo del Trabajo), Grecia (art. 14 del decreto presidencial núm. 88/1999), Iraq (art. 67, 4), del Código del Trabajo), Malawi (art. 36, 5), de la Ley sobre el Empleo). Para personas que detentan el puesto de supervisión o de dirección o aquellas empleadas en cargos de confidencialidad, véase, por ejemplo: Alemania (art. 18, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), Argelia (art. 4 de la ley núm. 90-11, de 21 de abril de 1990), Brasil (art. 62, II), de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), Burundi (art. 2 de la orden ministerial núm. 630/117), Canadá (art. 167, 2), a) y b), del Código Federal del Trabajo), Chipre (art. 16 de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), República de Corea (art. 63 de la Ley de Normas del Trabajo), Estonia (art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo), Filipinas (art. 82 del Código del Trabajo), Grecia (art. 14 del decreto presidencial núm. 88/1999), Iraq (art. 67, 4) del Código del Trabajo), Japón (art. 61 de la Ley sobre las Normas del Trabajo) y Perú (art. 5 del decreto supremo núm. 007-2002-TR).

normales de trabajo ⁴⁰. Tal como se muestra en el gráfico 1.5, si bien muchos países prevén una semana de trabajo de 40 horas ⁴¹, en algunos se contempla una semana de trabajo de 48 horas ⁴². Además, en varios países, la duración de la semana de trabajo es superior a 40 horas, pero inferior a 48 ⁴³. Por último, en algunos, la legislación establece una semana de trabajo de más de 48 horas ⁴⁴, o de menos de 40 horas ⁴⁵.

Gráfico 1.5. Duración legal del trabajo semanal normal, en los países que han presentado memorias



Fuente: Basado en datos suministrados por los países que han presentado memoria.

45. En muchos países en los que la legislación establece un límite semanal a las horas normales de trabajo, también se fijan límites diarios ⁴⁶. Sólo en algunos casos ⁴⁷, el límite

⁴⁰ Las excepciones son *Alemania, Estados Unidos, Hungría, República Islámica del Irán, Países Bajos y Reino Unido*.

⁴¹ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Argelia, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Benin, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, China, República de Corea, Côte d'Ivoire, Croacia, Ecuador, Eslovenia, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Gabón, Georgia, Guinea, Indonesia, Islandia, Italia, Jamaica, Japón, Kazajstán, Letonia, Madagascar, Mauritania, República de Moldova, Montenegro, Nueva Zelandia, Polonia, Federación de Rusia, Samoa, Senegal, Serbia, Suecia, Tayikistán, Togo, Turkmenistán y Uzbekistán; **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Bélgica, Bulgaria, Canadá, República Checa, Eslovaquia, Ghana, Grecia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Portugal y Rumania*.*

⁴² Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Antigua y Barbuda, Bahrein, Camboya, Eritrea, Etiopía, Filipinas, Malawi, Qatar, Sudán, Suriname, Tailandia y Túnez; **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Argentina, Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Costa Rica, Egipto, Guinea Ecuatorial, India, Iraq, Kuwait, México, Myanmar, Nicaragua, Panamá, Perú, República Árabe Siria y Uruguay*.*

⁴³ *Brasil, Burundi, Cabo Verde, Chile, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Marruecos, Mauricio, Namibia, Omán, Rwanda, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, Turquía y Zimbabwe*.

⁴⁴ *Kenya, Seychelles y Suiza*.

⁴⁵ *Chipre y Francia*.

⁴⁶ En 87 de 119 países que han presentado memorias, existe un límite a las horas de trabajo tanto diarias como semanales.

⁴⁷ *Alemania, Hungría y República Islámica del Irán*.

a la duración normal de la jornada de trabajo es el único establecido en la legislación. Con frecuencia, este límite se fija en 8 horas al día⁴⁸, mientras que sólo en algunos casos la jornada laboral establecida por la legislación supera las 8 horas⁴⁹.

46. A este respecto, la Comisión ha recordado que el Convenio prevé un límite doble — diario y semanal — a las horas de trabajo y que este límite es acumulativo, y no alternativo⁵⁰.

47. En algunos países, se establece un límite anual para ciertas categorías de trabajadores. Por ejemplo, en una serie de países africanos existe un límite anual a las horas de trabajo realizadas en el sector agrícola. Por ejemplo, en *Burkina Faso*⁵¹, *Camerún*⁵², *Côte d'Ivoire*⁵³, *Gabón*⁵⁴, *Mauritania*⁵⁵ y *Togo*⁵⁶, la legislación prevé que en las empresas agrícolas las horas de trabajo anuales obligatorias son 2 400. En *Argelia*⁵⁷, el límite está establecido en 1 700 horas anuales, mientras que éste es de 2 200 horas en *Madagascar*⁵⁸ y de 2 700 horas en *Túnez*⁵⁹.

48. En varios países no existe un límite obligatorio general para la duración normal del trabajo. Por ejemplo, el Gobierno de *Dinamarca* indica que el tiempo de trabajo promedio en un período de siete días calculado durante un período de cuatro meses no debe exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias. Sin embargo, en la mayoría de los convenios colectivos y acuerdos de trabajo, el empleo a tiempo completo implica un promedio de 37 horas de trabajo semanales⁶⁰. Además, en el *Reino Unido*⁶¹, las horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, en cualquier período de referencia aplicable, no pueden sobrepasar una media de 48 horas en cualquier período de siete días.

⁴⁸ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Alemania, Antigua y Barbuda, Argelia, Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Cabo Verde, Camboya, China, República de Corea, Ecuador, El Salvador, Eritrea, Estonia, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Guinea, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Islandia, Jamaica, Japón, Kazajstán, Letonia, Madagascar, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Panamá, Polonia, Qatar, Samoa, Serbia, Singapur, Sri Lanka, Sudán, Tailandia, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán; entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos: *Argentina, Bangladesh, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Bulgaria, Burundi, Canadá, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Egipto, Eslovaquia, Ghana, Grecia, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Iraq, Kuwait, Lituania, Luxemburgo, Malta, Myanmar, Nicaragua, Perú, Portugal, Rumania, República Árabe Siria, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.**

⁴⁹ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Omán, Seychelles, Suriname, Túnez y Zimbabue; entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:* *Chile, España, India, Marruecos y Noruega.*

⁵⁰ *República Árabe Siria* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2016.

⁵¹ Según la información remitida por el Gobierno.

⁵² Art. 80, 2), del Código del Trabajo.

⁵³ Art. 21, 2), del Código del Trabajo.

⁵⁴ Art. 165 del Código del Trabajo.

⁵⁵ Art. 171 del Código del Trabajo.

⁵⁶ Art. 142 del Código del Trabajo.

⁵⁷ Art. 5 de la ordenanza núm. 97-03.

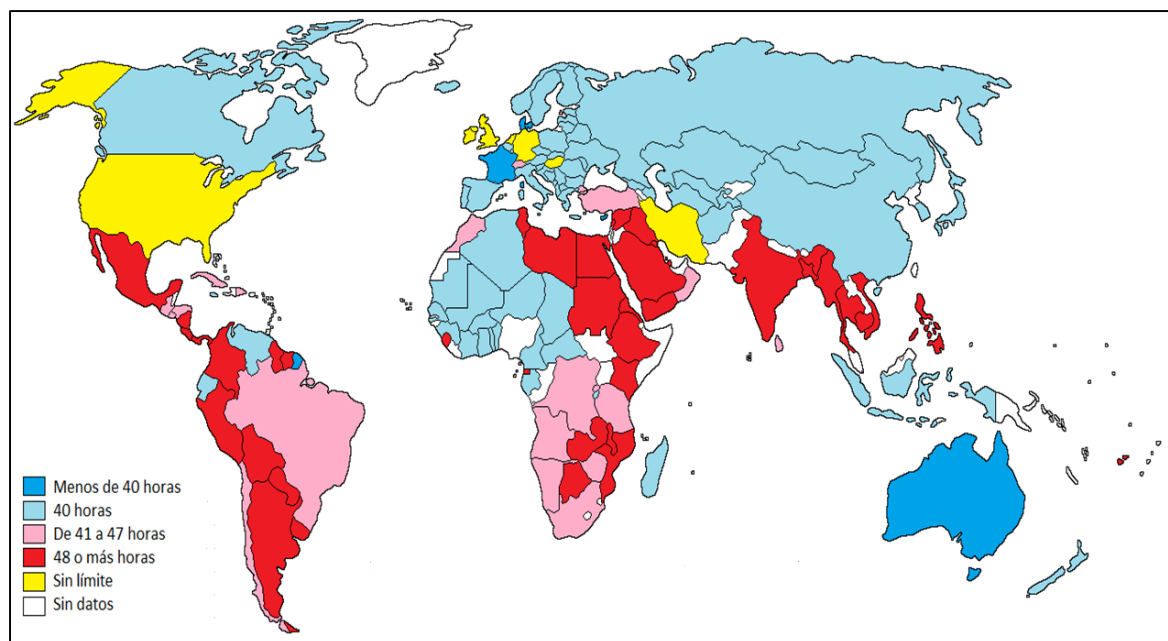
⁵⁸ Art. 75, 2), del Código del Trabajo.

⁵⁹ Art. 89 del Código del Trabajo.

⁶⁰ Art. 4 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

⁶¹ Art. 4 del reglamento sobre el tiempo de trabajo.

Gráfico 1.6. Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo (2017)



Fuente: Basado en los datos suministrados por los países que han presentado memoria y en las bases de datos de la OIT.

49. La Comisión acoge con agrado que la legislación de la mayoría de los países que han presentado memorias establezca límites obligatorios a las horas de trabajo normales diarias y/o semanales, y que estos límites estén, en la mayoría de los casos, de conformidad con los previstos en los Convenios. Sin embargo, la Comisión observa asimismo que, en ciertos casos, sólo se fijan límites diarios o semanales, o no se establece ningún límite en absoluto a la duración normal del trabajo. **En relación con esto, la Comisión desea subrayar la importancia de la jornada de trabajo de 8 horas y de la semana de trabajo de 48 horas como una norma legal para la duración del trabajo, con el fin de brindar protección contra la fatiga indebida, y de garantizar un tiempo de ocio razonable y oportunidades de esparcimiento y de vida social a los trabajadores. La Comisión recuerda que al fijar límites a las horas de trabajo, el Gobierno también debería tener en cuenta la salud y la seguridad de los trabajadores y la importancia del equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.**

D. Variaciones en la distribución de las horas normales de trabajo

50. Los Convenios núms. 1 y 30 y la Recomendación núm. 116 reconocen que los ajustes en la distribución de las horas de trabajo algunas veces son necesarios con el fin de adaptarse a los requisitos de producción y variaciones técnicas inherentes a ciertos sectores de actividad, de responder a circunstancias excepcionales o de atender las necesidades específicas de los trabajadores o del establecimiento. La modificación del horario normal de trabajo está autorizada en estos instrumentos, ya sea superando los límites legales a las horas de trabajo a través de excepciones permanentes o temporales, cuando se cumplen las condiciones, o bien modificando la distribución de las horas normales de trabajo a lo largo de la semana o de períodos superiores a una semana. En la siguiente sección se analizan las excepciones a los límites normales impuestos a las horas de trabajo, mientras esta sección se centra en los ajustes realizados en la distribución de las horas de trabajo a través de la promediación.

51. La distribución variable de las horas de trabajo es un sistema que consiste en promediar las horas normales de trabajo semanales durante un período definido (denominado *período de referencia*), con objeto de permitir la prolongación de las horas de trabajo más allá de su duración normal en determinados días, y de reducirlas en otros días, sin recurrir a horas extraordinarias. El período de referencia para la promediación puede ser semanal, mensual o anual. En particular, los Convenios y la Recomendación prevén las siguientes posibilidades:

- la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana;
- la distribución de las horas de trabajo durante un período superior a una semana;
- la promediación en el caso del trabajo por turnos en los trabajos cuyo funcionamiento es continuo, y
- la promediación en el caso de trabajo por turnos.

52. Los diferentes conjuntos de requisitos previstos para cada tipo de variación se examinan más adelante.

a) Dentro de los límites semanales

Recuadro 1.3

El artículo 2, *b*), del Convenio núm. 1 prevé que:

Cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso de tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

El artículo 4 del Convenio núm. 30 prevé que:

Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

53. Si bien los Convenios núms. 1 y 30 prevén variaciones en la prolongación de la jornada de trabajo diaria en una semana de 48 horas, establecen límites diferentes para esta variación. El Convenio núm. 1 permite que el límite de 8 horas diarias se prolongue 1 hora adicional, mientras que el Convenio núm. 30 permite que este límite se prolongue 2 horas, hasta alcanzar un total de 10 horas de trabajo al día. Además, a diferencia del Convenio núm. 1, que requiere que esta prolongación sea aprobada por la autoridad competente o por acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Convenio núm. 30 no establece ningún requisito específico a este respecto. Los Convenios núms. 1 y 30 no prevén ninguna restricción en relación con las circunstancias en las que se permiten estas variaciones.

54. La legislación nacional de una serie de países permite la promediación de las horas de trabajo a lo largo de la semana⁶². Por ejemplo, en *Bulgaria*, previa consulta con los

⁶² Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Austria* (art. 4, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Burkina Faso* (art. 2 de la orden núm. 1243/FTP/DGTLS), *Burundi* (art. 3, 2), de la orden ministerial núm. 630/117, de 9 de mayo de 1979), *Cabo Verde* (art. 150 del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 141 del Código del Trabajo), *Cuba* (art. 87 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 47, 2), del Código del Trabajo), *El Salvador* (art. 170, tercer párrafo, del Código del Trabajo), *Etiopía* (art. 63 de la proclamación del trabajo), *República Islámica del Irán* (nota del art. 51 del Código del Trabajo), *Madagascar* (según la información remitida por el Gobierno), *Senegal* (según la información remitida por el Gobierno), *Singapur* (art. 38, 1), ii), de la

representantes de los trabajadores, los empleadores pueden, por motivos de producción, prolongar la duración del trabajo ciertos días de la semana y reducirla otros días⁶³. En *Cote d'Ivoire*⁶⁴, se permite una distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de la semana a condición de que se respeten los límites obligatorios.

55. En otros países, la legislación permite implícitamente una distribución variable de las horas de trabajo semanales. En muchos países, sólo se establece un límite semanal a las horas de trabajo, pero no un límite diario⁶⁵. En algunos casos, la legislación prevé el número de días que componen la semana de trabajo⁶⁶. En pocos casos, la única prescripción relativa a la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana hace referencia al descanso semanal obligatorio⁶⁷.

56. En algunos países, la legislación no hace alusión al modo en que las horas de trabajo se distribuyen a lo largo de la semana laboral, aunque sus gobiernos se remiten a la práctica establecida a este respecto. Por ejemplo, el Gobierno de *Chipre* señala que una semana de trabajo puede prolongarse a seis días, aunque la gran mayoría de los trabajadores trabajan cinco días por semana. El Gobierno de *Senegal* indica que las horas de trabajo pueden distribuirse a lo largo de seis, cinco, o cinco días y medio por semana. En *Suiza*, la semana de trabajo consiste normalmente en cinco días.

57. ***Por lo referente a los límites a la distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de la semana, la Comisión toma nota con satisfacción de que en la mayoría de los países se han establecido límites diarios específicos.*** En la mayor parte de ellos, el límite es de 1 hora al día en determinados días, dentro del límite semanal⁶⁸. En algunos, se prevé una

Ley de Empleo) y *Tailandia* (art. 23 de la Ley de Proclamación del Trabajo); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Argentina* (art. 1, b), del decreto núm. 16115/33 reglamentario de la ley núm. 11544, de 6 de enero de 1933), *Bélgica* (art. 20, 1), de la Ley del Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 51 de la Ley General del Trabajo), *Chile* (art. 28, 1), del Código del Trabajo), *Colombia* (art. 161, d), del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 157 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 34 de la Ley del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 55, 5), del Código del Trabajo), *Guatemala* (art. 118 del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 63 del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 209 del Código del Trabajo), *Rumania* (art. 113, 2), del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 3 de la ley núm. 5350).

⁶³ Art. 136, a), del Código del Trabajo.

⁶⁴ Art. 5 del decreto núm. 96-203, de 7 de marzo de 1996.

⁶⁵ *Belarús* (art. 112 del Código del Trabajo), *Benin* (art. 142, 1), del Código del Trabajo), *Camerún* (art. 80, 1), del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 79, 1), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 61 de la Ley del Trabajo), *Eslovenia* (art. 143 de la Ley de Relaciones Laborales), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 116, 1), de la Ley de Relaciones Laborales), *Francia* (art. L.3121-27 del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 2 del decreto núm. 0933/PS/MTEPS, de 30 de diciembre de 2009), *Georgia* (art. 14, 1), del Código del Trabajo), *Italia* (art. 3 del decreto núm. 66 de 2003), *Malawi* (art. 36, 1), de la Ley de Empleo), *Montenegro* (art. 44 del Código del Trabajo), *Nueva Zelandia* (art. 11B de la Ley del Salario Mínimo, de 1983), *Países Bajos* (art. 5:7, 2) y 3), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 91, 2), del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 49 de la Ley núm. 13/2009 de Relaciones Laborales), *Senegal* (art. 135, 1), del Código del Trabajo), *Suecia* (art. 5 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Suiza* (art. 9 de la Ley del Trabajo), *Togo* (art. 142 del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 63 de la Ley del Trabajo) y *Ucrania* (art. 50 del Código del Trabajo).

⁶⁶ *República Checa* (art. 81, 2), del Código del Trabajo), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 116, 2), de la Ley de Relaciones Laborales), *Gabón* (art. 2 del decreto núm. 0933/MTEPS, de 30 de diciembre de 2009), *Malawi* (art. 36, 4), de la Ley de Empleo), *Federación de Rusia* (art. 100 del Código del Trabajo) y *Suiza* (art. 16, 2), de la ordenanza de la Ley del Trabajo núm. 1).

⁶⁷ Por ejemplo, *Croacia* (según la información remitida por el Gobierno), *Dinamarca* (según la información remitida por el Gobierno) e *Italia* (arts. 3 y 9 del decreto núm. 66 de 2003).

⁶⁸ **Entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Austria*, *Cabo Verde*, *Camboya*, *El Salvador*, *Singapur* y *Tailandia*; **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Argentina*, *Bélgica*, *Estado Plurinacional de Bolivia*, *Burundi*, *Cuba*, *Ghana*, *Guinea Ecuatorial* y *Uruguay*.

prolongación máxima de 2 horas al día o de una jornada laboral de 10 horas⁶⁹. Por ejemplo, en *Colombia*⁷⁰, el Código del Trabajo permite la conclusión de un acuerdo entre el empleador y el trabajador conforme al cual las horas de trabajo pueden distribuirse de manera desigual a lo largo de la semana, de tal modo que la jornada de trabajo puede variar entre 4 y 10 horas, a condición de que no se sobrepase el límite de 48 horas por semana⁷¹. En algunos casos, se permite la distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de la semana siempre que se respete el límite diario de 8 horas, lo que significa que la promediación tiene lugar mediante la prolongación del número de días que componen una semana de trabajo⁷².

58. La Comisión observa que, entre los países que cuentan con disposiciones explícitas sobre la distribución desigual de las horas de trabajo semanales, algunos de ellos no establecen un límite diario⁷³. Además, en varios países sólo existen disposiciones implícitas sobre la distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de la semana. En estos casos, la legislación prevé únicamente la fijación de límites que pueden ser, opcionalmente, límites semanales o diarios⁷⁴, o un período mínimo de descanso diario⁷⁵. En el último caso, dado que el período de descanso diario establecido en la legislación nacional oscila entre 11 y 12 horas consecutivas, esto implicaría que la jornada de trabajo podría prolongarse hasta 12 ó 13 horas. A este respecto, la Comisión ha recordado que los Convenios núms. 1 y 30 sólo permiten que se sobrepase el límite de 8 horas al día y 48 horas a la semana en circunstancias muy limitadas y claramente definidas. El Convenio núm. 1 establece un límite total del trabajo diario de 9 horas en el caso de una distribución variable de las horas de trabajo durante la semana, mientras que el Convenio núm. 30 prevé que el máximo de horas

⁶⁹ Esto está en consonancia con las disposiciones del art. 4 del Convenio núm. 30, pero no del Convenio núm. 1. **Entre los países que han ratificado el Convenio núm. 1**, este tipo de disposición existe en *Bulgaria, Chile y Rumania*; **entre los países que han ratificado ambos Convenios**, *Guatemala y Nicaragua*; **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios**, *Ecuador, Eritrea y Etiopía*.

⁷⁰ Art. 161, d), del Código del Trabajo.

⁷¹ La Comisión ha tomado nota de que esto no está en consonancia con la disposición del Convenio núm. 1 que permite que las horas de trabajo diarias se prolonguen un máximo de 1 hora. Véase *Colombia* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014.

⁷² *Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Estonia y Madagascar*.

⁷³ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios**: *Bahrein* (art. 57 de la Ley del Trabajo) y *República Islámica del Irán* (art. 51 del Código del Trabajo); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos**: *Perú* (art. 2, 1), b), del decreto legislativo núm. 854, consolidado por el decreto supremo núm. 007-2002 TR).

⁷⁴ *Egipto* (art. 80 del Código del Trabajo), *Finlandia* (art. 6 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Ghana* (art. 33 de la Ley del Trabajo), *Iraq* (art. 67 del Código del Trabajo), *Kuwait* (art. 64 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Perú* (art. 25 de la Constitución), *Qatar* (art. 73 del Código del Trabajo), *Samoa* (art. 47, 1), de la Ley de Relaciones Laborales), *Seychelles* (art. 3 del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), de 1991), *República Árabe Siria* (art. 106, a), del Código del Trabajo) y *Sudán* (art. 42, 1), del Código del Trabajo).

⁷⁵ *Argentina* (art. 1 de la ley núm. 11544, de 1929), *Croacia* (art. 74 de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 90, 1), del Código del Trabajo), *Chipre* (art. 4, 1), de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), *Dinamarca* (art. 3 de la orden núm. 324, de 2002), *Eslovenia* (art. 155 de la Ley de Relaciones Laborales), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 133 de la Ley de Relaciones Laborales), *Georgia* (art. 14, 2), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 68, segundo párrafo, del Código del Trabajo), *Italia* (art. 7 del decreto legislativo núm. 66 de 2003), *Montenegro* (art. 61 de la Ley del Trabajo), *Samoa* (art. 47, 4), b), de la Ley de Relaciones Laborales, de 2013), *Seychelles* (regla 4 del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), de 1991) y *Suecia* (art. 13 de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

de trabajo semanales se distribuya de tal forma que ningún día se realicen más de 10 horas de trabajo ⁷⁶.

b) Promediación durante períodos superiores a una semana

59. En los Convenios núms. 1 y 30 y en la Recomendación núm. 116 se contempla la posibilidad de distribuir las horas de trabajo a lo largo de períodos superiores a una semana: i) en general; ii) en el caso del trabajo por turnos, y iii) en el caso del trabajo por turnos en los trabajos cuyo funcionamiento es continuo.

Recuadro 1.4

El artículo 5 del Convenio núm. 1 prevé que:

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana.

El artículo 6 del Convenio núm. 30 prevé que:

Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

60. Al analizar la promediación de horas durante períodos superiores a una semana, deben tomarse en consideración distintos aspectos: las circunstancias que justifican el recurso a este tipo de promediación; el período de referencia para la promediación; los límites diarios y semanales que deben respetarse, y el procedimiento de autorización.

61. En circunstancias excepcionales, cuando el límite normal de 8 horas de trabajo al día y de 48 horas de trabajo por semana se haga inaplicable, el Convenio permite la promediación de las horas de trabajo durante períodos superiores a una semana ⁷⁷. Aunque los instrumentos no especifican las circunstancias en las que este tipo de promediación puede tener lugar, la labor preparatoria y la interpretación del artículo 5 del Convenio núm. 1 por la Conferencia de Ministros del Trabajo celebrada en Londres en 1926 indican que la industria ferroviaria, el sector de la construcción y las industrias estacionales son ejemplos de casos en los que dicha promediación puede utilizarse ⁷⁸. Además, los Convenios núms. 1 y 30 requieren que el tiempo de trabajo diario y semanal calculado durante el período de referencia respete el límite de 48 horas semanales. Por último, el Convenio núm. 30 dispone que la introducción de la promediación durante períodos

⁷⁶ Argentina – CEACR, Convenio núm. 30, observación, publicada en 2013. Véase también: República Árabe Siria – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2016, y Emiratos Árabes Unidos – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015.

⁷⁷ El párrafo 12, 1), de la Recomendación núm. 116 indica que debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen.

⁷⁸ OIT: *Código Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1952, Vol. I, nota a pie de página 204.

superiores a una semana debe tener lugar mediante los reglamentos de la autoridad pública, mientras que el Convenio núm. 1 requiere que la introducción de la promediación sea por acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores ⁷⁹.

62. La Comisión observa que la legislación de la gran mayoría de países prevé la posibilidad de promediar las horas de trabajo durante un período superior a una semana. Observa asimismo que este tipo de promediación es una práctica generalizada tanto en los países que han ratificado uno de los Convenios como en los países que han ratificado ambos Convenios, así como en los países que no han ratificado ninguno de ellos ⁸⁰. En algunos países europeos, la promediación durante períodos más largos de una semana está establecida como la principal modalidad de ordenación del tiempo de trabajo. Por ejemplo, en *Dinamarca*, la Ley sobre el Tiempo de Trabajo prevé que la duración media del trabajo durante un período de siete días calculado durante un período de cuatro meses no deberá exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias ⁸¹. En el *Reino Unido*, el tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no debe sobrepasar las 48 horas semanales durante un período de referencia de 17 semanas ⁸².

63. La Comisión lamenta tomar nota de que en la mayoría de los países que han presentado memorias, la distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de un período superior a una semana se permite sin ninguna restricción en lo que respecta a las circunstancias ⁸³. Sólo en una minoría de países la legislación establece específicamente las circunstancias en las que se permite esta distribución desigual de las horas de trabajo. En tales casos, la legislación hace referencia a las condiciones de producción o a la naturaleza del trabajo ⁸⁴.

⁷⁹ El párrafo 20, 2), b), de la Recomendación núm. 116 insta a celebrar consultas en estos casos.

⁸⁰ Por ejemplo, **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 1:** *Bangladesh* (art. 102, 2), del Código del Trabajo), *Bélgica* (art. 1 de la ley de 1987 que establece nuevos regímenes de tiempo de trabajo), *Burundi* (art. 113, 3) y 4), del Código del Trabajo), *Canadá*, en los Estados de Columbia Británica (art. 37 de la Ley de Normas de Empleo), Manitoba (art. 12, 1), del Código de Normas de Empleo), Nunavut (art. 7 de la Ley de Normas del Trabajo) y Quebec (art. 53 de la Ley relativa a las Normas del Trabajo), *República Checa* (art. 86 del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 86 del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 42 de la ley núm. 3986/2001), *Malta* (regla 7 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo) y *Portugal* (arts. 204 y 206 del Código del Trabajo); **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 30:** *Marruecos* (art. 184 del Código del Trabajo) y *Noruega* (art. 10:5 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo); **entre los países que han ratificado ambos Convenios:** *Bulgaria* (art. 142 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 34, b), de la Ley del Trabajo) y *Luxemburgo* (art. 211-6, 1) y 2), del Código del Trabajo).

⁸¹ Art. 4 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

⁸² Art. 4 del Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo.

⁸³ *Alemania* (art. 3 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Azerbaiyán* (art. 96 del Código del Trabajo), *Brasil* (art. 59 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Chipre* (art. 7 de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), *República de Corea* (art. 51 de la Ley de Normas del Trabajo), *Croacia* (art. 67 de la Ley del Trabajo), *Dinamarca* (art. 4 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo), *Estonia* (art. 46 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Francia* (art. L.3121-22 del Código del Trabajo), *Guinea* (art. 221, 4), del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 55 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y la Salud en los Lugares de Trabajo), *Italia* (art. 4 del decreto núm. 66 de 2003), *Japón* (art. 32-2 de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Mauricio* (art. 14, 2), de la Ley de Derechos Laborales), *República de Moldova* (art. 99, 1), del Código del Trabajo), *Países Bajos* (art. 5:7 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Polonia* (art. 129 del Código del Trabajo), *Reino Unido* (art. 4 del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *Singapur* (art. 38, 1), iv) de la Ley de Empleo), *Sudáfrica* (art. 12, 1), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo), *Suecia* (art. 10, b), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Túnez* (art. 79 del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 63 de la Ley del Trabajo) y *Uzbekistán* (art. 123 del Código del Trabajo).

⁸⁴ Por ejemplo, *Belarús* (art. 126 del Código del Trabajo), *Bosnia y Herzegovina* (art. 39 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y art. 69 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *China* (art. 39 de la Ley del Trabajo), *Eritrea* (art. 50 de la proclamación del trabajo), *Eslovenia* (art. 148 de la Ley de Relaciones Laborales), *Etiopía* (art. 64 de la proclamación del trabajo), *Georgia* (art. 16 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 140 de la Ley del Trabajo), *Kazajistán* (art. 75 del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 104 del Código del Trabajo), *Turkmenistán* (art. 69 del Código del Trabajo) y *Ucrania* (art. 61 del Código del Trabajo).

Por ejemplo, en *Serbia*, los empleadores pueden reestructurar las horas de trabajo cuando la naturaleza de la actividad comercial, la organización del trabajo, la mejor utilización de los medios profesionales, un uso más efectivo de las horas de trabajo y la realización de ciertos trabajos así lo requieran⁸⁵. De manera análoga, en *Tayikistán*, la distribución desigual de las horas de trabajo durante un período superior a una semana se permite en los casos en que el límite normal a las horas de trabajo no pueda respetarse debido a las condiciones de trabajo⁸⁶. En otros casos, dichos sistemas se permiten para determinados sectores de la economía, tipos de actividades o categorías de trabajadores⁸⁷. Por ejemplo, en *Austria*, la legislación permite sistemas de promediación de horas de trabajo durante un período superior a una semana en el sector comercial y para los trabajadores móviles de las empresas de transporte público⁸⁸. En los *Estados Unidos*, la legislación permite una promediación de hasta 28 días para los empleados que trabajan en la protección contra incendios y en actividades relativas a la aplicación de las leyes⁸⁹. En *Cote d'Ivoire*⁹⁰, la *ex República Yugoslava de Macedonia*⁹¹ y *Suiza*⁹², la promediación de horas de trabajo para períodos superiores a una semana es posible en el caso de las actividades estacionales o de actividades susceptibles de interrumpirse debido a unas condiciones meteorológicas adversas.

64. En relación con esto, la Comisión ha recordado sistemáticamente que los instrumentos sólo permiten la redistribución del tiempo de trabajo durante períodos que excedan de una semana en circunstancias excepcionales en que los límites normales de 8 horas diarias y de 48 horas semanales no puedan respetarse⁹³.

65. En lo que respecta a los períodos de referencia para la promediación, la legislación y la práctica nacionales varían considerablemente entre los distintos países, al contemplarse períodos de referencia que oscilan entre dos semanas y un año, o más. Por ejemplo, en *Mauricio*⁹⁴, el empleador y el trabajador pueden acordar una distribución de 90 horas de trabajo durante un período de dos semanas. En la *República de Corea*⁹⁵, la duración del trabajo semanal puede prolongarse hasta 48 horas durante un período de

Entre los países que han ratificado al menos uno de los Convenios: *Canadá* (art. 16 del reglamento sobre las normas del trabajo) y *Rumania* (art. 113, 2), del Código del Trabajo).

⁸⁵ Art. 57, 1) y 2), de la Ley del Trabajo.

⁸⁶ Art. 78 del Código del Trabajo.

⁸⁷ Otros ejemplos son: *Chile*, en el sector del transporte (arts. 25, 25 bis y 25 ter del Código del Trabajo); *China*, en el sector del transporte y para los ejecutivos empresariales, el personal de campo, el personal de venta y los trabajadores cuyo trabajo no puede medirse por las horas de trabajo estándar (art. 4 del aviso para el método de examen y aprobación de los sistemas de trabajo irregulares y el cómputo exhaustivo del sistema de horas de trabajo de las empresas, emitido por el Ministerio de Trabajo); *Finlandia*, entre otros, para la policía, el personal de aduanas y los trabajadores del sector postal, los hospitales, los servicios de carga y descarga, los servicios de transporte y los servicios de guardia (art. 7 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), y *República Bolivariana de Venezuela*, para los cargos directivos, el trabajo de vigilancia y el trabajo intermitente (art. 175 de la Ley Orgánica del Trabajo).

⁸⁸ Arts. 4 y 18 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

⁸⁹ Art. 207, k), de la Ley sobre las Normas Laborales Justas.

⁹⁰ Art. 21, 3), del Código del Trabajo.

⁹¹ Art. 124, 3), del Código del Trabajo.

⁹² Art. 22 de la ordenanza de la Ley del Trabajo núm. 1.

⁹³ Véase, por ejemplo, *República Checa* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014; *Chile* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2009; *Cuba* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014, y *Ghana* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015.

⁹⁴ Art. 14, 2), de la Ley de Derechos de Empleo.

⁹⁵ Art. 51 de la Ley de Normas del Trabajo.

referencia de dos semanas, siempre que las horas de trabajo no superen las 40 en promedio. En muchos países europeos, el período de referencia es de cuatro meses o de 17 semanas ⁹⁶.

66. En algunos países, la legislación prevé un cierto grado de flexibilidad al determinar el período de referencia para la promediación. Por ejemplo, en *China*, puede realizarse un cómputo exhaustivo de las horas de trabajo sobre una base semanal, mensual, trimestral o anual ⁹⁷. En *Belarús*, el período de referencia puede ser determinado por períodos de calendario, como meses o trimestres ⁹⁸.

67. En muchos países se aplican períodos de referencia de un año ⁹⁹ o de 52 semanas ¹⁰⁰. En algunos, los convenios colectivos pueden prever períodos de referencia más largos que los establecidos por la legislación ¹⁰¹. Por ejemplo, en la *República Checa*, el período de referencia obligatorio de 26 semanas puede prolongarse a 52 semanas por convenio colectivo ¹⁰². De manera análoga, en *Polonia*, el Código del Trabajo establece un período de referencia de dos meses, que puede prolongarse a 12 meses por convenio colectivo ¹⁰³. En *Turquía*, el período de referencia es de dos meses, y puede ascender a cuatro meses por convenio colectivo ¹⁰⁴. En *Francia*, los convenios colectivos pueden elevar el período de referencia a tres años ¹⁰⁵. En algunos casos, la legislación prevé un tiempo de trabajo anual por norma general. Por ejemplo, en algunos países africanos, sólo se fija un límite anual para las horas de trabajo en el sector agrícola ¹⁰⁶. Esto conduce a una forma de cómputo anual en la que no existen límites diarios o semanales.

⁹⁶ Este período de referencia está en concordancia con la directiva de la Unión Europea sobre el Tiempo de Trabajo 2003/88/EC. Por ejemplo, *Austria* (art. 9 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Chipre* (art. 7 de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), *Dinamarca* (art. 4 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo), *Eslovaquia* (art. 87 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 46 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Islandia* (art. 55 de la Ley sobre el Medio Ambiente del Trabajo, la Seguridad y la Salud en los Lugares de Trabajo), *Italia* (art. 4 del decreto núm. 66 de 2003), *Lituania* (art. 149 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. 211-6 del Código del Trabajo), *Malta* (regla 7 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Países Bajos* (art. 5:7, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Polonia* (art. 129, 1), del Código del Trabajo) y *Suecia* (art. 10b, de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

⁹⁷ Art. 5, Aviso para el método de examen y aprobación de los sistemas de trabajo irregulares y el cómputo exhaustivo del sistema de horas de trabajo de las empresas, emitido por el Ministerio de Trabajo.

⁹⁸ Art. 126 del Código del Trabajo.

⁹⁹ Los casos en los que el período de referencia es un año y/o el número de horas se distribuye a lo largo de un año completo se conocen normalmente como «cómputo anual». Para más información, véase el cap. VI.

¹⁰⁰ *Azerbaiyán* (art. 96 del Código del Trabajo), *Brasil* (art. 59, 2), de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Guinea* (art. 221, 4), del Código del Trabajo), *Japón* (art. 32-4 de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Kazajstán* (art. 75 del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 99, 1), del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 104 del Código del Trabajo), *Tayikistán* (art. 78 del Código del Trabajo), *Túnez* (art. 79 del Código del Trabajo) y *Uzbekistán* (art. 123 del Código del Trabajo).

Por ejemplo, **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 1:** *Bangladesh* (art. 102 de la Ley del Trabajo) y *Burundi* (art. 113, 3), del Código del Trabajo); **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 30:** *Marruecos* (art. 184 del Código del Trabajo) y *Noruega* (art. 10:5 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo); **entre los países que han ratificado ambos Convenios:** *España* (art. 34 del estatuto de los trabajadores).

¹⁰¹ *Cabo Verde* (art. 150-A del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 140 de la Ley del Trabajo), *Malta* (regla 18, b), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo) y *Rumania* (art. 114, 2.1), del Código del Trabajo).

¹⁰² Art. 78, 1), m), del Código del Trabajo.

¹⁰³ Art. 207, 1), del Código del Trabajo.

¹⁰⁴ Art. 63 del Código del Trabajo.

¹⁰⁵ Art. L.3121-44 del Código del Trabajo.

¹⁰⁶ Véase, por ejemplo, *Argelia*, *Côte d'Ivoire*, *Marruecos*, *Togo* y *Túnez*.

68. *A este respecto, la Comisión ha recordado que el cómputo de las horas de trabajo como promedio durante un período de referencia de hasta un año también prevé demasiadas excepciones a las horas normales de trabajo y puede conducir a unas horas de trabajo sumamente variables durante largos períodos, a largas jornadas laborales y a la ausencia de compensación*¹⁰⁷.

69. La legislación nacional varía enormemente en lo que respecta a los límites diarios y semanales en el caso de la promediación de horas de trabajo durante períodos superiores a una semana. Entre los países en los que existen límites diarios o semanales, el número máximo de horas son 60 por semana¹⁰⁸, mientras que las horas diarias de trabajo pueden ser, a lo sumo, 12 horas¹⁰⁹. Por ejemplo, en *Luxemburgo*¹¹⁰, un Reglamento del Gran Ducado puede determinar un número limitado de sectores, ramas, actividades u ocupaciones en las que el número máximo de horas al día puede ascender a 12 horas por convenio colectivo, o por decisión del Ministerio de Trabajo y Empleo, siempre que la duración del trabajo semanal efectiva no exceda de 40 horas. En *Letonia*¹¹¹, el Código del Trabajo prevé que, en caso de promediación, está prohibido emplear a un trabajador más de 24 horas consecutivas y de 56 horas por semana¹¹².

70. La Comisión observa que en casi la mitad de los países que han presentado memorias en los que la legislación prevé sistemas de promediación, no se especifica un número máximo de horas que puedan trabajarse por día o por semana¹¹³. *En relación con esto, la Comisión ha recordado el gran impacto que las jornadas de trabajo prolongadas pueden tener en la salud de los trabajadores, en el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y los riesgos que entrañan para su bienestar, y ha pedido a los Gobiernos que eviten prolongar las jornadas de trabajo más allá de límites razonables en el caso de la distribución desigual de las horas de trabajo durante un período que sobrepase una semana*¹¹⁴.

71. Por lo referente al procedimiento de autorización de la promediación de horas durante períodos superiores a una semana, los sistemas de promediación de horas son regulados mayormente a través de la legislación. Varios gobiernos indican que la

¹⁰⁷ *Azerbaiyán* – CEACR, Convenio núm. 47, solicitud directa, publicada en 2010; *Belarús* – CEACR, Convenio núm. 47, solicitud directa, publicada en 2015, y *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014.

¹⁰⁸ *Bangladesh* (art. 102 del Código del Trabajo), *Bosnia y Herzegovina*, para el trabajo estacional (art. 39, 1), de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina), *Croacia*, un convenio colectivo puede aumentar el tiempo de trabajo semanal a un máximo de 60 horas, incluidas las horas extraordinarias (art. 66 de la Ley del Trabajo), *Portugal* (art. 204, 2), del Código del Trabajo) y *Serbia* (art. 57 de la Ley del Trabajo).

¹⁰⁹ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios o que han ratificado el Convenio núm. 1:** *Azerbaiyán* (art. 96 del Código del Trabajo), *Bélgica* (art. 2, 3), de la ley de 17 de marzo de 1987 que establece nuevos regímenes de tiempo de trabajo, y art. 51, 2), de la Ley de Normas del Trabajo), *República de Moldova* (art. 99 del Código del Trabajo) y *Tayikistán* (art. 78, 1), del Código del Trabajo); **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 30:** *Bulgaria* (art. 142, 4), del Código del Trabajo).

¹¹⁰ Art. 211-12, 2), del Código del Trabajo.

¹¹¹ Art. 140, 5), del Código del Trabajo.

¹¹² Véase también el caso de *Polonia* (art. 137 del Código del Trabajo).

¹¹³ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *China, Chipre, Eritrea, Georgia, Guinea, Italia, Kazajstán, Mauricio, Montenegro, Federación de Rusia y Túnez*; **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Burundi, Canadá, Iraq, Malta, Rumania y Uruguay*.

¹¹⁴ *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015, y *Luxemburgo* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2010.

legislación se elaboró en consulta con los interlocutores sociales ¹¹⁵. En algunos casos, si bien la legislación prevé el marco general, permite que las condiciones de los sistemas de promediación sean definidas por convenio colectivo. Por ejemplo, en *Sudáfrica*, las horas de trabajo pueden promediarse durante un período de cuatro meses conformemente a lo dispuesto en un convenio colectivo ¹¹⁶. De manera análoga, en la *República Bolivariana de Venezuela*, la promediación durante un período de ocho semanas puede introducirse por convenio colectivo ¹¹⁷, que debe ser aprobado por la inspección del trabajo ¹¹⁸. ***A este respecto, en el contexto del Convenio núm. 30, la Comisión ha subrayado la importancia, al introducir la promediación de horas de trabajo durante períodos superiores a una semana, de que las organizaciones de empleadores y de trabajadores concluyan un acuerdo*** ¹¹⁹.

72. La Comisión observa que varias organizaciones de trabajadores europeas ponen de relieve el impacto negativo de la promediación de horas de trabajo durante períodos superiores a una semana. La *Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria* indica que el cómputo del tiempo de trabajo como promedio durante períodos más largos no redundaría en beneficio de los trabajadores, en particular con respecto al disfrute de tiempo libre, y subraya que la promediación, lejos de ser excepcional, se ha convertido en un sistema habitual de tiempo de trabajo. El *Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»* de *Polonia* considera que el amplio alcance de las disposiciones del Código del Trabajo relativas a promediación de horas implica que no existe prácticamente ninguna garantía de regirse por unas normas generales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, ya que las horas de trabajo pueden sobrepasar los límites obligatorios durante períodos prolongados. La *Confederación General de Trabajadores de Grecia* expresa preocupaciones similares, y añade que esta manera de reorganizar el tiempo de trabajo también tiene el efecto de privar a los trabajadores del beneficio financiero de las horas extraordinarias cuando se trata de horas que superan los límites diarios y semanales obligatorios.

73. La Comisión toma nota asimismo de la indicación de la *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* de que los reglamentos sobre el tiempo de trabajo deberían apoyar la utilización de la promediación de horas durante períodos cortos, medianos y largos, incluido el cómputo anual, ya que permite una mayor previsibilidad de los costos para los empleadores ¹²⁰.

¹¹⁵ Véanse, por ejemplo, las memorias presentadas por los Gobiernos de: *Austria, Bangladesh, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burundi, Cabo Verde, Colombia, República de Corea, Chipre, Dinamarca, Eritrea, Etiopía, Finlandia, Italia, Japón, Malta, Marruecos, Mauricio, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Samoa, Suriname, Túnez y Uruguay*.

¹¹⁶ Art. 12, 1), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

¹¹⁷ Art. 175 de la Ley Orgánica del Trabajo.

¹¹⁸ Art. 8 del reglamento parcial que aplica la Ley Orgánica del Trabajo.

¹¹⁹ *Eslovaquia* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2010, y *Ghana* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015.

¹²⁰ En el Estudio General de 2005 sobre las horas de trabajo, la Comisión señaló que para ser compatible con el Convenio núm. 1, toda ordenación de las horas de trabajo debería cumplir a un tiempo las tres condiciones siguientes: i) que la ordenación se adopte en un «caso excepcional» en el que se reconozca que los límites de 8 y 48 horas resultan inaplicables; ii) que la ordenación se adopte mediante un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores transformado en reglamento por el gobierno al que dicho acuerdo haya sido presentado, y iii) que el número medio de horas trabajadas por semana a lo largo del número de semanas al que se aplique dicho acuerdo no exceda de 48 horas. OIT: *Horas de trabajo: ¿De lo fijo a lo flexible?* op. cit., párr. 227.

74. *Recordando que el exceder los límites diarios y semanales establecidos por los Convenios puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores así como el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada la Comisión alienta a los gobiernos a garantizar que al concebir arreglos se establezcan límites razonables a las horas de trabajo totales y semanales de conformidad con los establecidos en los Convenios.*

c) El trabajo por turnos en general ¹²¹

Recuadro 1.5

Artículo 2, c), del Convenio núm. 1 prevé que:

Quando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas semanales.

75. El Convenio núm. 1 prevé la posibilidad de promediar las horas de trabajo en el caso del trabajo por turnos (o por equipos) y permite la prolongación de las horas normales de trabajo siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, respete el límite de 8 horas diarias y de 48 horas por semana ¹²².

76. A nivel nacional, el período de referencia durante el cual pueden computarse las horas varía considerablemente, al oscilar entre tres semanas y un año. El límite de tres semanas está establecido en la legislación de varios países ¹²³. Por ejemplo, en la *Argentina*, cuando el trabajo se efectúe por equipos sucesivos, la duración podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 48 horas semanales, distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas, o sea, un total de 144 horas, en 18 días laborables, de tal forma que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas ¹²⁴. Un período de referencia de un mes o de cuatro semanas también es bastante frecuente a nivel nacional ¹²⁵. Por último, el límite de un año está establecido, por ejemplo, en *Austria* ¹²⁶ y *Burkina Faso* ¹²⁷, donde se prevé un límite anual de 1 783 horas para el trabajo por turnos.

77. En lo que respecta al número de horas que pueden trabajarse en promedio durante un período de tres semanas, los límites varían considerablemente de un país a otro, y el

¹²¹ En lo que respecta a la definición de trabajo por turnos/trabajo por equipos, véase el cap. VI.

¹²² Este tipo de promediación parece ser más frecuente en la legislación nacional que el tipo aplicado para los trabajos cuyo funcionamiento es continuo, que se analiza a continuación. Algunos países aplican las mismas disposiciones a la promediación en el trabajo por turnos y en los trabajos cuyo funcionamiento es continuo. Por ejemplo, *Luxemburgo* (art. 211-19 del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 176 de la Ley Orgánica del Trabajo).

¹²³ **Entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Samoa* (art. 49, 1), de la Ley de Relaciones Laborales de 2013) y *Singapur* (art. 40 de la Ley de Empleo); **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 1:** *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 46 de la Ley General del Trabajo), *Burundi* (art. 3, 3), de la orden ministerial núm. 630/117 de 1979), *Colombia* (art. 165 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 55, 6), del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 21 del decreto de 29 de octubre de 1957).

¹²⁴ Art. 2 del decreto núm. 16115/33 reglamentario de la ley núm. 11544, de 1933.

¹²⁵ Véase, por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Bosnia y Herzegovina* (art. 68 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Croacia* (art. 71, 2), de la Ley del Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 57 del Código del Trabajo) y *Serbia* (art. 56 de la Ley del Trabajo); **entre los países que han ratificado el Convenio núm. 1:** *Ghana* (art. 36 de la Ley del Trabajo) y *Luxemburgo* (art. 211-19 del Código del Trabajo).

¹²⁶ Art. 4, 2) y 6), de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

¹²⁷ Art. 9 de la orden núm. 2009-013.

número máximo de horas de trabajo semanales permitidas puede elevarse a 56 horas ¹²⁸. Por ejemplo, en *Burundi*, el inspector del trabajo puede autorizar unos horarios de trabajo más prolongados en el caso del trabajo por turnos, siempre que el límite no exceda de 56 horas semanales en promedio y que se respete el derecho al descanso semanal ¹²⁹. Como sucede en el caso de la promediación en general, en algunos países se ha fijado un límite diario de hasta 12 horas ¹³⁰. En *Austria*, los convenios colectivos pueden permitir una jornada laboral de 12 horas como máximo en el caso del trabajo por turnos, siempre que el experto en medicina del trabajo haya señalado que dicha prolongación asegura la protección de la seguridad y la salud que es apropiada para la naturaleza del trabajo ¹³¹. ***A este respecto, la Comisión ha recordado que, en lo tocante al trabajo por turnos en general, el Convenio núm. 1 permite que el trabajo se realice en exceso de las 8 horas diarias y las 48 horas semanales únicamente si el promedio de horas, calculado durante un período de tres semanas o menos, no excede de 8 horas diarias y de 48 horas semanales*** ¹³². ***La Comisión recuerda que la prolongación de las horas de trabajo diarias y semanales puede entrañar riesgos para la salud y el bienestar de los trabajadores, y puede interferir en la conciliación de su vida laboral y su vida privada.***

- d) El trabajo por turnos en los trabajos que son de funcionamiento necesariamente continuo

Recuadro 1.6

El artículo 4 del Convenio núm. 1 prevé que:

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que pueden ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

78. Las modalidades de promediación de horas para el trabajo por turnos en trabajos que sean de funcionamiento continuo no sólo se prevén en el Convenio núm. 1, sino también en el párrafo 13, 2), de la Recomendación núm. 116, aunque con diferencias en el número de horas permitidas como promedio durante el período de referencia. Si bien el Convenio núm. 1 establece un límite de 56 horas por semana en media, la Recomendación núm. 116 indica que el promedio de la duración del trabajo no debería exceder en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica. Ni el Convenio núm. 1 ni la Recomendación núm. 116 especifican un período de referencia en el caso de promediación en esta situación particular.

79. Las disposiciones sobre la promediación para los trabajos que sean de funcionamiento continuo no parecen ser muy frecuentes a nivel nacional. Sin embargo, tal como se indica anteriormente, la legislación nacional parece permitir muy a menudo la

¹²⁸ *Argentina* (art. 2 del decreto núm. 16115/33 reglamentario de la ley núm. 11544, de 1933) y *Austria* (art. 4a de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

¹²⁹ Art. 4 de la orden ministerial núm. 630/117, de 1979.

¹³⁰ *Bosnia y Herzegovina* (art. 68 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Samoa* (art. 49, 1), de la Ley de Relaciones Laborales) y *Serbia* (art. 56 de la Ley del Trabajo).

¹³¹ Art. 4a de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

¹³² *Argentina* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2009, y *Bulgaria* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2010.

promediación, sin restricciones en lo que respecta a las circunstancias. Esto significa supuestamente que las disposiciones generales sobre la distribución variable de las horas de trabajo también se aplican al trabajo por turnos en los trabajos que son de funcionamiento continuo.

80. En los casos en que se han adoptado disposiciones específicas sobre este tipo de promediación, la legislación nacional no proporciona una definición de trabajos que son de funcionamiento continuo, y recuerda normalmente los términos de los Convenios. Por ejemplo, en el *Gabón* la distribución variable de las horas de trabajo se permite cuando, debido a la naturaleza del trabajo, sea necesario asegurar que la actividad continúe ininterrumpidamente de día y de noche ¹³³.

81. El análisis de la legislación nacional muestra que, en muchos países, el límite de las horas de trabajo suele ser inferior al previsto en el Convenio núm. 1. Por ejemplo, en la *República Dominicana*, la jornada de trabajo en el caso del trabajo por turnos en las empresas donde el trabajo sea de funcionamiento continuo puede prolongarse un máximo de 1 hora al día, y el promedio semanal no puede exceder en ningún caso 50 horas. Sin embargo, se pagan como horas extraordinarias las rendidas sobre las 44 horas semanales ¹³⁴.

82. En ciertos países, los límites aplicables a los trabajos que son de funcionamiento continuo superan los límites nacionales normales obligatorios. Por ejemplo, en *Bélgica*, la duración normal del trabajo en el caso de producción continua puede prolongarse a 12 horas diarias y a 50 horas semanales. El tiempo de trabajo semanal puede elevarse a un máximo de 56 horas siempre que la jornada de trabajo no supere las 8 horas ¹³⁵. En la *República Bolivariana de Venezuela*, la duración del trabajo puede exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas en un período de ocho semanas no exceda el promedio límite de 42 horas semanales ¹³⁶. En muy pocos casos se establece el límite de 56 horas semanales a nivel nacional ¹³⁷.

83. En la legislación nacional, el período de referencia para la promediación de horas en el caso del trabajo por turnos realizado en las empresas en las que el trabajo es de funcionamiento continuo oscila entre una y 16 semanas. Por ejemplo, en *Colombia* ¹³⁸, el período de referencia es de una semana, mientras que en *Luxemburgo* ¹³⁹ la promediación se lleva a cabo durante un período de cuatro semanas. En *Suiza*, el período de referencia es de 16 semanas, y puede elevarse excepcionalmente a 20 semanas ¹⁴⁰. En *Francia*, en el caso de la producción continua, la ley permite que los empleadores organicen la promediación durante varias semanas ¹⁴¹.

¹³³ Art. 2 del decreto núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998.

¹³⁴ Art. 158 del Código del Trabajo.

¹³⁵ Art. 27 de la Ley del Trabajo.

¹³⁶ Art. 176 de la Ley Orgánica del Trabajo.

¹³⁷ Por ejemplo, *Colombia* (art. 166 del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 22 del decreto de 29 de octubre de 1957).

¹³⁸ Art. 166 del Código del Trabajo.

¹³⁹ Art. 211, 19), del Código del Trabajo.

¹⁴⁰ Art. 38 de la ordenanza de la Ley del Trabajo núm. 1.

¹⁴¹ Art. L.3121-46 del Código del Trabajo.

E. Reducción de las horas de trabajo

84. Algunos de los países ¹⁴² que indican que han tomado medidas para reducir las horas de trabajo hasta 40 o menos ¹⁴³ se refieren a medidas, especialmente legislativas, que son aplicables a todos los trabajadores.

85. Por ejemplo, el Gobierno de la *República de Corea* señala que la semana de trabajo de 40 horas se introdujo de manera escalonada entre 2004 y 2011 sobre la base del tamaño de las empresas, reemplazándose de esta forma la anterior semana de 44 horas, con arreglo a las disposiciones de la Ley sobre las Normas del Trabajo, en su forma enmendada en 2003. El Gobierno añade que, desde 2011, ha proporcionado apoyo financiero a las empresas en materia de costos laborales e instalaciones a fin de ayudar a reducir el tiempo de trabajo y crear empleos, por ejemplo modificando los sistemas de trabajo por turnos. Además, en septiembre de 2015 se concluyó un acuerdo tripartito para reducir la duración efectiva del trabajo. Con arreglo a ese acuerdo, los interlocutores tripartitos decidieron promover: *a)* la reducción gradual de las horas de trabajo; *b)* la mejora sistémica de las empresas reguladas por disposiciones especiales en lo que respecta a las horas de trabajo o de las empresas a las que se aplican excepciones en materia de límites de las horas de trabajo, y *c)* una organización flexible del trabajo y un mayor uso de las licencias. El Gobierno de *Nueva Zelandia* se refiere a la Ley del Salario Mínimo, que da efecto al Convenio estableciendo en 40 el número máximo de horas de trabajo semanales, salvo acuerdo en contrario del empleado y el empleador. También se refiere a la posibilidad de que los empleados soliciten modificar sus horas de trabajo con arreglo a la Ley de Relaciones de Empleo, de 2000 ¹⁴⁴.

86. La legislación de *Sudáfrica* (apéndice uno de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo) prevé el registro de los procedimientos adoptados para reducir las horas de trabajo a fin de alcanzar el objetivo de una semana laboral de 40 horas y de 8 horas de trabajo al día: *a)* a través de la negociación colectiva y la publicación de determinaciones sectoriales, y *b)* teniendo debidamente en cuenta el impacto de una reducción de las horas de trabajo sobre el empleo existente y las oportunidades de crear empleos, la eficiencia económica y la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados. El Gobierno indica que cada dos años se prepara y se publica un informe sobre la reducción de las horas de trabajo y que se supervisan los progresos realizados en la materia.

87. Una serie de gobiernos se refieren a las disposiciones legislativas que fijan en 40 horas la duración de la semana laboral y establecen la reducción de la duración de la semana laboral en determinadas ocupaciones debido, entre otras cosas, a las condiciones

¹⁴² Alemania, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burundi, República Checa, Chile, China, República de Corea, Croacia, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Eritrea, España, Estados Unidos, Guatemala, Hungría, República Islámica del Irán, Islandia, Japón, Kazajstán, Kenya, Kuwait, Marruecos, México, Nicaragua, Omán, Panamá, Perú, Portugal, Rumania, Serbia, República Árabe Siria, Sudáfrica, Suiza, Túnez y República Bolivariana de Venezuela.

¹⁴³ La Comisión toma nota de que en sus respuestas a la cuestión relacionada con las políticas aplicadas y las medidas adoptadas para reducir progresivamente las horas de trabajo, muchos países asumieron que se les pedía que se refieran a las «nuevas» medidas para reducir la semana de trabajo hasta 40 horas o menos. Por consiguiente, los países en los que ya se habían aplicado medidas en consonancia con el Convenio dieron una respuesta negativa, indicando que no se han tomado nuevas medidas para reducir la semana de trabajo (por ejemplo, Italia y Montenegro).

¹⁴⁴ Art. 69AA-69AAF de la Ley de Relaciones de Empleo, de 2000.

peligrosas para la salud y seguridad de los trabajadores ¹⁴⁵ y la edad ¹⁴⁶, o para ciertas categorías de trabajadores, como, por ejemplo, las personas con discapacidad ¹⁴⁷. La legislación de otros países prevé que la reducción de las horas de trabajo sea proporcional a los efectos nocivos del trabajo sobre la salud y la capacidad de trabajo. Éste es el caso, por ejemplo, de *Bosnia y Herzegovina* ¹⁴⁸, *Croacia* ¹⁴⁹ y *Serbia* ¹⁵⁰.

88. Algunos gobiernos se refieren a la legislación que prevé que en caso de reducción de las horas de trabajo los empleados tengan derecho a recibir los mismos salarios y prestaciones que si trabajaran a tiempo completo ¹⁵¹.

89. Otros gobiernos informan de que los convenios colectivos son el principal instrumento para reducir las horas de trabajo. El Gobierno de *Serbia* se refiere a la Ley del Trabajo, que permite reducir las horas de trabajo hasta no menos de 36 horas semanales a través de convenios colectivos ¹⁵², e indica que en lo que respecta a ciertas categorías de trabajadores los convenios colectivos prevén la reducción de las horas de trabajo a fin de establecer una semana laboral de entre 35 y 38 horas. El Gobierno de *Italia* indica que a través de convenios colectivos o contratos individuales se pueden prever menos horas semanales de trabajo que el límite legal de 40 horas. El Gobierno de *Grecia* señala que con arreglo a los laudos arbitrales pertinentes ¹⁵³ y al convenio colectivo general nacional las horas de trabajo se han reducido hasta las 40 horas semanales.

3. Excepciones

90. Como se ha señalado anteriormente, los Convenios núms. 1 y 30 permiten excepciones, en determinadas circunstancias, al principio de la jornada de 8 horas y de la semana de 48 horas con el fin de ampliar los límites normales de las horas diarias y semanales de trabajo. A este respecto, es preciso tener en cuenta varios aspectos:

- el tipo de excepciones y las circunstancias o condiciones conexas;
- los límites a las horas extraordinarias permitidas en las circunstancias pertinentes, y
- la compensación que conllevan dichas excepciones.

91. Las excepciones permitidas por ambos Convenios pueden clasificarse como se muestra en el gráfico 1.7.

¹⁴⁵ *Azerbaiyán* (arts. 90 y 93 del Código del Trabajo), *Belarús* (arts. 113 y 114 del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 79 del Código del Trabajo) y *Letonia* (art. 131, 3), de la Ley del Trabajo).

¹⁴⁶ Por ejemplo, *Kazajstán* (art. 69 del Código del Trabajo) y *Rumania* (art. 10 de la decisión gubernamental núm. 600/2007 sobre la protección de los jóvenes en el trabajo).

¹⁴⁷ Véase, por ejemplo, *Kazajstán* (art. 69 del Código del Trabajo).

¹⁴⁸ Art. 37 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y art. 59 de la Ley del Trabajo de la República Srpska.

¹⁴⁹ Art. 64 de la Ley del Trabajo.

¹⁵⁰ Art. 52, 1) a 3), de la Ley del Trabajo.

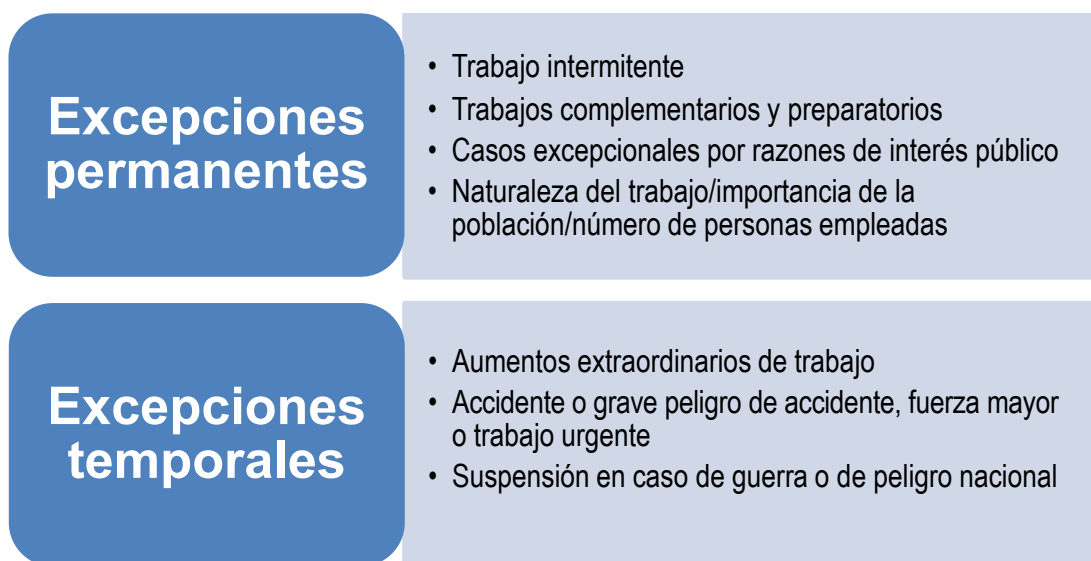
¹⁵¹ *Bélgica* (Real decreto de 16 de mayo de 2003, por el que se aplica el cap. 7, título IV, de la ley de 24 de diciembre de 2002), *Bosnia y Herzegovina* (art. 37 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y art. 59 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Bulgaria* (art. 137 de la Ley del Trabajo y la ordenanza que determina los tipos de trabajos para los que se establecen horarios reducidos), *Croacia* (art. 64 de la Ley del Trabajo) y *Kazajstán* (art. 69 del Código del Trabajo).

¹⁵² Art. 51, 2), de la Ley del Trabajo.

¹⁵³ Laudos arbitrales núms. 6/79, 1/82 y 25/83.

A. Condiciones de aplicación

Gráfico 1.7. Excepciones a las horas normales de trabajo



a) Excepciones permanentes

92. Las excepciones permanentes se aplican cuando la necesidad de prolongar las horas de trabajo más allá de las horas normales de trabajo es habitual y puede considerarse parte de las condiciones normales de trabajo. Tal como se muestra en el gráfico 1.7, los Convenios núms. 1 y 30 permiten estas excepciones en el caso de trabajos intermitentes y preparatorios o de trabajos complementarios. Además, el Convenio núm. 30 permite excepciones permanentes para los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas las justifiquen. El párrafo 14, a), ii), de la Recomendación núm. 116 también incluye en esta categoría ciertos casos excepcionales, por razones de interés público.

i) *Trabajo intermitente*

Recuadro 1.7

El artículo 6, 1), a), del Convenio núm. 1 prevé que:

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

- a) las excepciones permanentes que puedan admitirse [...] para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente.

El artículo 7, 1), a), del Convenio núm. 30 dispone que:

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:

- a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos.

93. El párrafo 14, a), i), de la Recomendación núm. 116 añade que la autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en forma permanente para los trabajos esencialmente discontinuos.

94. *En relación con esto, la Comisión ha recordado que el «trabajo intermitente» a causa de la naturaleza del mismo debería definirse de una manera estricta, como un trabajo que no está relacionado con la producción como tal y que, por su naturaleza, es interrumpido por largos períodos de inactividad, durante los cuales los trabajadores en cuestión no deben mostrar una actividad física ni una atención sostenida, y permanecen en su puesto únicamente para responder a posibles llamadas*¹⁵⁴. *Cabe citar como ejemplos a los porteros, a los guardias de seguridad y a los conserjes.*

95. La legislación de un gran número de países permite excepciones permanentes para el trabajo intermitente¹⁵⁵. En muchos casos, las disposiciones legislativas hacen referencia a diversas categorías de trabajadores, entre las que suelen figurar los trabajadores del transporte por carretera, ferroviario y público, el personal de seguridad y vigilancia, como los guardias de seguridad, y los conserjes, el personal de limpieza, los peluqueros, los empleados de hoteles y restaurantes, y los servicios de emergencia y de atención de salud. En otros casos, el trabajo intermitente se define por ley como tareas que incluyen en gran medida la mera presencia o momentos prolongados de inactividad.

96. A este respecto, la Comisión ha señalado a la atención de los gobiernos la naturaleza limitada de las excepciones permanentes que permiten los Convenios a los límites normales de las horas de trabajo para quienes realizan un trabajo intermitente. Ha destacado que los Convenios prevén excepciones permanentes en los casos en que la presencia en el lugar del trabajo debe sobrepasar necesariamente las horas normales de trabajo sólo en relación con las personas cuyo trabajo es intermitente a causa de la naturaleza del mismo. Ha recordado que obviamente éste no es el caso de las personas que

¹⁵⁴ Véase *Egipto* – CEACR, Convenio núm. 30, solicitud directa, publicada en 2015.

¹⁵⁵ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Antigua y Barbuda* (art. 24, 4), a), del Código del Trabajo), *Argelia* (art. 23 de la Ley de Relaciones Laborales), *Bahrein* (art. 1 de la decisión núm. 25 de 2013, y art. 56 de la Ley del Trabajo), *Benin* (art. 144 del Código del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 3 del decreto núm. 2007-004 y art. 5 de la orden núm. 1243), *Cabo Verde* (art. 152 del Código del Trabajo), *Camerún* (art. 4 del decreto núm. 95/677/PM), *República de Corea* (art. 59 de la Ley de Normas del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 15 del decreto núm. 96-203, de 7 de marzo de 1996), *Francia* (art. L.7211-3 del Código del Trabajo), *Guinea* (art. 2 del decreto ministerial núm. 1391/MASE/DNLS/90), *Honduras* (art. 325 del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 54 del Código del Trabajo), *Italia* (art. 16 del decreto núm. 66 de 2003), *Kenya* (art. 6 de la orden relativa al reglamento sobre los salarios (transporte por carretera), *Malawi* (art. 37 de la Ley de Empleo), *Mauricio* (art. 14, 4), de la Ley de Derechos Laborales, y art. 1 del reglamento sobre la remuneración de los guardias de seguridad), *Namibia* (art. 16, 3), de la Ley del Trabajo), *Senegal* (art. 4, 1), del decreto núm. 70-183), *Reino Unido* (art. 4, 1), del reglamento sobre el transporte por carretera), *Seychelles* (regla 3, 3), del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo, de 1991 (SI 34 de 1991)), *Suiza* (art. 45, a), de la ordenanza de la Ley del Trabajo núm. 2 y art. 27, m), de la Ley del Trabajo), *Suriname* (art. 4, 1), del Código del Trabajo) y *Tailandia* (art. 65, 3) y 8), de la Ley de Protección de los Trabajadores); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Bangladesh* (art. 102 de la Ley del Trabajo), *Burundi* (art. 8, 1) y 2), de la orden ministerial núm. 630/117, de 9 de mayo de 1979), *Chile* (arts. 25, 25 bis y 25 ter del Código del Trabajo), *Colombia* (art. 162, 1), c), del Código Sustantivo del Trabajo), *República Checa* (art. 91, 3), g), del Código del Trabajo), *Costa Rica* (art. 143 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 150 del Código del Trabajo), *Egipto* (art. 82 del Código del Trabajo y art. 1 de la decisión ministerial núm. 115 de 2003), *España* (arts. 3, 1), y 4, 1), del Real decreto núm. 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995), *Guatemala* (art. 124 del Código del Trabajo), *India* (art. 64 de la Ley de Fábricas, de 1948), *Iraq* (art. 71, 5), d), del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 190 del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 61, c), del Código del Trabajo), *Lituania* (arts. 144, 4), y 148 del Código del Trabajo y resolución gubernamental núm. 587, de 14 de mayo de 2003), *Luxemburgo* (art. 211-4, 2), del Código del Trabajo), *Malta* (regla 15, b) y e), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Myanmar* (art. 71, 2), c), de la Ley de Fábricas), *Noruega* (art. 10-4, 2), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), *Perú* (art. 5 del decreto supremo núm. 007-2002-TR, de 3 de julio de 2002), *Portugal* (art. 210, 1), b), del Código del Trabajo), *Qatar* (art. 76, 2), 2), del Código del Trabajo), *República Árabe Siria* (art. 112 del Código del Trabajo), y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 175, 2) y 3), de la Ley Orgánica del Trabajo).

realizan actividades que requieren una atención sostenida y permanente, como todos los trabajadores del transporte, portuarios o de la salud ¹⁵⁶.

97. La Comisión pone de relieve la importancia de limitar las excepciones permanentes a las reglas normales sobre las horas de trabajo a los trabajadores cuya actividad laboral es intermitente a causa de la naturaleza del mismo, es decir, interrumpida por largos períodos de inactividad, en el sentido de los Convenios.

ii) *Trabajos complementarios y preparatorios*

Recuadro 1.8

El artículo 6, 1), a), del Convenio núm. 1 prevé que:

1. La autoridad pública determinará por medio de reglamentos de industrias y profesiones que:

- a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento.

El artículo 7, 1), b), del Convenio núm. 30 dispone que:

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:

[...]

- b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento.

98. En relación con esto, el párrafo 14, a), iii), de la Recomendación núm. 116 incluye entre las excepciones permanentes los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo. Ejemplos de esta categoría de excepciones que fueron identificados en los trabajos preparatorios incluyen el trabajo realizado por las personas que deben acudir al lugar de trabajo antes de la hora normal de inicio del trabajo, o permanecer en el mismo una vez finalizada la jornada de trabajo, como los vigilantes de calderas, los encargados del funcionamiento de las máquinas, los electricistas, los lubricadores y engrasadores, el personal de limpieza, y los responsables de mantener registros del tiempo de trabajo y los inspectores, y el trabajo efectuado por quienes deben empezar a trabajar antes para preparar materiales, como los fabricantes de bizcochos en las pastelerías, y los moldeadores y obreros en las fundiciones ¹⁵⁷.

99. La legislación nacional de una serie de países, aunque en menos casos que para el trabajo intermitente, reconoce excepciones permanentes para las personas que realizan trabajos complementarios y preparatorios ¹⁵⁸. Por ejemplo, el Gobierno de

¹⁵⁶ Véase, por ejemplo, *Haití* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015, y *Egipto* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2010.

¹⁵⁷ Sociedad de las Naciones: *Report on the eight-hours day or forty-eight hours week*, informe I, Londres, Harrison and Sons, 1919, pág. 3.

¹⁵⁸ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Austria* (art. 8 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Bahrein* (art. 56 de la Ley del Trabajo), *Benin* (art. 146 del Código del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 6, 1), de la orden núm. 1243), *Camboya* (art. 141, 3), de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 4, 1), del decreto núm. 95/677/MP), *Côte d'Ivoire* (art. 15 del decreto núm. 96-203, de 7 de marzo de 1996), *Finlandia* (art. 20 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Gabón* (art. 10 del decreto núm. 726/PR/MTEFP), *Madagascar* (diversos textos jurídicos elaborados por la Inspección General del Trabajo), *Senegal* (art. 2, 1), del decreto núm. 70-183), *Túnez* (art. 83, 3), del Código del Trabajo) y **entre los países que han**

*Grecia*¹⁵⁹ indica que se permiten excepciones a los límites normales de las horas de trabajo en el caso de los trabajos preliminares o complementarios que, a causa de la naturaleza del trabajo, deban ser realizados fuera del límite de las horas de trabajo diarias aplicables al trabajo en general. En *Luxemburgo*¹⁶⁰, el Ministerio de Trabajo puede autorizar la realización de horas de trabajo fuera de los límites normales en el caso de los trabajos preparatorios o complementarios que, por motivos técnicos, deban ser llevados a cabo fuera de estos límites.

iii) *Casos excepcionales por razones de interés público*

100. El párrafo 14, a), ii), de la Recomendación núm. 116 dispone que la autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en forma permanente en ciertos casos excepcionales por razones de interés público. En algunos países, la legislación nacional prevé este tipo de excepción¹⁶¹. Por ejemplo, en *Portugal*¹⁶², se permiten excepciones permanentes por ley para los trabajadores de las entidades sin ánimo de lucro o para quienes se dedican estrictamente a atender el interés público en los casos en que no sea posible aplicar los límites normales a las horas de trabajo.

iv) *Excepciones permitidas en vista de la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas*

Recuadro 1.9

El artículo 7, 1), c), del Convenio núm. 30 prevé que:

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que pueden concederse para:

[...]

c) los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3 y 4.

ratificado uno de los Convenios o ambos: *Argentina* (art. 4, a), de la ley núm. 11544 sobre la Jornada de Trabajo, de 1929), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 46 de la Ley General del Trabajo), *Burundi* (art. 7, 1) y 2), de la orden ministerial núm. 630/117, de 1979), *Egipto* (art. 87 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (arts. 56, 1), y 55, 5), de la Ley General del Trabajo), *Grecia* (art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932, modificado por el art. 1 del decreto legislativo núm. 515 de 1970), *India* (art. 64 de la Ley de Fábricas, de 1948), *Iraq* (art. 71, 3), a), del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.221-20 del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 190 del Código del Trabajo), *Myanmar* (art. 71, 2), b), de la Ley de Fábricas), *Portugal* (art. 218, 1), b), del Código del Trabajo), *República Árabe Siria* (arts. 110, a), 3), y 112, 2), del Código del Trabajo), *Uruguay* (art. 15, a), del decreto de 29 de octubre de 1957) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 179, a), de la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) y art. 5 del reglamento de la LOTTT).

¹⁵⁹ Art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932.

¹⁶⁰ Art. L.211-20 del Código del Trabajo.

¹⁶¹ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Antigua y Barbuda* (art. 24, 4), b), del Código del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 4 del decreto núm. 2007-004 y arts. 5 y 6, 7), de la orden núm. 1243), *Italia* (art. 16 del decreto núm. 66 de 2003), *Polonia* (art. 138, 2), del Código del Trabajo), *Singapur* (parte III de la Ley del Código Penal (disposiciones temporales) (cap. 67)), *Suiza* (art. 27, g), de la Ley del Trabajo) y *Tailandia* (art. 65, 6), de la Ley de Protección de los Trabajadores); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Malta* (art. 15, c), iv), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo) y *Portugal* (art. 210, 1), a), del Código del Trabajo).

¹⁶² Art. 210, 1), a), del Código del Trabajo.

101. La legislación de ciertos países contiene disposiciones sobre las excepciones permanentes a las horas normales de trabajo basadas en la naturaleza del trabajo en el comercio, principalmente para el comercio mayorista y minorista, los restaurantes y hoteles, los cafés y las actuaciones públicas¹⁶³.

b) **Excepciones temporales o periódicas a las horas de trabajo normales**

102. Las excepciones temporales y periódicas a las horas normales de trabajo pueden permitirse cuando el trabajo deba ser realizado ocasionalmente fuera del límite de las horas normales con objeto de atender las necesidades temporales de una empresa, y cuando el período exacto en el que dicho trabajo deba ser efectuado no pueda preverse¹⁶⁴. Como se muestra en el gráfico 1.7, los Convenios núms. 1 y 30 y la Recomendación núm. 116 establecen este tipo de excepciones en los casos de aumento extraordinario de trabajo, de accidente o de fuerza mayor, o si ocurre una situación de emergencia nacional.

i) *Aumentos extraordinarios de trabajo y horas extraordinarias imprevistas*

Recuadro 1.10

El artículo 6, 1), b), del Convenio núm. 1 prevé que:

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

[...]

b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

El artículo 7, 2), b), c) y d), del Convenio núm. 30 prevé que:

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

[...]

2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:

[...]

b) para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo;

c) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases, y

d) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

103. Los Convenios núms. 1 y 30 establecen excepciones temporales en caso de aumentos extraordinarios de trabajo (véase recuadro 1.10). Si bien el Convenio núm. 30 prevé que la excepción está sujeta a la condición de que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas, en el Convenio núm. 1 no se especifica este

¹⁶³ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado el Convenio núm. 30:** *Bahrein* (art. 1, e), de la decisión núm. 25 de 2013 (comercio mayorista de frutas, verduras y pescado), *Camerún* (art. 3, 2), b), del decreto núm. 95/677/MP), *República de Corea* (art. 59 de la Ley de Normas del Trabajo), *Ecuador* (art. 2 del acuerdo ministerial núm. 169, de 24 de septiembre de 2012 (necesidades específicas de las empresas), *Jamaica* (art. 4 del reglamento sobre los comercios de 1961), *Kenya* (art. 6 de la orden relativa al reglamento sobre los salarios (comercio mayorista y minorista)), *Myanmar* (art. 12, b) y c), de la Ley de Comercios y Establecimientos de 2016) y *Suiza* (art. 27 de la Ley del Trabajo (hoteles, restaurantes, cafés y actuaciones públicas).

¹⁶⁴ Sociedad de las Naciones: *International Labour Conference: Hours of work of salaried employees*, informe II, Ginebra, 1930, pág. 216.

requisito. El párrafo 14, *b*), *iv*), y *c*), de la Recomendación núm. 116 también se refiere a la posibilidad de autorizar excepciones temporales a la duración normal del trabajo en caso de aumentos extraordinarios de trabajo; el párrafo 14, *c*), añade la posibilidad de prever excepciones en forma periódica para la preparación de inventarios y balances anuales y para actividades de carácter estacional expresamente indicadas. Estas excepciones temporales y periódicas son similares, en el sentido de que la necesidad de trabajar horas extraordinarias obedece a aumentos extraordinarios de trabajo.

104. Los aumentos extraordinarios de trabajo no sólo se refieren a un incremento repentino de los pedidos a causa de eventos imprevistos¹⁶⁵, sino también a la imposibilidad de establecer con precisión el tiempo para la finalización del trabajo o del proceso debido a la naturaleza de este último¹⁶⁶.

105. El análisis de la legislación nacional muestra que en muchos países se prevé un incremento de las horas de trabajo en el caso de una carga de trabajo excepcional¹⁶⁷. En algunos, la legislación nacional establece el principio general de un incremento excepcional del trabajo, pero utiliza términos más generales para describir las circunstancias, por lo que deja margen para una interpretación más amplia. Éste es el caso, por ejemplo, en los países donde se permite una prolongación de las horas de trabajo para aumentar la producción¹⁶⁸, o porque lo requieran las condiciones de la actividad empresarial o para atender las necesidades particulares de la empresa o del empleador¹⁶⁹. En algunos casos, la legislación contempla la posibilidad de que se trabajen horas extraordinarias para finalizar un trabajo que ya se ha

¹⁶⁵ La cláusula C del proyecto de texto propuesto del Convenio también incluía la confección de prendas de vestir, el teñido y de limpieza en seco, la fabricación de galletas, almacenes en los que los productos se fabrican o confeccionan para órdenes de envío, el empaquetado para órdenes de envío, transbordadores, reparación de buques y el trabajo portuario. Sociedad de las Naciones: *Report on the eight-hours day or forty-eight hours week*, *op. cit.*, pág. 146.

¹⁶⁶ La cláusula C del proyecto de texto propuesto del Convenio también incluía el blanqueado y el teñido, la impresión textil, los laminadores para metal y las funciones de metales, la fabricación de cañerías de plomo, el refinado de cobre, el trefilado, las fábricas de papel, la cocción de pan o de galletas, la curtiduría, trabajos relacionados con la harina y el almidón de maíz, la vulcanización del caucho, y el revestimiento o el recubrimiento de cables eléctricos. *Ibid.*, pág. 146.

¹⁶⁷ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Antigua y Barbuda* (art. C24, 4), del Código del Trabajo), *Austria* (art. 7, 4), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Bosnia y Herzegovina* (art. 21 de la Ley del Trabajo en las instituciones de Bosnia y Herzegovina, art. 38 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, y art. 60 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Cabo Verde* (art. 159, 2) del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 141, 4), de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 9 del decreto núm. 95/677/PM), *Croacia* (art. 65 del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 144 de la Ley de Relaciones Laborales), *Gabón* (art. 14 del decreto núm. 276/PR/MTEPF), *Guinea* (según la información remitida por el Gobierno), *Letonia* (art. 136 de la Ley del Trabajo), *Malawi* (art. 38, 1), de la Ley de Empleo), *Omán* (art. 72 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 5 de la orden ministerial núm. 04/19.19, de 27 de mayo de 2009), *Senegal* (art. 5 del decreto núm. 70-183), *Serbia* (art. 53 de la Ley del Trabajo), *Suiza* (art. 12, 1), de la Ley del Trabajo) y *Túnez* (art. 83 del Código del Trabajo); **entre los países ratificantes:** *Bélgica* (art. 25 de la Ley del Trabajo), *Burundi* (art. 10, 3), de la orden ministerial 630/117 de 1979), *Cuba* (art. 120 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 153 del Código del Trabajo), *Egipto* (art. 85 del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 97, 5), del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932, modificado por el art. 1 del decreto legislativo núm. 515/1970), *Guinea Ecuatorial* (art. 56 de la ley núm. 10/2012), *India* (art. 65, 2) de la Ley de Fábricas, de 1948), *Iraq* (art. 71, 3), b), del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 1 del decreto núm. 02-04-570, de 29 de diciembre de 2004), *Myanmar* (art. 72, 2), de la Ley de Fábricas), *Nicaragua* (art. 58 del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 227, 1), del Código del Trabajo), *República Árabe Siria* (art. 110 del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 15, b), del decreto de 29 de octubre de 1957).

¹⁶⁸ *Burkina Faso* (art. 3 de la orden núm. 2007-003), *Côte d'Ivoire* (art. 24 del decreto núm. 96-203, de 7 de marzo de 1996), *Gabón* (art. 16 del decreto núm. 276/PR/MTEPF), *Madagascar* (art. 2 del decreto núm. 68-172 de 1968, modificado por el decreto núm. 72-226 de 1972), *Rwanda* (art. 5 de la orden ministerial núm. 04/19.19, de 27 de mayo de 2009) y *Turquía* (art. 41 de la Ley del Trabajo).

¹⁶⁹ *Bulgaria* (art. 144 del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 93 del Código del Trabajo), *Chile* (art. 31 del Código del Trabajo), *Filipinas* (art. 89 del Código del Trabajo), *Francia* (art. D.3121-4 del Código del Trabajo), *Kuwait* (art. 66 de la Ley del Trabajo), *Mauricio* (art. 16 de la Ley de Derechos Laborales), *Polonia* (art. 151 del Código del Trabajo) y *Serbia* (art. 53 de la Ley del Trabajo).

comenzado y que no pueda concluirse durante las horas normales de trabajo debido a condiciones técnicas o de producción imprevistas ¹⁷⁰.

106. La legislación de algunos países prevé la situación específica de un incremento excepcional del trabajo en el caso de las operaciones de carga y descarga. Esto está relacionado en particular con actividades necesarias para vaciar los almacenes de las empresas de transporte, y para la carga y descarga de medios de transporte a fin de evitar la acumulación de cargamento en los puntos de envío y de destino ¹⁷¹.

107. En varios países, la legislación establece asimismo excepciones para la prestación de servicios públicos en caso de emergencia con miras a resolver una situación imprevista. Por ejemplo, el aumento del trabajo algunas veces está justificado por la necesidad apremiante de restablecer servicios públicos esenciales, como el agua, el gas, la electricidad y los sistemas de transporte y comunicaciones ¹⁷². En otros casos, se hace referencia en general al trabajo urgente que es esencial para el interés público ¹⁷³, o que reviste importancia nacional ¹⁷⁴.

108. Otras circunstancias que se contemplan con menos frecuencia en la legislación nacional para justificar las excepciones a las horas normales de trabajo en el caso de aumentos extraordinarios de trabajo incluyen: los balances anuales y la preparación de inventarios anuales ¹⁷⁵, la necesidad de prevenir la pérdida de materias percederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo ¹⁷⁶, y las actividades estacionales. En estos casos, podría haber aumentos de trabajo en ciertas estaciones del año, lo cual no es, por tanto,

¹⁷⁰ *Bélgica* (art. 24, 2), de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 9 del decreto núm. 95/677/PM), *Italia* (art. 5 del decreto núm. 66 de 2003), *Federación de Rusia* (art. 99, 1), del Código del Trabajo), *Tayikistán* (art. 80 del Código del Trabajo) y *Turkmenistán* (art. 64 del Código del Trabajo).

¹⁷¹ *República Checa* (art. 91, 3), del Código del Trabajo), *Lituania* (art. 151 del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 12 del decreto legislativo núm. 1037/1971 en los comercios y las empresas comerciales) y *Tayikistán* (art. 79 del Código del Trabajo).

¹⁷² *Azerbaiyán* (art. 101, 1), del Código del Trabajo), *Belarús* (art. 121 del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 77, 2), del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 104, 2), del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 99 del Código del Trabajo) y *Turkmenistán* (art. 64 del Código del Trabajo).

¹⁷³ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Alemania* (art. 15, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *China* (art. 42 de la Ley del Trabajo), *Japón* (art. 33, 3), de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Letonia* (art. 136 de la Ley del Trabajo) y *Singapur* (art. 38, 2), de la Ley de Empleo); **entre los países ratificantes:** *Bulgaria* (art. 144 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.211-23 del Código del Trabajo) y *Nicaragua* (art. 59 del Código del Trabajo).

¹⁷⁴ *India* (art. 64 de la Ley de Fábricas) y *Marruecos* (art. 1 del decreto núm. 02-04-570, de 29 de diciembre de 2004).

¹⁷⁵ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios:** *Antigua y Barbuda* (art. C24, 4), del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 141, 4), de la Ley del Trabajo), *Madagascar* (según la información remitida por el Gobierno), *Omán* (art. 72 del Código del Trabajo), *Suiza* (art. 12, 1), de la Ley del Trabajo) y *Zimbabwe* (según la información remitida por el Gobierno); **entre los países que han ratificado uno de los Convenios o ambos:** *Bélgica* (art. 22, 3), de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 91, 3), del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 12 del decreto legislativo núm. 1037/1971), *Iraq* (art. 71, 3), b), del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 179 de la Ley Orgánica del Trabajo).

¹⁷⁶ En *Burundi*, por ejemplo, las horas extraordinarias pueden realizarse cuando se trata de un trabajo urgente para salvar los cultivos o productos percederos (art. 9 de la orden ministerial núm. 630/117, de 9 de mayo de 1979). De manera análoga, en *Marruecos* el trabajo urgente puede efectuarse para evitar daños a los materiales y productos (art. 192 del Código del Trabajo). Otros ejemplos son: *Alemania* (art. 14 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Argelia* (art. 31 de la Ley de Relaciones Laborales), *Bélgica* (art. 24, 2), de la Ley del Trabajo), *Burkina Faso* (en las empresas agrícolas, art. 14 de la orden núm. 2009-020), *Camboya* (art. 141, 4), de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 5 del decreto núm. 95/677/PM), *República Dominicana* (art. 153 del Código del Trabajo), *Filipinas* (art. 89 del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 71, 3), b), del Código del Trabajo), *Lituania* (art. 151 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.211-23 del Código del Trabajo), *Madagascar* (según la información remitida por el Gobierno), *Malawi* (art. 38, 1), de la Ley de Empleo), *República de Moldova* (art. 104, 3), del Código del Trabajo), *Omán* (art. 72 del Código del Trabajo) y *Tayikistán* (art. 80 del Código del Trabajo).

necesariamente imprevisible. Por ejemplo, en *Alemania*, la prolongación de las horas de trabajo se permite para operaciones estacionales y con el fin de dar cabida a la plantación y la cosecha en el trabajo agrícola¹⁷⁷. En *Honduras*¹⁷⁸, las horas extraordinarias pueden realizarse cuando hay escasez de mano de obra en período de plantación o de cosecha¹⁷⁹. En algunos casos, el incremento de las horas de trabajo en relación con las actividades estacionales se considera una manera de recuperar las horas perdidas durante la temporada baja.

ii) *Accidente o grave peligro de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente*

Recuadro 1.11

El artículo 3 del Convenio núm. 1 prevé que:

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

El artículo 7, 2), a), del Convenio núm. 30 dispone que:

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

[...]

2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:

- a) en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento; [...]

109. En la mayoría de los países que han presentado memorias existen disposiciones legislativas sobre la prolongación de las horas de trabajo en caso de accidente o grave peligro de accidente, o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor¹⁸⁰. ***Si bien, en la gran mayoría de los casos, la legislación utiliza una redacción similar a la de los Convenios y la Recomendación, en algunos países se refiere simplemente a la presencia de circunstancias excepcionales a fin de permitir una prolongación de la duración normal del trabajo***¹⁸¹. ***A este respecto, la Comisión ha recordado que las excepciones temporales a las horas normales de trabajo están autorizadas en los Convenios en casos muy limitados y en circunstancias bien definidas***¹⁸².

¹⁷⁷ Art. 7, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

¹⁷⁸ Art. 133 del Código del Trabajo.

¹⁷⁹ Otros ejemplos son: *Antigua y Barbuda* (art. C24, 4), del Código del Trabajo), *Bulgaria* (art. 144 del Código del Trabajo), *España* (art. 5, 2), del Real decreto núm. 1561/1995, de 21 de septiembre de 1995), *Francia* (art. D.3121-4 del Código del Trabajo), *India* (art. 64 de la Ley de Fábricas de 1948), *Italia* (art. 16 del decreto núm. 66 de 2003), *Luxemburgo* (art. L.211-13 del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 59 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 5 de la orden ministerial núm. 04/19.19, de 27 de mayo de 2009) y *Suriname* (art. 6, 1), de la Ley del Trabajo).

¹⁸⁰ Dichas disposiciones existen en la legislación de 101 de los 124 países analizados.

¹⁸¹ Por ejemplo, *Egipto* (art. 85 del Código del Trabajo), *El Salvador* (art. 89 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 38 de la Ley del Trabajo), *México* (art. 66 de la Ley Federal del Trabajo), *Rwanda* (art. 5 de la orden ministerial núm. 04/19.19, de 27 de mayo de 2009) y *Seychelles* (regla 6, 1), del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), de 1991 (SI 34 de 1991)).

¹⁸² *Canadá* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2012, y *Bangladesh* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2012.

110. La legislación de ciertos países prevé que las horas extraordinarias pueden ser impuestas por el empleador en el caso de trabajos urgentes o de fuerza mayor¹⁸³. Por ejemplo, en *Estonia*, un empleador puede exigir a un trabajador que trabaje horas extraordinarias debido a circunstancias imprevistas relacionadas con la empresa o con la actividad del empleador, y en particular para evitar daños¹⁸⁴. El Gobierno de *Zimbabwe* indica que se puede solicitar a los trabajadores que realicen trabajos de emergencia, a condición de que no tengan un motivo razonable para rechazar la solicitud.

iii) *Suspensión en caso de guerra o de peligro nacional*

Recuadro 1.12

El artículo 14 del Convenio núm. 1 prevé que:

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

El artículo 9 del Convenio núm. 30 dispone que:

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

111. El párrafo 14, *b)*, *vi)*, de la Recomendación núm. 116 prevé la posibilidad de que se suspendan las disposiciones legislativas sobre la duración normal del trabajo en caso de situación de emergencia nacional.

112. En ciertos países existen disposiciones legislativas a tal efecto¹⁸⁵. Por ejemplo, en *Túnez*, las disposiciones sobre el tiempo de trabajo pueden suspenderse por decreto de la Secretaría de Estado competente. En tales casos, el tiempo de trabajo puede prolongarse más allá de 9 horas al día en los establecimientos que realizan un trabajo en pro de la seguridad y la defensa nacionales¹⁸⁶.

113. En las conclusiones de la Conferencia de Ministros de Trabajo celebrada en Londres en 1926, se indicó que esta disposición también puede utilizarse en el caso de una crisis que afecte a la economía nacional de tal manera que amenace la existencia o la vida de la población¹⁸⁷. Por ejemplo, en *Panamá*, pueden hacerse excepciones a las horas normales de trabajo por razones de crisis económica grave de carácter nacional¹⁸⁸.

¹⁸³ *Argentina* (art. 203 de la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo, de 1974), *Belarus* (art. 121 del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 93 del Código del Trabajo), *Filipinas* (art. 89 del Código del Trabajo y art. 10, regla I, libro 3, de las Leyes Ómnibus sobre la Aplicación del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 38 de la Ley del Trabajo), *Hungría* (art. 108, 2), del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 77 del Código del Trabajo), *Rumania* (art. 120, 2), del Código del Trabajo), *Singapur* (art. 38, 2), de la Ley de Empleo), *Tailandia* (art. 24 de la Ley de Protección de los Trabajadores) y *Turquía* (art. 42 del Código del Trabajo).

¹⁸⁴ Art. 44, 5), de la Ley de Contrato de Trabajo.

¹⁸⁵ *Alemania* (art. 15, 3), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Antigua y Barbuda* (art. C24, 4), del Código del Trabajo), *Azerbaiyán* (art. 101, 1), del Código del Trabajo), *Bulgaria* (art. 144 del Código del Trabajo), *Cuba* (art. 120 del Código del Trabajo), *Filipinas* (art. 89 del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 77, 2), del Código del Trabajo), *Lituania* (art. 151 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.211-23 del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 104, 2), del Código del Trabajo), *Singapur* (art. 38, 2), de la Ley de Empleo), *Tayikistán* (art. 80 del Código del Trabajo) y *Turquía* (art. 43 de la Ley del Trabajo).

¹⁸⁶ Art. 84 del Código del Trabajo.

¹⁸⁷ OIT: *Boletín Oficial*, vol. XI, núm. 3, pág. 91.

¹⁸⁸ Art. 159 del Código del Trabajo.

c) Otras circunstancias identificadas

114. La Comisión observa que la legislación de algunos países permite las horas extraordinarias en circunstancias que trascienden las especificadas en los Convenios y la Recomendación. Por ejemplo, en una serie de países la legislación permite la prolongación de la duración normal del trabajo para remplazar a un trabajador ausente asignado a un trabajo que es de funcionamiento continuo ¹⁸⁹. En *Cuba* ¹⁹⁰, un doble turno puede ser necesario para suplir la ausencia imprevista de trabajadores que desempeñan cargos cuyas labores no pueden interrumpirse. De manera análoga, en *Etiopía* ¹⁹¹, las horas extraordinarias pueden ser necesarias para remplazar a un trabajador ausente asignado a un trabajo que es de funcionamiento continuo. En algunos países, la legislación exige al empleador que adopte medidas inmediatas para hallar a un trabajador de reemplazo ¹⁹².

115. La Comisión observa asimismo que en una serie de países la legislación no especifica claramente las circunstancias en las que se permiten excepciones. La redacción utilizada incluye «necesidades de producción» ¹⁹³, o «cuando la naturaleza de la actividad lo requiera» ¹⁹⁴ (sin definir las categorías contempladas en esta expresión).

116. La legislación de algunos países deja que las circunstancias en las que pueden trabajarse horas extraordinarias sean definidas por acuerdo entre el empleador y el trabajador ¹⁹⁵, o por convenio colectivo ¹⁹⁶.

¹⁸⁹ *Azerbaiyán* (art. 101, 1), del Código del Trabajo), *Eritrea* (art. 52, 2), de la proclamación del trabajo núm. 113/2001), *India* (art. 64, 4), de la Ley de Fábricas, de 1948) y *República de Moldova* (art. 104, 3), del Código del Trabajo).

¹⁹⁰ Art. 120, e), del Código del Trabajo.

¹⁹¹ Art. 67, 1), de la proclamación del trabajo.

¹⁹² *Kazajstán* (art. 77, 2), del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 99, 1), del Código del Trabajo), *Tayikistán* (art. 80 del Código del Trabajo) y *Turkmenistán* (art. 64 del Código del Trabajo).

¹⁹³ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios**: *China* (art. 41 de la Ley del Trabajo: las unidades empleadoras pueden prolongar las horas de trabajo según lo requiera la producción o la actividad comercial previa celebración de consultas con el sindicato y los trabajadores) y *Túnez* (art. 91 del Código del Trabajo).

¹⁹⁴ *Costa Rica* (art. 143 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 47, 2), del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 61, f), del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 35, 2), del Código del Trabajo: en los casos en que la naturaleza de la actividad así lo exija), *Perú* (art. 4 del decreto supremo núm. 007-2002-TR, de 3 de julio de 2002) y *Senegal* (art. 4, 1), del decreto núm. 70-183).

¹⁹⁵ *Belarús* (art. 119, 2), del Código del Trabajo), *Chile* (art. 31 del Código del Trabajo: el empleador y el trabajador podrán pactar horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día), *Chipre* (art. 7, 4), de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), *República de Corea* (art. 53, 1), de la Ley de Normas del Trabajo), *Estonia* (art. 44 de la Ley de Contrato de Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 59 del Código del Trabajo), *Italia* (art. 5, 3), del decreto núm. 66 de 2003), *Japón* (art. 36 de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Mauricio* (art. 16 de la Ley de Derechos Laborales), *Namibia* (art. 17 de la Ley del Trabajo), *Nueva Zelanda* (art. 67D de la Ley de Relaciones Laborales, 2000), *Rumania* (art. 120, 2), del Código del Trabajo), *Sudáfrica* (art. 10 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo) y *Tailandia* (art. 24 de la Ley de Protección de los Trabajadores).

¹⁹⁶ *Ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 117, 1), de la Ley de Relaciones Laborales), *Italia* (art. 5, 2), del decreto núm. 66 de 2003), *Lituania* (art. 151 del Código del Trabajo) y *Montenegro* (art. 50 de la Ley del Trabajo).

117. Por último, en algunos países ¹⁹⁷, la legislación cubre únicamente la compensación por horas extraordinarias, sin definir las circunstancias respectivas (por ejemplo, *Eritrea* ¹⁹⁸, *Samoa* ¹⁹⁹ y *Estados Unidos* ²⁰⁰).

118. La Comisión se remite asimismo al párrafo 79 de su Estudio General de 1984 sobre el tiempo de trabajo, en el que puso de relieve la tolerancia excesiva respecto de las horas extraordinarias, «por ejemplo [...] al no limitar las circunstancias en que se pueden permitir o estableciendo límites máximos relativamente elevados, contribuiría en los casos más graves a comprometer, de manera general, el objetivo de la Recomendación de conseguir como norma social la semana de 40 horas, y desvirtuaría las disposiciones sobre la duración normal del trabajo» ²⁰¹.

119. ***Recordando que los Convenios establecen un límite acumulativo doble, a saber, 8 horas de trabajo diarias y 48 horas de trabajo semanales, la Comisión subraya la importancia de que la legislación y la práctica nacionales limiten el recurso a excepciones de estos límites máximos a los casos en que las circunstancias tales como accidentes reales o amenazas de accidentes, fuerza mayor, trabajo urgente en instalaciones y maquinarias sean claras, estén bien definidas y limitadas.***

d) Recuperación de las horas perdidas

Recuadro 1.13

El artículo 5 del Convenio núm. 30 prevé que:

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán ejecutarse dentro de un plazo razonable;
- b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.

120. El párrafo 14, b), v), de la Recomendación núm. 116 añade que la autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo en forma temporal «para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros».

¹⁹⁷ Éste es el caso en *Bangladesh*, ciertos estados del *Canadá* (Territorios del Noroeste, Nueva Escocia, Nunavut, Quebec y Saskatchewan), *República Centroafricana*, *Indonesia*, *Kenya*, *Mauritania*, *Qatar*, *Reino Unido*, *Sri Lanka*, *Uzbekistán* y *Zambia*.

¹⁹⁸ Art. 51, 1), de la proclamación del trabajo núm. 118/2001.

¹⁹⁹ Art. 48 de la Ley de Relaciones Laborales.

²⁰⁰ FLSA, 29 U.S.C., art. 207, a), 1).

²⁰¹ *Nueva Zelandia* – CEACR, Convenio núm. 47, solicitud directa, publicada en 2010.

121. La legislación de una serie de países prevé este tipo de excepción a la duración normal del trabajo. En la mayoría de los casos, estas excepciones se permiten en el caso de una interrupción colectiva del trabajo motivada por causas accidentales o de fuerza mayor²⁰². En algunos países, las fiestas locales pueden ser utilizadas para recuperar las horas de trabajo²⁰³. La legislación de algunos países hace referencia específicamente a las horas de trabajo perdidas debido a las condiciones meteorológicas²⁰⁴. Por ejemplo, en *Côte d'Ivoire*²⁰⁵ y *Senegal*²⁰⁶, se prevé la recuperación de las horas de trabajo perdidas durante las actividades estacionales. En ambos casos, la legislación establece una distribución variable de las horas de trabajo a lo largo del año.

122. En lo que respecta al plazo límite para la recuperación de las horas perdidas, el artículo 5 del Convenio núm. 30 indica únicamente que esto debería efectuarse dentro de un plazo razonable. La Recomendación núm. 116 no especifica un plazo. En algunos de los países en los que la legislación prevé la posibilidad de recuperar las horas perdidas, no se prevé un plazo. Entre aquellos en los que existe un plazo establecido, el período oscila entre una o dos semanas²⁰⁷ y dos meses²⁰⁸, y, en un caso, un año²⁰⁹.

123. El artículo 5, 1), a), del Convenio núm. 30 dispone que las recuperaciones de las horas de trabajo perdidas no podrán ser autorizadas más que durante 30 días al año. La legislación del *Iraq*²¹⁰ y *Marruecos*²¹¹ está de conformidad con esta disposición, mientras que en la *República Bolivariana de Venezuela* se establece un plazo inferior, de 20 días²¹². En el *Brasil*, el período está fijado en 45 días al año²¹³. Sin embargo, no es muy frecuente que la legislación nacional especifique dicho período.

²⁰² *Antigua y Barbuda* (art. C24, 4), del Código del Trabajo), *Benin* (art. 3 de la orden núm. 029/MFPTRA, de 21 de enero de 2004), *Burkina Faso* (art. 2 de la orden núm. 2007-004 y art. 9 de la orden núm. 2009-020), *Burundi* (art. 9 de la orden ministerial núm. 630/117, de 1979), *Camboya* (art. 140 de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 7 del decreto núm. 95/677/PM), *Côte d'Ivoire* (art. 18 de decreto núm. 96-203, de 7 de marzo de 1996), *Gabón* (art. 3 del decreto núm. 276/PR/MTEPF), *Grecia* (art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932, modificado por el art. 1 del decreto legislativo núm. 515/1970), *Guinea* (art. 221, 3), del Código del Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 60 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.211-21 del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 189 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 9 de la orden ministerial núm. 04/19.19, de 2009), *Senegal* (art. 6 del decreto núm. 70-183), *Singapur* (art. 38, 2), de la Ley de Empleo), *Suiza* (art. 11 de la Ley del Trabajo), *Túnez* (art. 92 del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 181 de la Ley Orgánica del Trabajo).

²⁰³ *Camboya* (art. 140 de la Ley del Trabajo), *Gabón* (art. 3 del decreto núm. 276/PR/MTEPF) y *Grecia* (art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932, modificado por el art. 1 del decreto legislativo núm. 515/1970).

²⁰⁴ *Antigua y Barbuda* (art. C24, 4), del Código del Trabajo), *Benin* (art. 3 de la orden núm. 029/MFPTRA, de 21 de enero de 2004), *Gabón* (art. 3 del decreto núm. 276/PR/MTEPF), *Grecia* (art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932, modificado por el art. 1 del decreto legislativo núm. 515/1970), *Rwanda* (art. 9 de la orden ministerial núm. 04/19.19 de 2009), *Senegal* (art. 6 del decreto núm. 70-183) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 181 de la Ley Orgánica del Trabajo).

²⁰⁵ Art. 18 del decreto núm. 96-203, de 7 de marzo de 1996.

²⁰⁶ Art. 7 del decreto núm. 70-183.

²⁰⁷ *Camboya* (dos semanas después de la interrupción del trabajo, art. 140 de la Ley del Trabajo), *Camerún* (la misma semana o la semana después, art. 7 del decreto núm. 95/677/PM) y *Gabón* (la misma semana o la semana después, art. 3 del decreto núm. 276/PR/MTEPF).

²⁰⁸ Por ejemplo, *Luxemburgo* (art. L.211-21 del Código del Trabajo) y *Túnez* (art. 92 del Código del Trabajo).

²⁰⁹ *Guinea* (art. 221, 3), del Código del Trabajo).

²¹⁰ Art. 72 del Código del Trabajo.

²¹¹ Art. 189 del Código del Trabajo. *Marruecos* ha ratificado el Convenio núm. 30.

²¹² Art. 181 de la Ley Orgánica del Trabajo.

²¹³ Art. 61, 3), de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

124. En cuanto a los límites al número máximo de horas de trabajo que pueden recuperarse, el artículo 5, 1), b) y c), del Convenio núm. 30 prevé que la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de 1 hora, y que en cualquier caso la jornada de trabajo no podrá exceder de 10 horas. La legislación de *Burundi*²¹⁴ y *Camboya*²¹⁵ refleja plenamente estos límites, mientras que la legislación de otros países está de conformidad con uno de los dos límites diarios. Por ejemplo, en *Benin*, la legislación establece el límite de 1 hora al día y de 6 horas por semana²¹⁶. En *Guinea*²¹⁷ y *Luxemburgo*²¹⁸, el límite está establecido en 10 horas de trabajo al día y en 48 horas por semana.

125. En la mayoría de los casos, el período trabajado para recuperar las horas perdidas no se considera horas extraordinarias y no se paga por ello horas extraordinarias²¹⁹.

B. Límites a las excepciones

Recuadro 1.14

El artículo 6, 2), del Convenio núm. 1 dispone que:

2. Dichos reglamentos [...] deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser autorizadas en cada caso. [...]

El artículo 7, 3), del Convenio núm. 30 dispone que:

3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2*, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

* En caso de accidente, fuerza mayor o trabajos urgentes.

126. Si bien en ciertas circunstancias es posible ampliar los límites de las horas normales de trabajo, ello está sujeto a restricciones. Aunque ni el Convenio núm. 1 ni el Convenio núm. 30 establecen límites específicos al número de horas extraordinarias que pueden efectuarse más allá de las horas normales de trabajo en caso de excepciones permanentes o temporales, ambos convenios exigen que las autoridades públicas fijen esos límites. El párrafo 17 de la Recomendación núm. 116 añade que, excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado.

127. En su Estudio General de 2005, la Comisión indicó que habida cuenta de que el objetivo general de los instrumentos es fijar la jornada de 8 horas y la semana de 48 horas con el fin de proteger al trabajador frente a una fatiga indebida y permitirle mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a la luz de los trabajos preparatorios,

²¹⁴ Art. 9 de la orden ministerial núm. 630/117, de 1979.

²¹⁵ Art. 140 de la Ley del Trabajo.

²¹⁶ Art. 6 de la orden núm. 029/MFPTRA, de 21 de enero de 2004.

²¹⁷ Art. 221, 3), del Código del Trabajo.

²¹⁸ Art. L.211-21 del Código del Trabajo.

²¹⁹ Por ejemplo, *Benin* (art. 6 de la orden núm. 029/MFPTRA, de 21 de enero de 2004), *Burkina Faso* (art. 2 de la orden núm. 2007-004 y art. 9 de la orden núm. 2009-020), *Gabón* (art. 3 del decreto núm. 276/PR/MTEPF), *Guinea* (art. 221, 3), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 72 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 9 de la orden ministerial núm. 04/19.19 de 2009) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 181 de la Ley Orgánica del Trabajo). La legislación de algunos países no dice nada sobre si la reposición de horas perdidas se considera o no como horas extraordinarias, como ocurre, por ejemplo, en *Brasil*, *Camboya* y *Camerún*.

cabe deducir que dichos límites deberán ser razonables. Añadió que al determinar el límite de horas extraordinarias que debería considerarse «razonable» en caso de determinadas excepciones, la autoridad pública debería evaluar con sumo detenimiento la intensidad del trabajo en cuestión, el cansancio físico o mental que podría ocasionar, y las consecuencias negativas que éste podría acarrear al empleado y a la población en su conjunto. Cuanto más intenso sea el trabajo, mayor será su potencial generador de fatiga. Y cuanto más graves sean las consecuencias negativas de ese cansancio, más bajo debería ser el límite «razonable» que se autorice para una excepción determinada ²²⁰.

128. Si bien las disposiciones adoptadas en las legislaciones nacionales para limitar el número de horas extraordinarias varían considerablemente, pueden establecerse tres grupos:

- países en los que la legislación establece límites generales en materia de horas extraordinarias;
- países en los que se establecen normas diferentes en función del tipo de excepción;
- países en los que no se establecen límites precisos.

129. En todos esos casos, los límites adoptan alguna de las formas siguientes:

- se permite un número máximo de horas extraordinarias diarias, semanales, mensuales y/o anuales;
- se permite un número total de horas (horas normales de trabajo más horas extraordinarias) diarias, semanales, mensuales y/o anuales;
- se permite un promedio de horas extraordinarias o un total de horas diarias, semanales, mensuales y/o anuales.

a) Límites generales

130. Algunos países establecen un límite general aplicable a las horas extraordinarias ²²¹. Por ejemplo, la legislación de *Argelia* prevé un límite de horas extraordinarias del 20 por ciento de las horas reglamentarias de trabajo diario hasta un valor acumulativo máximo de 12 horas al día ²²². En *Chile* el Código del Trabajo prevé que en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse hasta un máximo de 2 horas extraordinarias al día ²²³. El Código del Trabajo de *Polonia* establece un límite máximo de 150 horas extraordinarias por año civil para cubrir las necesidades específicas del empleador ²²⁴. En *Namibia*, la legislación establece que, previo acuerdo, un empleador puede pedir a un empleado que trabaje hasta 10 horas extraordinarias a la semana, pero no más de 3 horas extraordinarias al día ²²⁵. El Gobierno de *Indonesia* informa de que no se puede exigir a los trabajadores que realicen más de 3 horas extraordinarias diarias o 14 horas semanales ²²⁶.

²²⁰ OIT: *Horas de trabajo: ¿De lo fijo a lo flexible?*, op. cit., párrs. 144 y 145.

²²¹ Por ejemplo, *Nicaragua* (3 horas diarias y 9 horas semanales: art. 58 del Código del Trabajo), *Panamá* (3 horas diarias y 9 horas semanales: art. 36, 4), del Código del Trabajo) y *Sudáfrica* (mediante acuerdo, 3 horas diarias o 10 horas semanales (art. 10, 1), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo).

²²² Art. 31 de la Ley sobre Relaciones Laborales.

²²³ Art. 31 del Código del Trabajo.

²²⁴ Art. 151, 3) y 4), del Código del Trabajo.

²²⁵ Art. 17 de la Ley del Trabajo.

²²⁶ Art. 78, 1), b), de la ley núm. 13 de 2013.

131. La legislación de ciertos países establece un límite diario, semanal o anual al número total de horas de trabajo, incluidas las horas extraordinarias ²²⁷. Por ejemplo, en *Honduras* ²²⁸, la suma de horas normales de trabajo y horas extraordinarias no puede superar las 12 horas al día. En la *República Islámica del Irán* ²²⁹, la suma total de las horas normales de trabajo, los intervalos y las horas extraordinarias no debe superar las 15 horas en toda la jornada laboral y el principio y el final de la jornada laboral y las pausas deben determinarse por mutuo acuerdo, teniendo debidamente en cuenta el tipo de trabajo y las costumbres y prácticas comunes en el lugar de trabajo.

132. En otros países, se prevé un máximo de horas extraordinarias o un promedio de horas totales. Por ejemplo, en *Chipre* ²³⁰, *Dinamarca* ²³¹ e *Islandia* ²³², el límite total de horas semanales de trabajo es en promedio de 48 horas durante un período de cuatro meses. En *Estonia*, el límite total de horas semanales de trabajo es en promedio de 48 horas durante un período de cuatro meses, aunque este período de referencia puede ampliarse a través de un convenio colectivo hasta 12 meses en lo que respecta a los profesionales de la salud, los trabajadores sociales, los trabajadores agrícolas y los trabajadores del sector turístico ²³³. En *Malta*, el límite se establece en 48 horas semanales durante un período de referencia de entre cuatro meses y un año ²³⁴. El Gobierno de *Alemania* informa de que la jornada laboral puede ampliarse, sin un motivo determinado, hasta las 10 horas, a condición de que el promedio de horas de trabajo durante un período de seis meses naturales o 24 semanas no supere las 8 horas al día ²³⁵. En *Kenya*, en cualquier período de dos semanas consecutivas la suma de las horas extraordinarias y las horas normales de trabajo no debe superar las 116 horas para los empleados adultos que trabajan durante el día ²³⁶.

b) Límites en caso de excepciones permanentes

133. En algunos países la legislación establece un número total de horas diarias o semanales de trabajo en caso de excepciones permanentes. Por ejemplo, en el *Estado Plurinacional de Bolivia* ²³⁷, los empleados que ocupen puestos de dirección, vigilancia o confianza, o que trabajen discontinuamente, o realicen labores que por su naturaleza no pueden someterse a jornadas de trabajo, tendrán 1 hora de descanso al día y no podrán trabajar más de 12 horas diarias ²³⁸. En el sector petrolero de *Kuwait* ²³⁹, no se pueden

²²⁷ Por ejemplo, *Guinea* (10 horas diarias y 48 horas semanales: art. 221, 7), del Código del Trabajo), *Mauritania* (29 horas semanales; decreto núm. 225 de julio de 1956, según la información remitida por el Gobierno) y *Rumania* (48 horas semanales: art. 114, 1), del Código del Trabajo).

²²⁸ Art. 332 del Código del Trabajo.

²²⁹ Art. 54 del Código del Trabajo.

²³⁰ Art. 7, 1), 2) y 3), de la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo.

²³¹ Art. 4 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

²³² Art. 55 de la Ley sobre el Medioambiente de Trabajo y la Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo.

²³³ Art. 46 de la Ley de Contratos de Trabajo.

²³⁴ Art. 7, 1) y 3), del reglamento sobre la organización del tiempo de trabajo.

²³⁵ Art. 3 de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

²³⁶ Art. 6, 3), b), de la Orden sobre la Regulación de los Salarios (General).

²³⁷ Art. 46 de la Ley General del Trabajo.

²³⁸ Existen disposiciones similares en *Costa Rica* (art. 143 del Código del Trabajo), *Guatemala* (art. 143 del Código del Trabajo) y *Nicaragua* (art. 61 del Código del Trabajo).

²³⁹ Art. 10 de la Ley del Trabajo en el Sector Petrolero.

realizar más de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, de trabajo semanales ni más de 2 horas extraordinarias diarias ²⁴⁰.

134. En otros países, se establece un número máximo de horas extraordinarias diarias. Por ejemplo, en *Guinea Ecuatorial* ²⁴¹ en el caso de trabajos preparatorios o complementarios se permite un máximo de 2 horas extraordinarias al día, mientras que en *Grecia* en las mismas circunstancias el límite diario es de 3 horas extraordinarias ²⁴².

135. En ciertos países, en caso de excepciones permanentes se aplican diversos tipos de límites a las horas extraordinarias. El Gobierno de *China* informa de que, según las necesidades de la producción o la actividad comercial, el empleador puede ampliar las horas de trabajo, previa consulta con los representantes sindicales y los trabajadores, a condición de que esa ampliación no supere la hora al día. Si por motivos especiales se amplían más las horas de trabajo, lo cual se puede hacer a condición de que se proteja la salud de los trabajadores, no deberá superarse el límite de 3 horas al día ni de 36 horas al mes ²⁴³. En el *Iraq*, se han fijado los límites siguientes en materia de horas extraordinarias: en las actividades industriales que se realizan por turnos no más de 1 hora al día; en trabajos preparatorios o complementarios en la industria, o para hacer frente a los excedentes de trabajo, no más de 4 horas al día, y en actividades no industriales no más de 4 horas al día. En el transporte por carretera el total de horas de trabajo no debe superar las 9 horas diarias ni las 48 horas semanales; ningún trabajador podrá realizar más de 40 horas extraordinarias durante un período de 90 días ni más de 120 horas extraordinarias en 12 meses. El Ministro tiene que promulgar instrucciones especificando los tipos de trabajos así como el total de horas aplicables a los conductores interesados ²⁴⁴.

136. En algunos casos, el único límite a las horas extraordinarias que prevé la legislación nacional es el período de descanso diario mínimo legal. Por ejemplo, en *Cabo Verde*, el Ministro de Trabajo puede ampliar los límites de las horas normales de trabajo de los trabajadores cuyas actividades son ampliamente intermitentes o requieren su presencia física constante, a condición de que se respete el período de descanso diario de 12 horas consecutivas ²⁴⁵. Otro país en el que el límite se establece a través del período diario de descanso es *Dinamarca* ²⁴⁶, donde el período de descanso puede reducirse a 8 horas para realizar un cambio de turno en empresas en las que se realizan varios turnos cuando no es posible mantener el período diario o semanal de descanso entre el final de un turno y el inicio de otro; y en los trabajos agrícolas hasta 30 días en cualquier año civil.

137. En ciertos países no se han establecido límites precisos a las horas extraordinarias. Entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios, en *Antigua y Barbuda*, en caso de trabajos intermitentes, interés público o por motivos técnicos, el Ministro,

²⁴⁰ Otros ejemplos incluyen: *Egipto* (art. 82 del Código del Trabajo: los trabajadores que realicen trabajos de naturaleza intermitente no deberán permanecer en el lugar de trabajo durante más de 12 horas al día), *Jamaica* (art. 5 del reglamento sobre las comercios, 1961, en su forma enmendada en 2014: ninguna persona deberá trabajar en un negocio durante más de 12 horas al día) y *Qatar* (art. 74 del Código del Trabajo: 10 horas al día para los trabajadores que realicen trabajos preparatorios y complementarios, y de protección y limpieza).

²⁴¹ Art. 56, 1), de la ley núm. 10/2012 de 24 de diciembre de 2012.

²⁴² Art. 4 del decreto presidencial de 27 de junio de 1932, en su forma enmendada por el art. 1 del decreto legislativo núm. 515/1970.

²⁴³ Art. 41 de la Ley del Trabajo.

²⁴⁴ Art. 71, 5), del Código del Trabajo.

²⁴⁵ Art. 152 del Código del Trabajo.

²⁴⁶ Art. 50, 2), de la Ley sobre el Entorno de Trabajo.

previa consulta con el empleador y los representantes de los trabajadores, puede dictar una orden por la que se incrementan de forma permanente las horas permitidas de trabajo en cualquier establecimiento o industria a condición de que se realicen consultas en un comité consultivo cuyos miembros serán designados por el Ministro²⁴⁷. Del mismo modo, en *Camboya*, una orden dictada por el Ministerio de Trabajo determinará las excepciones permanentes que pueden permitirse en relación con los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse fuera del límite del trabajo general del establecimiento, o para ciertas categorías de trabajadores cuyo trabajo es esencialmente intermitente²⁴⁸. En *Cuba* que ha ratificado ambos Convenios, los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección pueden aprobar regímenes de trabajo excepcionales cuando se requieran, ya sea por la naturaleza del trabajo, la complejidad de su control, y porque se desarrollen en lugares inhóspitos, inaccesibles o lejanos a la zona de residencia del trabajador, con una debida correspondencia entre el tiempo de trabajo y descanso²⁴⁹.

c) Límites en caso de excepciones temporales

138. La legislación de algunos países establece límites diarios al número de horas extraordinarias que se pueden realizar en caso de excepciones temporales. Por ejemplo, en *Camboya*²⁵⁰, está permitido trabajar 1 hora extraordinaria al día; en el *Estado Plurinacional de Bolivia*²⁵¹, *Guinea Ecuatorial*²⁵² y *República Árabe Siria*²⁵³, la legislación permite que se realicen 2 horas extraordinarias al día. En *Burundi*²⁵⁴, el primer día no existe límite de horas extraordinarias, pero en los días posteriores sólo se pueden realizar un máximo de 2 horas extraordinarias.

139. En otros países, en caso de excepciones temporales existe un límite semanal al número de horas extraordinarias que se pueden realizar. Por ejemplo, en *Montenegro*²⁵⁵, el límite es de 10 horas extraordinarias semanales; en *Madagascar*²⁵⁶ y *Mauritania*²⁵⁷, se permiten 20 horas extraordinarias a la semana. Otros tipos de límites son menos frecuentes. Por ejemplo en *Singapur*²⁵⁸ se pueden realizar 72 horas extraordinarias al mes, y en la *República Dominicana* el límite está establecido en 80 horas trimestrales²⁵⁹.

140. En algunos países se combinan diferentes límites. Por ejemplo, en *Bangladesh*²⁶⁰ que ratificó el Convenio núm. 1, en caso de excepciones temporales, la legislación permite un

²⁴⁷ Art. C24, 4), del Código del Trabajo.

²⁴⁸ Art. 141, 3), de la Ley del Trabajo.

²⁴⁹ Art. 86 del Código del Trabajo.

²⁵⁰ Art. 140 de la Ley del Trabajo.

²⁵¹ Art. 50 de la Ley General del Trabajo.

²⁵² Art. 56, 1), de la ley núm. 10/2012 de reforma de la Ley del Trabajo.

²⁵³ Art. 110, b), del Código del Trabajo.

²⁵⁴ Art. 10, 3), de la orden ministerial núm. 630/117 de 1979.

²⁵⁵ Art. 49, 2), de la Ley del Trabajo.

²⁵⁶ Art. 1 del decreto núm. 68-172.

²⁵⁷ Información remitida por el Gobierno: decreto núm. 225 de 2 de julio de 1953.

²⁵⁸ Art. 38, 5), de la Ley del Empleo.

²⁵⁹ Art. 155 del Código del Trabajo.

²⁶⁰ Arts. 100 y 102 de la Ley del Trabajo.

total de 10 horas diarias o de 60 horas semanales de trabajo, con un promedio de 56 horas semanales cada año ²⁶¹. Entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios, en el *Camerún* ²⁶² el límite establecido es de 20 horas extraordinarias a la semana y 2 horas extraordinarias al día; en *Serbia* ²⁶³, la legislación autoriza 8 horas extraordinarias a la semana y un total de 12 horas al día; y en el *Sudán* ²⁶⁴ el límite es de 4 horas al día y 12 horas a la semana. Otros ejemplos incluyen *Cabo Verde* ²⁶⁵, donde un trabajador no puede realizar más de 2 horas extraordinarias al día, o 4 horas en caso de trabajos por turnos, y no más de 160 horas extraordinarias al año, aunque el límite anual puede aumentarse hasta las 300 horas con el consentimiento escrito del trabajador ²⁶⁶. En el *Senegal* ²⁶⁷, salvo que se disponga lo contrario en un convenio colectivo, el límite es de 100 horas extraordinarias al año. Sin embargo, la inspección del trabajo, previa consulta con los representantes del personal, puede autorizar que se supere este límite y que se realicen hasta 10 horas a la semana durante un período máximo de seis meses ²⁶⁸. Otro ejemplo es *Etiopía* donde en caso de trabajos urgentes se podrán realizar un máximo de 2 horas extraordinarias al día, 20 al mes o 100 al año ²⁶⁹.

141. En algunos países sólo se establecen límites mínimos al total de horas de trabajo. Por ejemplo, la legislación de *Bahrein* ²⁷⁰ permite un total de 10 horas de trabajo al día; en el *Brasil* ²⁷¹ se permite un total de 12 horas al día en caso de fuerza mayor o trabajos urgentes, y de 10 horas al día y 45 días al año para compensar el tiempo perdido en caso de interrupción del trabajo debida a accidentes o situaciones de fuerza mayor ²⁷².

142. En ciertos países, los límites al total de horas extraordinarias se establecen en forma de promedio. Por ejemplo, en *Alemania*, en caso de excepciones temporales pueden superarse los límites normales, pero tiene que mantenerse un promedio semanal de 48 horas de trabajo durante un período de seis meses naturales o 24 semanas ²⁷³. En *Azerbaián*, se permiten 4 horas extraordinarias distribuidas en dos días de trabajo consecutivos ²⁷⁴. La legislación de *Letonia* permite realizar 8 horas extraordinarias a la semana durante un período de referencia de cuatro meses ²⁷⁵.

²⁶¹ Otro ejemplo es *Bélgica*.

²⁶² Decreto núm. 95/677/PM.

²⁶³ Art. 53, 2) y 3), de la Ley del Trabajo.

²⁶⁴ Art. 43, 1), del Código del Trabajo de 1997.

²⁶⁵ Art. 161, 1) y 2), del Código del Trabajo.

²⁶⁶ Otros ejemplos incluyen: *Kuwait* (2 horas al día hasta un máximo de 180 horas al año: art. 66 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Lituania* (4 horas en dos días consecutivos y 120 horas al año: art. 150, 1), del Código del Trabajo) y *Federación de Rusia* (4 horas en un período de dos días consecutivos y 120 horas al año: art. 99, 6), del Código del Trabajo).

²⁶⁷ Art. 1 del decreto núm. 2006-1262.

²⁶⁸ Otros ejemplos incluyen, *Belarús*, *República Checa*, *Croacia* y *ex República Yugoslava de Macedonia*.

²⁶⁹ Art. 67, 2), de la Proclama del Trabajo.

²⁷⁰ Art. 53 de la Ley del Trabajo.

²⁷¹ Art. 61, 2) y 3), de la Codificación de las Leyes del Trabajo.

²⁷² Otros ejemplos incluyen: *Costa Rica* (un total de 12 horas al día: art. 140 del Código del Trabajo); *Egipto* (10 horas al día: art. 85 del Código del Trabajo); *Guatemala* (12 horas al día: art. 122 del Código del Trabajo) y *Omán* (12 horas al día: art. 70 del Código del Trabajo, en su tenor modificado por el decreto núm. 113/2011).

²⁷³ Art. 14, 3), de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

²⁷⁴ Art. 100 del Código del Trabajo.

²⁷⁵ Art. 136 de la Ley del Trabajo.

143. En muchos países, en caso de excepciones temporales y, en particular, de accidentes y trabajos urgentes, las horas extraordinarias no están sujetas a límites. Por ejemplo, en *Argelia* no existen límites a las horas extraordinarias en caso de accidentes o trabajos urgentes a condición de que se consulte a los trabajadores y se informe al inspector del trabajo ²⁷⁶. En el *Uruguay* ²⁷⁷ y la *República Bolivariana de Venezuela* ²⁷⁸ la legislación dispone que pueden aumentarse las horas de trabajo en caso de accidentes o trabajos urgentes, pero sólo en la medida necesaria para permitir el funcionamiento normal de la entidad de trabajo. En *Sudáfrica*, los límites a las horas extraordinarias no se aplican a los trabajos que se tienen que ejecutar sin demora debido a circunstancias que no podría esperarse razonablemente que el empleador haya previsto y que los trabajadores no pueden realizar durante sus horas normales de trabajo ²⁷⁹. En *Honduras*, el Código del Trabajo ²⁸⁰ dispone que las horas extraordinarias, sumadas a las ordinarias, no podrán exceder de 12 horas al día, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, las instalaciones, los productos o las cosechas, en cuyo caso no habrá límites para las horas extraordinarias ²⁸¹.

d) **Falta de límites generales o específicos para las horas extraordinarias**

144. En diversos países, en caso de excepciones temporales la legislación nacional no establece límites a las horas extraordinarias ²⁸². Sin embargo, en algunos casos no existe una norma específica en relación con las excepciones temporales pero sí existe una norma general en materia de limitación de las horas extraordinarias. Este es el caso, por ejemplo, en *Chile y Finlandia* ²⁸³.

145. En ciertos países, los límites específicos de las horas extraordinarias se establecen sólo para sectores particulares. Éste es el caso, por ejemplo, de la aviación civil. En los *Estados Unidos*, el período de servicio de vuelo permitido varía entre 9 y un máximo de 14 horas para las operaciones que requieran un solo tripulante ²⁸⁴. Además, el tiempo total de vuelo de un miembro de la tripulación no puede exceder las 100 horas en un período de 672 horas consecutivas o las 1 000 horas en un período de 365 días calendarios

²⁷⁶ Art. 31 de la Ley de Relaciones Laborales.

²⁷⁷ Art. 11 del decreto de 29 de octubre de 1957.

²⁷⁸ Art. 180 de la Ley Orgánica del Trabajo.

²⁷⁹ Art. 6 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

²⁸⁰ Art. 332 del Código del Trabajo.

²⁸¹ Otros ejemplos incluyen: *Bulgaria* (arts. 144, 1) a 3), y 146, 3), del Código del Trabajo), *Costa Rica* (art. 140 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 52 del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 108, 2), del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 53 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo y la Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo), *México* (art. 65 de la Ley Federal del Trabajo), *Namibia* (art. 139, 1), de la Ley del Trabajo), *Nicaragua* (art. 59 del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 159 del Código del Trabajo) y *Rumania* (art. 121, 2), del Código del Trabajo).

²⁸² Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los Convenios figuran:** *Antigua y Barbuda, Chile, República Centroafricana, China, El Salvador, Eritrea, Estados Unidos, Finlandia, Georgia, Jamaica, Japón, Malawi, Mauricio, Nueva Zelandia, Qatar, Samoa y Togo; entre los países que han ratificado uno o ambos Convenios figuran: *Canadá, Colombia, Ghana, Myanmar y Perú.**

²⁸³ Art. 19 de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

²⁸⁴ Art. 117.13 del título 14 del Código de los Reglamentos Federales.

consecutivos²⁸⁵. En el *Reino Unido*, el Reglamento de la Aviación Civil de 2004 prevé un tiempo de trabajo anual total de 2 000 horas para los miembros de la tripulación²⁸⁶. En algunos pocos países, la legislación nacional no establece límites para las excepciones temporales o permanentes²⁸⁷. Por ejemplo, la *Confederación Nacional de Sindicatos del Japón* indica que no existen leyes ni reglamentos que limiten el número total de horas extraordinarias. Si bien la notificación núm. 154 del Ministerio de Trabajo sobre los criterios para limitar las horas extraordinarias establece un límite de 15 horas semanales, 27 horas cada dos semanas, 43 horas cada cuatro semanas, 45 horas mensuales, 81 horas cada dos meses, 120 horas cada trimestre y 360 horas anuales para los trabajadores en general, según el sindicato esta notificación incluye una cláusula especial que permite que se superen estos límites y se realicen 60 horas mensuales o 420 horas anuales como máximo en seis ocasiones. La Ley sobre las Normas del Trabajo²⁸⁸ prevé que el empleador que haya concluido un acuerdo escrito con un sindicato al que están afiliados la mayor parte de los trabajadores del lugar de trabajo o con una persona que represente a esos trabajadores y haya notificado al órgano gubernamental pertinente ese acuerdo podrá ampliar las horas de trabajo con arreglo a las disposiciones del acuerdo a condición de que en los trabajos subterráneos y otros trabajos que sean especialmente perjudiciales para la salud, según lo establecido en la ordenanza del Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, no se realicen más de 2 horas extraordinarias al día²⁸⁹.

146. En otros casos, aunque se establezcan límites pueden hacerse excepciones bajo ciertas condiciones, tales como obtener el consentimiento del trabajador. Por ejemplo, en *Eritrea* un empleador puede exigir que el trabajador realice horas extraordinarias, aunque sin su consentimiento no puede exigirle que realice más de 2 horas extraordinarias²⁹⁰. En *Chipre* el límite de horas totales no se aplica si el trabajador acepta trabajar y no es objeto de represalias si se niega a hacerlo²⁹¹.

147. Por último, en otros casos la legislación utiliza un lenguaje muy vago, como por ejemplo el término «número razonable de horas» pero no establece límites precisos. Por ejemplo, en *Australia*, el número de horas extraordinarias debe ser «razonable»²⁹².

148. *Habida cuenta de lo anterior, la Comisión observa que en algunos países los límites a las horas extraordinarias y/o a las horas totales de trabajo que establece la legislación nacional superan los límites establecidos por los Convenios. Esto resulta especialmente evidente en lo que respecta a las horas diarias de trabajo, principalmente en caso de que se realicen promedios. La Comisión también observa que en otros países no se establecen límites precisos, ya sea en relación con las excepciones específicas o de*

²⁸⁵ Art. 117.23 del título 14 del Código de los Reglamentos Federales. Este artículo prevé igualmente que los miembros de la tripulación no deben aceptar ninguna función que exceden el período de servicio de vuelo de 60 horas en un período de 168 horas consecutivas o 190 horas en un período de 672 horas consecutivas.

²⁸⁶ Art. 9 del Reglamento de la Aviación Civil (Tiempo de Trabajo) de 2004.

²⁸⁷ Otro ejemplo es la *República Centroafricana*.

²⁸⁸ Con arreglo al art. 36 de la Ley sobre las Normas del Trabajo.

²⁸⁹ El Gobierno está debatiendo actualmente un plan de acción para una reforma de las modalidades de trabajo, que incluye propuestas para establecer un límite máximo de horas extraordinarias (100 horas al mes): véase art. 4 del plan de acción provisional a fin de introducir mejoras en las largas jornadas laborales, que incluye una limitación legal de las horas extraordinarias, pág. 14.

²⁹⁰ Art. 52, 1), de la Proclama del Trabajo.

²⁹¹ Art. 7, 4), de la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo.

²⁹² *Australia* – CEACR, Convenio núm. 47, solicitud directa, publicada en 2010.

*manera más general en relación con las horas extraordinarias. A este respecto, la Comisión recuerda que los Convenios exigen que se impongan límites a las horas extraordinarias que se autorizan al día y al año*²⁹³. *Si bien en los Convenios no se prevé específicamente el número máximo de horas extraordinarias, deben fijarse límites razonables a este respecto con arreglo al objetivo general de los instrumentos de establecer como norma jurídica de referencia en materia de horarios de trabajo la jornada de 8 horas y la semana de 48 horas a fin de proteger al trabajador frente a la fatiga indebida, garantizarle un tiempo de ocio razonable y otorgarle oportunidades de diversión y vida social*²⁹⁴.

149. A este respecto, la Comisión tiene presente las observaciones de una serie de organizaciones de trabajadores respecto a que en sus países los empleados trabajan demasiadas horas en detrimento de su salud y de su bienestar. Según la *Confederación Sindical Internacional (CSI)*, las largas horas de trabajo diarias y semanales conllevan efectos graves ligados al cansancio, incluyendo riesgos para la seguridad y la salud, como son las enfermedades cardiovasculares, además de comprometer el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. La reducción de las horas de trabajo excesivas, así como la reducción gradual o acelerada de las horas normales de trabajo y las opciones individualizadas para reducir las horas de trabajo tienen un impacto positivo en la productividad individual y empresarial. Los límites legales al tiempo de trabajo siguen siendo sumamente importantes. La *CSI* también señala que los estudios realizados por Eurofound han revelado que uno de cada cinco trabajadores se ve obligado varias veces al mes a trabajar durante su tiempo libre para cumplir con las exigencias laborales²⁹⁵. También afirma que las horas excesivamente largas con horas extraordinarias extensas también son un rasgo común en las cadenas mundiales de suministro. Según un estudio reciente sobre las horas de trabajo en las fábricas de las cadenas de suministro chinas y tailandesas de productos ligados al fútbol, el 48 por ciento de los trabajadores de éstas trabajaban más de 60 horas a la semana²⁹⁶. La *Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera (CGT-FO)* señala que la legislación nacional de Francia no es satisfactoria ya que permite demasiadas excepciones en materia de horas extraordinarias. La *Federación Nacional de Consejos de Trabajadores de Hungría* indica que habida cuenta de que el Código del Trabajo permite que los empleadores establezcan la ordenación del tiempo de trabajo, éstos a menudo toman medidas injustificadas en la práctica. La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE)* señala que en Madagascar, los empleadores obligan a los trabajadores a realizar horas extraordinarias bajo la amenaza de sanciones o despidos sin contar con la aprobación de la Inspección del Trabajo y recurren regularmente a las horas extraordinarias no autorizadas en lugar de contratar a más personal. El *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)* considera que la protección de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo que prevé la Ley de Salario Mínimo de 1983 es ampliamente

²⁹³ Art. 7, 3), del Convenio núm. 30. Véase: Chile – CEACR, Convenio núm. 30, observación, publicada en 2014.

²⁹⁴ Egipto – CEACR, Convenio núm. 30, solicitud directa, publicada en 2015; Emiratos Árabes Unidos – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015; Eslovaquia – CEACR, Convenio núm. 1, observación, publicada en 2013.

²⁹⁵ Eurofound: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxemburgo, 2016.

²⁹⁶ I. Kaempfer, J. Xiaolei Qian y R. Smyth: *Working hours in supply chain Chinese and Thai factories: Evidence from the Fair Labor Association's «Soccer Project»*, Monash University, 2010 (https://business.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0004/338782/working_hours_in_supply_chain_chinese_and_thai_factories_evidence_from_the_fair_labor_associations_soccer_project.pdf) [consultado el 8 de febrero de 2018].

ilusoria²⁹⁷ e informa de que, según el censo de 2013, el 19,8 por ciento de los empleados trabajan más de 50 horas a la semana (el 11,3 por ciento entre 50 y 59 horas y el 8,5 por ciento 60 horas o más). La *Unión General de Trabajadores de Portugal* informa de que en promedio los trabajadores realizan 102 horas más de trabajo al año que el promedio de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y que, a pesar del principio legal de 40 horas a la semana, la legislación no es eficaz ya que los empleadores a menudo recurren a horas extraordinarias no declaradas. Considera que el elevado número de horas extraordinarias no declaradas está relacionado con los bajos salarios del país. La *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)* señala que a menudo las horas extraordinarias no se pagan en *España* y que los trabajadores realizan largas jornadas de trabajo. El *Congreso de Sindicatos del Reino Unido (TUC)* indica que, según las cifras de la Encuesta sobre la fuerza de trabajo de la Oficina Nacional de Estadísticas para la primavera de 2017, el número de trabajadores que tienen horarios de trabajo excesivamente largos es ya de 3,3 millones, por lo cual hay más trabajadores cuya salud corren riesgos y que están expuestos a peligros en materia de seguridad asociados con las largas jornadas de trabajo. Según el TUC, esto es especialmente preocupante debido a que la encuesta sobre la fuerza de trabajo pone de relieve que 455 000 empleados trabajan más de 60 horas a la semana, número de horas que generalmente se considera el punto de inflexión a partir del cual los efectos sobre la salud de las largas jornadas de trabajo se convierten en graves, y que 285 000 empleados superan el límite legal de 66 horas semanales. La *Cámara Federal del Trabajo* indica que en *Austria* el fuerte aumento del número de enfermedades físicas y mentales relacionadas con el estrés pone de relieve la acuciante necesidad de tomar medidas para reducir las horas extraordinarias.

150. La Comisión también toma nota de las observaciones de las organizaciones de empleadores. La *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* considera que el sistema de horas de trabajo «fijas», contemplado en ambos Convenios como piedra angular de la regulación del tiempo de trabajo, entra en conflicto con la demanda actual de mayor flexibilidad y no refleja la realidad actual en la que coexisten diversas formas de trabajo. Las restricciones severas al número de horas en que pueden extenderse los límites normales diarios y semanales de la duración del trabajo han obstaculizado en muchos casos la ratificación de los dos Convenios. La *OIE* observa que en un número cada vez mayor de países, las horas de trabajo no se rigen por leyes o reglamentos, tal como requieren ciertas disposiciones de los Convenios, sino por convenciones colectivas o decisiones judiciales, y en algunos casos por acuerdos individuales. La *OIE* también indica que, ya sea a través de la negociación colectiva o individual, las prácticas nacionales han superado los enfoques y los supuestos de las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo, reflejando el futuro del trabajo que ya está sucediendo. La *OIE* sostiene que el tiempo de trabajo sigue siendo un tema destacado que es detalladamente examinado a nivel nacional y regional, sin perjuicio de que las normas de la OIT puedan estar desempeñando un papel menos directo. Además, *Business New Zealand* recuerda que las partes pueden acordar libremente el número de horas que se tienen que realizar, pero que este número se verá siempre limitado por la necesidad de cumplir la legislación en materia de seguridad y salud a fin de garantizar que se proporciona el tiempo libre necesario fuera del trabajo remunerado.

²⁹⁷ Según el NZCTU, si bien el art. 11B, 3), de la Ley de Salario Mínimo de 1983 dispone que «Cuando el número máximo de horas (exceptuando las horas extraordinarias) fijadas en un acuerdo de empleo que ha de realizar a la semana cualquier trabajador no supera las cuarenta, las partes en el acuerdo deben esforzarse por fijar las horas diarias de trabajo a fin de que éstas se realicen durante no más de cinco días de la semana», los arts. 11B, 1) y 2), establecen que: 1) «1) A reserva de los apartados 2) y 3), todo acuerdo de empleo con arreglo a la Ley de Relaciones de Empleo, de 2000, debe fijar en un máximo de 40 el número de horas (exceptuando las horas extraordinarias) que puede realizar durante la semana cualquier trabajador vinculado por el acuerdo de empleo» y que «el número máximo de horas (exceptuando las horas extraordinarias) fijadas en un acuerdo de empleo que ha de realizar a la semana cualquier trabajador podrá fijarse en más de 40 si las partes en el acuerdo así lo deciden».

151. *Al tiempo que recuerda el impacto que pueden tener las jornadas de trabajo prolongadas sobre la salud y el equilibrio entre vida laboral y personal de los trabajadores, la Comisión hace hincapié en la importancia fundamental de fijar límites legales claros a las horas extraordinarias diarias, semanales y anuales y de mantener el número de horas extraordinarias permitidas dentro de límites razonables que tengan en cuenta tanto la salud y el bienestar de los trabajadores como las necesidades de productividad de los empleadores.*

4. Compensación de las horas extraordinarias

Recuadro 1.15

Artículo 6, 2), del Convenio núm. 1 dispone que:

2. Dichos reglamentos [...] deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 7, 4), del Convenio núm. 30 dispone que:

4. La tasa aplicada al pago de las horas de trabajo adicionales permitidas en virtud de los apartados b), c) y d), del párrafo 2 de este artículo estará aumentada en un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

152. La legislación de la mayor parte de los países que presentaron memorias prevé algún tipo de compensación financiera de las horas extraordinarias. En muchos países, las tasas de salario de las horas extraordinarias superan entre el 25 por ciento²⁹⁸ y el 50 por ciento²⁹⁹ las tasas de las horas normales de trabajo. En algunos países, las tasas de salario de las horas extraordinarias superan un 75 por ciento³⁰⁰ o incluso hasta el 100 por ciento³⁰¹ las tasas de las horas normales de trabajo.

153. En algunos países, no existe una tasa de salario unificada para las horas extraordinarias y se establece una distinción entre horas extraordinarias trabajadas durante el día y horas extraordinarias trabajadas durante la noche³⁰², así como entre las horas extraordinarias realizadas durante la semana laboral y las horas extraordinarias realizadas durante los días festivos y los fines de semana³⁰³. Por ejemplo, en *Bahrein*³⁰⁴, las horas extraordinarias se pagan con un aumento mínimo del 25 por ciento si el trabajo se realiza durante el día y del 50 por ciento si se realiza durante la noche. En la *Argentina*³⁰⁵,

²⁹⁸ Por ejemplo: se superan un 25 por ciento las tasas de las horas normales de trabajo en *Bosnia y Herzegovina, República Checa, Cuba, Eslovaquia, Filipinas, Japón, Qatar, República Árabe Siria y Suiza*; un 26 por ciento en *Serbia*; y un 35 por ciento en *Cabo Verde* y la *ex República Yugoslava de Macedonia*; y un 40 por ciento en la *República Islámica del Irán, Luxemburgo, Montenegro y Noruega*.

²⁹⁹ *Antigua y Barbuda, Argelia, Austria, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Camboya, Canadá, Chile, República de Corea, Costa Rica, Estonia, Finlandia, Guatemala, Hungría, Indonesia, Iraq, Kazajstán, Kenya, Lituania, Malta, Mauricio, Namibia, Federación de Rusia, Samoa, Singapur, Sudáfrica, Tailandia y Turquía*.

³⁰⁰ *Rumania*.

³⁰¹ *Estado Plurinacional de Bolivia, India, Letonia, Myanmar, Nicaragua, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán*.

³⁰² Los ejemplos incluyen *Benin* (art. 147 del Código del Trabajo) y *Colombia* (art. 168 del Código Sustantivo del Trabajo).

³⁰³ *China* (art. 44 de la Ley del Trabajo).

³⁰⁴ Art. 54 de la Ley del Trabajo.

³⁰⁵ Art. 201 de la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo.

el empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del 50 por ciento y del 100 por ciento los sábados después de las 13 horas, y los domingos y feriados.

154. Algunos países disponen de una escala en la que las tasas de salario aumentan según el número de horas trabajadas. Por ejemplo, el Gobierno de *Burkina Faso*³⁰⁶ indica que en las empresas que no son agrícolas las horas extraordinarias realizadas durante el día se pagan con arreglo a la escala siguiente: un aumento en la tarifa horaria normal del 15 por ciento para las primeras 8 horas extraordinarias y del 35 por ciento después de que se hayan realizado 8 horas extraordinarias; en el caso de las horas extraordinarias realizadas durante los días de descanso semanal y festivos, la tasa salarial se aumentará un 60 por ciento; en cuanto a las horas extraordinarias realizadas durante la noche el aumento de la tasa normal es del 50 por ciento los días laborables y del 120 por ciento los días de descanso semanal y los días festivos. En *Burundi*³⁰⁷, la tasa de salario de las dos primeras horas extraordinarias de la semana es un 35 por ciento más elevada que la tasa de salario normal y un 60 por ciento a partir de la tercera hora extraordinaria; la tasa salarial de las horas extraordinarias realizadas los días de descanso y los días festivos es un 100 por ciento más elevada que la tasa salarial normal³⁰⁸.

155. La legislación de ciertos países establece que las horas extraordinarias se pagarán mejor que las horas normales de trabajo, pero no determina las tasas específicas³⁰⁹, que se fijarán a través de convenios colectivos³¹⁰. Por ejemplo, en *Ghana*, no puede exigirse que un trabajador realice horas extraordinarias a menos que la empresa haya fijado tasas de salario para dichas horas. En *Nueva Zelandia*³¹¹, se espera que la remuneración de las horas extraordinarias y las tasas salariales de dichas horas se fijen en el acuerdo de empleo concluido entre el trabajador y el empleador. Si el acuerdo de empleo no incluye una cláusula de disponibilidad que prevea el pago de una compensación razonable, los trabajadores tienen derecho a negarse a trabajar después de realizar las horas acordadas. En *Francia*³¹², las horas de trabajo que superen el límite de 35 horas semanales se compensarán a través de un suplemento salarial o un descanso compensatorio. Además, si bien la legislación prevé un suplemento mínimo del 10 por ciento, las disposiciones sobre el alcance de la negociación colectiva especifican que un acuerdo de empresa o, en su defecto, un acuerdo sectorial, podrá establecer el suplemento salarial para remunerar las horas extraordinarias. De no existir ningún acuerdo aplicable, el suplemento se establece en un 25 por ciento para las primeras 8 horas extraordinarias, y en un 50 por ciento para las horas extraordinarias siguientes.

156. Algunas organizaciones de trabajadores informan del impago de las horas extraordinarias. La *Confederación General Griega del Trabajo (GSEE)* informa de que la ley núm. 3863/2010 ha conducido a reducir considerablemente el costo de las horas extraordinarias, así como a permitir que los empleadores recurran a ellas sin la aprobación previa de la inspección del trabajo. La *Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE)* señala que el artículo 75 del Código del Trabajo

³⁰⁶ Art. 5 de la orden núm. 2007-003.

³⁰⁷ Arts. 1 y 3 de la ordenanza ministerial núm. 630/116 de 1979.

³⁰⁸ La legislación del *Camerún* contiene disposiciones similares (art. 12 del decreto núm. 95/677/PM).

³⁰⁹ *Croacia* (art. 94 de la Ley del Trabajo).

³¹⁰ *República Centroafricana* (art. 227 del Código del Trabajo) y *Eslovenia* (art. 128, 1) y 2), de la Ley de Relaciones de Empleo).

³¹¹ Arts. 67E y 67D, 3), b), de la Ley de Relaciones de Empleo.

³¹² Arts. L.3121-27, L.3121-28 y L.3121-33 del Código del Trabajo.

no especifica que el límite de 173,33 horas mensuales se refiera a 40 horas semanales por lo cual los trabajadores pueden superar las 40 horas semanales sin que se les paguen las horas extraordinarias. La *Confederación Democrática del Trabajo (CDT)* indica que en *Marruecos* muchas empresas no aplican las disposiciones sobre la compensación de las horas extraordinarias y que en esos casos los trabajadores no son compensados por las horas extraordinarias que realizan diariamente. La *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* informa de que, según la Oficina Austriaca de Estadística, en 2015 se registraron alrededor de 253 millones de horas extraordinarias, de las cuales 52 millones (alrededor de una quinta parte) no fueron remuneradas. La *Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)* indica que en *Alemania* no existen disposiciones legales sobre la realización, la remuneración y la compensación de horas extraordinarias. Es posible que en un contrato de empleo se considere que las horas extraordinarias están cubiertas por los ingresos mensuales, lo cual puede reducir los ingresos y llevar a que las tarifas horarias sean tan bajas como las del salario mínimo. En 2016, los trabajadores realizaron un promedio de 20,9 horas extraordinarias remuneradas, mientras que las horas extraordinarias no remuneradas ascendieron a 24 horas por trabajador. La cantidad de horas extraordinarias no remuneradas es más elevada en algunos ámbitos del sector servicios que en la industria³¹³. La *Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP)* informa de que en *Haití* muchos trabajadores de diversos sectores realizan jornadas muy largas de trabajo sin que se les paguen las horas extraordinarias. Por ejemplo, los guardias de seguridad trabajan hasta 13 horas al día y alrededor de 70 horas a la semana. Añade que en algunas empresas comerciales y minas los empleados trabajan como mínimo 12 horas al día y 72 horas a la semana sin la autorización de la Dirección del Trabajo y sin que ello se consulte con el sindicato de empresa, vulnerándose de esta forma las disposiciones del Código del Trabajo.

157. La Comisión observa con preocupación que en algunos países la remuneración de las horas extraordinarias puede sustituirse, a menudo a solicitud del trabajador, por el tiempo libre equivalente. Por ejemplo, el Gobierno de *Austria* informa de que el artículo 10, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo prevé lo siguiente en relación con las horas extraordinarias: o se paga una tasa salarial un 50 por ciento superior a la tasa regular o se concede tiempo libre en una proporción de 1:1,5. La tasa correspondiente a las horas extraordinarias debería tenerse en cuenta cuando se calcula el tiempo libre que se proporciona en lugar de remuneración, o debería pagarse por separado. En los *Estados Unidos*, la Ley sobre las Normas Laborales Justas prevé que los empleados públicos pueden recibir, en lugar de una compensación por horas extraordinarias, tiempo libre a una tasa de no menos de una hora y media por cada hora de trabajo por la cual se exige la compensación por horas extraordinarias³¹⁴. La legislación además establece límites a la cantidad de tiempo libre compensatorio que pueda acumularse y exige que sea pagado al finalizar el contrato³¹⁵. En *Cuba*, las horas extraordinarias pueden compensarse financieramente o excepcionalmente con tiempo de descanso adicional³¹⁶. Según el Gobierno de *Chipre*, si así se acuerda o si así lo solicitan los trabajadores interesados a

³¹³ Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB): *Verbreitung von Überstunden in Deutschland* [La prevalencia de las horas extraordinarias en Alemania], 2014.

³¹⁴ Art. 207, o), de la Ley de las Normas Laborales Justas.

³¹⁵ *Ídem*.

³¹⁶ Art. 78 del Código del Trabajo.

través de los convenios colectivos, la remuneración de las horas extraordinarias puede sustituirse por tiempo libre³¹⁷.

158. A este respecto, la Comisión recuerda la necesidad de prever, en todas las circunstancias, el pago de las horas extraordinarias a una tasa no inferior al 125 por ciento de la tasa de salario ordinaria, independientemente de todo descanso compensatorio que se proporcione a los trabajadores interesados³¹⁸. ***La Comisión enfatiza la importancia de la remuneración de las horas extraordinarias y de su pago con una tasa superior a la de las horas normales, en todos los casos, aun en los casos en los que se otorgue tiempo libre compensatorio.***

5. Períodos de descanso

A. Período mínimo de descanso diario

159. Los Convenios núms. 1 y 30 no prevén explícitamente un período mínimo de descanso diario, entendido como un período de varias horas seguidas en las que no se trabaja entre un período de trabajo y otro. Sin embargo, al limitar el número de horas de trabajo diarias ambos Convenios reconocen implícitamente un período mínimo de descanso diario.

160. La legislación de más de la mitad de los países que han enviado memorias prevé períodos mínimos de descanso diario de entre 11³¹⁹ y 12 horas³²⁰. La legislación de

³¹⁷ *Bélgica* (art. 29, 4), de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 114 del Código del Trabajo), *República de Corea* (art. 57 de la Ley de Normas del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 121 del Código del Trabajo), *España* (art. 35, 1), del estatuto de los trabajadores), *Estonia* (art. 44, 6), de la Ley de Contrato de Trabajo), *Francia* (arts. L.3121-28 y L.3121-30 del Código del Trabajo), *Georgia* (arts. 17, 5), del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 143, 2), del Código del Trabajo), *Italia* (art. 5, 6), del decreto núm. 66 de 2003), *Luxemburgo* (art. L.211-27 del Código del Trabajo), *Namibia* (información remitida por el Gobierno), *Noruega* (art. 10-6, 12), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), *Omán* (art. 73 del Código del Trabajo, en su tenor enmendado por el decreto núm. 133/2011), *Países Bajos* (información remitida por el Gobierno), *Perú* (art. 10 del decreto supremo núm. 007-2002-TR de 3 de julio de 2002), *Polonia* (art. 151-2 del Código del Trabajo), *Rumania* (art. 123, 2), del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 152 del Código del Trabajo), *Sudáfrica* (art. 10, 2), 3), 4) y 5), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo), *Suiza* (art. 13 de la Ley del Trabajo), *Turkmenistán* (art. 120 del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 41 de la Ley del Trabajo) y *Uzbekistán* (art. 157 del Código del Trabajo).

³¹⁸ *República Checa* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2013, *Rumania* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014.

³¹⁹ *Alemania* (art. 5, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Austria* (art. 12, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo y art. 48c de la Ley de la Administración Pública, 1979), *Bélgica* (art. 38 *ter*, 1), de la Ley del Trabajo), *Brasil* (art. 66 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *República Checa* (art. 90, 1), del Código del Trabajo), *Chipre* (art. 4, 1), de la Ley de Organización del Tiempo de Trabajo), *Dinamarca* (art. 3 de la orden núm. 324 de 2002 y art. 50, 1), de la Ley sobre el Entorno de Trabajo), *Estonia* (art. 51, 1), de la Ley de Contrato de Trabajo y art. 41 de la Ley sobre la Administración Pública), *Finlandia* (art. 29, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Francia* (art. L.3121-1 del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 104, 1), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 68, 2), del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 53 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y la Salud en los Lugares de Trabajo núm. 46/1980), *Italia* (art. 7 del decreto legislativo núm. 66 de 2003), *Lituania* (art. 160 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.211-16, 3), del Código del Trabajo), *Malta* (art. 4 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Mauricio* (art. 14, 7), de Ley de Derechos Laborales), *Noruega* (art. 10-8, 1), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), *Países Bajos* (art. 5, 3), 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Polonia* (art. 132, 1), del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 214 del Código del Trabajo y art. 123 de la ley núm. 35/2014), *Suecia* (art. 13 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Suiza* (art. 15, a), de la Ley del Trabajo) y *Reino Unido* (art. 10, 1), del reglamento sobre el tiempo de trabajo).

³²⁰ *Azerbaiyán* (art. 103 del Código del Trabajo), *Bosnia y Herzegovina* (art. 45, 1), de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y art. 77, 1), de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Bulgaria* (art. 152 del Código del Trabajo), *Cabo Verde* (art. 149, 2), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 74 de la Ley del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 92 del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 155 de la Ley de Relaciones Laborales), *España* (art. 34, 3), del estatuto de los trabajadores), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 133 de la Ley de Relaciones Laborales),

algunos países, además de regular en general los períodos de descanso diario, establece períodos específicos de descanso diario en ciertos sectores tales como la agricultura y los trabajos estacionales ³²¹, los restaurantes, bares y hoteles, el transporte y el trabajo marítimo ³²², o para categorías específicas de trabajadores, tales como los trabajadores por turnos ³²³ y los trabajadores jóvenes ³²⁴.

161. Sin embargo, la legislación de otros países prevé excepciones al período mínimo de descanso diario, que pueden limitarse a categorías específicas de trabajadores o sectores económicos, tales como el trabajo agrícola ³²⁵, el trabajo estacional ³²⁶, el transporte ³²⁷, el trabajo en operaciones continuas o en turnos sucesivos ³²⁸, el trabajo en ciertos establecimientos que proporcionan servicios a la población (por ejemplo, hospitales e instituciones similares) ³²⁹, el trabajo en restaurantes y otros servicios de esparcimiento y de acogida ³³⁰, el trabajo urgente ³³¹, y los trabajos en situaciones de emergencia y en casos de fuerza mayor, incluidos, cuando sean necesarios, los trabajos para proteger la salud o

Georgia (art. 14, 2), del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 41 de la Ley del Trabajo de 2003), *Grecia* (art. 3 del decreto presidencial núm. 88/1999), *Guinea Ecuatorial* (art. 57, b), de la ley núm. 10/2012), *Kazajstán* (art. 83 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 142 de la Ley del Trabajo), *Montenegro* (art. 61 de la Ley del Trabajo), *Rumania* (art. 135 del Código del Trabajo), *Serbia* (art. 66, 1), de la Ley del Trabajo), *Sudáfrica* (art. 15, 1, a), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo), *Tayikistán* (art. 85 del Código del Trabajo) y *Uzbekistán* (art. 128 del Código del Trabajo).

³²¹ En general, los períodos de descanso diario son más cortos en estos sectores, por ejemplo en *Bosnia y Herzegovina* (art. 45, 2), de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y art. 77, 1), de la Ley del Trabajo de la República Srpska).

³²² *Austria* (arts. 15, d), y 18, a), b), c), d) y g), Ley sobre las Horas de Trabajo), *Bélgica* (art. 38 *ter*, 3), de la Ley del Trabajo), *Finlandia* (art. 30 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Mauricio* (reglamento sobre la remuneración de los trabajadores del transporte público (autobuses) y del sector del transporte por carretera), y *Reino Unido* (art. 9 del reglamento sobre el transporte por carretera).

³²³ *Austria* (art. 12, 2), c), de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

³²⁴ *Bosnia y Herzegovina* (art. 45, 2), de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y 77, 2), de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *República Checa* (arts. 90-92 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 51, 2), de la Ley de Contrato de Trabajo), *Eslovaquia* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *Francia* (art. L.3164-1 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 142 de la Ley del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.344-12, 1), del Código del Trabajo), y *Reino Unido* (art. 10, 2), del reglamento sobre el tiempo de trabajo).

³²⁵ *Alemania* (art. 5, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *República Checa* (art. 90, 2), del Código del Trabajo: las excepciones sólo se pueden aplicar a los trabajadores de más de 18 años de edad), y *Dinamarca* (art. 50, 2), de la Ley sobre el Entorno de Trabajo).

³²⁶ *República Checa* (art. 90, 2), b), del Código del Trabajo: las excepciones sólo se pueden aplicar a los trabajadores de más de 18 años de edad), *Croacia* (art. 74, 2), de la Ley del Trabajo: las excepciones sólo se pueden aplicar a los trabajadores de más de 18 años de edad), y *Ghana* (art. 41 de la Ley del Trabajo).

³²⁷ *Alemania* (art. 5, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

³²⁸ *Bélgica* (art. 38 *ter*, 3), de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 90, 2), a), del Código del Trabajo), *Dinamarca* (art. 50, 2), de la Ley sobre el Entorno de Trabajo), *Eslovaquia* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *Finlandia* (art. 29, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), y *Malta* (art. 16, 4), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo).

³²⁹ *Estonia* (art. 51, 4), de la Ley de Contrato de Trabajo, en relación con los profesionales de la salud y los trabajadores sociales). El Gobierno de *Estonia* indica que, con arreglo a la legislación pertinente, la división del período de descanso diario puede incluirse en el contrato de trabajo o en un convenio colectivo en los casos previstos en el art. 17, 3) y 4), de la directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Véanse asimismo, *Alemania* (art. 5, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), y *República Checa* (art. 90, 2), del Código del Trabajo).

³³⁰ *Alemania* (art. 5, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

³³¹ *República Checa* (art. 90, 2), del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), y *Finlandia* (art. 29, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

la vida de las personas, las propiedades o el medio ambiente³³². La legislación de algunos países establece que la duración del período de descanso diario puede limitarse o dividirse a través de un convenio colectivo³³³, o de un contrato de trabajo³³⁴. En *Finlandia*, la Ley sobre las Horas de Trabajo permite reducir el período mínimo de descanso diario (11 horas) cuando «así lo requiere el trabajo y con el consentimiento del empleado», y también cuando las horas de trabajo son flexibles y los empleados deciden el momento en que empieza y finaliza su trabajo³³⁵. Asimismo, la legislación de los *Países Bajos* prevé 11 horas de descanso diario en todo período de 24 horas que pueden reducirse a 8 horas durante un período de siete días «si así lo requiere la naturaleza del trabajo»³³⁶, y en *Suiza* la Ley del Trabajo prevé la posibilidad de reducir el período mínimo de descanso diario de 11 a 8 horas una vez a la semana a condición de que el promedio cada dos semanas sea de 11 horas³³⁷. La legislación de *Sudáfrica*³³⁸ establece que el período de descanso diario de 12 horas consecutivas puede reducirse a 10 horas si se obtiene el consentimiento escrito del empleado: a) que vive en las instalaciones donde está situado el lugar de trabajo, y b) cuya pausa para el almuerzo dura al menos 3 horas³³⁹. En los casos de excepciones al período mínimo de descanso diario, frecuentemente los trabajadores tienen derecho a un descanso compensatorio³⁴⁰.

162. La legislación de *Belarús*³⁴¹, *República de Moldova*³⁴² y *Ucrania*³⁴³ prevé que el período mínimo de descanso diario entre turnos debería ser al menos dos veces más largo que el tiempo trabajado durante el turno anterior al período de descanso. El Gobierno del *Ecuador* indica que el período mínimo de descanso diario es de 8 horas para todos los trabajadores, y que los trabajadores domésticos tienen derecho a 12 horas de descanso diario, de las cuales 10 deben ser durante la noche y continuas³⁴⁴.

³³² *Bélgica* (art. 38 *ter*, 3), de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 90, 2), del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *Francia* (art. L.3121-1 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 53, 3), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo), y *Polonia* (art. 132, 2) y 3), del Código del Trabajo).

³³³ *Austria* (art. 12, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Bélgica* (art. 38 *ter*, 2), de la Ley del Trabajo), *Croacia* (art. 89, 3), de la Ley del Trabajo), *Estonia* (art. 51, 3), de la Ley de Contrato de Trabajo), *España* (art. 34, 3), del estatuto de los trabajadores), *Francia* (art. L.3131-3 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 53, 2), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo), y *Noruega* (art. 10-8, 3), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo).

³³⁴ *Estonia* (art. 51, 6), de la Ley de Contrato de Trabajo).

³³⁵ Arts. 29 y 30.

³³⁶ Art. 5, 3), 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo, en su tenor modificado.

³³⁷ Art. 15 de la Ley del Trabajo. Véase asimismo *Croacia* (art. 89, 2), de la Ley del Trabajo).

³³⁸ Art. 15, 1), a), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

³³⁹ Véase asimismo *Ghana* (art. 41 de la Ley del Trabajo), *Noruega* (art. 10-8, 3), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), y *Rumania* (art. 135 del Código del Trabajo).

³⁴⁰ *Austria* (art. 12, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Bélgica* (art. 38 *ter*, 3), de la Ley del Trabajo), *Croacia* (art. 89, 4), de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 90, a), del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *Finlandia* (art. 29, 3), de la Ley sobre las Horas de Trabajo), e *Islandia* (art. 53, 4), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo).

³⁴¹ Art. 125 del Código del Trabajo.

³⁴² Art. 107, 4), del Código del Trabajo.

³⁴³ Art. 59 del Código del Trabajo.

³⁴⁴ Arts. 80 y 167 del Código del Trabajo.

163. Muchos países informan de que su legislación nacional no regula el período mínimo de descanso diario ³⁴⁵. Sin embargo, en algunos de esos países el período mínimo de descanso diario está regulado para categorías específicas de trabajadores, incluidos los trabajadores jóvenes ³⁴⁶, las mujeres ³⁴⁷, los trabajadores domésticos ³⁴⁸, los conductores profesionales o comerciales ³⁴⁹, los trabajadores por turnos ³⁵⁰, la gente de mar ³⁵¹, y los miembros de la tripulación de vuelo y los pilotos ³⁵². Algunos países sólo informan de disposiciones legislativas sobre las horas máximas de trabajo, lo cual fija implícitamente el cálculo de las horas de descanso diario (entre jornadas) ³⁵³.

164. A este respecto, la Comisión toma nota de que la *Confederación General Griega del Trabajo* indica que la ley núm. 4093/2012 ha reducido el período mínimo de descanso diario que ha pasado de 12 a 11 horas, lo cual, en su opinión, disminuye el tiempo de ocio e incrementa la intensidad del trabajo, y tiene efectos nocivos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

B. Pausas de descanso durante la jornada laboral

165. Las pausas de descanso son los intervalos de tiempo en los que durante los días de trabajo los trabajadores pueden dejar de trabajar a fin de descansar, comer, beber, rezar o satisfacer otras necesidades importantes. La cuestión de las pausas de descanso no está cubierta por los Convenios núms. 1, 30 y 47. Sin embargo, algunos instrumentos sectoriales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso

³⁴⁵ Por ejemplo, *Antigua y Barbuda, Argelia, Bangladesh, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, República Centroafricana, Chile, China, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Eritrea, Estados Unidos, Etiopía, Filipinas, Gabón, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Jamaica, Japón, Kenya, Kuwait, Malawi, Marruecos, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nueva Zelanda, Omán, Panamá, Perú, Qatar, Federación de Rusia, Rwanda, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudán, Tailandia, Togo, Turkmenistán, Turquía, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabue*.

³⁴⁶ *Benin* (art. 155 del Código del Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 53 de la Ley General del Trabajo), *Burundi* (art. 120 del Código del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 22, 3), del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 1, b), de la resolución del Ministerio de Trabajo núm. 09-93), *Gabón* (art. 169 del Código del Trabajo) y *Senegal* (art. L.141 del Código del Trabajo).

³⁴⁷ *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 53 del decreto supremo núm. 224 de 23 de agosto de 1943), *Gabón* (art. 169 del Código del Trabajo) y *Senegal* (art. L.141 del Código del Trabajo).

³⁴⁸ *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 39 de la Ley General del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 5 del decreto núm. 2010-807), *Chile* (art. 149, e), del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 261 del Código del Trabajo), *Guatemala* (art. 164, a), del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 147 del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 231 del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 5 de la ley núm. 18065 de 2006 y art. 8 del decreto núm. 224/007).

³⁴⁹ *Burkina Faso* (cláusula 33, 2), del acuerdo colectivo para el sector), *Cuba* (art. 105, c), del Código del Trabajo), *India* (sector del transporte; art. 15, 2), de la Ley sobre los Trabajadores del Transporte Motorizado, 1961) y *Nueva Zelanda* (conductores comerciales: art. 30ZC de la Ley sobre el Transporte Terrestre, 1998).

³⁵⁰ *Panamá* (art. 39, 1), del Código del Trabajo) y *Turquía* (art. 69 del Código del Trabajo).

³⁵¹ *República Bolivariana de Venezuela* (art. 250 de la Ley Orgánica del Trabajo).

³⁵² El Gobierno de los *Estados Unidos* indica que la Administración Federal de Aviación emitió un reglamento por el que se exige que después de muchas operaciones aéreas los pilotos, otros miembros de la tripulación de vuelo y los auxiliares de vuelo tengan derecho a períodos de descanso.

³⁵³ El Gobierno del *Senegal* indica que, al limitar la «duración del trabajo», que corresponde al número de horas necesariamente incluidas entre el inicio y el final del mismo día de trabajo, en general, su legislación prevé un período mínimo de descanso diario, incluido el tiempo de las pausas. El Gobierno de *Suriname* señala que, con arreglo al art. 8, 2) y 3), de la Ley del Trabajo, los empleados no deberán trabajar entre las 19 horas y las 6 horas, lo cual en la práctica significa que tienen derecho a 11 horas de descanso. Sin embargo, el empleado o la empleada que lo solicite podrá trabajar durante esas horas.

(transportes por carretera), 1979 (núm. 153)³⁵⁴, y la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), prevén pausas obligatorias³⁵⁵.

166. Las pausas de descanso a intervalos regulares durante la jornada laboral resultan esenciales para minimizar la acumulación de cansancio³⁵⁶, y se ha reconocido que las pausas cortas frecuentes pueden ayudar a reducir el estrés relacionado con el trabajo³⁵⁷. La directiva europea sobre el tiempo de trabajo prevé que los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a 6 horas tengan derecho a disfrutar de una pausa de descanso³⁵⁸.

167. La legislación de la amplia mayoría de países reconoce la importancia de las pausas durante la jornada laboral y contiene disposiciones específicas que prevén al menos una pausa de descanso al día. En algunos países, la legislación prevé la posibilidad de más de una pausa de descanso³⁵⁹. Por ejemplo, en la *República Árabe Siria* las horas de trabajo deben incluir una o varias comidas y pausas de descanso cuya duración sume al menos 1 hora³⁶⁰. En otros casos, la legislación nacional prevé un tiempo de descanso total que puede tomarse de una vez o dividido en varias pausas³⁶¹. Por ejemplo, en *Alemania* la Ley sobre las Horas de Trabajo prevé que la jornada laboral debe ser interrumpida por períodos de descanso, fijados con antelación, que sumen al menos 30 minutos si las horas de trabajo son entre 6 y 9 horas, y 45 minutos si las horas de trabajo son más de 9 horas. Estos períodos de descanso pueden dividirse en pausas de al menos 15 minutos cada una³⁶².

168. La legislación de ciertos países prevé que debido a la naturaleza específica del trabajo o las condiciones particulares de éste, tales como un tiempo muy caluroso o muy frío, puedan tomarse pausas adicionales³⁶³. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia* los empleados que trabajan al aire libre o en edificios que no tienen calefacción durante las estaciones frías así como los cargadores que se dedican a la carga y la descarga tienen derecho a pausas especiales para calentarse y descansar, que están incluidas en el tiempo de trabajo³⁶⁴. En el *Brasil*, los trabajadores que realizan trabajos de mecanografía deben

³⁵⁴ El artículo 5 dispone que no deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa. La duración deberá determinarse por las autoridades competentes de cada país.

³⁵⁵ El párrafo 34 señala que debería haber un tiempo razonable para las pausas de comida y de descanso. Las pausas de descanso deberían ser incluidas en las horas normales de trabajo.

³⁵⁶ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, op. cit.*, párr. 151.

³⁵⁷ P. Tucker y S. Folkard: *Working time, health and safety: A research synthesis paper*, Condiciones de trabajo y empleo, Serie núm. 31, OIT, Ginebra, 2011, pág. 27.

³⁵⁸ Art. 4 de la directiva 203/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

³⁵⁹ *Bulgaria* (art. 151 del Código del Trabajo), *Cuba* (art. 91 del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 68, 1), del Código del Trabajo), *Omán* (art. 68 del Código del Trabajo) y *Rumania* (art. 134 Código del Trabajo).

³⁶⁰ Art. 108 de la Ley del Trabajo.

³⁶¹ *Austria* (art. 11 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *República Checa* (art. 88 Código del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 10 del decreto núm. 96-2003) y *Países Bajos* (art. 5:4, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo).

³⁶² Art. 4 de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

³⁶³ *Belarús* (art. 135 del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 82 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 145, 6), de la Ley del Trabajo), *Lituania* (art. 159 del Código del Trabajo) y *Tayikistán* (art. 84, 2), del Código del Trabajo).

³⁶⁴ Art. 109 del Código del Trabajo.

tener una pausa de 10 minutos cada 90 minutos de trabajo continuo, que está incluida en su tiempo de trabajo ³⁶⁵.

169. Las pausas más largas previstas en las legislaciones nacionales son las pausas para las comidas ³⁶⁶. Sin embargo, en algunos casos la legislación también prevé pausas adicionales, generalmente más cortas, para tomar té o café, o para descansar ³⁶⁷.

170. La legislación y la práctica nacionales varían mucho en lo que respecta a la duración de las pausas de descanso, que oscilan entre 10 minutos y 3 horas. Por ejemplo, en *Qatar*, la jornada laboral debe incluir una o más pausas para rezar, descansar y comer, que no deben ser inferiores a 1 hora ni de más de 3 horas ³⁶⁸. En *Italia*, a falta de un acuerdo colectivo que prevea las pausas, deben garantizarse a los trabajadores pausas de no menos de 10 minutos entre el inicio y el final de cada período diario de trabajo ³⁶⁹.

171. Sin embargo, en la mayor parte de los países las pausas obligatorias duran entre 15 minutos y 1 hora ³⁷⁰. Por ejemplo, la *Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)* indica que, en la práctica, los trabajadores tienen una pausa de media hora para comer y descansar durante las horas reglamentarias de trabajo diario. La *Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM)* señala que los empleados tienen derecho, como mínimo, a una pausa de 30 minutos para el almuerzo.

172. En muchos países, la duración de la pausa depende de la duración de la jornada laboral ³⁷¹. Por ejemplo, en la *República Dominicana* la jornada de trabajo debe ser interrumpida por un período de descanso no inferior a 1 hora después de 4 horas consecutivas de trabajo, y de hora y media después de 5 horas consecutivas de trabajo ³⁷².

³⁶⁵ Art. 72 de la Codificación de las Leyes del Trabajo.

³⁶⁶ *Bulgaria* (art. 151 del Código del Trabajo), *China* (información remitida por el Gobierno), *El Salvador* (art. 166 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 57, a), de la ley núm. 10/2012), *Eritrea* (art. 51 de la proclamación del trabajo), *República de Moldova* (art. 107 del Código del Trabajo), *Namibia* (art. 18, 1), de la Ley del Trabajo) y *Federación de Rusia* (art. 108 del Código del Trabajo).

³⁶⁷ *Mauricio* (art. 18 de la Ley de Derechos Laborales), y *Filipinas* (art. 7, regla III (período de descanso semanal) del libro tres (condiciones de empleo) de las reglas agrupadas que implementan el Código del Trabajo).

³⁶⁸ Art. 73 del Código del Trabajo.

³⁶⁹ Art. 8 del decreto núm. 66/2003.

³⁷⁰ *España* (art. 34 del estatuto de los trabajadores), *Gabón* (art. 5 del decreto núm. 0933/PR/MTEPS de 2009), *Iraq* (art. 68, 1), del Código del Trabajo), *Malta* (art. 31 de la ordenanza de reglamentación de los salarios), *Montenegro* (art. 59, 1), de la Ley del Trabajo), *Myanmar* (art. 63 de la Ley de Fábricas, 1951), *Namibia* (art. 18, 1), de la Ley del Trabajo), *Nicaragua* (art. 55 del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 213, 1), del Código del Trabajo), *Seychelles* (art. 3, 2), del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), 1991 (SI 34, de 1991)), *Sudáfrica* (art. 14 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo), *Sudán* (art. 42, 1), de la Ley del Trabajo) y *Suriname* (art. 9, 1), de la Ley del Trabajo).

³⁷¹ *Bangladesh* (art. 101 de la Ley del Trabajo, 2006), *República de Corea* (art. 54, 1), de la Ley de Normas del Trabajo), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 132 de la Ley de Relaciones Laborales), *Hungría* (art. 103 del Código del Trabajo), *Japón* (art. 34 de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *República de Moldova* (art. 12 del acuerdo colectivo nacional núm. 2, de 9 de julio de 2004), *Suiza* (art. 15 de la Ley del Trabajo) y *Turquía* (art. 68 de la Ley del Trabajo).

³⁷² Art. 157, del Código del Trabajo.

173. A menudo se realiza una pausa después de un período máximo de trabajo continuo, generalmente de 5 ó 6 horas³⁷³. Por ejemplo, en la *India* ningún trabajador deberá trabajar más de 5 horas sin una pausa de al menos media hora³⁷⁴. De igual modo, en la *República Checa*, después de un trabajo continuo de un máximo de 6 horas un empleado debe tener derecho a una pausa para comer y descansar de al menos 30 minutos³⁷⁵.

174. La legislación y la práctica de ciertos países prevé pausas de descanso adicionales al inicio de las horas extraordinarias o durante éstas³⁷⁶. Por ejemplo, en *Indonesia*, las empresas que piden a los trabajadores que realicen horas extraordinarias tienen la obligación de ofrecerles la posibilidad de un descanso adecuado³⁷⁷. En *Finlandia*, si la jornada de trabajo es de más de 10 horas los empleados tienen derecho a un período de descanso de hasta media hora después de 8 horas de trabajo³⁷⁸.

175. La Comisión toma nota de que según la *Cámara Federal del Trabajo* en *Austria* se han establecido dos condiciones para que una pausa sea reconocida como pausa de descanso de acuerdo con la legislación: 1) los trabajadores deben saber de antemano cuándo han de realizarla, o deben fijarla libremente en un período de tiempo específico, y 2) la pausa de descanso debe ser auténtico tiempo libre, lo que significa que los empleados pueden utilizarla como quieran. Sin embargo, la *Cámara Federal del Trabajo* también señala que a menudo el empleador deduce automáticamente una pausa de media hora cuando la duración del trabajo es de 6 horas o más, independientemente de si la pausa se realiza o se puede realizar o no se realiza ni se puede realizar (especialmente en el sector minorista, los estancos, las panaderías, el transporte y la hostelería).

Conclusiones

176. La Comisión toma nota con satisfacción de que la legislación de la mayor parte de los países que han enviado memorias establece límites a la duración normal de las horas semanales de trabajo que están de conformidad con los Convenios. La Comisión destaca la necesidad de implementar efectivamente estos límites. Sin embargo, la Comisión también observa que en ciertos países se establecen límites semanales, pero no límites diarios, y que en algunos casos no se establece límite alguno. A este respecto, la Comisión quiere recordar que los Convenios establecen un doble límite, diario y semanal, y que este límite es acumulativo y no alternativo.

177. En lo que respecta a las excepciones al límite de 8 horas al día y 48 horas a la semana, el examen de la legislación y la práctica de ciertos países pone de relieve varias cuestiones.

178. En primer lugar, la Comisión observa que, en lo que respecta a la distribución variable de las horas normales de trabajo, en algunos países no se da efecto al límite diario de 9 y 10 horas que permiten los Convenios núms. 1 y 30, respectivamente. Además, la

³⁷³ *República de Corea* (art. 54, 1), de la Ley de Normas del Trabajo), *Egipto* (art. 81 del Código del Trabajo), *Finlandia* (art. 28 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Francia* (art. L.3121-16 del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 4, 1) y 2), del decreto presidencial núm. 88/1999), *Indonesia* (art. 79, 2), a), de la ley núm. 13 de 2003), *Kuwait* (art. 65 de la Ley del Trabajo), *Letonia* (art. 145 de la Ley del Trabajo), *Namibia* (art. 18, 1), de la Ley del Trabajo) y *Noruega* (art. 10-9 de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo).

³⁷⁴ Art. 55 de la Ley de Fábricas.

³⁷⁵ Art. 88 del Código del Trabajo.

³⁷⁶ *Etiopía* (información remitida por el Gobierno), *Hungría* (art. 103 del Código del Trabajo), *República de Moldova* (información remitida por el Gobierno), *Serbia* (art. 64 de la Ley del Trabajo) y *Suecia* (información remitida por el Gobierno).

³⁷⁷ Art. 7, 1), b), del decreto núm. 102, de 2004, del Ministerio de la Mano de Obra.

³⁷⁸ Art. 28 de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

Comisión indica que, el hecho de promediar las horas de trabajo durante períodos de más de una semana se ha convertido en una práctica frecuente en muchos países, y que el período de referencia que se utiliza para calcular las horas de trabajo puede ser de hasta un año. *A este respecto, la Comisión reconoce que las modalidades modernas y flexibles de tiempo de trabajo, tales como el hecho de promediar las horas de trabajo, pueden poner en cuestión la pertinencia de ciertas limitaciones impuestas por los Convenios a la duración máxima de las horas diarias y semanales de trabajo. Sin embargo, la Comisión quiere hacer hincapié en la importancia de que al establecer esas modalidades flexibles se fijen límites razonables y se introduzcan salvaguardias a fin de garantizar que las modalidades modernas de tiempo de trabajo no resultan perjudiciales para la salud de los trabajadores ni para el equilibrio necesario entre la vida personal y la vida laboral.* Al tiempo que reconoce que la flexibilidad puede, en algunos casos, mejorar el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, la Comisión es consciente de que la previsibilidad reviste gran importancia en el logro de dicho equilibrio. Asimismo, la Comisión reconoce que la aplicación de horas de trabajo flexibles a un trabajador puede limitar la participación en el mercado laboral de otros miembros de la familia.

179. En segundo lugar, la Comisión observa que no siempre se definen claramente las circunstancias que justifican las excepciones a las horas normales de trabajo reglamentarias, o esas circunstancias van más allá de las reconocidas en los Convenios. A este respecto, la Comisión quiere hacer hincapié en la importancia fundamental que tiene limitar el recurso a las horas extraordinarias a circunstancias claras y bien definidas.

180. A la luz de lo anteriormente expresado, la Comisión toma nota de que aunque la mayoría de los Estados Miembros de la OIT regulan las horas de trabajo estableciendo límites a las horas normales de trabajo y fijando reglas para las excepciones temporales y permanentes, en muchos casos las disposiciones detalladas de los Convenios núms. 1 y 30 no se respetan plenamente. A este respecto, toma nota de que los niveles de ratificación de dichos Convenios son relativamente bajos. A pesar de que, indudablemente, la regulación de los diversos aspectos del tiempo de trabajo sigue siendo necesaria, ciertas disposiciones de estos instrumentos permiten cuestionarse acerca de su aplicabilidad para responder a las necesidades actuales de los empleadores y de los trabajadores en relación con el aumento de los ordenamientos del tiempo de trabajo flexibles en algunos contextos. La Comisión retomará este punto en las conclusiones generales de este Estudio General.

181. En tercer lugar, la Comisión señala que los límites al número de horas extraordinarias permitidas en la legislación y en la práctica van más allá de los límites razonables establecidos por los Convenios. La Comisión también indica que en algunos países las horas extraordinarias no se compensan. *A este respecto, la Comisión se ve obligada a hacer hincapié en el impacto que las largas jornadas de trabajo pueden tener sobre la salud y el bienestar de los trabajadores y en la necesidad de que al establecer el número de horas extraordinarias que realizan los trabajadores se tengan en cuenta tanto la necesidad de productividad y el rendimiento empresarial como la salud y bienestar de los trabajadores. Asimismo, la Comisión pone de relieve la importancia de remunerar todas las horas extraordinarias que se realicen con un incremento en la tasa de salario que sea al menos equivalente al nivel establecido en los Convenios.*

182. Por último, la Comisión toma nota con satisfacción de que la legislación de muchos países regula tanto el descanso diario como las pausas de descanso.

Capítulo II. Descanso semanal

183. El presente capítulo se centra en la aplicación de dos convenios y una recomendación en la legislación nacional, a saber: el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), y la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103). En la primera sección se exponen datos estadísticos ilustrativos sobre el descanso semanal en todo el mundo y, en la segunda, se examinan las principales tendencias jurídicas en la aplicación de los Convenios y la Recomendación en cuestión.

1. El trabajo durante el descanso semanal: algunos casos ilustrativos

184. Como se ha indicado en el capítulo I, hacer horas extraordinarias durante la semana y trabajar durante el descanso semanal son cuestiones íntimamente relacionadas. Muchas de las conclusiones del capítulo anterior acerca de la duración de la jornada laboral son por tanto válidas también para la cuestión del descanso semanal.¹ Trabajar el descanso semanal¹ es parte de una tendencia mundial actual hacia modalidades u horarios no convencionales del tiempo de trabajo.

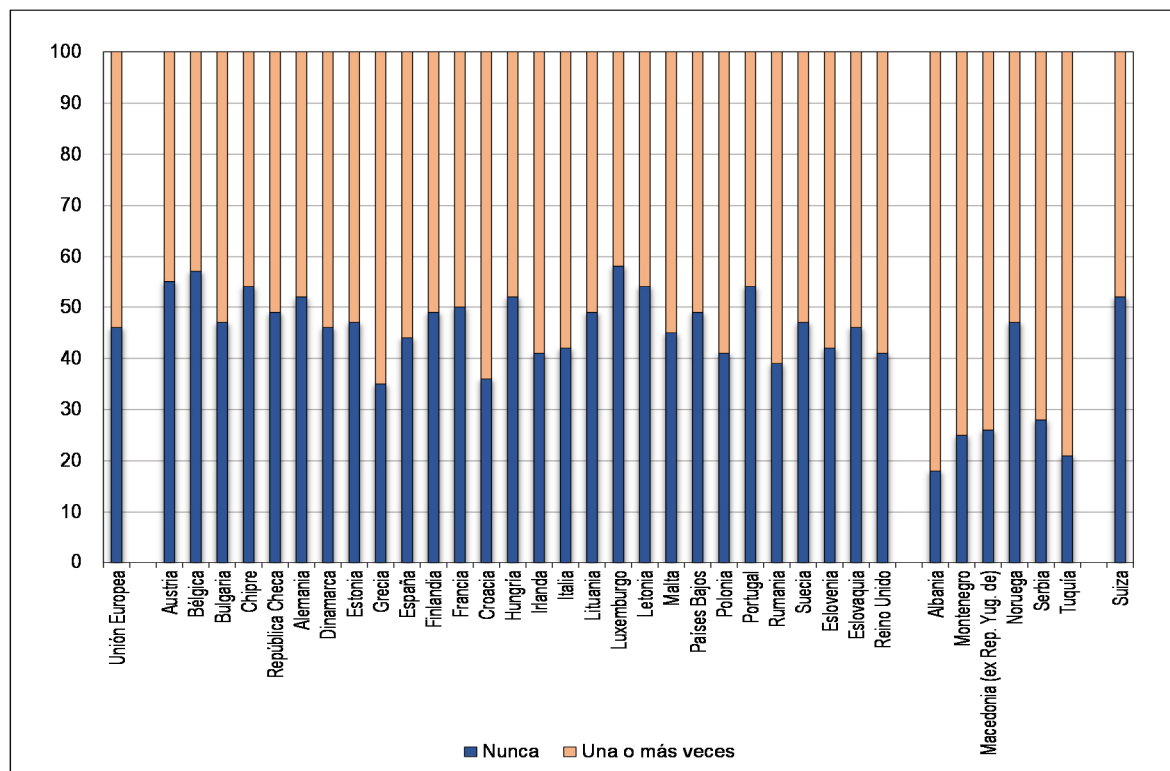
185. Sin embargo, no es fácil reunir datos internacionales comparables por región fuera de Europa sobre el trabajo durante el descanso semanal. Por lo tanto, las cifras que figuran a continuación pretenden meramente ilustrar el fenómeno del trabajo durante el descanso semanal (en este caso, durante los fines de semana) en una pequeña selección de países sobre la base de la información disponible.

186. Según la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo realizada por Eurofound, más de la mitad de los trabajadores en Europa en 2015 (un 52 por ciento) declaró haber trabajado un sábado, y el 23 por ciento declaró haber trabajado al menos tres sábados por mes. Si bien la incidencia del trabajo dominical ha ido disminuyendo en muchos Estados Miembros europeos desde 1995, la proporción de trabajadores que declararon haber trabajado al menos un domingo al mes alcanzó el 30 por ciento en 2015, superando el 27,5 por ciento registrado en 2005 y el 28 por ciento registrado en 2010. En 2015, más del 10 por ciento de los trabajadores trabajó al menos tres domingos al mes².

¹ El trabajo durante el descanso semanal es todo aquel que se realiza en los días normales de descanso. OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17 a 21 de octubre de 2011), pág. 46.

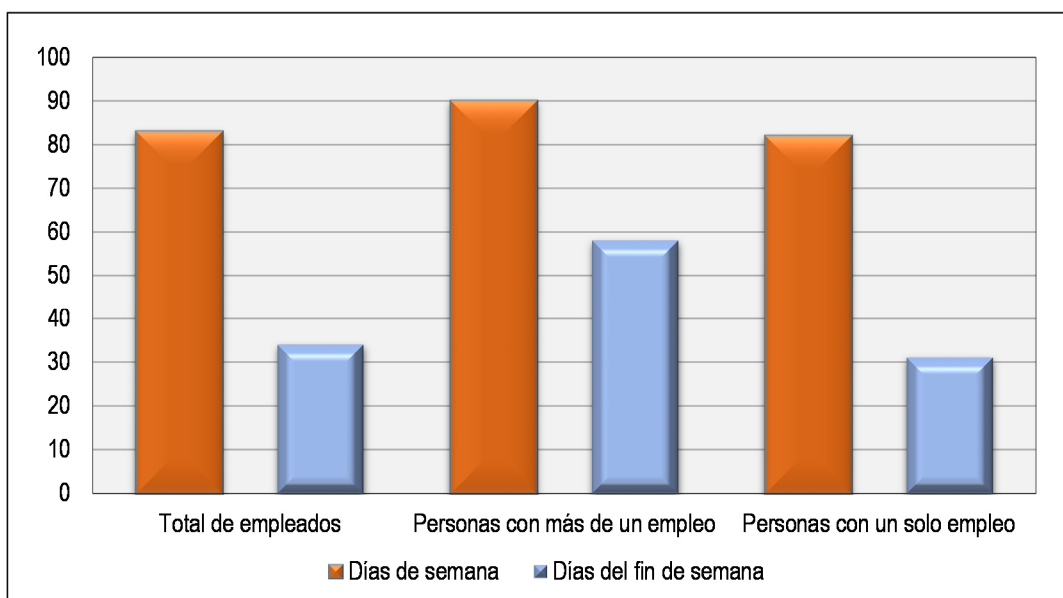
² Eurofound: «What's happening with Sunday work in Europe?», 23 de septiembre de 2016.

Gráfico 2.1. Porcentaje de personas que trabajan los fines de semana en Europa



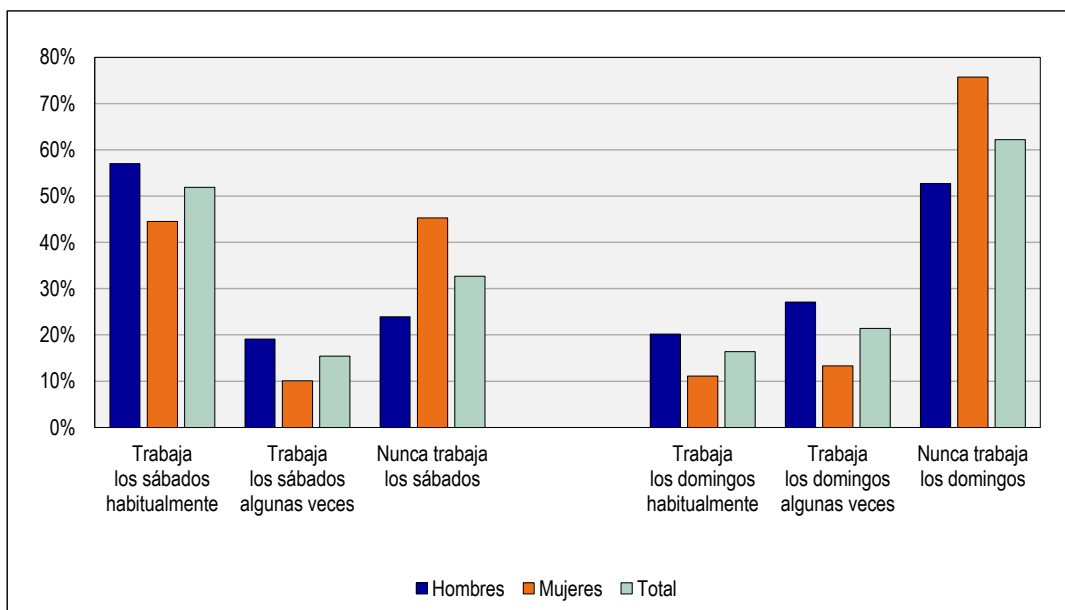
Los datos para este índice (de 0 a 100) están basados en la pregunta 37 sobre el trabajo en los días domingo (37b) y los días sábado (37c). Fuente: Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2015).

Gráfico 2.2. Porcentaje de la población que trabaja los días de semana y los días del fin de semana en los Estados Unidos



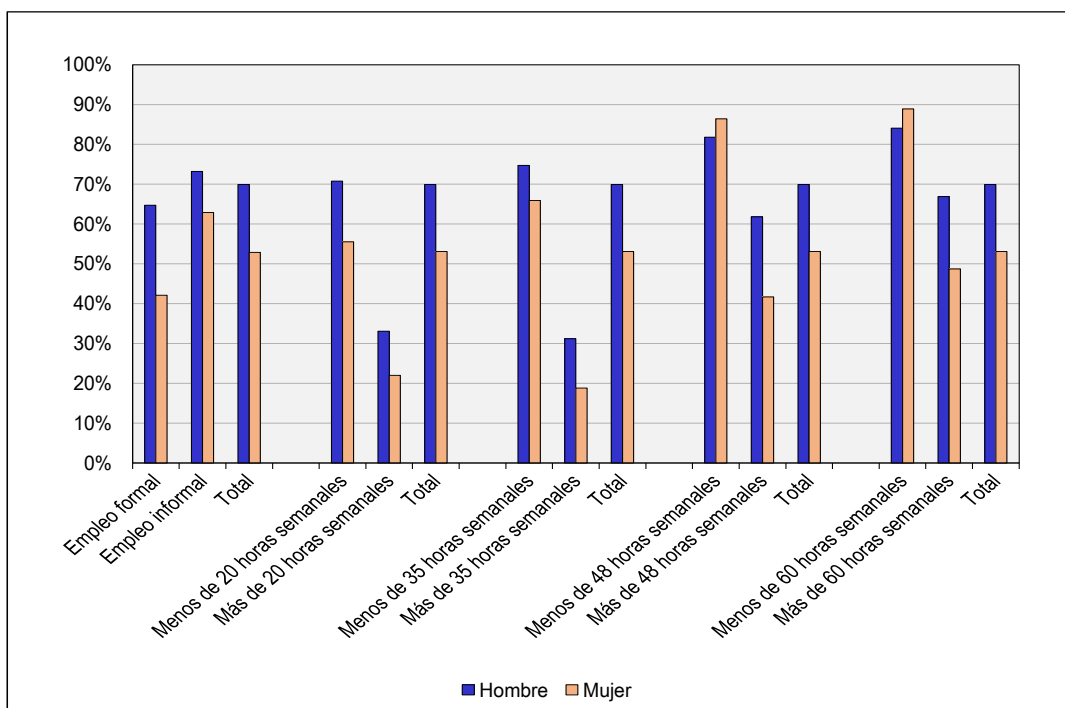
(Los datos incluyen a todas las personas de 15 años o más. Los días de la semana se definen como días de semana no festivos. Los días festivos se cuentan junto con los días del fin de semana. Los datos son promedios anuales correspondientes a 2015.) Fuente: Encuesta sobre el uso del tiempo en los Estados Unidos (*American Time Use Survey*), Oficina de Estadísticas Laborales, Estados Unidos.

Gráfico 2.3. Proporción de asalariados que trabajan los sábados y los domingos en Albania



Fuente: Encuesta de población activa, 2013.

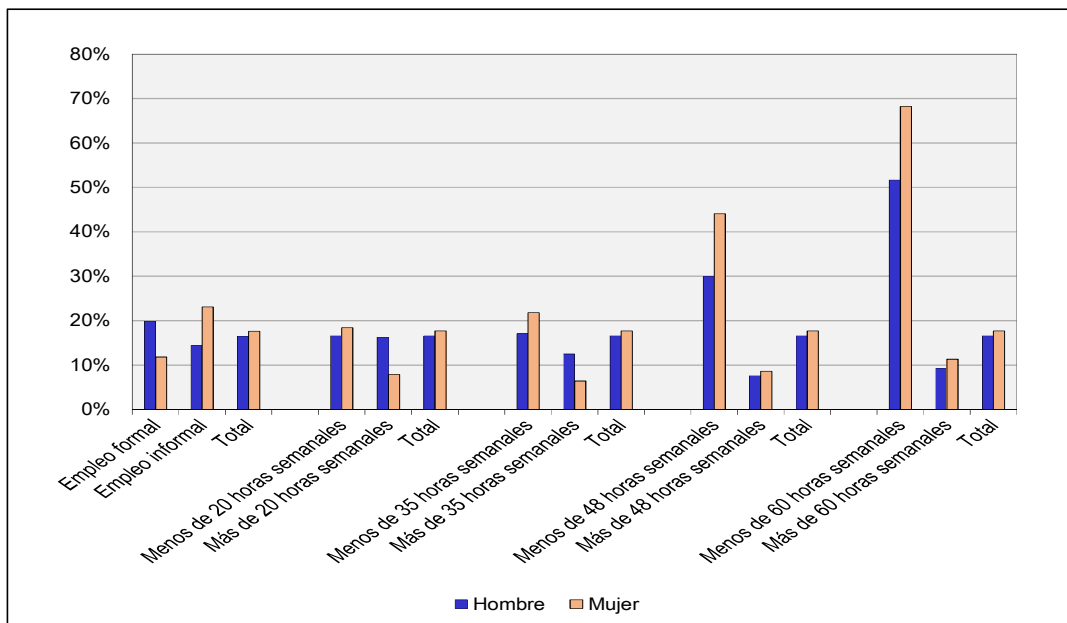
Gráfico 2.4, a) Porcentaje de personas que trabajan al menos una hora a la semana (por promedio de horas de trabajo semanales) los sábados en Guatemala (en empleos remunerados)



(Datos desglosados por determinadas cantidades de horas trabajadas por semana.)

Fuente: Encuesta nacional de empleo e ingresos (ENEI), 2014.

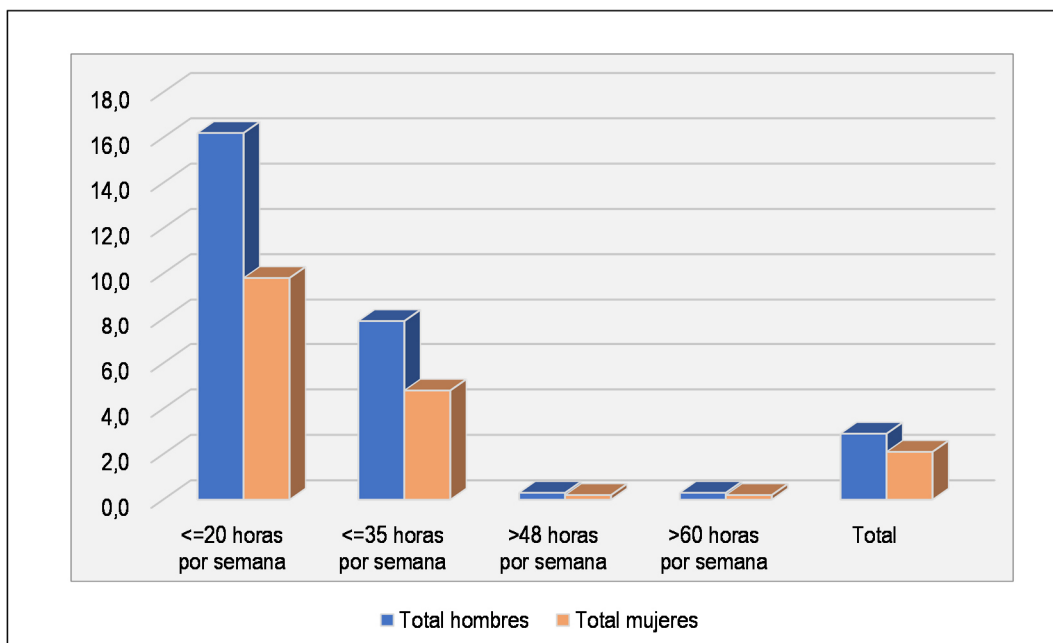
Gráfico 2.4, b) Porcentaje de personas que trabajan al menos una hora a la semana los domingos (por promedio de horas de trabajo semanales) en Guatemala (en empleos remunerados)



(Datos desglosados por determinadas cantidades de horas trabajadas por semana.)

Fuente: Encuesta nacional de empleo e ingresos (ENEI), 2014.

Gráfico 2.5. Porcentaje de personas que trabajan los fines de semana en Ghana (por promedio de horas de trabajo semanales)



(Datos desglosados por determinadas cantidades de horas trabajadas por semana.)

Fuente: Encuesta de Ghana sobre el nivel de vida (GLSS), 2013.

2. El contenido de los instrumentos y su aplicación a nivel nacional

187. La adopción del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), que establece la semana de 48 horas y la jornada de 8 horas, implicó el reconocimiento implícito del principio del descanso semanal. Como se señaló en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 14, el día de descanso semanal es un complemento inmediato del Convenio núm. 1 o, dicho de otro modo, la consecuencia natural de restringir explícitamente la cantidad de horas de trabajo semanales³.

188. Cuando se discutía el Convenio núm. 14, casi todos los países tenían leyes que establecían un período de descanso semanal y, en algunos casos, esas leyes estaban en vigor desde hacía más de un siglo⁴. En la 3.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1921, se presentaron dos proyectos de convenio (uno que regulaba el descanso semanal en la industria y otro en el comercio), pero sólo se adoptó el Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal en la industria. La idea era que el Convenio núm. 14 fuera lo suficientemente amplio y recogiera las diferentes condiciones a nivel nacional⁵. Sin embargo, debido a las lagunas de las legislaciones nacionales en materia de descanso semanal en el comercio, sólo se adoptó una recomendación para este sector⁶. No fue hasta 1957 que se adoptó un Convenio y una Recomendación sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas.

A. Ámbito de aplicación y exclusiones

Recuadro 2.1 Ámbito de aplicación *

El artículo 1 del Convenio núm. 14 establece que:

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales:
 - a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
 - b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
 - c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, depósitos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telefónicas o telegráficas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

³ OIT: «The weekly rest-day in industrial and commercial establishments», *Cuestionario*, punto IV del orden del día, 3.^a reunión de la CIT, Ginebra, 1921, pág. 5. A este respecto cabe señalar que el art. 4 del Convenio núm. 1, en su última oración, establece que «este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal».

⁴ Sociedad de las Naciones: *Actas*, 3.^a reunión de la CIT, Ginebra, 1921, pág. 808. En el Estudio General de 1984, en el que también se abordaron los Convenios núms. 14 y 106, y la Recomendación núm. 103, la Comisión concluyó que el descanso semanal era sin dudas uno de los derechos del trabajador que más se respetaba y un principio cuyos orígenes se remontaban a las sociedades más antiguas. OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 70.^a reunión de la CIT, 1984, párr. 183.

⁵ Sociedad de las Naciones: *Actas*, 1921, *op. cit.*, pág. 340.

⁶ Recomendación sobre el descanso semanal (comercio), 1921 (núm. 18).

- d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

[...]

3. Además de la enumeración precedente, si se considera necesario, cada Miembro podrá determinar la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

El artículo 2 del Convenio núm. 106 establece que:

El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados:

- a) establecimientos comerciales;
- b) establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales;
- c) en la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el artículo 3 y no se hallen sujetas a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura:
 - i) los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento;
 - ii) los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina;
 - iii) los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial.

El artículo 3, 1), del Convenio núm. 106 establece que:

1. El presente Convenio se aplica también a las personas empleadas en cualquiera de los establecimientos siguientes que hubiere sido especificado por los Miembros que ratifiquen el Convenio en una declaración anexa a la ratificación:

- a) establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal;
- b) servicios de correos y de telecomunicaciones;
- c) empresas de periódicos;
- d) teatros y otros lugares públicos de diversión.

* Cabe señalar que el ámbito de aplicación de ambos Convenios corresponde en gran medida a los del Convenio núm. 1 y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

189. Los Convenios núms. 14 y 106, complementados por la Recomendación núm. 103, abarcan en su conjunto prácticamente todos los sectores económicos, con excepción de la agricultura⁷. La enumeración de empresas industriales que figura en el artículo 1 del Convenio núm. 14 es de carácter excluyente⁸ y comprende cuatro tipos principales de actividades industriales: *a)* las minas, canteras y otras industrias extractivas; *b)* las industrias de elaboración; *c)* la construcción y la demolición, y *d)* el transporte por carretera, ferrocarril o vía de agua interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

⁷ OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, op. cit., párr. 118.

⁸ Esta enumeración corresponde a la que consta en el art. 1 del Convenio núm. 1. Sin embargo, en el Convenio núm. 14, se incluyó la palabra «particularmente» para dejar claro que la enumeración no reviste carácter excluyente. Véase Sociedad de las Naciones: *Actas*, 1921, op. cit., pág. 747.

190. El Convenio núm. 106, en virtud de sus artículos 2 y 3, se aplica de distintas formas en función del tipo de establecimiento, a saber: *a) automáticamente* (en establecimientos comerciales, y establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales); *b) bajo ciertas condiciones* (en los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento, los servicios de cualquier otro establecimiento cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, y los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, siempre y cuando no se hallen sujetos a la reglamentación nacional o a otras disposiciones sobre descanso semanal en la industria, las minas, los transportes o la agricultura, y en la medida en que las personas interesadas no estén empleadas en los establecimientos considerados en el artículo 3), y *c) como consecuencia de una declaración oficial formulada por un Estado Miembro al momento de la ratificación* (en establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal, servicios de correos y de telecomunicaciones, empresas de periódicos, y teatros y otros lugares públicos de diversión).

Recuadro 2.2
Aplicabilidad de los Convenios núms. 14 y 106

El artículo 1, 3), del Convenio núm. 14 establece que:

3. Además de la enumeración precedente, si se considera necesario, cada Miembro podrá determinar la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

El artículo 4 del Convenio núm. 106 establece que:

1. Cuando sea necesario deberán tomarse medidas apropiadas para fijar la línea de demarcación entre los establecimientos a los que se aplica este Convenio y los demás establecimientos.

2. En todos los casos en que existan dudas de que las disposiciones del presente Convenio se apliquen a las personas empleadas en determinados establecimientos, instituciones o administraciones, la cuestión deberá ser resuelta, sea por la autoridad competente previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere, sea por cualquier otro medio que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

191. Con respecto a la aplicabilidad de los Convenios núms. 14 y 106, en la labor preparatoria del Convenio núm. 14 se dejó claro que la enumeración del artículo 1, 1), constituye en sí misma una definición de industria, distinta de las de comercio y agricultura. Por ello se añadió el artículo 1, 3), con el fin de indicar con claridad que la facultad de un Miembro para determinar la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra, se limita a los casos que no están comprendidos en la enumeración⁹. Del mismo modo, el artículo 4, 1), del Convenio núm. 106 establece que, cuando sea necesario, deben tomarse medidas apropiadas para fijar la línea de demarcación entre los establecimientos a los que se aplica dicho instrumento y los demás establecimientos. Asimismo, el artículo 4, 2), del Convenio núm. 106 prevé un procedimiento concreto para despejar dudas acerca de la aplicabilidad del Convenio.

⁹ Véase Sociedad de las Naciones: *Actas*, 1921, *op. cit.*, pág. 748.

Recuadro 2.3
Exclusiones

El artículo 3 del Convenio núm. 14 establece que:

Cada Miembro podrá exceptuar de la aplicación de las disposiciones del artículo 2 a las personas empleadas en empresas industriales en las que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia.

El artículo 5 del Convenio núm. 106 establece que:

La autoridad competente o los organismos apropiados en cada país podrán excluir del campo de aplicación del presente Convenio:

- a) a los establecimientos donde trabajen solamente miembros de la familia del empleador que no sean ni puedan ser considerados como asalariados;
- b) a las personas que ocupen cargos de alta dirección.

192. Tanto el artículo 3 del Convenio núm. 14, como el artículo 5, *a)*, del Convenio núm. 106, permiten que los establecimientos en los que únicamente estén empleados los miembros de una misma familia sean eximidos de aplicar la legislación en materia de descanso semanal. Con el objeto de limitar las excepciones al principio del descanso semanal y brindar protección contra el uso excesivo de las mismas, en el artículo 5, *a)*, del Convenio núm. 106 se adosa al sintagma «miembros de la familia del empleador» la condición de que «no sean ni puedan ser considerados como asalariados»¹⁰. El artículo 5, *b)*, del Convenio núm. 106 también permite a los Miembros excluir del ámbito de aplicación del Convenio a quienes ocupen cargos de alta dirección. Tal como se señaló en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 106, esta exclusión debe limitarse a quienes realmente se desempeñen como empleadores, y no debe formularse en términos tan amplios, de manera que quienes trabajan en relación de dependencia no puedan ser excluidos del Convenio¹¹.

193. Las categorías de trabajadores que son excluidas con mayor frecuencia de la legislación convencional relativa al descanso semanal son, entre otras: los trabajadores domésticos¹², los empleados de la administración pública¹³, el ejército y la policía¹⁴, los directores ejecutivos¹⁵, los miembros del Poder Judicial¹⁶, los trabajadores del transporte¹⁷, los pescadores y la gente de mar¹⁸, los agricultores¹⁹, y los docentes y

¹⁰ Véase OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (2), 39.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1956, pág. 89.

¹¹ OIT: *Actas*, 40.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1957, pág. 715.

¹² Argentina, Austria, Bahrein, Burundi, Camboya, Camerún, Cabo Verde, República Centroafricana, Chile, Colombia, Filipinas, Francia, Guatemala, República Islámica del Irán, Kuwait, Luxemburgo, Myanmar, Singapur, Sudán, Turquía y República Bolivariana de Venezuela.

¹³ Argentina, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Ecuador, El Salvador, Eritrea, España, Francia, Gabón, Guinea, Iraq, Italia, México, Panamá, Polonia, Portugal, Qatar y Rwanda.

¹⁴ Azerbaiyán, Estado Plurinacional de Bolivia, Burundi, Eritrea, Ghana, Guinea, Iraq, Kenya, Malawi, Mauritania, Nicaragua, Omán y Federación de Rusia.

¹⁵ Ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Grecia, Islandia, India, Iraq, Japón, Malta, Perú, Singapur y Sri Lanka.

¹⁶ Azerbaiyán, Camboya, República Centroafricana, Chile, Eritrea y Sudán.

¹⁷ Honduras, Islandia, Luxemburgo y Reino Unido.

¹⁸ Noruega, Portugal, Seychelles y Singapur.

¹⁹ Austria, Estado Plurinacional de Bolivia, Iraq y Japón.

educadores²⁰. En muchos casos, la legislación nacional prevé regímenes especiales de descanso semanal para estas categorías de trabajadores²¹.

B. Regímenes normales de descanso semanal: principales características

Recuadro 2.4 Duración, periodicidad y continuidad

El artículo 2, 1), del Convenio núm. 14 establece que:

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

El artículo 6, 1), del Convenio núm. 106 establece que:

1. Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, a reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días.

194. El artículo 2, 1), del Convenio núm. 14 y el artículo 6, 1), del Convenio núm. 106 establecen el principio general del descanso semanal: el derecho de los trabajadores a descansar 24 horas consecutivas cada siete días²². Tres aspectos principales se desprenden de este principio general: la duración (al menos 24 horas), la periodicidad (en cada período de siete días) y la continuidad (horas consecutivas). Con respecto a la duración, cabe señalar que, en su 3.^a reunión, la Conferencia también adoptó una resolución mediante la cual invitaba a la autoridad competente de cada país a que fomentara los acuerdos colectivos entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores para establecer, siempre que lo permitiesen las condiciones laborales del sector, oficio o profesión en cuestión, una nueva configuración del horario laboral que hiciera posible extender el descanso semanal a un mínimo de 36 horas²³. Del mismo modo, en la Recomendación núm. 103 se propugna un descanso semanal de por lo menos 36 horas, que deben ser consecutivas siempre que ello sea practicable.

195. El principio relativo a la duración del descanso semanal puede parecer sencillo a primera vista, pero los respectivos métodos para calcularlo no son tan claros. Se pueden distinguir dos sistemas: el *sistema de los días naturales*, que cuenta el período que transcurre de medianoche a medianoche, y el *sistema de la cantidad de horas consecutivas*, que abarca el período comprendido entre el momento en que se deja de trabajar el último día hábil de la semana y el momento en que se retoma el trabajo el primer día hábil de la

²⁰ Austria y Bangladesh.

²¹ Por ejemplo, la legislación prevé regímenes especiales de descanso para los trabajadores domésticos en Cabo Verde (art. 291 del Código del Trabajo), Honduras (art. 338 del Código del Trabajo), Madagascar (art. 9 del decreto núm. 62-150); para los trabajadores agrícolas en Honduras (art. 338 del Código del Trabajo) y para los trabajadores del transporte en Senegal (art. 2 del decreto núm. 73-085).

²² La Recomendación sobre el descanso semanal (comercio), 1921 (núm. 18), adoptada al mismo tiempo que el Convenio núm. 14, contenía una disposición idéntica.

²³ Sociedad de las Naciones: *Actas*, 1921, *op. cit.*, págs. 867 y 868.

semana siguiente²⁴. Los Convenios núms. 14 y 106 no contienen información a este respecto²⁵. Sin embargo, en la Recomendación núm. 103 se señala que el descanso semanal debería calcularse, siempre que sea posible, de forma que comprenda el período que transcurre de medianoche a medianoche, sin incluir otros períodos de descanso que le precedan o le sigan inmediatamente²⁶.

196. Las leyes de casi todos los países ratificantes y no ratificantes que han presentado memorias prevén al menos 24 horas de descanso semanal durante un período de siete días²⁷. En determinados países, la duración legal mínima del descanso semanal se determina en días naturales. Algunos conceden un día natural de descanso semanal²⁸, y otros, dos²⁹.

197. En muchos países la duración del descanso semanal se define como una cantidad de horas. En algunos, ese período de descanso semanal dura por lo menos 24 horas, en cuyo caso el método que se utiliza para calcularlo es importante:

- en las legislaciones de algunos países, se indica expresamente que esas horas no incluyen el período de descanso diario, cuya duración suele ser de 11 horas y, por tanto, se suma a las 24 horas de descanso semanal³⁰;
- en otros países, la legislación no excluye el descanso diario del descanso semanal, pero establece expresamente un período de descanso diario³¹;

²⁴ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (1), 39.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1956, pág. 23.

²⁵ Durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 106, se preguntó a los mandantes si consideraban que el nuevo instrumento debía establecer que cada país fijase la duración del descanso semanal precisando la forma de calcularla, que podía ser una de las siguientes: a) desde que cesa el trabajo el último día hábil de la semana hasta el momento en que se retoma el primer día hábil de la semana siguiente, uniéndose por tanto el descanso semanal con los períodos de descanso diarios y nocturnos que preceden y siguen inmediatamente a dicho descanso semanal, o b) desde el momento en que el descanso se concede como descanso semanal real hasta el momento en que concluye, sin tomar en consideración los otros períodos de descanso que le preceden o le siguen inmediatamente. No obstante, ninguno de los dos métodos propuestos recibió el apoyo suficiente para ser incluido en el Convenio, por lo que el asunto se dejó para la Recomendación. OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (2), 1956, *op. cit.*, págs. 34 y 92.

²⁶ Cabe señalar que esta formulación se había incluido en la versión original del Convenio núm. 106 propuesta por la Oficina.

²⁷ Las conclusiones de los otros dos Estudios Generales sobre este tema son similares. Véase OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, Conclusiones generales sobre las memorias relativas al Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), al Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), y a la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103), 48.ª reunión de la CIT, 1964, párr. 84; y OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, 70.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1984, *op. cit.*, párr. 143.

²⁸ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** Alemania, República de Corea, El Salvador, Islandia, Jamaica, Japón, Panamá y Singapur; **entre los países que han ratificado uno de los dos Convenios** cuentan Argelia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Guatemala, Guinea Ecuatorial, India, República Islámica del Irán, Kenya, México, Nicaragua, Portugal y Tailandia.

²⁹ Azerbaiyán, Bulgaria, Ecuador, Eslovaquia, Lituania, República de Moldova, Omán, Rumania, Sudán y República Bolivariana de Venezuela.

³⁰ Bosnia y Herzegovina, Croacia, Chipre, Dinamarca, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Italia, Malta, Marruecos, Reino Unido y Serbia.

³¹ Brasil, Iraq, Madagascar, Mauricio, Mauritania, Montenegro, Túnez y Turquía.

- las leyes de un conjunto de países establecen que el período de descanso de 24 horas debe tomarse en un día específico, concretamente, el domingo ³², y
- por último, en un número reducido de países no se especifica la manera en que debe calcularse el descanso semanal de 24 horas concedido a los trabajadores ³³.

198. En un conjunto más reducido de países, el período de descanso semanal es de por lo menos 35 ó 36 horas ³⁴. Por ejemplo, en la *Argentina*, la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo establece que queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente ³⁵. En la *República Dominicana* el descanso semanal puede comenzar cualquier día de la semana, según lo acuerden las partes, pero a falta de un acuerdo expreso, comenzará el sábado al mediodía y durará 36 horas consecutivas ³⁶.

199. La legislación de determinados países prevé un descanso semanal de 42 ³⁷, 44 ³⁸, y 48 ³⁹ horas, y en algunos se especifica que el período de descanso semanal debe calcularse desde el momento en que cesa el trabajo hasta que se comienza a trabajar el día después del descanso ⁴⁰. En otros casos, los gobiernos indicaron que, si bien la legislación prevé 24 horas consecutivas de descanso semanal, en la práctica éste dura 48 horas para la mayoría de los trabajadores y coincide con los días sábado y domingo ⁴¹.

200. Con respecto a los requisitos de periodicidad y continuidad previstos en el artículos 2, 1), y 6, 1), de los Convenios núms. 14 y 106, respectivamente, en la labor preparatoria del Convenio núm. 106 se señaló que ambos se hallan implícitos en la propia definición de descanso semanal. El tiempo libre debe concederse a intervalos predefinidos y de manera ininterrumpida para lograr su propósito de permitir que los trabajadores recobren su energía física y mental después de haber trabajado varias jornadas consecutivas y puedan tener una vida social y familiar adecuada ⁴².

201. En cuanto a la continuidad, el descanso semanal se concede sin interrupciones en la gran mayoría de los países ⁴³.

³² *Benin, Burkina Faso, Camboya, Camerún, Colombia, República Centroafricana, Gabón, Guinea, Perú y Togo.*

³³ *Antigua y Barbuda, Côte d'Ivoire, Cuba, Eritrea y Rwanda.*

³⁴ *Austria, República Checa, Namibia, Países Bajos, Sudáfrica y Suecia.*

³⁵ Art. 204.

³⁶ Art. 163 del Código del Trabajo.

³⁷ *Belarús, Letonia, Federación de Rusia, Turkmenistán y Ucrania.*

³⁸ *Luxemburgo.*

³⁹ *Estonia, Ghana y Hungría.*

⁴⁰ Por ejemplo, en *Belarús*, el art. 138, 2), del Código del Trabajo dispone que la duración del descanso semanal ininterrumpido se calcule según las normas de los horarios laborales internos o de los horarios de trabajo (turnos) desde que finaliza la jornada (el turno) la víspera del día libre (días libres) hasta que comienza la primera jornada después del fin de semana. En la *Federación de Rusia*, el art. 110 del Código del Trabajo establece que el descanso semanal debe calcularse desde que el trabajador finaliza su labor la víspera del día libre hasta que comienza la jornada (el turno) el día siguiente al día libre.

⁴¹ Por ejemplo, *Burundi*.

⁴² OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (1), 1956, *op. cit.*, págs. 17 y 18.

⁴³ De 119 países que presentaron memorias, sólo tres indicaron que su legislación nacional no contiene ninguna disposición acerca de la necesidad de que el descanso semanal sea continuo: *Estados Unidos, Nueva Zelandia y Sudán*.

Recuadro 2.5
Uniformidad y respeto de las tradiciones y costumbres

El artículo 2, 2) y 3), del Convenio núm. 14, establece que:

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

El artículo 6, 2), 3) y 4), del Convenio núm. 106, establece que:

2. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento.

3. El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

4. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.

202. *El principio de uniformidad consagrado en el artículo 2, 2), del Convenio núm. 14 y el artículo 6, 2), del Convenio núm. 106 hace referencia al carácter colectivo del descanso semanal y tiene por objetivo garantizar, siempre que sea posible, que todos los trabajadores descansen al mismo tiempo el día establecido por la tradición o la costumbre. El propósito social de este principio es permitir que los trabajadores participen en la vida de la comunidad y en las formas especiales de recreación que tienen lugar en días determinados*⁴⁴.

203. Tal como se destacó en los trabajos preparatorios del Convenio núm. 14, parece ser una regla universal, y sin dudas algo conveniente desde un punto de vista social, que en una determinada zona se establezca el mismo día de descanso para toda la comunidad, y que éste coincida con el día establecido por la tradición o la costumbre. Se observó también en los trabajos preparatorios que el descanso dominical no es universal sino que fue establecido por la tradición cristiana y se aplica sólo en zonas donde las costumbres sociales han sido influenciadas por dicha tradición, mientras que en otros países, el día de descanso puede ser otro día de la semana⁴⁵.

204. Tal como lo ha recordado la Comisión, el descanso semanal es una necesidad social y, si los trabajadores lo toman al mismo tiempo, pueden disfrutar juntos de su tiempo libre⁴⁶. También ha recordado que un día de descanso semanal tomado por todos los trabajadores al mismo tiempo es necesario para que éstos puedan aprovechar al máximo la pausa de la semana en lo que respecta a la vida social y familiar⁴⁷.

205. Aunque la mayoría de los países señalaron que su legislación prevé, como principio general, un día común para el descanso semanal de los trabajadores, algunos indicaron que

⁴⁴ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (1), 1956, *op. cit.*, pág. 24.

⁴⁵ Sociedad de las Naciones: *Report on the weekly rest day in industrial and commercial employment*, Informe VII, 3.ª reunión de la CIT, 1921, Ginebra, pág. 127.

⁴⁶ OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, *op. cit.*, 1964, párr. 97. Véase también, *Bahamas* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2011.

⁴⁷ *China – Región Administrativa Especial de Macao* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2015.

ello no está previsto en sus legislaciones⁴⁸. Ciertos países indicaron que el día de descanso se determina a nivel de las empresas⁴⁹, o que puede acordarse entre empleadores y empleados teniendo en cuenta las tradiciones⁵⁰.

206. Muchos Gobiernos indicaron que, en sus países, el período de descanso semanal es el domingo, al ser el día tradicionalmente consagrado al descanso en sus sociedades⁵¹. En cierto número de países de tradición musulmana, el día de descanso es el viernes⁵². En determinados países la legislación tiene en cuenta de manera explícita las costumbres de las minorías religiosas. Por ejemplo, en *Italia*, la ley núm. 1010 de 1989 establece que los trabajadores de confesión judía pueden, si lo solicitan, tomar el descanso semanal el sábado en vez del domingo⁵³. Asimismo, el Gobierno de *Kenya* indicó que, por tradición y costumbre, el día de descanso es el domingo, pero que ello no impide que otras personas ejerzan su derecho a descansar cualquier otro día, como el sábado en el caso de los adventistas del Séptimo Día o el viernes en el caso de los musulmanes. En *Noruega*, la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo determina que el empleador y el empleado pueden celebrar un acuerdo por escrito para que el empleado pueda tomarse el tiempo libre correspondiente en los días que no sean domingo y días festivos con el fin de tener en cuenta las costumbres de su religión⁵⁴. El Gobierno de *Filipinas* señaló que el Código del Trabajo hace recaer sobre el empleador la responsabilidad de determinar y planificar el día de descanso semanal de los empleados, con sujeción a un convenio colectivo y a la normativa que pueda emitir la Secretaría de Trabajo y Empleo⁵⁵. Sin embargo, el empleador debe respetar las preferencias de los empleados con respecto al día de descanso semanal si tales preferencias están fundadas en motivos religiosos. En *Costa Rica*, el Código del Trabajo establece que quienes practican una religión distinta del catolicismo pueden pedir a su empleador los días de celebración religiosa propios de su credo⁵⁶.

C. Excepciones al principio del descanso semanal

207. La cuestión de las excepciones al principio general del descanso semanal se aborda de diferentes maneras en los Convenios. A diferencia del Convenio núm. 14, que contiene una sola disposición en la que se regulan las excepciones en términos muy generales,

⁴⁸ *Azerbaiyán, Costa Rica, Egipto, Finlandia, Georgia, Guatemala, Islandia, Jamaica, Japón, Kenya, Omán y Reino Unido.*

⁴⁹ *República de Corea.*

⁵⁰ *Kuwait.*

⁵¹ *Alemania, Argentina, Austria, Belarús, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burundi, Camboya, Camerún, Canadá, Cabo Verde, República Centroafricana, Chile, Colombia, Côte d'Ivoire, Cuba, República Checa, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Eslovaquia, España, Estonia, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guinea, Honduras, Hungría, Indonesia, Italia, Kenya, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malta, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Namibia, Nicaragua, Noruega, Países Bajos, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Serbia, Suecia, Suiza, Tayikistán, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe.*

⁵² Algunos ejemplos incluyen *Argelia, Bahrein, República Islámica del Irán, Iraq y Qatar.*

⁵³ Art. 4 de la ley núm. 1010 de 1989.

⁵⁴ Art. 10 a 10, 5), de la Ley sobre el Entorno Laboral.

⁵⁵ Art. 91, b), del Código del Trabajo.

⁵⁶ Art. 148 del Código del Trabajo.

el Convenio núm. 106 describe detalladamente las circunstancias que justifican las excepciones permanentes y temporales⁵⁷.

Recuadro 2.6

El artículo 4, 1), del Convenio núm. 14 establece que:

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario [...].

El artículo 7, 1) y 3) del Convenio núm. 106, establece que:

1. Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.

[...]

3. Las disposiciones del artículo 6 deberán aplicarse a las personas que trabajen en dependencias de establecimientos sujetos a regímenes especiales, en el caso de que dichas dependencias, si fuesen autónomas, estuviesen comprendidas entre los establecimientos sujetos a las disposiciones de dicho artículo.

a) Excepciones permanentes

208. En estas disposiciones se reconoce que existe una necesidad inherente de que determinadas categorías de trabajadores y establecimientos permanezcan activos durante el día de descanso y, al mismo tiempo, que aplicar regímenes especiales de descanso semanal en lugar de los regímenes normales está, por tanto, justificado. Al analizar los regímenes especiales, algunos de los principales aspectos que deben considerarse son: i) los tipos de establecimientos y categorías de trabajadores que se ajustan con mayor frecuencia a regímenes especiales de descanso semanal, y los procedimientos para su autorización, y ii) las características de los regímenes especiales de descanso semanal, en particular el tipo de compensación que generan.

i) *Tipos de establecimientos y categorías de trabajadores sujetos a regímenes especiales de descanso semanal*

209. Durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 14, se intentó elaborar una lista de excepciones al régimen normal de descanso semanal. Sin embargo, en vista de la gran diversidad de opiniones al respecto, ello resultó imposible. Así pues, se decidió que cada Estado ratificante asumiera la responsabilidad de elaborar una lista de excepciones necesarias tras celebrar consultas con las organizaciones pertinentes⁵⁸. El Convenio núm. 14 deja un margen considerable a los gobiernos ratificantes: el artículo 4 los faculta a autorizar excepciones totales o parciales con discrecionalidad. Así pues, un gobierno puede, en virtud del Convenio, aplicar cualquier sistema que goce de su aprobación,

⁵⁷ Existen dos motivos que explican esta diferencia en el tratamiento de la cuestión. En primer lugar, las circunstancias que justifican las excepciones en la industria y el comercio, por un lado, y en las oficinas, por otro, son diferentes y, en segundo lugar, el Convenio núm. 106 se adoptó 36 años después del Convenio núm. 14, al cual se intentó dar mayor precisión.

⁵⁸ Sociedad de las Naciones: *Actas*, 1921, *op. cit.*, pág. 746.

siempre y cuando las excepciones estén justificadas, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario ⁵⁹.

210. En el artículo 7, 1), del Convenio núm. 106, se reconoce que, en determinadas circunstancias, es técnicamente imposible conceder el descanso semanal al mismo tiempo a los trabajadores de ciertas clases bien definidas de establecimientos o actividades, y que las excepciones a la estricta regla del descanso semanal son, por tanto, necesarias. En el gráfico 2.6 se resumen las categorías de circunstancias recogidas en ambos Convenios en las que se justifica recurrir a un régimen especial de descanso semanal.

Gráfico 2.6. Circunstancias que justifican la aplicación de regímenes especiales de descanso semanal



211. Ambos Convenios contienen una cláusula de salvaguardia que establece que debe prestarse especial atención a cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y social o humanitario. En efecto, las excepciones a los regímenes normales de descanso semanal a veces se fundan en consideraciones económicas, como, por ejemplo, una mejor utilización de los medios de producción de gran densidad de capital o la creación de empleo ⁶⁰. A este respecto, la Comisión ha destacado la importancia de reconciliar la necesidad de proteger a los trabajadores con las exigencias en materia de funcionamiento ⁶¹, y ha pedido que se tengan en cuenta tanto las consideraciones de orden económico como las de orden social.

⁵⁹ OIT: Interpretación de las decisiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, *Boletín Oficial*, Vol. LVII, 1974, pág. 214.

⁶⁰ OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, 1984, *op. cit.*, párr. 159.

⁶¹ Véase, por ejemplo, *Mauritania* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2016.

212. A este respecto, el Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Francia* del Convenio núm. 106 estimó que las categorías de personas o establecimientos recogidos en el Convenio a los que se puede aplicar regímenes especiales de descanso semanal, según lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio, deben determinarse en el contexto del país interesado, sobre la base de criterios establecidos por el Convenio y prestando especial atención todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes ⁶².

213. Al igual que en los Estudios Generales anteriores sobre este tema ⁶³, el análisis de las legislaciones nacionales arroja que en la mayoría de los países existen disposiciones que prevén regímenes especiales de descanso semanal. Algunos países indicaron que no tienen disposiciones al respecto, pero que tales regímenes existen en la práctica. Por ejemplo, el Gobierno de *Suecia* indicó que, en cuanto legislación marco, la Ley sobre las Horas de Trabajo no contiene disposiciones específicas sobre regímenes de descanso semanal. Sin embargo, la autoridad del entorno de trabajo de Suecia o los interlocutores sociales pueden estipular, mediante convenios colectivos, disposiciones sobre regímenes de descanso semanal para determinadas categorías de empleados y lugares de trabajo ⁶⁴. Por su parte, el Gobierno de *Guinea Ecuatorial* indicó que su legislación no contempla regímenes especiales, pero que en la práctica los trabajadores de los supermercados trabajan medio día los domingos, con autorización previa del Ministerio de Trabajo, y que lo mismo ocurre con las empresas portuarias que prestan servicios de descarga (a empresas petroleras).

214. Los factores más comúnmente tomados en consideración son el interés público, el proceso continuo, el comercio, las condiciones estacionales y locales, la distancia geográfica y el sistema de trabajo por turno.

Establecimientos que, debido a la naturaleza de las necesidades que atienden, no pueden interrumpir su labor sin que ello redunde en perjuicio del interés público

215. Algunos países indicaron que sus legislaciones aplican regímenes especiales de descanso semanal a los establecimientos y trabajadores que prestan los siguientes servicios ⁶⁵:

⁶² OIT: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), presentado en virtud del art. 24 de la Constitución de la OIT por la *Federación de Empleados y Directivos de la Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera*, 326.ª reunión del Consejo de Administración, 2016, documento GB.326/INS/15/8, párr. 51.

⁶³ OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, 1964, *op. cit.*; y OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, 1984, *op. cit.*

⁶⁴ El art. 3 de la Ley sobre las Horas de Trabajo de *Suecia* prevé la posibilidad de establecer excepciones a la ley en su conjunto, o derogaciones del art. 14 (sobre los regímenes normales de descanso semanal), mediante convenios colectivos celebrados o reconocidos por una central de trabajadores. Asimismo, el art. 19 establece que, si no puede celebrarse el convenio colectivo previsto en el art. 3, la Dirección general del entorno laboral puede autorizar derogaciones al art. 14 si existen motivos especiales que así lo justifiquen.

⁶⁵ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Alemania* (art. 10 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Austria* (art. 10 de la Ley sobre los Periodos de Descanso), *Camboya* (art. 149 de la Ley del Trabajo), *El Salvador* (art. 193 del Código del Trabajo), *Namibia* (art. 21 de la Ley del Trabajo), *Panamá* (art. 2 del Código del Trabajo), *Reino Unido* (art. 21 del reglamento sobre el tiempo de trabajo) y *Seychelles* (disposición 2, 1), del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo), 1991 (instrumento legislativo núm. 34 de 1991)); **entre los países que han ratificado ambos Convenios o uno de ellos:** *Azerbaiyán* (art. 101 del Código del Trabajo), *Bangladesh* (art. 114, 5), del Código del Trabajo), *Bélgica* (art. 66 de la Ley del Trabajo de 1971), *Estado Plurinacional de Bolivia* (arts. 4 y 6 del decreto supremo de 30 de agosto de 1927), *Burkina Faso* (art. 2 de

- ❑ salud (hospitales y establecimientos similares, farmacias);
- ❑ seguridad (policías, bomberos, guardias de seguridad);
- ❑ transporte;
- ❑ servicios públicos (agua, gas y electricidad);
- ❑ servicios requeridos especialmente cuando la mayor parte de la comunidad no está trabajando (hoteles, restaurantes y establecimientos similares, teatros y lugares de entretenimiento);
- ❑ servicios que puedan prestarse únicamente cuando otros trabajadores no estén presentes (mantenimiento, limpieza, vigilancia);
- ❑ necesidades básicas de consumo (alimentos, periódicos, información, radiodifusión, agencias de viajes, etc.).

216. Algunos países aludieron a disposiciones muy generales que no determinan *a priori* una categoría precisa de trabajadores o establecimientos que pueden someterse a regímenes especiales de descanso semanal. Por ejemplo, entre los países no ratificantes, *Islandia* indicó que, según lo dispuesto en la Ley núm. 46/1980 sobre el Entorno Laboral, la Salud y la Seguridad en los Lugares de Trabajo, el día de descanso semanal puede ser aplazado mediante acuerdo de los interlocutores sociales⁶⁶. En *Panamá*, el Código del Trabajo establece como norma general que el descanso semanal debe concederse los domingos, pero que tal norma no se aplica a los establecimientos en los que, por su naturaleza, cualquier interrupción del trabajo en dichos días afectaría gravemente el interés público y pondría en riesgo la salud pública o la economía nacional⁶⁷. En *Cabo Verde*, el Código del Trabajo establece que el período de descanso semanal puede concederse un día distinto del domingo si se necesita mano de obra para garantizar la continuidad de servicios que no pueden ser interrumpidos⁶⁸. Entre los países ratificantes, el Gobierno de *Argelia* indicó que, según lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales, el descanso semanal puede aplazarse o tomarse otro día en función de necesidades económicas o si así lo requiere la organización de la producción⁶⁹. Así pues, el descanso semanal puede concederse por rotación en los establecimientos en los que interrumpir el trabajo el día de descanso semanal es incompatible con la naturaleza de su actividad o perjudicial para el público. En *Chile*, el Código del Trabajo⁷⁰ dispone que las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter

la orden núm. 1244/FPT/DGTL), *Burundi* (art. 4 de la orden ministerial núm. 650/22), *Camerún* (art. 3 del decreto ministerial núm. 22 de 1969), *República Checa* (art. 90, 2), c), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 89, 3) a 5), de la Ley del Trabajo), *Dinamarca* (anexo 1 a la orden núm. 324 de 2002), *República Dominicana* (art. 169 del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 3 del decreto núm. 0933/PR/MTEPS de 2009), *Guinea* (art. 222, 2), del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 344 del Código del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.231-6, 1) del Código del Trabajo), *Malta* (art. 15 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Suiza* (art. 7 de la ordenanza sobre la Ley del Trabajo núm. 2), *Togo* (art. 4 de la orden núm. 278-54IITL), *Túnez* (art. 96 del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 4 de la Ley núm. 394 sobre el Descanso Semanal), y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 185 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y art. 17 del reglamento conexo).

⁶⁶ Art. 54, 2), de la Ley núm. 46/1980 sobre el Entorno Laboral, la Salud y la Seguridad en los Lugares de Trabajo.

⁶⁷ Art. 2, 7), del Código del Trabajo.

⁶⁸ Art. 64, 3), del Código del Trabajo.

⁶⁹ Art. 37 de la Ley de Relaciones Laborales.

⁷⁰ Art. 38, 2), del Código del Trabajo.

técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar perjuicios al interés público o de la industria, están exentos de la normativa sobre el descanso semanal ⁷¹.

Establecimientos de procesos continuos

217. En el caso de los establecimientos industriales que, por razones técnicas, deben funcionar de forma ininterrumpida para mantener su eficiencia, existen diferentes formas de regular la aplicación de los regímenes especiales de descanso semanal. Algunos países informaron de disposiciones en las que se indican los tipos de establecimiento que pueden acogerse a excepciones por el carácter continuo de sus procesos industriales. Por ejemplo, en el *Estado Plurinacional de Bolivia*, el decreto reglamentario de 1927 ⁷² prevé que: «por motivo de carácter técnico o por grave perjuicio que su interrupción causaría a la industria, puede trabajarse en domingo:

s) cuando la materia prima pueda alterarse si no se somete a tratamiento o si se requiere para su preparación, elaboración y terminación un período mayor de 24 horas que comprenda el domingo; t) en la explotación de minas de cualquier especie, pero no en andariveles o ingenios o establecimientos de beneficio, como tampoco en maestranzas o talles anexos; u) en las faenas que requieren la alimentación y el funcionamiento de los hornos de cocción y calcinación en que deba mantenerse temperatura constante por un período mayor de 24 horas que abarque todo o parte del domingo, como en las fundiciones de metales y las fábricas de ladrillos y tejas, de producción de químicos, de jabón, de papeles y cartones; v) los trabajos para la terminación del curtido rápido y mecánico en las curtidurías; x) en las fábricas de cerveza, la fermentación del mosto y la producción del frío, asimismo en las destilerías» ⁷³.

⁷¹ Entre otros ejemplos, figuran: *Colombia* (art. 175, 1), b), del Código Sustantivo del Trabajo: «las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos»); *Costa Rica* (art. 152, 4), del Código del Trabajo: «actividades de evidente interés público social»); *Cuba* (art. 93 del Código del Trabajo: «servicio cotidiano y permanente a la población o a otras entidades»); *Eslovaquia* (art. 93, 2), del Código del Trabajo: «cuando así lo requieran la naturaleza del trabajo y las condiciones de funcionamiento»); *Eslovenia* (art. 158, 4), de la Ley de Relaciones Laborales (ZDR-1): «cuando, por su naturaleza, el trabajo requiere una presencia permanente, cuando el tipo de actividad exige el suministro de mano de obra o la prestación de servicios de manera continua»); *Hungría* (art. 101, 1), g), del Código del Trabajo: «prestación de servicios públicos básicos»); *Lituania* (art. 161, 2), del Código del Trabajo: «cuando el trabajo no puede ser interrumpido porque exige la continuidad de los servicios prestados a la población»); *Montenegro* (art. 54, 1), del Código del Trabajo: «cuando así lo exija la naturaleza de la actividad, la organización del trabajo, la necesidad de un mejor uso de los recursos, una distribución más eficiente del tiempo de trabajo y la realización de ciertas actividades dentro de plazos definidos»); *Rumania* (art. 137, 2), del Código del Trabajo: «en detrimento del interés público o del curso normal de las actividades»); *Serbia* (art. 57 del Código del Trabajo: «cuando así lo requiera la naturaleza de la actividad, la organización del trabajo, una mejor utilización de los medios de trabajo, un uso más eficiente del tiempo de trabajo y la ejecución de actividades concretas dentro de plazos establecidos»); *Ucrania* (arts. 68 y 69 del Código del Trabajo: «cuando el trabajo no puede ser interrumpido los días normales de descanso porque es necesario prestar servicios a la población», «cuando el trabajo no puede ser interrumpido por motivos técnicos o porque es necesario prestar un servicio a la población de manera ininterrumpida, y en los trabajos de carga y descarga de mercancías en el sector del transporte»).

⁷² Art. 5, s) a x), del decreto reglamentario de 1927.

⁷³ Entre otros ejemplos: *Belarús* (art. 140 del Código del Trabajo: «En establecimientos con un ciclo productivo y tecnológico continuo (metalurgia, producción química, agricultura, etc.), así como en establecimientos que presten servicios continuos a la población (las centrales eléctricas, el telégrafo, el correo, las ambulancias, el transporte, los principales servicios de producción, etc.)»), y la *República Bolivariana de Venezuela* (art. 185 de la LOTT y 18 del reglamento conexo: «a) en las industrias extractivas, todas aquellas actividades no susceptibles de interrupción o que sólo lo serían mediante el grave perjuicio para la marcha regular de la entidad de trabajo; b) en todos aquellos procesos industriales en los que se utilicen hornos y calderas que alcancen temperaturas elevadas, las actividades encaminadas a la alimentación y funcionamiento de los mismos; (...) d) las actividades científicas o técnicas que ameriten intervención o control periódico; e) Las actividades que requieran un proceso continuo, entendiéndose por tal, aquél cuya ejecución no puede ser interrumpida sin comprometer el resultado técnico del mismo, tales como: 1) las actividades industriales encaminadas al procesamiento de alimentos; 2) los trabajos necesarios para la producción del frío en aquellas industrias que lo requieran; 3) las explotaciones agrícolas y pecuarias; 4) en las industrias siderúrgicas, la preparación de la materia, los procesos de colada y de laminación; 5) el funcionamiento de los aparatos de producción y de las bombas de compresión en las entidades de trabajo de

218. En otros casos, las disposiciones legislativas están formuladas en términos generales, pero establecen un procedimiento para la autorización de regímenes especiales de descanso semanal. En estos casos, la imprecisión sobre el tipo de establecimientos que admiten regímenes especiales de descanso semanal está compensada por un procedimiento de autorización. Por ejemplo, el Código del Trabajo de *El Salvador*, uno de los países no ratificantes del Convenio, establece que los empleadores de las empresas de trabajo continuo, o que presten un servicio público, o de aquellas que por la índole de sus actividades funcionen normalmente los domingos, pueden fijar otro día de descanso semanal. Además de estos casos, si así lo requieren las necesidades de la empresa, el empleador puede fijar otro día de descanso semanal, solicitando autorización previa al Director General de Trabajo ⁷⁴. En *Namibia*, en relación con el trabajo dominical, particularmente en turnos continuos, la Ley del Trabajo establece que el empleador puede remitir una solicitud por escrito al Secretario Permanente para que autorice el trabajo dominical si los empleados afectados están de acuerdo. Si el Secretario accede a la solicitud, debe emitir una notificación por escrito en la que precise la índole del trabajo al que se aplica la notificación y toda otra condición aplicable ⁷⁵. En *Panamá*, las excepciones al descanso semanal están sujetas a la autorización previa de la Dirección General del Trabajo o una oficina regional de dicho órgano ⁷⁶. El Código del Trabajo ⁷⁷ de *Cuba*, que cuenta entre los países ratificantes, establece que, en las entidades y actividades en las que no puede interrumpirse el trabajo por las condiciones técnico-organizativas de la producción, el descanso puede concederse cualquier día de la semana, de acuerdo con un programa elaborado a ese efecto por el empleador, en consulta con los trabajadores ⁷⁸.

219. Entre los países que han ratificado uno de los Convenios, *Tayikistán* indicó que el Código del Trabajo establece que, en los establecimientos donde el trabajo no puede ser interrumpido por razones operativas que obedecen a la necesidad de prestar un servicio público continuo, y en los que funcionan las 24 horas del día, diversos grupos de trabajadores pueden tomar su descanso diferentes días de la semana según un horario por turnos planificado por el empleador y acordado previamente con los representantes de los trabajadores ⁷⁹. En *China*, la Ley del Trabajo ⁸⁰ establece que las empresas que no puedan observar las disposiciones legales relativas al descanso semanal, debido al carácter especial de su producción pueden, con la autorización del departamento administrativo de trabajo, acogerse a otras normas en materia de descanso y tiempo de trabajo.

gases industriales; 6) en la industria papelera, los trabajos de desecación y calefacción; 7) en las tenerías, los trabajos para la terminación del curtido rápido y mecánico; 8) la vigilancia y graduación de los caloríferos para el secado de los cigarrillos húmedos; 9) la germinación del grano, la fermentación del mosto y la destilación del alcohol; 10) los trabajos de refinación; 11) la conducción de combustibles por medio de tuberías o canalizaciones»).

⁷⁴ Art. 173 del Código del Trabajo.

⁷⁵ Art. 21, 3) y 4), del Código del Trabajo.

⁷⁶ Art. 2, 7), del Código del Trabajo.

⁷⁷ Art. 82 del Código del Trabajo.

⁷⁸ Otros ejemplos son *Filipinas* (art. 92, e), y f) del Código del Trabajo); *Mauritania* (art. 175 del Código del Trabajo), y *Nicaragua* (arts. 69 y 71 del Código del Trabajo).

⁷⁹ Art. 86, 4), del Código del Trabajo.

⁸⁰ Art. 39 del Código del Trabajo.

220. En algunos países, la legislación no establece un procedimiento específico para autorizar excepciones al régimen normal de descanso semanal. Este es el caso, por ejemplo, de *Kazajstán*⁸¹ y *Samoa*⁸², que cuentan entre los países no ratificantes. En ciertos casos, el único requisito legal para las excepciones al régimen de descanso semanal es el consentimiento de los empleados. Por ejemplo, el Código del Trabajo de *Turkmenistán*, uno de los países no ratificantes, permite que los trabajadores puedan ser llamados a trabajar los días de descanso con su consentimiento⁸³. Si no han prestado su consentimiento, pueden ser llamados a trabajar los días de descanso en virtud de un convenio colectivo (o acuerdo contractual) o un contrato de trabajo celebrado entre un empleador o persona física y un trabajador. En *Omán*, el Código del Trabajo establece que el empleador debe conceder al trabajador un mínimo de dos días consecutivos de descanso semanal después de cinco días consecutivos de trabajo. En ciertos lugares y trabajos determinados por decisión ministerial, el trabajador tiene derecho a acumular un máximo de ocho períodos de descanso semanal, si así lo ha acordado por escrito con el empleador⁸⁴.

Establecimientos comerciales

221. En muchos países la legislación exime a los comercios minoristas de los regímenes normales de descanso semanal⁸⁵. La legislación de algunos países exime a ciertos establecimientos de cumplir las normas relativas al descanso semanal, en particular cuando éstos trabajan principalmente con productos inherentemente perecederos. Por ejemplo, en *Turquía*, la Ley núm. 394 sobre el Descanso Semanal establece que las carnicerías, las panaderías y los comercios de frutas, verduras y tabaco pueden abrir hasta las 13 horas los días de descanso, si han obtenido autorización municipal⁸⁶. En la *República Dominicana*, los comercios minoristas que venden carne, pollo, frutas o verduras pueden abrir hasta las 13 horas los domingos y los días no hábiles⁸⁷. El Código del Trabajo de *Túnez* establece que los comercios minoristas de alimentos tienen derecho a conceder como descanso semanal sólo la tarde del día de descanso, más medio día de descanso compensatorio con carácter rotativo durante la semana⁸⁸. En el *Togo*, el Código del Trabajo⁸⁹ establece que se determinarán por decreto los comercios minoristas de alimentos que estén autorizados a conceder el descanso semanal los domingos a partir de las 12 horas con descanso compensatorio de carácter rotativo.

⁸¹ El art. 84, 4), del Código del Trabajo establece que los trabajadores o grupos de trabajadores empleados en establecimientos que funcionan de manera continua o en los que el trabajo no pueda interrumpirse los días de descanso por razones técnicas u operativas o porque deben prestar un servicio ininterrumpido al público, así como los trabajadores que alternan períodos de actividad con períodos de descanso, pueden tomar sus días de descanso otros días de la semana, con arreglo al horario de trabajo o la planificación de los turnos.

⁸² El art. 38, 1), de la Ley sobre el Trabajo y las Relaciones Laborales de 2013 (LERA) establece que un empleador no puede obligar a un empleado a trabajar un domingo, a menos que éste desempeñe «una labor que deba realizarse de manera continua en turnos sucesivos».

⁸³ Art. 80 del Código del Trabajo.

⁸⁴ Art. 71 del Código del Trabajo.

⁸⁵ Véase OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, 1964, *op. cit.*, párr. 113.

⁸⁶ Arts. 5 y 8 de la Ley núm. 394 sobre el Descanso Semanal.

⁸⁷ Art. 168 del Código del Trabajo.

⁸⁸ Art. 100 del Código del Trabajo.

⁸⁹ Art. 5 del Código del Trabajo.

222. En algunos países, la legislación determina que el descanso semanal en el sector del comercio minorista debe regularse mediante convenios colectivos. Por ejemplo, en *Austria*, la Ley sobre los Períodos de Descanso establece que, en el caso de los empleados de comercios minoristas y ciertas empresas de servicios, el descanso semanal debe regularse por convenio colectivo o calculando el promedio del descanso semanal durante un período determinado ⁹⁰. Asimismo, en *España*, los trabajadores de los sectores del comercio y la hostelería pueden acumular medio día del descanso semanal normal por períodos de hasta cuatro semanas para disfrutarlo otro día de la semana, mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores ⁹¹.

223. En otros países, la legislación permite que los establecimientos comerciales en general se ajusten a regímenes especiales sin restricciones por el tipo de producto que comercian. Por ejemplo, en Sudamérica: el Código del Trabajo de *Chile* exime del régimen normal de descanso semanal a quienes trabajan en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, según las modalidades del establecimiento respectivo ⁹²; la legislación del *Brasil* permite el trabajo dominical en las actividades comerciales en general, conforme a las reglamentaciones municipales; también dispone que el día de descanso semanal sea el domingo al menos una vez cada tres semanas ⁹³; la legislación del *Uruguay* establece que, en casos especiales y debidamente fundados, el ejecutivo puede autorizar, por ramos, zonas o localidades, la apertura de los establecimientos comerciales los sábados a la tarde o los domingos a la mañana, hasta las 21 horas y las 13 horas, respectivamente; en este último país, también en casos especiales, debidamente fundados y atendiendo a la naturaleza de los servicios, el ejecutivo puede autorizar, por ramos, zonas o localidades, que el descanso semanal de 36 horas consecutivas tenga lugar en forma rotativa o continuada en otros días de la semana y autorizar, por vía de excepción, la apertura continuada de los comercios, incluso los sábados y domingos, hasta las 21 horas ⁹⁴. En Europa: la autoridad competente de Seguridad y Salud en el Trabajo en *Alemania* puede permitir que se empleen trabajadores en el comercio hasta diez domingos y días festivos por año si, por circunstancias especiales, debe ampliarse el horario de atención ⁹⁵; en *los Países Bajos*, la legislación establece que pueden concederse hasta 72 horas de descanso cada 14 días a los empleados de comercio y oficinas, si así lo requieren la naturaleza del trabajo o circunstancias de la actividad, con arreglo a un convenio colectivo o un acuerdo entre el empleador y los trabajadores ⁹⁶; en *Francia*, la enmienda del Código del Trabajo en 2008 ⁹⁷ amplió la exención de los regímenes normales de descanso semanal a los comercios minoristas de muebles; en el *Reino Unido*, en Inglaterra y Gales, los locales comerciales de más de 280 m² pueden abrir los domingos 6 horas consecutivas, entre las 10 y las 18 horas; en Escocia, no hay

⁹⁰ Art. 22 de la Ley sobre Períodos de Descanso.

⁹¹ Art. 6 del Real decreto núm. 1561/1995.

⁹² Art. 38, 7), del Código del Trabajo.

⁹³ Art. 6 de la ley núm. 10101 de 2000, versión enmendada.

⁹⁴ Art. 4 del decreto-ley núm. 14320, de 1974.

⁹⁵ Art. 13, 3), de la ley.

⁹⁶ Art. 2, 1), 4), del decreto sobre el tiempo de trabajo.

⁹⁷ Art. L.3132.12 del Código del Trabajo, enmendado por la ley núm. 2008-3, de 2008.

restricciones y, en Irlanda del Norte, los locales comerciales de más de 280 m² pueden abrir los domingos durante un máximo de 5 horas, entre las 13 y las 18 horas ⁹⁸.

224. En otras regiones del mundo también hay ejemplos de disposiciones generales que prevén exenciones al régimen normal de descanso semanal en el comercio. El Gobierno de *Guinea Ecuatorial* indicó que, en la práctica, los empleados de los supermercados que trabajan medio día los domingos, con la autorización previa del Ministerio de Trabajo, pueden elegir otro día de descanso. En *Gabón*, los comercios minoristas también están exentos de los regímenes normales de descanso semanal ⁹⁹. En *Sri Lanka*, la Ley de Empleados de Comercio y Oficinas establece que los períodos de descanso semanal pueden acumularse durante un período de cuatro semanas y tomarse todos juntos cuando se considere necesario debido a la naturaleza de la actividad o por circunstancias imprevistas, siempre y cuando lo autorice por escrito el Comisionado de Trabajo ¹⁰⁰.

225. Ciertas organizaciones europeas de trabajadores destacaron la importancia del descanso dominical y advirtieron de que existe una tendencia, sobre todo en Europa, de trabajar el domingo, lo cual, a juicio de estas organizaciones, puede dañar la vida familiar. En particular, la *Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera* indicó que la ley de 6 de agosto de 2015, que aumenta el número de «domingos del alcalde», modifica las restricciones geográficas existentes y establece «zonas turísticas internacionales», está haciendo que el trabajo dominical se convierta en la regla, y que ello precariza las condiciones laborales y pone en riesgo la salud física y mental de los trabajadores ¹⁰¹. La *Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (AKAVA)* señaló que el horario comercial ha dejado de estar regulado en *Finlandia* y que ello implica más trabajo dominical. La *Confederación Griega del Trabajo de Grecia* indicó que la adopción de la ley núm. 4177/2013 y el artículo 49 de la ley núm. 4472/2017, que permiten que los comercios abran los domingos ¹⁰², ha provocado diversas reacciones y huelgas a favor de que se derogue la medida. La *Unión General de Trabajadores (UGT)* de *Portugal* expresó

⁹⁸ Resulta interesante que, en julio de 2015, el Ministro de Hacienda del Reino Unido presentó propuestas, como parte del presupuesto de emergencia, para permitir que los comercios grandes abran hasta más tarde los domingos en Inglaterra y Gales con el fin de promover el empleo y el crecimiento económico. Sin embargo, se temía que una ampliación del horario de atención del domingo pudiera perjudicar a los comerciantes minoristas más pequeños y el proyecto fue derrotado en el Parlamento en marzo de 2016. Eurofound: *What's happening with Sunday work in Europe*, septiembre de 2016, pág. 3.

⁹⁹ Art. 3 del decreto núm. 0933/PR/MTEPS, de 2009.

¹⁰⁰ Art. 5, 2), de la Ley de Empleados de Comercios y Oficinas.

¹⁰¹ A este respecto, la Comisión recuerda que el Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Francia del Convenio núm. 106 entendió en su informe que la determinación de las categorías de personas o establecimientos previstos en el Convenio núm. 106 que pueden someterse a un régimen especial de descanso semanal con arreglo a lo dispuesto en el art. 7 del Convenio debe efectuarse en el contexto del país en cuestión atendiendo a los criterios establecidos por el Convenio. El Comité destacó la importancia de celebrar consultas efectivas con los interlocutores sociales e invitó al Gobierno de Francia, y a los interlocutores sociales, a que examinen el alcance de la definición de las excepciones al principio del descanso semanal, prestando atención a todos los aspectos sociales y económicos pertinentes. OIT: *op. cit.*, documento GB.326/INS/15/8, párr. 47.

¹⁰² El art. 16 de la ley núm. 4177/2013 permite que los comercios abran siete domingos fijos al año, independientemente del tamaño del local. También prevé la posibilidad de que determinados comercios decidan abrir más días que esos siete domingos, concretamente, los que reúnan las siguientes condiciones: 1) el comercio debe tener una superficie total de hasta 250 m²; 2) no puede ser parte de una cadena de comercios, con excepción de las franquicias; 3) no puede funcionar dentro de otro comercio y no puede estar situada en comercios de productos descatalogados y rebajados (*outlets*), centros comerciales o «aldeas» de rebajas (*discount villages*). Tal posibilidad abarca todas las regiones y municipalidades del país, por decisión anual del vicegobernador regional, tras celebrar consultas con los interlocutores sociales de cada región. En virtud de la Ley, en julio de 2014 se emitió una decisión ministerial en la que se indican las diez regiones del país donde los comercios pueden abrir libremente 52 domingos al año. Véase Eurofound: *Greece: Changes to shop opening hours and working time*, 1.º de mayo de 2015.

preocupación acerca del descanso semanal en los establecimientos comerciales que abren todos los días de la semana, que a menudo son objeto de denuncias por violaciones al principio del descanso semanal. La Federación de Servicios a la Ciudadanía de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (FSC-CCOO)* señaló que, en *España*, el descanso semanal no se cumple en el comercio y la hostelería, pues los trabajadores de esos sectores descansan un solo día de la semana, y que es irregular en los centros de llamadas, ya que este no siempre coincide con el día de descanso tradicional y pueden acumularse varias semanas sin descanso. La Comisión Nacional del *Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»* indicó que, en *Polonia*, es sumamente fácil introducir el trabajo dominical porque el artículo 151, 10), del Código del Trabajo define en términos muy amplios los casos en los que, por vía de excepción, está permitido trabajar los domingos y los días festivos.

226. En el Estudio General de 1984, la Comisión señaló que por lo general los regímenes especiales cumplen los criterios establecidos en los Convenios, pero que, en determinados sectores, como el comercio, la tendencia puede favorecer el establecimiento de regímenes especiales que no se ajustan necesariamente a lo dispuesto en las normas internacionales ¹⁰³. Según parece, tales excepciones se justificarían en el sector comercial sólo cuando realmente respondan a exigencias relacionadas con las necesidades básicas de la población. A este respecto, la Comisión ha indicado que conceder el período de descanso semanal por rotación puede afectar considerablemente la vida social y familiar de los trabajadores ¹⁰⁴. ***La Comisión ha destacado la importancia de que toda las excepciones autorizadas al régimen normal de 24 horas de descanso semanal se limiten a los casos enumerados en el artículo 7, 1) ¹⁰⁵, y ha llamado la atención de los gobiernos sobre la importancia de establecer en la legislación que las excepciones a las disposiciones de aplicación ordinaria en materia de descanso semanal no puedan ser autorizadas sin prestar especial atención a todas las consideraciones humanitarias y económicas pertinentes y sin haber consultado previamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores ¹⁰⁶.***

227. En este sentido, cabe señalar que el Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Francia* del Convenio núm. 106 determinó que es importante que todas las excepciones al principio del descanso semanal cumplan los criterios del Convenio ¹⁰⁷. Recordó que las excepciones permanentes previstas en el artículo 7 de dicho instrumento deben estar justificadas por «la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas» y que deben concernir a «determinadas categorías de personas o de establecimientos», «habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes». El Comité consideró que la determinación de las categorías de personas o establecimientos cubiertos por el Convenio núm. 106 que pueden someterse a un régimen especial de descanso semanal, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio, debe efectuarse en el contexto del país en cuestión y teniendo en cuenta los criterios establecidos por el Convenio, en particular las consideraciones sociales y económicas pertinentes ¹⁰⁸.

¹⁰³ OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, 1984, *op. cit.*, párr. 166.

¹⁰⁴ *Marruecos* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2009.

¹⁰⁵ *Afganistán* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014.

¹⁰⁶ *Bahamas* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2011; *Bahrein* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2010.

¹⁰⁷ OIT: documento GB.326/INS/15/8, *op. cit.*, párrs. 47 y 55.

¹⁰⁸ *Ibid.*, párr. 47.

Establecimientos estacionales o situados en localidades o zonas especiales

228. Algunos países tienen disposiciones legislativas especiales que prevén excepciones a los regímenes normales de descanso semanal para establecimientos que sólo funcionan una parte del año debido a las fluctuaciones estacionales, o que dependen de energía natural u otras circunstancias variables (por ejemplo, los establecimientos que utilizan el agua o el viento como fuerza motriz exclusiva o principal, las ocupaciones que se realizan al aire libre y pueden suspenderse por mal tiempo, y determinados establecimientos en función de su ubicación geográfica o el tamaño de las localidades en donde están situados)¹⁰⁹. Por ejemplo, la Ley del Trabajo de *Camboya*, uno de los países no ratificantes, establece que las empresas que han debido interrumpir su actividad por el mal tiempo pueden descontar los días no trabajados de los períodos de descanso semanal, hasta un máximo de dos días por mes¹¹⁰. Por otra parte, en el mismo país, las industrias estacionales o las que elaboran productos alimenticios perecederos o sensibles a las condiciones climáticas pueden suspender el descanso semanal de manera excepcional con la autorización del inspector del trabajo. El ministerio que se encarga de las cuestiones laborales debe emitir una orden en la que figure una lista de estas industrias, así como las disposiciones que regulan el tiempo libre compensatorio.

229. El Código del Trabajo de *Francia*, uno de los países ratificantes¹¹¹, establece que, en ciertas industrias que sólo funcionan una parte del año, y en determinados establecimientos de carácter estacional que abren únicamente durante una parte o la totalidad de un período del año, el descanso semanal puede ser parcialmente diferido a condición de que todos los trabajadores reciban al menos dos días de descanso al mes, en la medida de lo posible, los domingos¹¹². La lista de industrias y establecimientos se determinará mediante un decreto. Asimismo, el Código del Trabajo establece que los comercios minoristas de mercancías y servicios situados en las «zonas turísticas internacionales» pueden conceder a todo su personal o parte del mismo descansos semanales con carácter rotativo¹¹³.

¹⁰⁹ OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, 1964, *op. cit.*, párrs. 122 y 123.

¹¹⁰ Arts. 155, 156 y 157 del Código del Trabajo.

¹¹¹ Entre otros ejemplos, figuran: *Luxemburgo* (art. L.231-5 del Código del Trabajo: «Una disposición reglamentaria del Gran Ducado, adoptada en consulta con el Consejo de Estado, puede derogar la prohibición de trabajar los domingos para actividades que: utilicen el agua como fuente exclusiva o principal; deban realizarse los domingos para satisfacer necesidades públicas; revistan carácter estacional o se realicen sólo durante una parte del año; redunden en interés de la población»); *Bélgica* (art. 14, 2), de la Ley del Trabajo de 1971: «En los centros vacacionales de playa, los balnearios y los centros turísticos, los trabajadores pueden ser contratados los domingos en los comercios minoristas y las peluquerías. El Rey determinará: 1) qué ha de entenderse por complejo vacacional de playa, balneario y centro turístico; y 2) en qué condiciones y con qué límites los trabajadores pueden ser contratados los domingos». Art. 15 de la Ley del Trabajo: «El Rey puede permitir que se empleen trabajadores 12 domingos al año, aunque no por más de cuatro semanas consecutivas, en los casos siguientes: 1) en industrias que ejercen su actividad sólo durante una parte del año o con mayor intensidad en ciertas estaciones; 2) en industrias que ejercen su actividad al aire libre y puedan verse obligados a interrumpirla por las inclemencias del tiempo. Los empleadores que contraten a un trabajador el domingo con arreglo al primer párrafo de este artículo deben notificar en menos de 24 horas a la autoridad designada por el Rey.»; y *Túnez* (art. 103 del Código del Trabajo: «Las industrias cuya actividad se ejerce sólo durante ciertos períodos del año pueden suspender el descanso semanal 15 veces por año»).

¹¹² Art. L.3132-7 del Código del Trabajo.

¹¹³ Art. L.3132-24 del Código del Trabajo.

Ubicaciones geográficas remotas

230. La legislación nacional ¹¹⁴ de algunos países excluye a ciertos trabajadores del descanso semanal por motivos de ubicación geográfica. Un ejemplo muy común es el trabajo en alta mar. Por ejemplo, en *Chipre*, la Ley sobre la Organización del Tiempo de Trabajo establece que pueden autorizarse excepciones a las disposiciones sobre el descanso semanal, mediante convenio colectivo o acuerdo entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, en actividades caracterizadas por la lejanía entre el lugar de residencia de los trabajadores y el lugar de trabajo, como el trabajo en alta mar o en los casos en que hay diferentes lugares de trabajo alejados uno del otro ¹¹⁵. El Gobierno de *Croacia* indicó que, en virtud de la Ley del Trabajo, el empleador puede acogerse a exenciones a las disposiciones sobre descanso semanal con la condición de que los trabajadores reciban períodos equivalentes de descanso compensatorio si residen lejos del lugar de trabajo o tienen que acudir a diferentes lugares de trabajo alejados entre sí ¹¹⁶. En *Malta*, el reglamento sobre la organización del tiempo de trabajo ¹¹⁷ establece que la legislación relativa al descanso semanal no se aplica a las actividades desempeñadas por trabajadores que viven lejos de su lugar de trabajo, como quienes trabajan en alta mar, ni a quienes trabajan para un mismo empleador en diferentes lugares alejados entre sí. El Gobierno de *Uzbekistán* indicó que, cuando los trabajadores no pueden regresar a su lugar de residencia permanente en el día, se acogen a un régimen de trabajo y de descanso especial que consiste en permanecer en campos especialmente construidos y en beneficiarse de sus días de descanso semanal de manera acumulativa. En la *Argentina*, el convenio colectivo núm. 545 de 2008 para trabajadores de la construcción en yacimientos petrolíferos y gasíferos establece, en su artículo 16, que cuando el empleador desarrolla su actividad en regímenes continuos e ininterrumpidos de trabajo y el trabajador permanece en un campamento o costa afuera, deben concederse nueve días de descanso compensatorio por cada 21 días efectivamente trabajados.

Trabajadores por turnos y otras categorías de trabajadores

231. Tal como se indicó en los otros Estudios Generales sobre este tema, los guardias y los cuidadores, los trabajadores que desempeñan funciones preparatorias y complementarias de limpieza y mantenimiento que deban realizarse el día de descanso colectivo, y los trabajadores por turnos constituyen algunas de las categorías que con mayor frecuencia son objeto de excepciones a los regímenes normales de descanso semanal.

232. De hecho, en numerosos países hay disposiciones que excluyen a los trabajadores por turnos de los regímenes normales de descanso semanal. En algunos casos no hay criterios establecidos para determinar las situaciones en las que el trabajo por turnos quedará exento de dichos regímenes. Por ejemplo, el Código del Trabajo de *Qatar* ¹¹⁸, uno de los países no ratificantes, establece que, a excepción de los trabajadores por turnos, no se podrá exigir a un trabajador que trabaje más de dos viernes consecutivos. El Gobierno

¹¹⁴ *Egipto* (art. 84 del Código del Trabajo); *Grecia* (art. 14, 2), 1), a), del decreto presidencial núm. 88/1999); *Letonia* (art. 140, 2), 1), de la Ley del Trabajo); *Noruega* (arts. 10 a 12, 6)), y *Túnez* (art. 101 del Código del Trabajo).

¹¹⁵ Art. 16, 2), a), de la Ley sobre la Organización del Tiempo de Trabajo.

¹¹⁶ Art. 89, 1), de la Ley del Trabajo.

¹¹⁷ Art. 15 del reglamento sobre la organización del tiempo de trabajo.

¹¹⁸ Art. 75 del Código del Trabajo.

de *Seychelles*¹¹⁹ indica que, salvo en caso de servicio básico, el empleador no puede pedir a sus empleados que trabajen en día festivo, con excepción de los guardias y los trabajadores por turnos¹²⁰.

233. En otros casos se incluye una breve descripción de los motivos que justifican el trabajo por turnos o se establece un procedimiento para determinar las situaciones que requieren este tipo de trabajo. Por ejemplo, en virtud de la Ley del Empleo de *Singapur*, que cuenta entre los países no ratificantes, ningún empleado puede ser obligado a trabajar un día de descanso a menos que éste desempeñe una actividad que por su naturaleza deba ser ejecutada de manera continua en una sucesión de turnos. En caso de controversia, el Comisionado está facultado para determinar si la actividad que desempeña el empleado presenta o no tales características¹²¹. En la *Argentina*, uno de los países ratificantes, la ley núm. 20744 establece que, si se adopta el sistema de turnos, ya sea para garantizar la continuidad de la explotación, por necesidad o conveniencia económica del establecimiento o por razones técnicas inherentes a la naturaleza de este último, el descanso semanal se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema¹²².

234. *Después de examinar las medidas que regulan los establecimientos y las categorías de trabajadores sujetos a regímenes especiales de descanso semanal, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, la Comisión destaca la importancia fundamental de que se tengan en cuenta las consideraciones económicas y sociales al determinar las circunstancias que puedan justificar la aplicación de dichos regímenes especiales, en el contexto del país en cuestión y con arreglo a los criterios establecidos en los Convenios.*

ii) *Compensación por regímenes especiales de descanso semanal: principales características*

Recuadro 2.7

El artículo 5 del Convenio núm. 14 establece que:

Cada Miembro deberá, *en todo lo posible*, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones concedidas en virtud del artículo 4, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieren ya previsto dichos descansos.

El artículo 7, 2), del Convenio núm. 106 establece que:

2. Todas las personas a quienes se apliquen estos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total será por lo menos equivalente al período prescrito por el artículo 6 (veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días).

235. Con respecto a la compensación por regímenes especiales de descanso semanal, el Convenio núm. 106 es, también en este caso, más riguroso que el Convenio núm. 14.

¹¹⁹ Disposiciones reglamentarias sobre el empleo (condiciones de empleo), 1991 (instrumento legislativo núm. 34 de 1991), disposición núm. 5.

¹²⁰ Entre otros ejemplos: *Sudáfrica* (art. 6, 5), del Código de Buenas Prácticas sobre la Organización del Tiempo de Trabajo que hace efectivo al art. 87, 2), de la Ley sobre las Condiciones Básicas de Empleo: «Los períodos de descanso de los trabajadores por turnos deben planificarse de manera que caigan los fines de semana una cantidad mínima de veces durante un período determinado», y *el Reino Unido* (art. 22 del reglamento sobre el tiempo de trabajo: «Los párrs. 1) y 2) del art. 11 no se aplican a los trabajadores por turnos cuando estos cambian de turno y ni pueden tomar un período de descanso semanal entre el fin de un turno y el comienzo del otro.»).

¹²¹ Art. 37, 1), de la Ley del Empleo.

¹²² Art. 202 de la ley núm. 20744.

Las palabras «en todo lo posible» se incluyeron en el artículo 5 del Convenio núm. 14 con la intención de consolidar el principio del descanso semanal, pero tomando en consideración las dificultades técnicas y de otra índole que pudieran impedir la concesión del descanso compensatorio en algunos casos ¹²³. En cambio, la intención del artículo 7, 2) es garantizar que siempre se conceda a los trabajadores, que no se rigen por las normas generales, un período de descanso similar al prescrito por el régimen general. En estos casos, al menos un elemento de la figura del descanso semanal, como la periodicidad, la continuidad, la simultaneidad, la elección del día y el respeto por la tradición y la costumbre, deben ser modificados. El descanso se toma un día distinto del prescrito por el régimen normal, no siempre en intervalos de siete días, y puede ser fraccionado. Sin embargo, como se recordó en la labor preparatoria del Convenio núm. 106, incluso cuando el descanso está sujeto a una periodicidad poco habitual o se fracciona en varios períodos, su duración total debe corresponder a la del período de descanso semanal concedido en virtud del régimen normal ¹²⁴. Dicho de otro modo, sólo la duración es equivalente.

236. El objetivo del artículo 7, 2), es establecer una base para los casos especiales (con arreglo a las limitaciones y salvaguardias previstas en los párrafos 1), 3) y 4)), sin pretender entrar en detalle sobre la distribución del descanso. No propugna un período de descanso ininterrumpido concedido cada semana ¹²⁵, como se desprende claramente de la labor preparatoria del Convenio núm. 106. La intención es garantizar que quienes se someten a regímenes especiales tengan derecho a un período de descanso cuya duración total sea cuanto menos equivalente al período establecido en virtud de los regímenes normales y, al mismo tiempo, dejar libertad acerca de cuándo o cómo se tomará dicho descanso en la realidad ¹²⁶.

Métodos para la fijación del descanso compensatorio

237. Las legislaciones nacionales prevén diversos métodos para organizar la concesión de descanso compensatorio a los trabajadores. Entre los más comunes, figuran: *a)* el sistema de rotación, y *b)* transferir el período de descanso a un día distinto del día normal de descanso para todos los empleados al mismo tiempo, o concederles medio día el día de descanso y la otra mitad al día siguiente o algún otro día.

□ El sistema de rotación

238. En los establecimientos que no pueden interrumpir su producción, este sistema consiste en conceder el descanso semanal a toda la plantilla o parte de esta con arreglo a un programa interno de rotación semanal. Entre los países cuya legislación establece este sistema, figuran *Benin* ¹²⁷, *Marruecos* ¹²⁸ y *Mauricio* ¹²⁹.

¹²³ OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, 1964, *op. cit.*, párr. 133.

¹²⁴ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (1), 1956, *op. cit.*, pág. 50; y OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe V (2), 40.^a reunión de la CIT, Ginebra, 1957, pág. 20.

¹²⁵ De lo contrario, de poco serviría el art. 7 en su conjunto, puesto que enunciaría lo mismo que el art. 6 y haría que carezca de sentido incluir disposiciones relativas a regímenes especiales. *Ibid.*, pág. 19.

¹²⁶ En los trabajos preparatorios, se aclaró que el art. 7 establece una medida de descanso a la que el trabajador tiene derecho pero, a diferencia del art. 6, no determina cuándo debe concederse el descanso. *Ibid.*, pág. 19.

¹²⁷ Art. 3 de la orden núm. 035.

¹²⁸ Art. 207 del Código del Trabajo.

¹²⁹ Art. 14, 5), de la Ley de Derechos Laborales (al menos dos domingos al mes).

□ Transferencia del día de descanso a otro día de la semana

239. Ejemplos de países que adoptan este enfoque son *Alemania* y *Noruega* ¹³⁰. En ambos casos, la legislación exige que el día de descanso caiga el domingo una cantidad mínima de veces al año ¹³¹.

240. Algunos países usan diferentes métodos para conceder el descanso compensatorio dependiendo de la categoría del establecimiento o la elección del trabajador. Por ejemplo, en *Camboya*, la Ley del Trabajo establece que, si dar el domingo libre a todo el personal redundaría en perjuicio de la población o pone en riesgo el normal funcionamiento de la empresa, el descanso debe concederse de la siguiente manera: *a)* a todo el personal un día distinto del domingo; *b)* desde el mediodía del domingo hasta el mediodía del lunes, o *c)* haciendo rotar a todo el personal ¹³². Las autorizaciones necesarias deben solicitarse al ministerio encargado de las cuestiones laborales. Asimismo, en la *República Centroafricana*, el Código del Trabajo ¹³³ establece que, si conceder el descanso semanal el domingo a todo el personal de una empresa al mismo tiempo redundaría en perjuicio de la población o hiciera peligrar el normal funcionamiento del establecimiento, el descanso puede concederse, de manera excepcional y por motivos claramente establecidos, en función de un sistema de rotación o de manera simultánea a todos los empleados un día distinto del domingo ¹³⁴. En *Nicaragua*, el Código del Trabajo ¹³⁵ establece que, en caso de excepciones permanentes, el descanso semanal puede concederse: *a)* un día de la semana (que no sea el domingo) a todos los empleados juntos o por rotación; *b)* entre el mediodía del domingo y el mediodía del lunes siguiente, y *c)* por rotación, reemplazando el día de descanso por dos medios días.

□ Ausencia de determinados detalles técnicos

241. La Comisión observa que, en general, las disposiciones legislativas que regulan los regímenes especiales de descanso semanal prevén períodos compensatorios. No obstante, en algunos casos no se expresa con claridad ¹³⁶. A este respecto, la Comisión ha indicado que, como las relaciones laborales se caracterizan por la subordinación de los empleados a los empleadores, existe un riesgo de abuso relacionado con la dificultad de garantizar, sin un marco jurídico o regulatorio, que los intereses de los empleados serán debidamente considerados cuando se fijen los períodos de descanso compensatorio ¹³⁷. A este respecto, la Comisión ha recordado que, en el caso de las excepciones, el descanso compensatorio es obligatorio, no facultativo ¹³⁸.

¹³⁰ *Alemania* (art. 11, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo); *Noruega* (art. 10-8, 4), de la Ley sobre Ambiente de Trabajo).

¹³¹ *Alemania*: al menos 15 domingos al año deben ser francos, y *Noruega*: al menos un domingo cada cuatro semanas.

¹³² Art. 148. El art. 149 enumera los establecimientos que usan este sistema.

¹³³ Art. 277, 1), del Código del Trabajo.

¹³⁴ Otro ejemplo es *Uruguay* (art. 2 de la ley núm. 7318 de 1920).

¹³⁵ Art. 70 del Código del Trabajo.

¹³⁶ *Gabón* y *Nueva Zelandia*.

¹³⁷ *Côte d'Ivoire* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2014, y *Bangladesh* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2009.

¹³⁸ *Gabón* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014, y *Afganistán* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2009.

242. *La Comisión destaca la importancia de garantizar, en la medida de lo posible, que se tomen las medidas necesarias para que quienes hayan trabajado un día de descanso semanal reciban un período de descanso compensatorio ya que el descanso semanal obedece a la necesidad de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores.*

Aplazamiento y fraccionamiento

243. Cabe señalar que, durante la primera discusión del Convenio núm. 106, se plantearon dos inquietudes respecto de la aplicación de los regímenes especiales: que el descanso semanal podía aplazarse indebidamente, y que podía fraccionarse en períodos demasiado cortos. Sin embargo, las propuestas destinadas a restringir en cierta medida estas cuestiones para que no pudieran aplicarse de tal manera que los trabajadores quedaran privados del descanso semanal fueron rechazadas por una amplia mayoría con la clara intención de mantener la flexibilidad del artículo ¹³⁹. A este respecto, y en consonancia con la decisión de la Comisión de la Conferencia de 1956 sobre los aspectos generales del descanso semanal en el Convenio, complementada por las disposiciones detalladas en la Recomendación, se decidió incluir las disposiciones de la Recomendación núm. 103 para brindar orientación sobre los límites que deben imponerse a la aplicación de regímenes especiales ¹⁴⁰. La Recomendación prevé que los regímenes especiales de descanso garanticen: *a)* que las personas a quienes se aplican los regímenes especiales no trabajen más de tres semanas sin recibir los períodos de descanso correspondientes, y *b)* que, cuando no sea posible conceder períodos de descanso de 24 horas consecutivas, éstos comprendan un mínimo de 12 horas de descanso ininterrumpido.

244. Por ejemplo, el Código del Trabajo ¹⁴¹ de *Cabo Verde*, que cuenta entre los países no ratificantes, establece que, cuando el trabajo se haya realizado durante el período de descanso semanal obligatorio, el trabajador tiene derecho a un día de descanso compensatorio dentro de los tres días siguientes. En *Islandia*, el trabajador puede recibir el tiempo de descanso correspondiente más tarde, pero en ningún caso después de los 14 días siguientes. Cuando existen circunstancias especiales que así exigen, puede decidirse, mediante un acuerdo en el lugar de trabajo, aplazar el período de descanso semanal de manera que, en vez de un día de descanso semanal, se concedan dos días consecutivos de descanso cada dos semanas ¹⁴². El Gobierno de *Alemania* indicó que, en virtud de la Ley sobre las Horas de Trabajo ¹⁴³, los empleados que trabajan un domingo deben recibir un día de descanso compensatorio en un plazo de dos semanas.

245. En algunos casos, el descanso puede acumularse y sumarse a las vacaciones anuales. Por ejemplo, en *Kenya*, en virtud de la orden general 1990 ¹⁴⁴, un empleador y un empleado pueden, de mutuo acuerdo, posponer los días de descanso para que este último los tome más adelante o, con un límite máximo de 14 días de descanso aplazados en un mismo período, acumularlos y tomarlos como días de vacaciones con remuneración completa, además de las vacaciones anuales pagadas que le corresponden por derecho. La Comisión ha señalado que esta práctica es contraria al artículo 7, 2), del Convenio, cuyo objetivo es

¹³⁹ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe V (2), 1957, *op. cit.*, pág. 19.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ Art. 65, 2), del Código del Trabajo.

¹⁴² Art. 54, 2), de la Ley núm. 46/1980 sobre el Entorno Laboral, la Salud y la Seguridad en los Lugares de Trabajo.

¹⁴³ Art. 11, 3) y 4), de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

¹⁴⁴ Art. 7 de la orden general 1990.

preservar la salud y el bienestar de los trabajadores garantizándoles un período mínimo de descanso periódico ¹⁴⁵.

246. En otros países, la legislación excede el período máximo previsto en la Recomendación núm. 103 para aplazar la concesión del descanso semanal, o no establecen límite alguno. En *Burkina Faso*, en virtud de la orden núm. 1244 FPT/DGTLS ¹⁴⁶, se puede postergar el período de descanso de los especialistas que trabajan en procesos productivos continuos o fábricas que funcionan de manera continua, siempre y cuando se les conceda después una cantidad de períodos de descanso de 24 horas consecutivas no inferior a la cantidad de semanas del período que justificó la excepción. Entre otros ejemplos, figuran: *Finlandia* ¹⁴⁷, *ex República Yugoslava de Macedonia* ¹⁴⁸, *República Árabe Siria* ¹⁴⁹ y *Tailandia* ¹⁵⁰. En algunos casos, se puede acordar la postergación del descanso semanal por encima de los límites indicados en la Recomendación núm. 103, como es el caso de *Eslovenia*, donde los convenios colectivos permiten aplazamientos de hasta seis meses ¹⁵¹.

247. A este respecto, la Comisión ha recordado que, si bien el Convenio no establece un límite de tiempo para conceder el descanso compensatorio, para respetar el espíritu del Convenio es necesario que este se conceda dentro de un plazo razonablemente corto. La Comisión recuerda que, en virtud del párrafo 3, a), de la Recomendación núm. 103, las personas a quienes se apliquen regímenes especiales no deben trabajar durante más de tres semanas sin beneficiarse de los períodos de descanso a los que tienen derecho ¹⁵².

248. Es importante señalar que todas las categorías de trabajadores que sometan a regímenes especiales por la naturaleza del trabajo que realizan deben recibir descanso compensatorio sin demoras. El Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por *España* del Convenio núm. 106 pidió que los jueces se beneficien en la práctica del equivalente a un mínimo de 24 horas de descanso por cada siete días trabajados, de conformidad con el Convenio ¹⁵³.

¹⁴⁵ *Camerún* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2009.

¹⁴⁶ Art. 12 de la orden núm. 1244 FPT/DGTLS.

¹⁴⁷ Art. 31, 1) o 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo (tres meses).

¹⁴⁸ Art. 136, 3), de la Ley sobre las Relaciones Laborales (seis meses).

¹⁴⁹ Art. 109, d), del Código del Trabajo (ocho semanas).

¹⁵⁰ Art. 28, 2), de la Ley de la Protección del Trabajo (cuatro semanas).

¹⁵¹ Art. 158, 2) y 3), de la Ley sobre las Relaciones Laborales (ZDR-1).

¹⁵² *Bangladesh* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014; *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2014; y *Bosnia y Herzegovina* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014.

¹⁵³ En la reclamación, el Foro Judicial Independiente de España alegaba, entre otras cosas, que los arts. 60, 3), c), y 61, 1), 2) y 4), del reglamento núm. 1/2005 afectan los derechos de los jueces al descanso semanal, pues prevén que, en los partidos judiciales con un solo juzgado de primera instancia e instrucción, el titular del juzgado debe encontrarse en condiciones de disponibilidad y localización continua durante 12 días consecutivos, sin posibilidad de descansar al término del servicio de guardia y que, como consecuencia del exceso de horas trabajadas fuera del horario del servicio de guardia, el juez titular puede beneficiarse de descanso compensatorio en el transcurso del mes, siempre y cuando no haya actuaciones pendientes ni audiencias programadas. A este respecto, el Comité considera que el hecho de que se condicione la concesión del descanso semanal compensatorio a que no haya actuaciones pendientes ni audiencias programadas y que pueda dejarse sin efecto el régimen de ausencias en los casos en que su disfrute suponga una grave perturbación para el normal funcionamiento del juzgado afectado, podría plantear en la práctica una situación de no conformidad con el art. 7, 2), del Convenio en cuanto al disfrute por parte de los titulares de estos juzgados de un equivalente de 24 horas de descanso por cada siete días trabajados. OIT: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por España del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), presentada en virtud del art. 24

249. *La Comisión recuerda que, conforme al espíritu del Convenio, los trabajadores que pueden someterse a regímenes especiales de descanso semanal no deben ser privados durante demasiado tiempo de los períodos de descanso a los que tienen derecho, y destaca la importancia de garantizar que los trabajadores no deban trabajar durante períodos excesivamente largos*¹⁵⁴ *sin disfrutar del descanso semanal que les corresponde.*

Compensación económica como complemento al tiempo de descanso

250. La Comisión ha observado con agrado que, en algunos países, quienes trabajan los días de descanso no sólo tienen derecho a tiempo de descanso compensatorio, sino también a una compensación económica. Por ejemplo, en *Guinea Ecuatorial*, la ley núm. 10/2012¹⁵⁵ establece que, en los establecimientos que están exentos de cerrar los domingos por razones técnicas o de interés público, quienes trabajan en su día de descanso tienen derecho a ser compensados con tiempo de descanso la semana siguiente, y con una bonificación de al menos el 50 por ciento de la remuneración que perciben por un día normal de trabajo. En *Honduras*, en virtud de los regímenes especiales de descanso semanal prescritos en el Código del Trabajo¹⁵⁶, los trabajadores tienen derecho a recuperar el día de descanso y a cobrar el doble de lo que corresponde a una jornada ordinaria. Cabe mencionar también el caso de *Rumania*, cuyo Código del Trabajo establece que quienes han trabajado un día de descanso por razones técnicas o de interés público tienen derecho a recuperar el día de descanso y a percibir remuneración adicional, con arreglo a lo estipulado en el convenio colectivo o el contrato de trabajo del empleado¹⁵⁷, y el caso de *Mauricio*, donde, en virtud de la Ley de Derechos Laborales, los trabajadores recuperan el día de descanso y cobran la hora el doble de la tarifa ordinaria¹⁵⁸.

Compensación económica como alternativa al tiempo de descanso

251. En algunos países¹⁵⁹, la legislación prevé una compensación económica como alternativa al tiempo de descanso para quienes se acogen a los regímenes especiales de descanso semanal. Por ejemplo, en *Namibia*, la Ley del Trabajo establece que el empleador debe pagar el doble de la tarifa básica por hora a los empleados que trabajan el domingo, y el 150 por ciento de dicha tarifa si, con el beneplácito del empleado, les concede un período de descanso equivalente durante la siguiente semana hábil¹⁶⁰. En *Bahrein*, la Ley del Trabajo establece que un empleador puede exigir a un empleado que trabaje el día de descanso semanal si así lo requieren las circunstancias de la actividad pero que, en tal caso, el trabajador podrá elegir entre recibir una remuneración adicional equivalente al 150 por ciento de la remuneración ordinaria y un día de descanso¹⁶¹. En *Lituania*, el Código del Trabajo¹⁶² establece que todo trabajo realizado durante un día de descanso o un día festivo,

de la Constitución de la OIT por la Asociación Profesional Foro Judicial Independiente, 328.ª reunión del Consejo de Administración, noviembre de 2016, documento GB.328/INS/17/9, párrs. 32 y 38.

¹⁵⁴ La Recomendación núm. 103 sugiere un tiempo máximo de tres semanas sin recibir períodos de descanso.

¹⁵⁵ Art. 58, 1) a 3), de la ley núm. 10/2012.

¹⁵⁶ Art. 340 del Código del Trabajo.

¹⁵⁷ Art. 137, 3) y 4), del Código del Trabajo.

¹⁵⁸ Art. 14, 1), b), de la Ley de Derechos Laborales.

¹⁵⁹ Otros ejemplos son: *España* (art. 47 del Real decreto núm. 2001/1983), *Perú* (art. 3 del decreto legislativo núm. 713 de 1997), y *Samoa* (art. 38, 2), de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales, 2013).

¹⁶⁰ Art. 21, 5) y 6), de la Ley del Trabajo.

¹⁶¹ Art. 57, b), de la Ley del Trabajo.

¹⁶² Art. 194, 1), del Código del Trabajo.

que no esté previsto en el calendario de trabajo, debe remunerarse por lo menos el doble en función del salario del empleado o, a pedido de este, ser compensado con un día de descanso adicional que el empleado podrá tomar durante el transcurso del mes o añadir a las vacaciones anuales y por el que cobrará la tasa de salario medio. En el *Ecuador*¹⁶³, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y al Código del Trabajo establece que las industrias del sector privado que, por la naturaleza de sus actividades, no puedan dejar de trabajar los días de descanso obligatorio, deben conceder un período de descanso compensatorio mediante acuerdo entre el empleador y los trabajadores o bien pagar a sus trabajadores la remuneración que corresponda con el debido recargo por trabajo extraordinario.

*252. A este respecto, la Comisión ha recordado que el Convenio dispone que los trabajadores que han sido privados de su descanso semanal reciban tiempo de descanso compensatorio en todos los casos, independientemente de cualquier compensación monetaria*¹⁶⁴. *La Comisión también ha recordado que el derecho al descanso semanal no puede ser postergado a discreción por el trabajador o el empleador ni sustituido por una compensación monetaria, pues es de aceptación común que un mínimo de descanso y esparcimiento a la semana es esencial para la salud y el bienestar de los trabajadores, además de ser una exigencia absoluta en virtud de los artículos 7, 2), y 8, 3), del Convenio*¹⁶⁵.

253. La Comisión destaca la importancia para la salud y el bienestar de los trabajadores de que se conceda un descanso de al menos 24 horas cuando un trabajador, por el motivo que sea, deba trabajar el día de descanso semanal.

b) Excepciones temporales

Recuadro 2.8
Circunstancias y compensación

El artículo 4, 1), del Convenio núm. 14 establece que:

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 2, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

El artículo 8, 1), del Convenio núm. 106 establece que:

1. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y las disminuciones del descanso) a las disposiciones de los artículos 6 y 7 por la autoridad competente o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales:

- a) en caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;
- b) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;
- c) para evitar la pérdida de materias perecederas.

¹⁶³ Disposición general tercera de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOSEP.

¹⁶⁴ *Azerbaiyán* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2014, y *Jordania* – CEACR, Convenio núm. 106, observación, publicada en 2014.

¹⁶⁵ *Ibid.*

254. Si bien el artículo 4 del Convenio núm. 14 se aplica tanto a las *excepciones* temporales como a las permanentes, el artículo 8 del Convenio núm. 106 prevé *excepciones* temporales para ambos tipos de regímenes, los normales y los especiales, en circunstancias muy precisas ¹⁶⁶. Estas excepciones pueden tomar la forma de una reducción del período normal de descanso semanal o un cambio del momento en que el descanso es concedido.

255. La intención de la primera frase del artículo 8, 1), del Convenio núm. 106, a saber, que las excepciones temporales pueden ser concedidas por la autoridad competente o, después de la autorización de la autoridad competente, por otro medio que se ajuste a la legislación y la práctica nacionales, es brindar la flexibilidad necesaria para permitir que las excepciones temporales se apliquen de la manera más apropiada en función de las circunstancias y las prácticas nacionales, así como de conformidad con los métodos de aplicación del Convenio previstos en el artículo 1 ¹⁶⁷.

256. Las legislaciones de la mayoría de los países que han presentado memorias contienen disposiciones que prevén excepciones temporales a los regímenes normales de descanso semanal en circunstancias muy diversas. Las circunstancias que más se repiten en las leyes de los países que han ratificado uno de los Convenios ¹⁶⁸, o ninguno de los dos ¹⁶⁹, son los accidentes, las causas de fuerza mayor y las urgencias. Otras circunstancias que figuran

¹⁶⁶ Esta nota a pie de página sólo concierne a las versiones inglesa y francesa de este Estudio General.

¹⁶⁷ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe V (2), *op. cit.*, pág. 23.

¹⁶⁸ **Entre los países ratificantes:** *Antigua y Barbuda* (art. 24, 4), d) a f), del Código del Trabajo); *Argentina* (arts. 3 y 5 de la ley núm. 18204 de 1969, leídos en conjunto con los arts. 203 y 204 de la ley núm. 20744 de 1976); *Azerbaiyán* (art. 101, 1), a), del Código del Trabajo); *Belarus* (art. 143, 1) a 4), del Código del Trabajo); *Bélgica* (art. 12 de la Ley del Trabajo de 1971); *Benin* (art. 3 de la orden núm. 035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT de 1998); *Bosnia y Herzegovina* (art. 46, 2), de la Ley del Trabajo); *Brasil* (art. 8 del decreto núm. 27048 de 1949); *Bulgaria* (art. 144 del Código del Trabajo); *Burundi* (art. 9 de la ordenanza ministerial núm. 650/22 de 1984); *Camerún* (arts. 10 a 12 del decreto ministerial núm. 22 de 1969); *República Checa* (art. 91, 3), e), del Código del Trabajo); *Chile* (art. 38, 1), del Código del Trabajo); *Chipre* (art. 16, 2), f) y g), de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo); *Cuba* (art. 120 del Código del Trabajo); *Dinamarca* (art. 52 de la Ley sobre el Entorno del Trabajo); *República Dominicana* (art. 153 del Código del Trabajo); *Ecuador* (art. 45, c), y 52, 1), del Código del Trabajo); *Eslovaquia* (art. 94, 3), a) y e), del Código del Trabajo); *Etiopía* (art. 71, 1) y 2) de la proclamación del trabajo núm. 377/03); *Francia* (art. L.3132-4 del Código del Trabajo); *Gabón* (art. 3 del decreto núm. 726/PR/MTEFP); *Hungría* (art. 108, 2), del Código del Trabajo); *Iraq* (art. 71, 1), a), del Código del Trabajo); *Kuwait* (art. 66 de la Ley núm. 6 de 2010, del Trabajo en el Sector Privado); *Letonia* (art. 143, 4), de la Ley del Trabajo); *Luxemburgo* (art. L.231-3 del Código del Trabajo); *Madagascar* (art. 13 del decreto núm. 62-150 de 1962); *Malta* (art. 15, f), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo); *Marruecos* (art. 2 del decreto núm. 2-04-513 de 2004); *Nicaragua* (art. 59 del Código del Trabajo); *Noruega* (art. 70 del Código del Trabajo, enmendado por el Real decreto núm. 113/2011); *Polonia* (art. 133, 2), del Código del Trabajo); *Portugal* (art. 227, 2), del Código del Trabajo); *Rumania* (art. 138, 1), del Código del Trabajo); *Federación de Rusia* (art. 113 del Código del Trabajo); *Senegal* (art. 10 del decreto núm. 73-085 de 1973); *República Árabe Siria* (art. 110, a), 2), de la Ley del Trabajo núm. 17 de 2010); *Suiza* (art. 12, 1), de la Ley del Trabajo); *Tailandia* (art. 25 de la Ley de Protección de los Trabajadores); *Tayikistán* (art. 87, 2), del Código del Trabajo de 2016); *Túnez* (art. 98 del Código del Trabajo); *Ucrania* (art. 71 del Código del Trabajo); y *Uruguay* (art. 2, 3), de la ley núm. 7318 de 1920).

¹⁶⁹ **Entre los países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios:** *Alemania* (art. 14 de la Ley sobre las Horas de Trabajo); *Austria* (art. 11, a) y 2), de la Ley sobre los Días de Descanso); *Camboya* (art. 11 de la Ley del Trabajo); *Filipinas* (art. 92, a) y b), del Código del Trabajo); *Islandia* (art. 54, 3), de la Ley núm. 46/1980 sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo); *Japón* (art. 33 de la Ley sobre las Normas del Trabajo); *Kazajstán* (art. 86, 1), del Código del Trabajo); *Malawi* (art. 38, 1), a), Ley de Empleo núm. 6 de 2000); *República de Moldova* (art. 104, 2) y 3), del Código del Trabajo); *Namibia* (art. 21, a), de la Ley del Trabajo); *Reino Unido* (art. 21, e), del reglamento sobre el tiempo de trabajo); *Singapur* (art. 38, 2), de la Ley de Empleo); *Sudán* (art. 43, 1), de la Ley del Trabajo); y *Turkmenistán* (art. 80 del Código del Trabajo).

en las legislaciones nacionales, aunque con menos frecuencia, son los aumentos extraordinarios de trabajo¹⁷⁰ y la pérdida de materias percederas¹⁷¹.

257. La legislación de algunos países contiene formulaciones destinadas a limitar la aplicación de tales excepciones, como en el artículo 8 del Convenio núm. 106. Por ejemplo: *Austria* («en caso de razones imprevistas e inevitables y si no es posible aplicar otras medidas razonables a tales efectos»)¹⁷²; *Chile* («a condición de que no puedan demorarse las compensaciones»)¹⁷³; y *Malawi* («únicamente en la medida en que sea necesario para evitar interrupciones graves del funcionamiento ordinario de la empresa»)¹⁷⁴.

258. En otros países, las leyes están redactadas en términos más amplios. Por ejemplo, *Bahrein* («si así lo exigen las circunstancias del trabajo»)¹⁷⁵, *Sri Lanka* («circunstancias imprevistas»)¹⁷⁶ y *Suecia* («circunstancias especiales»)¹⁷⁷. A este respecto, la Comisión ha recordado en repetidas ocasiones que la aplicación de excepciones a la regla general de 24 horas de descanso semanal debe limitarse a lo estrictamente necesario, y ha subrayado la necesidad de precisar las condiciones en que puedan autorizarse excepciones totales o parciales al régimen normal de descanso semanal, procurando evitar disposiciones demasiado amplias¹⁷⁸.

259. Por último, en algunos países las excepciones temporales no están reguladas¹⁷⁹.

260. La Comisión destaca la importancia de limitar la aplicación de excepciones a la regla general de 24 horas de descanso semanal a lo estrictamente necesario, y de que tales excepciones se autoricen en condiciones claramente definidas.

¹⁷⁰ **Entre los países ratificantes:** *Bosnia y Herzegovina* (art. 46, 2), de la Ley del Trabajo); *Bulgaria* (art. 144 del Código del Trabajo); *Iraq* (art. 71, 3), del Código del Trabajo); *Madagascar* (art. 13 del decreto núm. 62-150 de 1962); *Marruecos* (art. 2 del decreto núm. 2-04-513 de 2004); *Portugal* (art. 227, 1), del Código del Trabajo); *República Árabe Siria* (art. 110, a), 1), de la Ley del Trabajo núm. 17 de 2010); *Suiza* (arts. 19 y 20 de la Ley del Trabajo); *Tayikistán* (art. 87, 2), del Código del Trabajo de 2016); **entre los países no ratificantes:** *Filipinas* (art. 92, c), del Código del Trabajo) y *Malawi* (art. 38, 1), b), de la Ley de Empleo núm. 6 de 2000).

¹⁷¹ **Entre los países ratificantes:** *Bélgica* (art. 12 de la Ley del Trabajo de 1971); *Bosnia y Herzegovina* (art. 46, 2), de la Ley del Trabajo); *Camboya* (art. 156 de la Ley del Trabajo); *Madagascar* (art. 13 del decreto núm. 62-150 de 1962); *Senegal* (art. 11 del decreto núm. 73-085 de 1973); *Túnez* (art. 104 del Código del Trabajo); **entre los países no ratificantes:** *Filipinas* (art. 92, d), del Código del Trabajo), y *Malawi* (art. 38, 1), c), de la Ley de Empleo núm. 6 de 2000).

¹⁷² Art. 11, a), y 2), de la Ley sobre los Días de Descanso.

¹⁷³ Art. 38, 1), del Código del Trabajo.

¹⁷⁴ Art. 38, 1), a), de la Ley del Empleo núm. 6 de 2000.

¹⁷⁵ Art. 57, b), de la Ley del Trabajo.

¹⁷⁶ Art. 5, 2), de la Ley de Empleados de Comercios y Oficinas.

¹⁷⁷ Art. 14, 3), de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

¹⁷⁸ *República Islámica del Irán* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2014; *Belice* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2014, y *Luxemburgo* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2014.

¹⁷⁹ Por ejemplo, **entre los países ratificantes**, *Zimbabwe*; **entre los países no ratificantes**, *Estados Unidos* y *Sudáfrica*.

Recuadro 2.9
Compensación en caso de excepciones temporales
al descanso semanal normal

El artículo 8, 3), del Convenio núm. 106 establece que:

Cuando se autoricen excepciones temporales en virtud de las disposiciones de este artículo, deberá concederse a las personas interesadas un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al período mínimo previsto en el artículo 6.

261. La Comisión toma nota con agrado de que la mayoría de los países brinda algún tipo de compensación por realizar trabajo temporal y excepcional durante los días de descanso semanal. Asimismo, observa con satisfacción que la legislación de algunos países prevé compensaciones económicas además de tiempo de descanso compensatorio para quienes trabajan los días normales de descanso semanal ¹⁸⁰.

262. No obstante, la Comisión toma nota de que la legislación nacional de algunos países establece que se conceda tiempo libre a quienes trabajan durante los períodos de descanso semanal, pero incluye expresiones del estilo de «cuando las circunstancias lo permitan» o «si no es posible conceder descanso compensatorio, el empleador brindará protección apropiada». Por ejemplo, el Reglamento del Tiempo de Trabajo ¹⁸¹ del *Reino Unido*, uno de los países no ratificantes, establece que, si el empleador exige al empleado que trabaje durante un período que normalmente sería de descanso o asueto: *a)* el empleador, siempre que sea posible, permitirá que el empleado tome un período equivalente de descanso compensatorio, y *b)* en casos excepcionales en que ello resulte imposible por razones objetivas, el empleador concederá al empleado la protección que se considere apropiada para preservar la salud y la seguridad del empleado. El Código del Trabajo de *Bangladesh* ¹⁸², uno de los países ratificantes, establece que, si se priva al trabajador de cualquier día de descanso semanal, éste tendrá derecho, tan pronto como las circunstancias lo permitan, a ser compensado con la misma cantidad de días de descanso que le fueron privados ¹⁸³.

263. A este respecto, la Comisión ha recordado que tales expresiones no guardan plena conformidad con los artículos 7, 2), y 8, 3), del Convenio núm. 106, pues establecen que en circunstancias excepcionales el descanso compensatorio puede ser reemplazado por «protección apropiada», y que conceder descanso compensatorio de una duración total equivalente al período previsto en el artículo 6 es una exigencia absoluta y debe observarse en todos los casos en que se autoricen excepciones a la regla básica de 24 horas de descanso semanal ¹⁸⁴.

¹⁸⁰ **Entre los países no ratificantes:** *El Salvador* (art. 175 del Código del Trabajo); *Malawi* (art. 38, 2), de la Ley de Empleo núm. 6 de 2000); **entre los países ratificantes:** *Egipto* (art. 85 del Código del Trabajo); *Eslovenia* (arts. 156, 2), y 128 de la Ley de Relaciones Laborales (ZDR-1)); *Guinea Ecuatorial* (art. 58, 2) y 3), de la ley núm. 10/2012); *Kuwait* (art. 67 de la Ley núm. 6 de 2010, del Trabajo en el Sector Privado); *Suiza* (art. 20 de la Ley del Trabajo), y *Suriname* (art. 13, 1), de la Ley del Trabajo).

¹⁸¹ Art. 24 del reglamento del tiempo de trabajo.

¹⁸² Art. 104 del Código del Trabajo.

¹⁸³ Existen disposiciones similares en las legislaciones de los siguientes países: *Chipre* (art.16, 2), de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo); *Noruega* (art. 10-12, 3), 6) y 7), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo); *Dinamarca* (art. 12 de la orden núm. 324 de 2002), e *Italia* (art. 17, 4), del decreto núm. 66/2003).

¹⁸⁴ *Dinamarca* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014.

264. *La Comisión destaca la importancia de velar por que el descanso compensatorio se conceda sin excepción cada vez que se autoricen anomalías en el régimen ordinario de descanso semanal.*

265. Asimismo, la Comisión observa que la legislación nacional de determinados países prevé una compensación económica únicamente en caso de excepciones temporales¹⁸⁵. Observa también que, en otros casos, la legislación nacional prevé la posibilidad de que los trabajadores elijan entre tiempo de descanso y una compensación económica, en cuyo caso podrían renunciar al descanso semanal que les corresponde, si así lo desean, a cambio de remuneración por horas extraordinarias¹⁸⁶. Por último, en algunos casos, la legislación no prevé compensación alguna por el trabajo de carácter excepcional realizado durante el fin de semana¹⁸⁷.

266. A este respecto, cabe recordar que, durante la primera discusión del Convenio núm. 106, se incluyó una disposición que permitía conceder una compensación monetaria en lugar de descanso compensatorio a condición de que pudieran fijarse tarifas de remuneración especiales mediante los mecanismos apropiados en cada país. Sin embargo, se adujo que tal disposición habría invalidado el principio del descanso semanal¹⁸⁸, y que podría aplicarse en la práctica de tal manera que redundaría en la eliminación absoluta del descanso semanal¹⁸⁹. Tal como lo señaló la Comisión, si se permitiera que las compensaciones en dinero fueran la regla, en la práctica ello supondría privar a los trabajadores del descanso al que tienen derecho de manera continua¹⁹⁰. *Asimismo, recordó al respecto que ciertas disposiciones de los convenios internacionales del trabajo a veces buscan proteger a los trabajadores de lo que inicialmente podrían parecer sus propias «preferencias», por ejemplo en caso de que se vean tentados (para obtener una ganancia económica adicional) de renunciar a derechos básicos de protección, especialmente en materia de tiempo de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales*¹⁹¹. *Por consiguiente, la Comisión ha pedido en repetidas ocasiones que los trabajadores que han sido privados de su descanso semanal reciban tiempo de descanso compensatorio en todos los casos, independientemente de que se dé o no una compensación monetaria*¹⁹².

¹⁸⁵ **Entre los países no ratificantes:** *Filipinas* (art. 93 del Código del Trabajo), y *Singapur* (art. 37, 2) y 3), de la Ley de Empleo); **entre los países ratificantes:** *Benin* (art. 3 de la orden núm. 035/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT de 1998); *Indonesia* (art. 11, b), del decreto ministerial núm. KEP 102/MEN/VI/2004); *República Islámica del Irán* (art. 62, nota 1, párr. 2, del Código del Trabajo), y *Tailandia* (art. 19 de la notificación del comité de las relaciones laborales de los trabajadores de empresas estatales sobre las normas mínimas relativas a las condiciones de empleo en dichas empresas (de 31 de mayo de 2006 (2549 E.B.)).

¹⁸⁶ **Entre los países no ratificantes:** *Samoa* (arts. 38, 2), y 39, 2) y 3), de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales); *Turkmenistán* (art. 121 del Código del Trabajo); *Uzbekistán* (art. 157, 1) y 2), del Código del Trabajo); **entre los países ratificantes:** *Azerbaiyán* (art. 164, 2), del Código del Trabajo); *Bahrein* (art. 57, b), de la Ley del Trabajo); *Belarús* (art. 69, 4), del Código del Trabajo); *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 31 de la Ley General del Trabajo); *Brasil* (art. 8 del decreto núm. 27048 y art. 9 de la ley núm. 605); *Colombia* (art. 180 del Código Sustantivo del Trabajo); *Eslovaquia* (art. 121 del Código del Trabajo); *Perú* (art. 2 del decreto legislativo núm. 713 de 1997); *Tayikistán* (art. 88 del Código del Trabajo de 2016); *Ucrania* (art. 72 del Código del Trabajo), y *Uruguay* (art. 8 de la ley núm. 7318 de 1920).

¹⁸⁷ *Camerún* (arts. 10 a 12 del decreto núm. 22 de 1969); y *Madagascar* (arts. 13, 14 y 15 del decreto núm. 62-150 de 1962).

¹⁸⁸ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe V (2), 1957, *op. cit.*, pág. 22.

¹⁸⁹ OIT: *Actas*, 40.^a reunión de la CIT, 1957, pág. 717.

¹⁹⁰ OIT: *Descanso semanal en la industria, en el comercio y en las oficinas*, 1964, *op. cit.*, párr. 159.

¹⁹¹ *Bahrein* – CEACR, Convenio núm. 14, solicitud directa, publicada en 2010.

¹⁹² *Azerbaiyán* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014, y *Belarús* – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2015.

267. *La Comisión recuerda que el descanso compensatorio obedece a la necesidad de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores y destaca la importancia de que toda compensación económica sea concedida como un complemento, y no como un sustituto, del necesario descanso compensatorio.*

c) Celebración de consultas

Recuadro 2.10
Celebración de consultas en caso de excepciones

El artículo 4 del Convenio núm. 14 establece que:

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales [...] previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.
2. Dicha consulta no será necesaria en el caso de excepciones que hubieren sido ya concedidas por la legislación vigente.

El artículo 7, 4), del Convenio núm. 106 establece que:

4. Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo deberá tomarse en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

El artículo 8, 2), del Convenio núm. 106 establece que:

2. Al determinar las circunstancias en que puedan autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones de los apartados b) y c) del párrafo precedente, deberá consultarse a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

268. *La Comisión celebra que muchos gobiernos han indicado en sus memorias que consultan a los interlocutores sociales sobre la aplicación de las excepciones*¹⁹³. *Sin embargo, también observa que algunos de los países que presentaron memorias no remitieron información alguna acerca de esta cuestión o indicaron que no se han celebrado consultas sobre el tema*¹⁹⁴.

269. A este respecto, la Comisión ha solicitado a los Gobiernos en repetidas ocasiones que celebren consultas con las correspondientes organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre los regímenes especiales de descanso semanal y las excepciones temporales al descanso semanal¹⁹⁵. También cabe señalar que el Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Francia* del Convenio núm. 106 destacó la importancia de celebrar consultas efectivas con los interlocutores sociales sobre la determinación de las categorías de personas o establecimientos que pueden someterse a un régimen especial de descanso semanal¹⁹⁶.

¹⁹³ Alemania, Austria, Bangladesh, Belarús, Bélgica, Benin, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burundi, Camboya, Cabo Verde, República Checa, Chile, China, Chipre, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Dinamarca, Egipto, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Ghana, Guinea Ecuatorial, Honduras, Hungría, Islandia, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Iraq, Italia, Japón, Kuwait, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malta, Mauricio, República de Moldova, Marruecos, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Omán, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Samoa, Senegal, Serbia, Seychelles, Sri Lanka, Sudán, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tayikistán, Tailandia, Túnez, Turquía, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán.

¹⁹⁴ Camerún, El Salvador, Filipinas, Jamaica, Malawi, Namibia, Nicaragua, Federación de Rusia, Singapur y Suriname. Véase también al respecto el cap. VIII.

¹⁹⁵ Guinea-Bissau – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2015; República Dominicana – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014; Lesotho – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014; República Árabe Siria – CEACR, Convenio núm. 106, publicada en 2014.

¹⁹⁶ OIT: documento GB.326/INS/15/8, párr. 47, *op. cit.*

270. *La Comisión resalta la importancia de celebrar consultas con los interlocutores sociales antes de aplicar excepciones, tanto permanentes como temporales, al descanso semanal.*

Conclusiones

271. En términos generales, la Comisión celebra el hecho de que los principales aspectos del principio del descanso semanal, a saber, la duración, la periodicidad, la continuidad y la uniformidad, están reflejados en la legislación de la mayoría de los países que han presentado memorias.

272. Sin embargo, la Comisión también observa que, en algunos países, las excepciones permanentes y temporales a los regímenes normales de descanso semanal exceden las permitidas por los Convenios, principalmente en el sector del comercio y las oficinas. La Comisión observa asimismo que, en determinados países, se concede compensación económica en lugar de tiempo de descanso a los trabajadores llamados a trabajar los días de descanso.

273. *A este respecto, la Comisión subraya la importancia fundamental de:*

- *que se tengan en cuenta las consideraciones sociales y económicas al aplicar regímenes especiales de descanso semanal, en el contexto del país interesado;*
- *que siempre se consulte con los interlocutores sociales antes de aplicar tales regímenes;*
- *que las excepciones, tanto las permanentes como las temporales, sean compensadas con un tiempo de descanso equivalente al descanso semanal ordinario previsto en la legislación y la práctica nacionales; asimismo, que la compensación se conceda a los trabajadores dentro de un plazo apropiado con el fin de preservar su salud y su bienestar, que es la finalidad de los instrumentos.*

Capítulo III. Vacaciones anuales pagadas

1. Introducción

274. Las vacaciones anuales pagadas¹ son el período en el que se les da a los trabajadores un tiempo fuera del trabajo durante el cual siguen recibiendo ingresos y están cubiertos por las prestaciones de seguridad social². Las vacaciones anuales pagadas son muy importantes en la reglamentación del tiempo de trabajo ya que contribuyen a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, les permiten compartir con sus familias, los ayudan a ser más productivos. Además las vacaciones anuales pagadas limitan la duración del tiempo de trabajo a lo largo del año³.

275. El primer instrumento sobre las vacaciones pagadas que adoptó la OIT fue el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), que se aplica a los trabajadores de la industria, del comercio y de las oficinas, y fija en seis días laborables la duración mínima de las vacaciones anuales después de un año de servicios continuos⁴. En el siguiente Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101), se establece que sea la legislación nacional la que determine la duración de las vacaciones pagadas.

276. Por último, el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), revisa los Convenios núms. 52 y 101. Durante la labor preparatoria del Convenio núm. 132, se destacó que las normas establecidas por el Convenio núm. 52 resultaban anticuadas y debían volver a ser examinadas tomando en consideración los cambios

¹ La práctica de conceder vacaciones anuales existía en unos pocos países en el siglo XIX y estaba reservada a los funcionarios del Estado y a los empleados públicos. A principios del siglo XX, algunos empleadores privados empezaron a seguir esta práctica de manera limitada y estas medidas tempranas se reflejaron pronto en la legislación para ciertas categorías de trabajadores, tales como aprendices, mujeres, empleados asalariados o empleados de comercio. Los primeros textos legales que conceden el derecho a las vacaciones pagadas a todos los trabajadores en general son posteriores a la Primera Guerra Mundial. Para 1934, sólo 12 países poseían legislación sobre vacaciones anuales aplicables a los trabajadores asalariados en general. Véase OIT: *Vacaciones anuales pagadas*. Conclusiones generales sobre las memorias relativas al Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47), la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98) y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101). Tercera parte del informe de la Comisión, Ginebra, 1964, párr. 1.

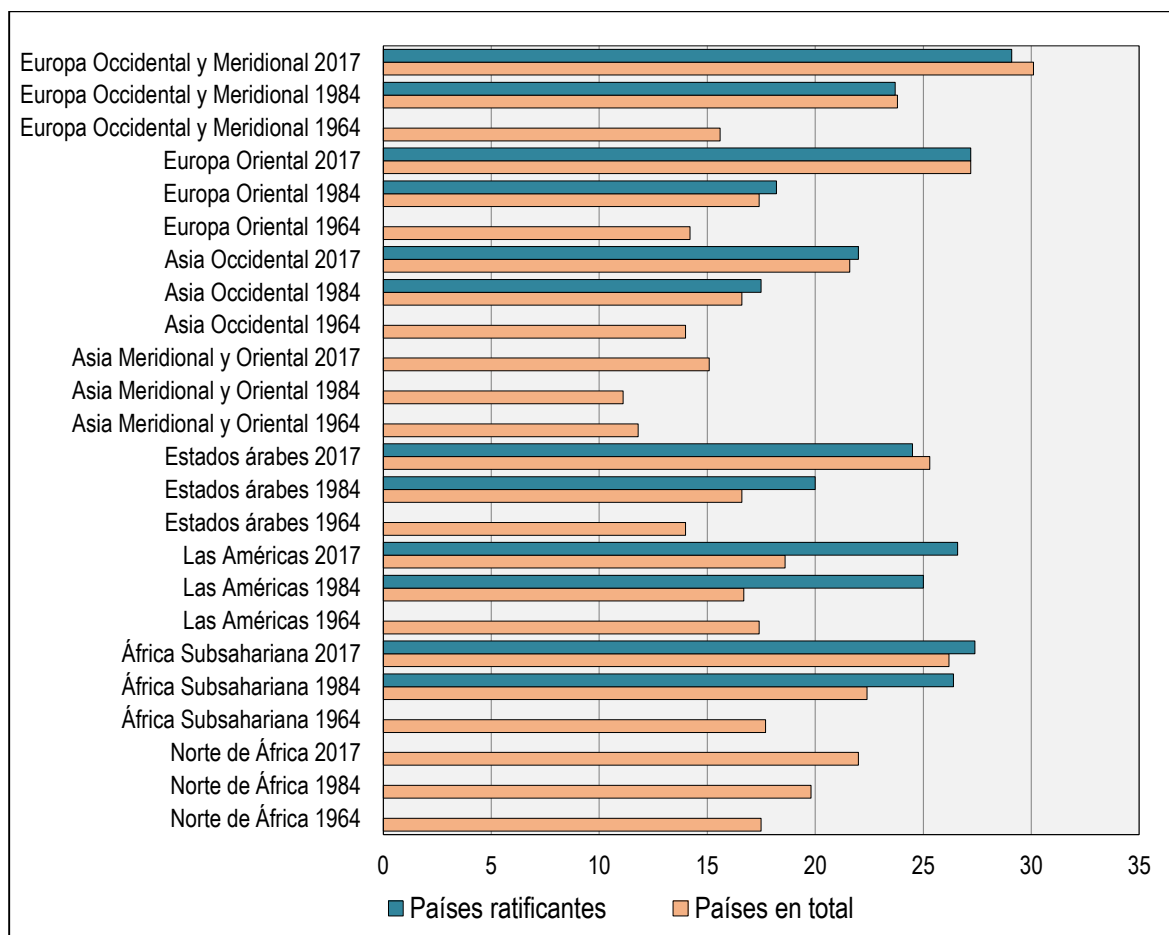
² OIT: *Paid annual leave*, Conditions of Work and Employment Programme, nota informativa núm. WT-6, julio de 2004.

³ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, Ginebra, octubre de 2011, párr. 49.

⁴ OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de las horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, Estudio General de las memorias relativas a la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo (núm. 116), al Convenio sobre el descanso semanal (industria) (núm. 14), al Convenio (núm. 106) y a la Recomendación (núm. 103) sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), y al Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado) (núm. 132), Informe III (Parte 4B), 70.^a reunión de la CIT, 1984, párr. 193.

técnicos y los progresos económicos que habían tenido lugar a lo largo del tiempo ⁵. Se consideraba sumamente importante ampliar el campo de aplicación del instrumento para abarcar a los trabajadores agrícolas y aumentar la duración de las vacaciones mínimas a por lo menos tres semanas ⁶.

Gráfico 3.1. Evolución de la duración de las vacaciones anuales pagadas (días civiles) ¹ 1964-2017 (por región)



Fuentes: Estudio General de 1964, Estudio General de 1984 y datos procedentes de los países que han presentado memorias (2017).

¹ Todas las unidades de tiempo utilizadas en la legislación nacional para determinar la duración de las vacaciones anuales pagadas se convierten en días civiles mediante las fórmulas siguientes: en lo relativo a los días de trabajo, $DC = DT \div RTS (7)$; en lo relativo a la semana (de trabajo), $DC = ST (7)$; en lo relativo a los meses, $DC = M (\sim 30)$, y en lo relativo a las horas de trabajo, $DC = HT \div RTD \div RTS (7)$ ($DC =$ días civiles, $RTD =$ régimen de trabajo diario, $M =$ mes, $DT =$ días de trabajo, $HT =$ horas de trabajo, $ST =$ semana de trabajo, $RTS =$ régimen de trabajo semanal).

277. Desde el punto de vista histórico, como se muestra en el gráfico 3.1, la duración obligatoria de las vacaciones anuales pagadas ha aumentado en los últimos decenios en prácticamente todas las regiones y en muchos casos supera el mínimo fijado no sólo por el Convenio núm. 52, sino incluso por el Convenio núm. 132.

⁵ OIT: *Actas*, 53.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1969, pág. 707.

⁶ *Ibid.*, pág. 709.

278. El presente capítulo se centra en los dos instrumentos más recientes: el Convenio núm. 132⁷ y la Recomendación núm. 98⁸.

2. Contenido de los instrumentos y tendencias de la legislación nacional

A. Ámbito y métodos de aplicación

a) Ámbito de aplicación y exclusiones

Recuadro 3.1

En el artículo 2 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas por cuenta ajena, con la excepción de la gente de mar.

2. Cuando sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, se podrán tomar medidas por la autoridad competente o por el organismo apropiado en cada país para excluir de la aplicación del presente Convenio a categorías limitadas de personas empleadas cuando se presenten problemas especiales de importancia en relación con la aplicación o con cuestiones de orden constitucional o legislativo.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo las categorías que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

279. El párrafo 3 de la Recomendación núm. 98 excluye a la gente del mar, a los trabajadores agrícolas y a las personas empleadas en las empresas y establecimientos en los que sólo estén empleados los miembros de la familia de los empleadores mientras que en el artículo 2, párrafo 1, del Convenio núm. 132 sólo se excluye a la gente de mar de su ámbito de aplicación⁹.

⁷ El Convenio núm. 132 entró en vigor el 30 de junio de 1973 y lo han ratificado 37 Estados Miembros.

⁸ El Convenio núm. 132 está incluido en el grupo de los 12 instrumentos sobre el tiempo de trabajo que serán examinados por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN en una fecha que está aún por determinar.

⁹ En el art. 15, 1), del Convenio núm. 132 se establece que: «Todo Miembro puede aceptar las obligaciones de este Convenio en forma separada: *a)* con respecto a las personas empleadas en sectores económicos distintos de la agricultura; *b)* con respecto a las personas empleadas en la agricultura». El objeto de esta disposición es eludir posibles obstáculos a la ratificación relacionados con la aplicación del Convenio en el sector agrícola. OIT: *Actas*, 54.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1970, págs. 510 y 511. Ninguno de los países que han ratificado el Convenio aplica actualmente esta disposición.

280. En la mayoría de los casos, las disposiciones sobre las vacaciones anuales se aplican a los trabajadores y empleadores que están vinculados mediante un contrato de empleo o una relación de trabajo¹⁰ en el sector privado o en el público¹¹.

281. En las legislaciones nacionales los funcionarios o empleados del sector público¹² y el personal del ejército y la policía¹³ son los más frecuentemente sujetos a disposiciones especiales en lo que respecta a las vacaciones anuales. Por ejemplo, en la *República Islámica del Irán*, la Ley de la Función Pública regula las vacaciones anuales en el sector público. La legislación en algunos países excluye a los trabajadores familiares¹⁴, los trabajadores domésticos¹⁵ y los trabajadores agrícolas¹⁶ de su ámbito de aplicación. Algunos gobiernos indican en sus memorias que existen reglamentos específicos sobre vacaciones anuales pagadas que se aplican a las categorías de trabajadores excluidas. Así, en *Luxemburgo* el reglamento del Gran Ducado, de 28 de enero de 1976, regula las vacaciones anuales pagadas para los trabajadores de la agricultura y la viticultura. En muchos países, los trabajadores que se desempeñan en «formas atípicas de empleo», tales como los trabajadores ocasionales, están también excluidos del derecho a las vacaciones¹⁷.

282. La Comisión ha observado que se han realizado recientemente reformas legislativas que han ampliado el ámbito de aplicación de las disposiciones sobre vacaciones anuales pagadas. Por ejemplo, en *Bélgica* la revocación en 2014 del artículo 18 del Real decreto de 28 de noviembre de 1969, en el que se excluía a determinadas categorías de trabajadores domésticos del régimen de seguridad social, tuvo por efecto extender el derecho a disfrutar

¹⁰ *Belarús* (art. 3 del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *Cuba* (art. 4 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 1 del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 3 de la Ley de Relaciones Laborales), *Estonia* (art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Finlandia* (art. 1 de la Ley sobre las Horas de Trabajo), *Gabón* (art. 1 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 5 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 2, 1), de la Ley del Trabajo), *Mauritania* (art. 1 del Código del Trabajo), *Nicaragua* (art. 2 del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 2 del Código del Trabajo) y *Togo* (art. 1 del Código del Trabajo).

¹¹ *Azerbaiyán* (art. 4 del Código del Trabajo), *Burundi* (art. 14 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 3 de la ley núm. 10/2012) y *República Árabe Siria* (art. 4 del Código del Trabajo).

¹² *Argelia* (art. 3 de la Ley de Relaciones Laborales), *Argentina* (art. 2 de la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo), *Austria* (art. 1, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Bahrein* (art. 2 de la Ley del Trabajo), *Bangladesh* (art. 1, 4), de la Ley del Trabajo), *Benin* (arts. 2, 2), y 142 del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 3 del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 1, 2) y 3), de la ley núm. 539/45), *Guinea* (art. 1, 5), del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 2 del Código del Trabajo), *Myanmar* (art. 2, 4), de la Ley de 1951 sobre los Descansos y las Vacaciones), *Sudán* (art. 3 de la Ley del Trabajo) y *Tailandia* (art. 4 de la Ley de Protección de los Trabajadores).

¹³ *Antigua y Barbuda* (art. A6, 2), del Código del Trabajo), *Burundi* (art. 14, 3), del Código del Trabajo), *Eritrea* (art. 3, 1), de la proclamación del trabajo), *Ghana* (art. 1 de la Ley del Trabajo), *Iraq* (art. 3, 2), del Código del Trabajo), *Omán* (art. 2 del Código del Trabajo) y *Samoa* (art. 3 de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales).

¹⁴ *Bahrein* (art. 2 de la Ley del Trabajo), *Finlandia* (art. 2 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *República Islámica del Irán* (art. 188 del Código del Trabajo), *Qatar* (art. 3 del Código del Trabajo) y *Turquía* (art. 4 de la Ley del Trabajo).

¹⁵ *Argentina* (art. 2 de la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo), *Kuwait* (art. 5 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *República Árabe Siria* (art. 5 del Código del Trabajo) y *Tailandia* (art. 4 de la Ley de Protección de los Trabajadores).

¹⁶ Por ejemplo, **entre los países que no han ratificado**: *Argentina* (art. 2 de la Ley núm. 20744 sobre los Contratos de Trabajo), *Austria* (art. 1, 2), de la Ley sobre las Vacaciones Anuales Pagadas), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 1 de la Ley General del Trabajo), *República de Corea* (art. 63 de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Honduras* (art. 2 del Código del Trabajo, si el establecimiento agrícola tiene más de diez empleados), *Qatar* (art. 3 del Código del Trabajo), *Sudán* (art. 3 de la Ley del Trabajo), *Tailandia* (Regulación Ministerial núm. 9 de 1998) y *Turquía* (art. 4 de la Ley del Trabajo, si el establecimiento agrícola tiene menos de 50 empleados).

¹⁷ Para más información, véase cap. V, párr. 552. Véase también OIT: *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Responses*, Ginebra, 2016, pág. 64.

de vacaciones anuales pagadas a dichos trabajadores¹⁸. En *Malta* la modificación del reglamento sobre los empleados a tiempo parcial que se realizó en 2008 establece que todos los empleados a tiempo parcial, quienes anteriormente estaban excluidos del derecho a vacaciones anuales pagadas si trabajaban menos de 20 horas por semana, tienen ahora derecho a un período proporcional mínimo de vacaciones anuales¹⁹.

b) Métodos de aplicación

Recuadro 3.2

En el artículo 1 del Convenio núm. 132 se establece que:

La legislación nacional dará efecto a las disposiciones del presente Convenio en la medida en que esto no se haga por medio de contratos colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, procedimientos legales para la fijación de salarios o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

283. En el párrafo 1, 1), de la Recomendación núm. 98 también se indica que, dada la diversidad de prácticas nacionales, las disposiciones de dicha Recomendación «pueden ser aplicadas a través de medidas adoptadas por los poderes públicos o por iniciativa privada, por vía legislativa, por medio de organismos oficiales encargados de la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos o sentencias arbitrales, o de cualquier otro modo conforme con la práctica nacional, según el método que, en virtud de las condiciones nacionales, parezca apropiado».

284. En la mayor parte de los países que han presentado memorias, las disposiciones sobre vacaciones anuales pagadas están comprendidas en la legislación general, como códigos del trabajo, decisiones ministeriales o reglamentos. En algunos países se ha aprobado legislación específica sobre las vacaciones anuales pagadas. Por ejemplo, en *Austria* este asunto se rige por la Ley de Vacaciones Anuales Pagadas y en *Suecia* por la Ley de Vacaciones Anuales. Además, en los países de América Latina, el derecho a vacaciones anuales pagadas figura en sus constituciones políticas²⁰.

285. Los convenios colectivos también contienen disposiciones sobre vacaciones anuales pagadas y a menudo establecen condiciones más favorables que la legislación nacional²¹ o regulan aspectos específicos de las vacaciones anuales pagadas²². Por ejemplo, en *Côte d'Ivoire*²³ hay convenios colectivos en los que se determina la época del año que resulta

¹⁸ *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2015.

¹⁹ *Malta* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

²⁰ *Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y República Bolivariana de Venezuela.*

²¹ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Azerbaiyán* (art. 145 del Código del Trabajo), *Camerún* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *España* (art. 38, 1), del estatuto de los trabajadores), *Montenegro* (art. 65, 1), de la Ley del Trabajo) y *Federación de Rusia* (arts. 116 y 119 del Código del Trabajo); **entre los países no ratificantes:** *Francia* (art. L.3141-10 del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 186, 3), del Código del Trabajo) e *Islandia* (art. 10, 1), de la Ley del Trabajo).

²² Por ejemplo, en *Belarús* existen convenios colectivos que regulan los cambios relativos al período que da derecho a vacaciones anuales pagadas (art. 166, 8), del Código del Trabajo); en *Grecia*, el Gobierno indica en su memoria que se puede conceder más días de vacaciones anuales a determinadas categorías de trabajadores mediante convenios colectivos, y en la *República Islámica del Irán* las fechas de disfrute de las vacaciones deben estipularse por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador (art. 69 del Código del Trabajo).

²³ Art. 25, 5), del Código del Trabajo.

más adecuada para disfrutar de las vacaciones anuales pagadas, habida cuenta de las variaciones en la actividad según la estación ²⁴.

B. Período de calificación

286. El período mínimo de servicios o de calificación es el lapso de tiempo (continuo o no) durante el cual todo trabajador tiene que estar empleado antes de tener derecho a vacaciones anuales pagadas.

Recuadro 3.3

En el artículo 5 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. Se podrá exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.
2. La duración de dicho período de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses.
3. La manera de calcular el período de servicios a los efectos del derecho a vacaciones será determinada en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.
4. En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios.

287. A este respecto, en el párrafo 4, 2), de la Recomendación núm. 98 se indica que el organismo apropiado de cada país podría determinar, si lo estimare oportuno: «a) el número de días que una persona deberá haber trabajado para tener derecho a vacaciones anuales pagadas o a una parte proporcional de estas vacaciones, y b) el método para calcular el período de servicio de un trabajador durante un año determinado, a los efectos de fijar las vacaciones anuales pagadas» que debería tomar con respecto al año considerado.

288. El artículo 5, párrafo 1, del Convenio núm. 132 es una cláusula optativa. Si se aplica, en el artículo 5, párrafos 2 y 4, se establecen dos restricciones: a) el período de calificación no podrá exceder de seis meses, y b) los períodos de ausencia por motivos independientes de la voluntad del empleado no podrán descontarse del período de servicios. En este sentido, la Comisión ha recordado que en el artículo 5, párrafo 4, del Convenio se dispone que las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad (y no sólo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), serán contadas como parte del período de servicios ²⁵.

289. Con respecto a la manera de calcular el período de servicios, de conformidad con el artículo 5, párrafo 3, es potestad de la autoridad nacional competente determinar el método de cálculo del período de calificación. Más concretamente, con respecto a la forma de abordar las interrupciones del trabajo, el párrafo 7 de la Recomendación núm. 98 indica que:

- 1) Las interrupciones del trabajo durante las cuales el trabajador recibe un salario no deberían menoscabar su derecho a las vacaciones anuales pagadas ni la duración de éstas.

²⁴ Otros ejemplos de disposiciones nacionales que permiten que diversos aspectos de las vacaciones anuales se rijan por convenios colectivos son: *Alemania* (art. 13, 1), de la Ley Federal sobre las Vacaciones) y la *República Árabe Siria* (art. 6 de la Ley del Trabajo).

²⁵ *República Checa* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2003.

2) Las interrupciones del trabajo que no impliquen la cesación de las relaciones de trabajo o del contrato no deberían menoscabar ninguno de los derechos del trabajador a las vacaciones pagadas que hubiera acumulado con anterioridad a la interrupción.

3) En cada país, el organismo apropiado debería determinar las modalidades según las cuales deberían aplicarse los principios definidos en los apartados 1) y 2) anteriores en los casos de interrupciones del trabajo ocasionadas por:

- a) enfermedad, accidente y períodos de descanso antes y después del parto;
- b) ausencias debidas a acontecimientos familiares;
- c) obligaciones militares;
- d) ejercicio de los derechos y deberes cívicos;
- e) ejecución de las obligaciones resultantes de actividades sindicales;
- f) cambios en la dirección de la empresa;
- g) desempleo involuntario de carácter intermitente.

a) Duración del período de calificación

290. En la legislación de la mayoría de los países que han presentado memorias, se establece un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. En algunos países, el período de calificación para dicho derecho es de seis meses. Por ejemplo, entre los países no ratificantes, en la legislación de *Cabo Verde*²⁶, *Estonia*²⁷, *Japón*²⁸, *Lituania*²⁹, *Marruecos*³⁰, *Omán*³¹, *Uzbekistán*³² y *Zambia*³³, se contempla un período mínimo de calificación de seis meses para tener derecho a vacaciones anuales pagadas; en cuanto a los países ratificantes, en la legislación de *Alemania*³⁴, *Azerbaiyán*³⁵, *ex República Yugoslava de Macedonia*³⁶, *Letonia*³⁷, *República de Moldova*³⁸, *Portugal*³⁹, *Federación de Rusia*⁴⁰, *Serbia*⁴¹ y *Ucrania*⁴², también se establece un período de servicios de seis meses. En la legislación de otros países se prevé un período mínimo de servicios de menos de seis meses. Por ejemplo, el Gobierno de *Argelia* indica en su memoria que se exige un

²⁶ Art. 53 del Código del Trabajo.

²⁷ Art. 68, 4), de la Ley sobre Contratos de Trabajo.

²⁸ Art. 39, 1), de la Ley sobre Normas del Trabajo.

²⁹ Art. 169, 2), del Código del Trabajo.

³⁰ Art. 231 del Código del Trabajo.

³¹ Art. 61 del Código del Trabajo, en su tenor modificado por el Real decreto núm. 113/2011.

³² Art. 143 del Código del Trabajo.

³³ Art. 15 de la Ley del Trabajo.

³⁴ Art. 4 de la Ley Federal sobre las Vacaciones.

³⁵ Art. 131, 1), del Código del Trabajo.

³⁶ Art. 139 de la Ley sobre Relaciones de Trabajo.

³⁷ Art. 150, 3), de la Ley del Trabajo.

³⁸ Art. 115 del Código del Trabajo.

³⁹ Art. 239, 1) y 2), del Código del Trabajo.

⁴⁰ Art. 122, 2), del Código del Trabajo.

⁴¹ Art. 68, 2), de la Ley del Trabajo.

⁴² Art. 10 de la Ley sobre las Vacaciones.

período mínimo de 24 días laborables o cuatro semanas de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas⁴³. El Gobierno de *Antigua y Barbuda*⁴⁴ señala que todo empleado que haya superado satisfactoriamente el período de prueba de tres meses tiene derecho a vacaciones recibiendo al menos el salario básico⁴⁵.

291. La Comisión constata que en numerosos países el período mínimo de calificación para disfrutar de vacaciones pagadas es superior a seis meses. En algunos de ellos, el período de calificación es de más de seis meses, pero menos de un año. Por ejemplo, entre los países no ratificantes, en *Bulgaria* los trabajadores pueden tomar vacaciones anuales pagadas después de ocho meses de trabajo⁴⁶. El Gobierno de *Costa Rica* indica en su memoria que el período mínimo de calificación es de 50 semanas⁴⁷. En *Ghana* el período mínimo de servicios es de 200 días⁴⁸. Otros ejemplos son *Kuwait*⁴⁹ (nueve meses) y *Turkmenistán*⁵⁰ (11 meses). Además, la Comisión toma nota de que en numerosos países, sobre todo los países no ratificantes⁵¹, el período de calificación es de un año como mínimo. Por ejemplo, en *China* los empleados que han trabajado de forma continuada durante más de un año en organizaciones, empresas, instituciones y unidades privadas no empresariales, así como entidades comerciales o industriales unipersonales con trabajadores contratados, tienen derecho a vacaciones anuales pagadas⁵². El Gobierno de *Chile* indica que los trabajadores que han prestados servicios durante más de un año tienen derecho a 15 días laborables de vacaciones anuales pagadas⁵³. En la *República Árabe Siria* los trabajadores tienen derecho a unas vacaciones anuales de 14 días laborables pagados tras un período de servicios de entre un año completo y no más de cinco años⁵⁴.

292. A este respecto, la Comisión ha recordado que el artículo 5, párrafo 2, del Convenio, referente al período mínimo de servicios que se puede exigir para tener derecho a vacaciones anuales pagadas, es una cláusula optativa y no un requisito, y que, si se aplica, el período mínimo de servicios no deberá exceder en ningún caso de seis meses⁵⁵.

⁴³ Art. 43 de la Ley sobre Relaciones de Trabajo.

⁴⁴ Art. 18, 1), del Código del Trabajo.

⁴⁵ Otros ejemplos son: **entre los países no ratificantes:** *Jamaica* (110 días – art. 3, 1), de la Ley sobre Vacaciones Pagadas), *Singapur* (tres meses – art. 43 de la Ley de Empleo) y *Túnez* (un mes – art. 113 del Código del Trabajo); **entre los países ratificantes:** *República Checa* (60 días – art. 212, 1), del Código del Trabajo), *Guinea* (un mes – art. 222, 12), del Código del Trabajo) y *Luxemburgo* (tres meses – art. L.233-6 del Código del Trabajo).

⁴⁶ Art. 155, 2), del Código del Trabajo.

⁴⁷ Art. 153 del Código del Trabajo.

⁴⁸ Art. 21 de la Ley del Trabajo.

⁴⁹ Art. 70 de la nueva Ley sobre el Trabajo en el Sector Privado.

⁵⁰ Art. 87 del Código del Trabajo.

⁵¹ Los ejemplos son: **entre los países no ratificantes:** *Bahrein, Bangladesh, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Burundi, Camboya, Canadá, República Centroafricana, Colombia, República de Corea, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Eritrea, Etiopía, Filipinas, Gabón, Grecia, Indonesia, Malawi, Malí, Mauricio, Mauritania, México, Myanmar, Países Bajos, Perú, Polonia, Qatar, Samoa, Senegal, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suriname, Tailandia, Turquía, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe; **entre los países ratificantes:** *Brasil, Burkina Faso, Camerún, Kenya, Madagascar y Rwanda.**

⁵² Art. 45 de la Ley del Trabajo.

⁵³ Art. 67 del Código del Trabajo.

⁵⁴ Art. 155, a), del Código del Trabajo.

⁵⁵ *Burkina Faso* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2008, y *Camerún* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014, y observación, publicada en 2009.

293. Hay pocos países en los que no se requiera un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. El Gobierno de *Hungría* señala que ni en el Código del Trabajo ni en la legislación sectorial se define un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. El Gobierno de *España* indica que el derecho a vacaciones anuales pagadas aumenta con cada día de trabajo, independientemente de la duración del contrato, y que no está supeditado a un período mínimo de trabajo efectivo. Otros ejemplos son *Eslovenia, República Islámica del Irán, Kazajstán, Malta, Reino Unido y Suiza*.

294. ***La Comisión considera que la duración de los períodos de calificación, en caso de que existan, debería permitir que los trabajadores se beneficien del derecho a vacaciones anuales pagadas tras períodos de trabajo que no sean excesivamente largos (no más de seis meses, de conformidad con el Convenio).***

b) Ausencias comprendidas en el período de calificación

295. Como la Comisión puso de relieve en su Estudio General de 1984 sobre el tiempo de trabajo, siendo el período de servicios la base del cálculo de la duración de las vacaciones, es extremadamente importante que la legislación precise claramente cuáles son las interrupciones del trabajo que, para los fines del derecho a las vacaciones y al cálculo de su duración, se asimilan al tiempo de trabajo efectivo, y la medida en que se admite dicha asimilación ⁵⁶.

296. En la legislación de muchos países se establece de forma explícita que las ausencias del trabajo por causa de enfermedad, accidente o maternidad deben considerarse períodos de trabajo efectivo ⁵⁷. Así, en la *Argentina* ⁵⁸ se computan como días trabajados los días en que los trabajadores no presten servicios por gozar de una licencia legal o estipulada en un convenio colectivo, por haber contraído una enfermedad de manera involuntaria o haber sufrido un accidente de trabajo, o por cualquier otra causa ajena a su voluntad. En algunos países, el período de ausencia del trabajo motivado por enfermedad o accidente está limitado. Por ejemplo, en *Hungría* todo período de incapacidad de trabajo de hasta 30 días por año civil se asimila al tiempo de trabajo efectivo ⁵⁹. En *Madagascar* ⁶⁰ las ausencias del trabajo por enfermedad se consideran como tiempo de trabajo efectivo hasta un límite de seis meses ⁶¹.

297. La Comisión observa que, entre los países en que la legislación dispone explícitamente que las ausencias por enfermedad o accidente se deben considerar como tiempo de trabajo efectivo, hay un grupo de países en que sólo se incluyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a estos efectos. Por ejemplo, en el *Brasil* ⁶²,

⁵⁶ OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de las horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, op. cit., párr. 250.

⁵⁷ *Argelia, Azerbaiyán, Bangladesh, Benin, Camboya, República Checa, Chipre, Côte d'Ivoire, Estonia, Gabón, Honduras, Iraq, Islandia, Kazajstán, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Marruecos, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Perú, Portugal, Turquía, Ucrania y Uruguay*.

⁵⁸ Art. 152 de la ley núm. 20744.

⁵⁹ Art. 115, 2), e), del Código del Trabajo.

⁶⁰ Art. 87 del Código del Trabajo.

⁶¹ Otros ejemplos son: *Malí* (art. L.149 del Código del Trabajo), *Myanmar* (art. 4, 2), 2), de la Ley sobre los Descansos y las Vacaciones de 1951) y *Togo* (art. 158 del Código del Trabajo).

⁶² Art. 131 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

*Burkina Faso*⁶³ y *República Centroafricana*⁶⁴, únicamente las ausencias motivadas por accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales se asimilan a períodos de trabajo efectivo. En *Guinea*⁶⁵, al calcular las vacaciones anuales, las ausencias por accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se asimilan a períodos de trabajo efectivo, mientras que las ausencias motivadas por accidentes no laborales o enfermedades no profesionales se asimilan a dichos períodos en determinadas condiciones establecidas por convenio colectivo⁶⁶.

298. La Comisión observa que la legislación de numerosos países no parece contener disposiciones que establezcan claramente que los períodos de enfermedad, accidente o maternidad deban contar como períodos de trabajo efectivo a la hora de calcular las vacaciones anuales. En este sentido, la Comisión ha recordado que las ausencias del trabajo por razones ajenas a la voluntad del trabajador, como una enfermedad o un accidente, deben en principio contar como parte del período de servicios, y que el derecho a vacaciones debe por tanto aumentar durante tales ausencias, si bien en el Convenio se deja a las autoridades competentes de cada país cierta libertad para determinar las condiciones específicas en que las ausencias deban considerarse períodos de servicio a los efectos del derecho a vacaciones⁶⁷. Asimismo, la Comisión ha llamado la atención sobre la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (caso C-350/06 Schultz-Hoff), por la que se confirma que los empleados con licencia por enfermedad prolongada deben tener derecho al mismo número de días de vacaciones anuales que los empleados que no están enfermos⁶⁸.

299. La Comisión destaca la importancia de contar como parte del período de servicios toda ausencia del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, y no sólo las ausencias debidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Vacaciones proporcionales en caso de que no se haya completado el período de calificación

Recuadro 3.4

En el artículo 4 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones prescrito en el artículo anterior tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año.
2. En el párrafo 1 del presente artículo, la expresión **año** significa año civil o cualquier otro período de la misma duración, determinado en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.

300. En el párrafo 4, 3), de la Recomendación núm. 98 se indica a este respecto que debería incumbir, en cada país, al organismo apropiado «prever que cuando el empleo termine antes de la expiración del período de servicio necesario para tener derecho a vacaciones anuales pagadas», el trabajador «debería tener derecho, sea a vacaciones

⁶³ Art. 156, 4), del Código del Trabajo.

⁶⁴ Art. 283 del Código del Trabajo.

⁶⁵ Art. 222, 9), del Código del Trabajo.

⁶⁶ Otro ejemplo es la *República de Corea* (art. 60, 6), de la Ley de Normas del Trabajo).

⁶⁷ *Hungría* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

⁶⁸ *Ibid.*

anuales pagadas proporcionales al período de trabajo efectuado, sea a una indemnización compensatoria, sea a un crédito equivalente de vacaciones, según cuál de estos sistemas se considere más apropiado».

301. La finalidad de estas disposiciones es proteger a aquellos trabajadores que, debido al carácter estacional u ocasional de su trabajo, no están empleados durante toda la duración del período mínimo de servicios exigido para tener derecho a vacaciones anuales. Esto es aún más importante en los casos en que la legislación nacional establece períodos de calificación que exceden de seis meses.

302. La Comisión observa que sólo la legislación de determinados países contiene disposiciones explícitas que exijan la concesión de vacaciones proporcionales a los trabajadores que no finalizan el período mínimo de servicios establecido por ley para tener derecho a vacaciones anuales. Así, entre los países con períodos de calificación reglamentarios de más de seis meses, en la *Argentina* los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales tras un período de calificación de por lo menos la mitad de los días laborables de un año, y si los trabajadores no completan el período mínimo de calificación, tienen derecho a un período de vacaciones anuales equivalente a un día por cada 20 días de trabajo efectivo⁶⁹. En *Bahrein*⁷⁰, si el período de servicios que ha prestado un trabajador es inferior a un año, dicho trabajador tiene derecho a unas vacaciones proporcionales al período trabajado ese año⁷¹. Entre los países en cuya legislación se establece un período de calificación de seis meses o menos, en la *República Checa*⁷² los empleados que trabajan para el mismo empleador durante un mínimo de 60 días en un año civil tienen derecho a vacaciones anuales proporcionales si no han trabajado de forma continuada durante todo el año civil⁷³.

303. A este respecto, la Comisión ha pedido a los gobiernos que tomen las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para garantizar que se concedan vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio a todos los empleados cuyo servicio en un año haya durado menos que el exigido para tener derecho a la totalidad de las vacaciones anuales pagadas⁷⁴. ***La Comisión resalta la importancia de garantizar que los trabajadores disfruten de unas vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio que hayan prestado, cuando el empleo cese antes de que el trabajador haya completado el período de servicio necesario para disfrutar de este derecho.***

C. Cálculo de la duración de las vacaciones anuales pagadas

304. Es preciso tener en cuenta varios factores al calcular la duración de las vacaciones anuales, en concreto: *a)* el período mínimo de vacaciones previsto por la legislación nacional; *b)* los términos en los que se definen las vacaciones; *c)* el tipo de ausencias del trabajo que no cuentan como parte de las vacaciones anuales, y *d)* las posibles prolongaciones de las vacaciones, en función de diversos elementos.

⁶⁹ Arts. 151 y 153 de la ley núm. 20744.

⁷⁰ Art. 58 del Código del Trabajo.

⁷¹ Otros ejemplos son: *Cuba* (art. 101 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 179 del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 128, 8), de la Constitución), *Malawi* (art. 44 de la Ley de Empleo) y *Uruguay* (art. 1 de la ley núm. 12590).

⁷² Art. 212, 1), del Código del Trabajo.

⁷³ Otros ejemplos son: *Bosnia y Herzegovina* (art. 26 de la Ley del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.233-12 del Código del Trabajo) y *República de Moldova* (art. 115 del Código del Trabajo).

⁷⁴ Véase *Letonia* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

a) Duración mínima de las vacaciones

Recuadro 3.5

En el artículo 3, 1) y 3), del Convenio núm. 132 se establece que:

1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

[...]

3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios.

305. En el párrafo 4, 1), de la Recomendación núm. 98 se insta a que la duración de las vacaciones anuales pagadas sea proporcional al tiempo de servicio prestado con uno o con varios empleadores en el transcurso del año en cuestión, y que no sea inferior a dos semanas laborables por 12 meses de servicio.

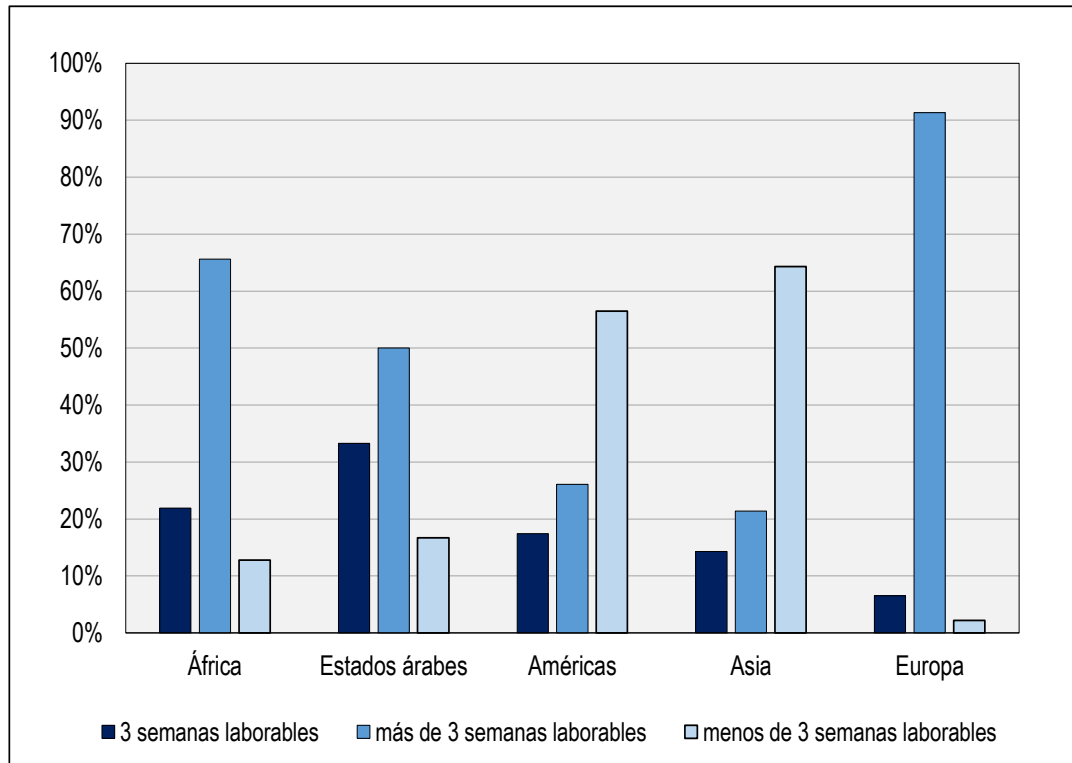
306. La Comisión observa con agrado que, en la legislación nacional de la mayoría de los países que han presentado memorias, se establece el derecho a un período mínimo de vacaciones anuales pagadas⁷⁵. Asimismo, le complace tomar nota de que la legislación de la mayor parte de los países que han presentado memoria concede el período básico mínimo de vacaciones anuales que se exige en el Convenio⁷⁶ o un período más largo⁷⁷.

⁷⁵ A excepción hecha de los *Estados Unidos*, cuyo Gobierno señala en su memoria que, en general, las vacaciones pagadas no están reguladas por la legislación federal, con la salvedad de las disposiciones relativas a los empleados del Gobierno Federal

⁷⁶ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Azerbaiyán* (art. 114, 2), del Código del Trabajo), *Burundi* (art. 130, b), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 75 del Código del Trabajo), *Kenya* (art. 28, 1), a), de la Ley del Trabajo) y *Ucrania* (art. 75 del Código del Trabajo); **entre los países no ratificantes:** *Camerún* (art. 89, 1) y 2), del Código del Trabajo), *Chile* (art. 67 del Código del Trabajo), *República de Corea* (art. 60, 1), de la Ley de Normas del Trabajo), *Ecuador* (art. 69 del Código del Trabajo), *Egipto* (art. 47, 1), del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 20 de la Ley del Trabajo), *Guatemala* (art. 102 de la Constitución Política y art. 130 del Código del Trabajo), *Qatar* (art. 79 del Código del Trabajo), *Sudáfrica* (art. 20, 2), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo), *Uzbekistán* (art. 134 del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 190 de la Ley Orgánica del Trabajo).

⁷⁷ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Alemania* (art. 3, 1), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Bélgica* (art. 3 de las leyes coordinadas de 1971), *Bosnia y Herzegovina* (arts. 25 y 47, 1), de la Ley del Trabajo de Bosnia y Herzegovina y art. 80, 1), de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Brasil* (art. 130 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 156, 1), del Código del Trabajo y art. 8, 1), de la orden núm. 2009-014), *República Checa* (art. 213, 1), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 77, 1) y 2), de la Ley del Trabajo), *Eslovenia* (art. 160, 1), de la Ley de Relaciones Laborales), *España* (art. 38, 1), del estatuto de los trabajadores), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 137, 1) y 2), de la Ley de Relaciones Laborales), *Finlandia* (art. 5, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Hungría* (art. 116 del Código del Trabajo), *Italia* (art. 10 del decreto legislativo núm. 66 de 8 de abril de 2003), *Letonia* (art. 149, 1), de la Ley del Trabajo), *Luxemburgo* (art. L.233-4 del Código del Trabajo), *Madagascar* (art. 86 del Código del Trabajo), *Malta* (art. 8, 1), 1), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Montenegro* (art. 65, 1), de la Ley del Trabajo), *Noruega* (art. 5, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Portugal* (art. 154, 1), del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 113 del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 115 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 53, 1), de la Ley sobre la Reglamentación del Trabajo), *Serbia* (art. 69, 1), de la Ley del Trabajo), *Suecia* (art. 4 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Suiza* (art. 329 del Código de Obligaciones) y *Uruguay* (art. 1 de la ley núm. 12590 de 1958, art. 14 de la ley núm. 19121 de 2013 y art. 18 del decreto núm. 216/012 de 2012); **entre los países no ratificantes:** *Argelia* (art. 41 de la Ley de Relaciones Laborales), *Austria* (art. 2 de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Bahrein* (art. 58 del Código del Trabajo), *Bangladesh* (art. 117, 1), de la Ley del Trabajo), *Belarús* (art. 151 del Código del Trabajo), *Benin* (art. 158, 1), del Código del Trabajo), *Bulgaria* (art. 155, 4) y 5), del Código del Trabajo), *Cabo Verde* (art. 52 del Código del Trabajo), *República Centroafricana* (art. 286 del Código del Trabajo), *Chipre* (art. 5, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 1), del Código del Trabajo), *Dinamarca* (art. 7, 1), de la Ley sobre las Vacaciones), *Eslovaquia* (art. 103 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Francia* (art. L.3141-3 del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 185 del Código del Trabajo), *Georgia* (art. 21 de la Ley del Trabajo), *Grecia* (art. 1 de la ley núm. 3302/2004), *Guinea* (art. 222.8 del

Gráfico 3.2. Duración mínima de las vacaciones anuales pagadas por región
(en porcentaje de países)



Fuente: Datos procedentes de 124 países que han presentado memorias.

307. En algunos casos, en los convenios colectivos se prevén períodos de vacaciones anuales más largos que los que contempla la legislación nacional. Así, en *Francia*⁷⁸ se pueden estipular en un convenio colectivo o contrato de trabajo unas vacaciones anuales pagadas de mayor duración que las establecidas en el Código del Trabajo⁷⁹. Disposiciones similares se encuentran en la legislación de varios países⁸⁰.

Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 61, 1), de la ley núm. 10/2012), *República Islámica del Irán* (art. 64 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 3 de la ley núm. 30/1987), *Japón* (art. 39 de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Kazajstán* (art. 88 de la Ley del Trabajo), *Kuwait* (art. 70 de la nueva Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Lituania* (art. 166, 1), de la Ley del Trabajo), *Malawi* (art. 44 de la Ley de Empleo), *Marruecos* (art. 231 del Código del Trabajo), *Mauricio* (art. 27, 2A), de la Ley de Derechos Laborales), *Mauritania* (art. 180 del Código del Trabajo), *Namibia* (art. 23, 2) y 3), de la Ley del Trabajo), *Nicaragua* (art. 76 del Código del Trabajo), *Nueva Zelandia* (art. 16, 1), de la Ley sobre las Vacaciones, de 2003), *Omán* (art. 61 del Código del Trabajo, en su tenor modificado por el Real decreto núm. 113/2011), *Países Bajos* (art. 634 del Código Civil), *Panamá* (art. 54, 1), del Código del Trabajo), *Perú* (art. 10 del decreto legislativo núm. 713), *Polonia* (art. 154, 1), del Código del Trabajo), *Reino Unido* (regla 13A, 1) y 2), del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *Rumania* (art. 145, 1), del Código del Trabajo), *Senegal* (art. 148, 1), del Código del Trabajo), *Seychelles* (art. 141, b), de la orden sobre la administración pública de 1996), *Tayikistán* (art. 85 del Código del Trabajo), *Togo* (art. 158, 1), del Código del Trabajo), *Turkmenistán* (art. 86 del Código del Trabajo) y *Zimbabwe* (art. 14A, 2), de la Ley del Trabajo).

⁷⁸ Art. L.3141-9 del Código del Trabajo.

⁷⁹ Otro ejemplo es *Guinea* (art. 222, 8), del Código del Trabajo).

⁸⁰ *Azerbaiyán* (art. 145 del Código del Trabajo), *Bulgaria* (art. 156, a), del Código del Trabajo), *Camerún* (art. 92, 2), del Código del Trabajo), *Guinea* (art. 222, 8), del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 157 del Código del Trabajo), *Tayikistán* (art. 94 del Código del Trabajo) y *Turquía* (art. 53, 6), de la Ley del Trabajo).

308. La Comisión observa que en algunos países no ratificantes el período básico mínimo de vacaciones anuales que se concede es más corto que el previsto por el Convenio ⁸¹. Por ejemplo, el período mínimo reglamentario de vacaciones anuales es de cinco días al año en *Filipinas* ⁸², cinco días laborables al año en *China* ⁸³, seis días laborables al año en *Tailandia* ⁸⁴ y *México* ⁸⁵, siete días al año en *Singapur* ⁸⁶, un día por mes de trabajo en *Antigua y Barbuda* ⁸⁷, diez días consecutivos al año en *Honduras* ⁸⁸, y de dos semanas al año en el *Canadá* ⁸⁹. En este sentido, el *Congreso del Trabajo de Canadá* considera que las vacaciones pagadas son esenciales para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la privada y ofrecer a los trabajadores tiempo para descansar, así como contribuir a que haya una fuerza de trabajo más productiva y con mejor ánimo. El *Congreso del Trabajo de Canadá* añade que deberían revisarse las normas de empleo a escala provincial y federal para aumentar el derecho a tres semanas de vacaciones pagadas al año para todos los trabajadores.

309. *A este respecto, la Comisión destacaría la importancia vital de que todos los trabajadores tengan derecho a un período de vacaciones anuales pagadas lo suficientemente extenso, de al menos tres semanas, como para asegurar que puedan descansar y recuperarse de forma adecuada a lo largo del año.*

⁸¹ *Argentina* (art. 150 de la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 44 de la Ley General del Trabajo, en su tenor modificado por el art. 1 del decreto supremo núm. 3150 de 19 de agosto de 1952), *China* (art. 3 del reglamento sobre las vacaciones anuales pagadas de los empleados), *Colombia* (art. 186 del Código del Trabajo), *Costa Rica* (art. 59 de la Constitución Política y art. 153 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 177 del Código del Trabajo), *El Salvador* (art. 177 del Código del Trabajo), *Eritrea* (art. 56, 2) y 3), de la proclamación del trabajo núm. 118/2001), *Etiopía* (art. 77 de la proclamación del trabajo), *India* (art. 79, 1), de la Ley de Fábricas), *Indonesia* (art. 79, 2), c), de la ley núm. 13 de 2003), *Jamaica* (art. 3, 2), de la Ley sobre Vacaciones Pagadas), *Myanmar* (art. 4, 1), de la Ley sobre los Descansos y las Vacaciones), *Samoa* (art. 40, 1), de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales), *República Árabe Siria* (art. 155, a), del Código del Trabajo), *Sri Lanka* (art. 6, 1), a) y b), de la Ley de Empleados de Comercio y Oficinas), *Suriname* (art. 7, 1) y 4), de la Ley sobre las Vacaciones), *Túnez* (art. 113 del Código del Trabajo) y *Turquía* (art. 53, 4), de la Ley del Trabajo).

⁸² Art. 95 del Código del Trabajo.

⁸³ Art. 3 del reglamento sobre las vacaciones anuales pagadas de los empleados.

⁸⁴ Art. 30 de la Ley de Protección de los Trabajadores.

⁸⁵ Arts. 78, 80, 81 de la Ley Federal del Trabajo.

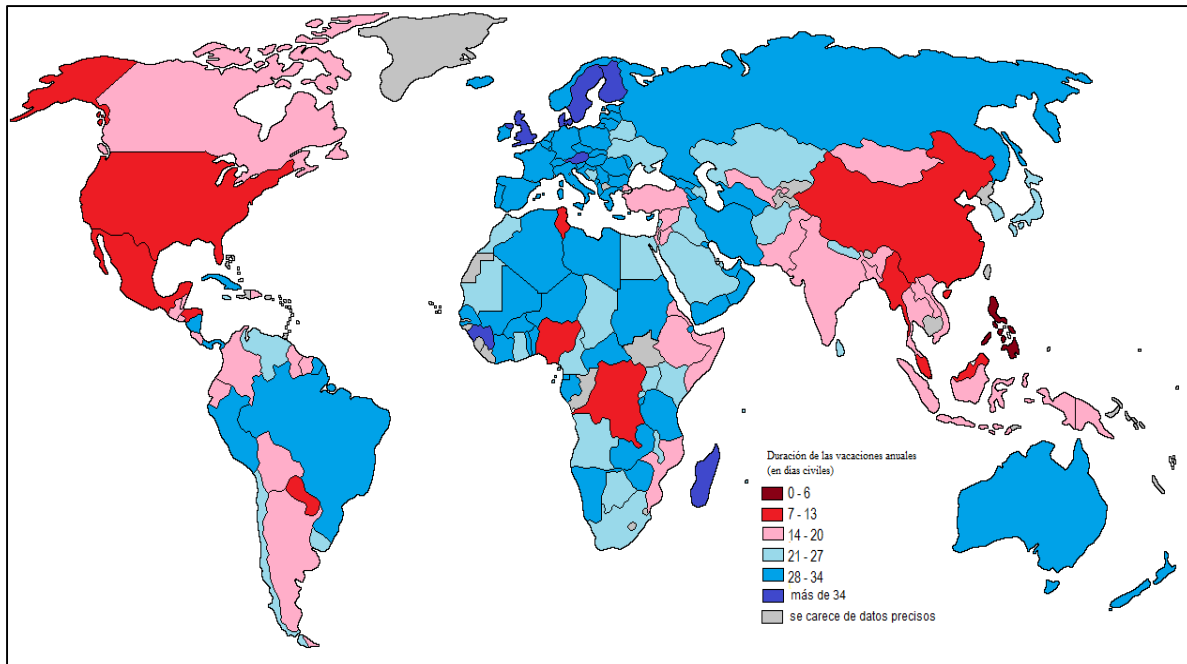
⁸⁶ Art. 43, 1), de la Ley del Trabajo.

⁸⁷ Art. 18, 1), del Código del Trabajo.

⁸⁸ Art. 346, a), del Código del Trabajo.

⁸⁹ Art. 184 del Código del Trabajo.

Gráfico 3.3. Duración de las vacaciones anuales en el mundo



b) Términos empleados para definir la duración de las vacaciones

310. Si bien en el Convenio núm. 52 se usa la expresión «días laborables» para definir la duración de las vacaciones, tanto en el artículo 3, 3), del Convenio núm. 132 como en el párrafo 4, 1), de la Recomendación núm. 98, se definen las vacaciones en términos de semanas laborables. El fundamento en el que se basa este cambio de enfoque es que el número de días laborables durante la semana de trabajo varía según los países, y hasta en el interior de un mismo país, y por tanto es deseable fijar en el plano internacional un mismo período mínimo de reposo, aunque éste represente una cantidad diferente de días laborables según el país⁹⁰.

311. En la legislación de la mayoría de los países se define la duración de las vacaciones anuales pagadas en términos de días, ya sean días laborables⁹¹ o días civiles⁹². En algunos países⁹³, la legislación nacional hace referencia simplemente a «días», sin precisar si son

⁹⁰ OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de las horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, op. cit., párr. 216.

⁹¹ Alemania, Bélgica, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Burundi, Cabo Verde, Camerún, República Centroafricana, Chile, China, Chipre, Colombia, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Eritrea, Estados Unidos, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Gabón, Georgia, Ghana, Grecia, Guatemala, Guinea, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Islandia, Japón, Kenia, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, Mongolia, Montenegro, Namibia, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Rwanda, Senegal, Serbia, República Árabe Siria, Sri Lanka, Suecia, Suriname, Tailandia, Turquía, Uruguay, Uzbekistán, República Bolivariana de Venezuela y Zambia.

⁹² Argelia, Argentina, Azerbaiyán, Belarús, Brasil, Burkina Faso, Cuba, Ecuador, España, Estonia, Kazajistán, Lituania, Malasia, Maldivas, Mali, República de Moldova, Federación de Rusia, Tayikistán, Turkmenistán y Ucrania.

⁹³ Antigua y Barbuda, Bahrein, Bangladesh, Camboya, República de Corea, Egipto, El Salvador, Filipinas, Guinea Ecuatorial, Iraq, Kuwait, Myanmar, Nicaragua, Omán, Panamá, Perú, Samoa, Seychelles, Singapur, Sudáfrica, Sudán, Togo, Túnez y Zimbabwe.

laborables o civiles. En determinados países las vacaciones anuales se definen en número de semanas⁹⁴, y figuran definidas en términos de meses sólo en un país de los que han presentado memorias⁹⁵. La legislación de un número reducido de países usa las horas como medida para determinar las vacaciones anuales de algunas categorías de trabajadores. Así, en la legislación de *Austria* se concede a los funcionarios 200 horas de vacaciones por año civil⁹⁶.

c) Días que no cuentan como vacaciones anuales

Recuadro 3.6

En el artículo 6 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas prescritas en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio.

2. En las condiciones en que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio.

312. Mientras en el artículo 6, 1), se establece claramente la prohibición absoluta de contar los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre como parte de las vacaciones anuales, en el artículo 6, 2), se deja a la discreción de la autoridad competente de cada país determinar las condiciones en las que aplicará esta norma a otras interrupciones del trabajo por enfermedad o accidente. En la Recomendación núm. 98 se añade que lo conveniente es que incumba «al organismo apropiado de cada país determinar los días que no deberían contarse como días de vacaciones pagadas a los efectos de las presentes disposiciones, tales como los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, los días de descanso semanal, los días de ausencia del trabajo motivada por accidente del trabajo o por enfermedad y los períodos de descanso antes y después del parto». En este sentido, la Comisión ha recordado que, si bien reconoce la flexibilidad existente a la hora de determinar las condiciones de aplicación del artículo 6, 2) (por ejemplo, el requisito de presentar un certificado médico), no considera que esto permitiría que la autoridad pública competente eludiese su aplicación en determinadas situaciones⁹⁷. Asimismo, es preciso tener en cuenta que la prohibición de contar determinados tipos de licencia como parte de las vacaciones anuales pagadas sólo se aplica al período mínimo de vacaciones prescrito por el Convenio.

313. Es preciso distinguir dos situaciones en la legislación nacional: *a)* los países en los que las vacaciones anuales se definen en días laborables, en cuyo caso los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre quedan excluidos automáticamente del cómputo de las vacaciones anuales⁹⁸, y *b)* los países en los que las vacaciones anuales se determinan en días civiles, días, semanas u otro tipo de período, en cuyo caso los fines de semana y los días feriados oficiales no quedan excluidos automáticamente del período de vacaciones

⁹⁴ *Austria, Canadá, República Checa, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Italia, Jamaica, Letonia, Malta, Nueva Zelanda, Países Bajos, Qatar, Reino Unido y Suiza.*

⁹⁵ *República Islámica del Irán* (art. 64 del Código del Trabajo).

⁹⁶ Art. 65, 1), de la Ley de la Administración Pública (BDG 1979).

⁹⁷ *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

⁹⁸ Figuran ejemplos de estos países en la nota 91.

anuales y se requieren disposiciones explícitas que garanticen que no se incluyan en las vacaciones anuales.

314. La Comisión toma nota de que en algunos países en cuya legislación nacional se definen las vacaciones anuales en términos de días civiles, días o semanas, los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre quedan excluidos de forma explícita del cómputo de las vacaciones anuales pagadas⁹⁹. Así, en la legislación nacional de *Egipto*, se establece que las festividades religiosas, los días feriados oficiales y los días de descanso semanal no cuentan como parte de las vacaciones¹⁰⁰.

315. No obstante, la Comisión observa que en algunos países en los que se definen las vacaciones anuales en días civiles, días o semanas, la legislación no dispone explícitamente que los días feriados oficiales no se incluyan en el período de vacaciones anuales¹⁰¹. Asimismo, la Comisión constata que en un número reducido de países, los días feriados oficiales cuentan como parte de las vacaciones anuales cuando coinciden con las mismas. Por ejemplo, en *Seychelles* la legislación prevé expresamente que los días feriados que estén comprendidos entre el principio y el final del período de vacaciones contarán como parte de éstas¹⁰². En *El Salvador*¹⁰³ los días feriados y de descanso semanal que queden comprendidos dentro del período de vacaciones anuales no prolongarán la duración de éstas, pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días, y los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones¹⁰⁴.

316. A este respecto, la Comisión ha señalado a la atención de los gobiernos la ausencia de disposiciones que exijan que no se cuenten en las vacaciones anuales pagadas los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre¹⁰⁵ y les ha pedido que adopten medidas legislativas en este sentido¹⁰⁶.

317. En cuanto a la exclusión de los días de descanso semanal del cómputo del período de vacaciones anuales, se dan tres situaciones en la legislación nacional: *a)* las vacaciones anuales figuran definidas en términos de días o semanas laborables, lo que implica que los fines de semana quedan excluidos del cómputo de las vacaciones anuales; *b)* el período de vacaciones se define en días civiles o en días, y *c)* las vacaciones anuales aparecen definidas en días consecutivos.

318. Cuando en la legislación se definen las vacaciones anuales en días civiles o sencillamente en días, la exclusión del período de descanso semanal del período de vacaciones anuales no está implícita y deben formularse expresamente disposiciones que

⁹⁹ *Antigua y Barbuda* (art. 18, 2), del Código del Trabajo), *Azerbaiyán* (art. 114, 6), del Código del Trabajo), *Bangladesh* (art. 117, 8), de la Ley del Trabajo), *Camboya* (art. 166 de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 219, 1) y 2), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 79 de la Ley del Trabajo), *Egipto* (art. 47, 1), del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 112, 3), del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 160, 3), 4) y 5), de la Ley de Relaciones Laborales), *Reino Unido* (regla 13A, 1) y 2), del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *Singapur* (art. 43, 1), de la Ley de Empleo), *Tayikistán* (art. 90 del Código del Trabajo), *Túnez* (art. 118 del Código del Trabajo) y *Ucrania* (art. 73 del Código del Trabajo).

¹⁰⁰ Art. 47, 1), del Código del Trabajo.

¹⁰¹ Por ejemplo, *Argelia*, *Ecuador*, *Filipinas*, *Guinea Ecuatorial*, *Togo*, *Turkmenistán* y *Zimbabwe*.

¹⁰² Art. 142, b), de la orden sobre función pública de 1996.

¹⁰³ Art. 178 del Código del Trabajo.

¹⁰⁴ Otro ejemplo es el *Ecuador* (art. 69 del Código del Trabajo).

¹⁰⁵ Véase *Iraq* – CEACR, Convenio núm. 132, observación, publicada en 2010.

¹⁰⁶ Véase, por ejemplo, *Uruguay* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2015.

exijan su exclusión. En algunos países, la legislación prescribe de forma explícita la inclusión de días no laborables en el período de vacaciones. Por ejemplo, en *Mali*¹⁰⁷ la duración de las vacaciones anuales es de 30 días, incluidos los días no laborables. En la *República Islámica del Irán*¹⁰⁸, se tiene derecho a unas vacaciones anuales pagadas de un total de un mes, incluidos cuatro viernes.

319. En los casos en que la legislación nacional define las vacaciones anuales en términos de días consecutivos, la inclusión del descanso semanal en este período está implícita. Son pocos los países en los que se da esta situación. Por ejemplo, en *Myanmar*¹⁰⁹, tras un período de 12 meses de servicio ininterrumpido, los empleados tienen derecho a un período mínimo de diez días consecutivos de vacaciones anuales. En *Sudáfrica*¹¹⁰, después de un año de servicio, los empleadores pueden otorgar a los empleados 21 días consecutivos de vacaciones anuales.

320. En cuanto a los períodos de incapacidad, concretamente por enfermedad o accidente, y la licencia de maternidad, en la mayoría de los países, estos períodos están excluidos del cómputo de las vacaciones anuales¹¹¹. En otros casos, la legislación no hace referencia a los períodos de maternidad¹¹².

321. En algunos países, se fijan límites para la exclusión de la licencia por enfermedad y la licencia de maternidad de las vacaciones anuales. Así, en el *Camerún*¹¹³,

¹⁰⁷ Art. L.151 del Código del Trabajo.

¹⁰⁸ Art. 64 del Código del Trabajo.

¹⁰⁹ Art. 4, 1), de la Ley relativa a los Descansos y a las Vacaciones, 1951.

¹¹⁰ Art. 20, 2), de la Ley sobre Condiciones Básicas de Empleo, 1997.

¹¹¹ *Antigua y Barbuda* (art. 18, 2), del Código del Trabajo), *Argelia* (art. 50 de la Ley de Relaciones Laborales), *Argentina* (art. 152 de la ley núm. 20744), *Austria* (art. 5 de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Azerbaiyán* (art. 134, 3), del Código del Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (según la información remitida por el Gobierno), *Bosnia y Herzegovina* (art. 27 de la Ley del Trabajo), *Brasil* (art. 476 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 156, 4), del Código del Trabajo), *Cambodia* (art. 166 de la Ley del Trabajo), *Camerún* (art. 89, 3), del Código del Trabajo), *Chile* (según la información remitida por el Gobierno), *Chipre* (art. 6, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Colombia* (art. 188 del Código Sustantivo del Trabajo), *República de Corea* (art. 60, 6), de la Ley de Normas del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 3), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 79, 2), de la Ley del Trabajo), *Cuba* (art. 103 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 185 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 69 de la Ley de Contrato de Trabajo), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 138 de la Ley de Relaciones Laborales), *Finlandia* (art. 25 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Georgia* (art. 22, 4), del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 22 de la Ley del Trabajo), *Guinea* (art. 222, 13), del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 115 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 3 de la ley núm. 30/1987), *Lituania* (art. 174, 1), del Código del Trabajo), *Madagascar* (art. 87 del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 239 del Código del Trabajo), *México* (según la información remitida por el Gobierno), *República de Moldova* (art. 118, 6), del Código del Trabajo), *Montenegro* (art. 66 de la Ley del Trabajo), *Noruega* (art. 9, 1) y 2), de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Omán* (según la información remitida por el Gobierno), *Perú* (art. 13 del decreto legislativo núm. 713 de 1991), *Portugal* (art. 244 del Código del Trabajo), *Rwanda* (según la información remitida por el Gobierno), *Serbia* (art. 70 de la Ley del Trabajo), *República Árabe Siria* (art. 176 del Código del Trabajo), *Suiza* (art. 329, a), del Código de Obligaciones), *Tayikistán* (art. 85 del Código del Trabajo), *Togo* (art. 158 del Código del Trabajo), *Túnez* (arts. 114 y 118 del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 56 de la Ley del Trabajo), *Ucrania* (art. 78 del Código del Trabajo), *Uruguay* (art. 8 de la ley núm. 12590 de 1958), *Uzbekistán* (art. 145 del Código del Trabajo), *República Bolivariana de Venezuela* (art. 201 de la Ley Orgánica del Trabajo), *Zambia* (arts. 6 y 7 de la Ley de Salario Mínimo y Condiciones de Empleo) y *Zimbabwe* (art. 14A, 4), de la Ley del Trabajo).

¹¹² Otros ejemplos son: *Alemania* (art. 9 de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Eslovenia* (art. 160, 3), 4) y 5), de la Ley de Relaciones Laborales), *Grecia* (art. 2, 3), de la ley núm. 539/1945), *Kuwait* (art. 70 de la nueva Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Polonia* (arts. 165 y 166 del Código del Trabajo) y *Suecia* (art. 15, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales).

¹¹³ Art. 89, 3), del Código del Trabajo.

*Côte d'Ivoire*¹¹⁴ y *Madagascar*¹¹⁵ la licencia por enfermedad está excluida de las vacaciones anuales hasta un límite de seis meses. A partir de este límite, se da por supuesto que la licencia por enfermedad forma parte de las vacaciones anuales. En la *India* la licencia de maternidad está comprendida en el período de servicio hasta las 12 semanas, después de las cuales pasa a estar incluida en las vacaciones anuales. En este sentido, la Comisión señala a la atención de los gobiernos el hecho de que, de conformidad con el Convenio, en las condiciones en que determine la autoridad competente en cada país, los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o accidente no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales prescritas como mínimo por dicho instrumento. Esta disposición se aplica sin entrar en distinciones en cuanto a si la incapacidad de trabajar se produce antes de las vacaciones pagadas o durante éstas¹¹⁶.

322. La Comisión recuerda que la finalidad de las vacaciones anuales es permitir que los trabajadores descansen y disfruten de un tiempo de ocio tras un largo período de trabajo, y hace hincapié en la importancia de que los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre no queden comprendidos en las vacaciones anuales pagadas y que todo período de dichas vacaciones que no pueda tomarse por enfermedad o accidente se aplase, sin perderse, o se compense.

d) Incremento del derecho a vacaciones

323. En el párrafo 6 de la Recomendación núm. 98 se indica que debería incumbir al organismo apropiado de cada país determinar si la duración de las vacaciones anuales pagadas debiera aumentarse de acuerdo con la antigüedad en el servicio o por otras razones. En el párrafo 10 de dicha Recomendación se añade que los jóvenes trabajadores menores de 18 años deberían disfrutar de un período de vacaciones anuales pagadas de mayor duración que el mínimo previsto en el párrafo 4¹¹⁷.

i) *Incremento del derecho de acuerdo con la antigüedad en el servicio*

324. En la legislación de algunos países¹¹⁸ se prevé que aumente el período de vacaciones anuales con la antigüedad. Así, entre los países no ratificantes, en la legislación de *Austria* se establece que los empleados tienen derecho cada año de trabajo a unas vacaciones de cinco semanas; tras 25 años de servicio, las vacaciones aumentan a seis semanas¹¹⁹. En los *Estados Unidos*, la legislación establece que los empleados federales tienen derecho a medio día de vacaciones anuales por cada período de pago si tienen menos de tres años de experiencia, tres cuartos de un día para los empleados con más de tres años pero menos de 15 años de

¹¹⁴ Art. 25, 3), del Código del Trabajo.

¹¹⁵ Art. 87 del Código del Trabajo.

¹¹⁶ *Brasil* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2006; *Croacia* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2015, y *Malta* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 1996.

¹¹⁷ No existe disposición alguna a este respecto en el Convenio núm. 132.

¹¹⁸ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Argentina, Austria, Belarús, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Camboya, Canadá, República Centroafricana, Chile, China, Chipre, República de Corea, Côte d'Ivoire, Ecuador, Egipto, Eritrea, Estados Unidos, Etiopía, Francia, Gabón, Grecia, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Honduras, Jamaica, Japón, Malí, Marruecos, Mauritania, México, Mongolia, Polonia, Qatar, Rumania, Senegal, Singapur, República Árabe Siria, Sudán, Suriname, Tayikistán, Túnez, Turquía, Uzbekistán, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe; **entre los países ratificantes:** *Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Camerún, España, Finlandia, Iraq, República de Moldova, Rwanda, Serbia, Ucrania y Uruguay.**

¹¹⁹ Art. 2 de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas.

servicio y un día de vacaciones anuales por cada período de pago para empleados con más de 15 años de servicio.¹²⁰ En el *Estado Plurinacional de Bolivia* el período de vacaciones anuales aumenta de 15 días laborables, en el caso de uno a cinco años de servicio, a 20 días laborables, en el caso de cinco a diez años de servicio, y hasta 30 días laborables, en el caso de diez años o más de servicio.¹²¹ En la legislación de *Egipto*¹²² se contemplan 20 días de vacaciones anuales pagadas para los trabajadores que hayan finalizado un año completo de servicio, que aumentan a 30 días tras 10 años de servicio prestado con uno o varios empleadores. Entre los países ratificantes, en el *Iraq*¹²³, el período de vacaciones anuales aumenta en dos días tras los primeros cinco años de servicio continuo con el mismo empleador, en dos días más después de los siguientes cinco años de servicio continuo con el mismo empleador, y en tres días más después de cada cinco años de servicio adicionales con el mismo empleador.

ii) *Incremento del derecho por motivos de edad*¹²⁴

325. La legislación de determinados países contiene disposiciones que exigen el aumento de las vacaciones anuales por razones de edad¹²⁵. Así, entre los países no ratificantes, el Gobierno de *Bangladesh* indica en su memoria que los jóvenes tienen derecho a un aumento de las vacaciones en los siguientes términos: *a)* un día por cada 15 días de trabajo en una fábrica; *b)* un día por cada 18 días de trabajo en una plantación de té, y *c)* un día por cada 14 días de trabajo en un comercio o un establecimiento comercial o industrial¹²⁶. El Gobierno de *Marruecos* indicó que los trabajadores de menos de 18 años tienen derecho a dos días de vacaciones anuales pagadas por cada mes de trabajo, mientras que el período mínimo de vacaciones anuales de los demás trabajadores es de un día y medio por cada mes de trabajo¹²⁷. El Gobierno de *Mongolia* comunica en su memoria que las vacaciones anuales básicas de los empleados de menos de 18 años de edad es de 20 días laborables, cuando los trabajadores adultos disfrutaban de 15 días¹²⁸. Entre los países ratificantes, en *Hungría* los trabajadores tienen derecho a un aumento del período mínimo de vacaciones anuales de la forma siguiente: *a)* un día laborable si tienen más de 25 años; *b)* dos días laborables si tienen más de 28 años; *c)* tres días laborables si tienen más de 31 años; *d)* cuatro días laborables si tienen más de 33 años; *e)* cinco días laborables si tienen más de 35 años; *f)* seis días laborables si tienen más de 37 años; *g)* siete días laborables si tienen más de 39 años; *h)* ocho

¹²⁰ Art. 6303 del Título 5 del Código de los Estados Unidos.

¹²¹ Art. 1 del decreto supremo núm. 03150 de 1952.

¹²² Art. 47, 1), del Código del Trabajo.

¹²³ Art. 75, 3), del Código del Trabajo.

¹²⁴ En el párrafo 13, 1), *d)*, de la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), se sugiere que se preste especial atención a «la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos» a los niños y los adolescentes menores de 18 años de edad. En el párrafo 14, *c)*, de la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), se aconseja incrementar las vacaciones anuales pagadas en función de la antigüedad o de la edad.

¹²⁵ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Austria, Bangladesh, Benin, Egipto, Eslovaquia, Francia, India, Malí, Marruecos, Polonia, Senegal y Tayikistán*; **entre los países ratificantes:** *Alemania, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Croacia, Eslovenia, ex República Yugoslava de Macedonia, Hungría, Letonia, Montenegro, Noruega y Suiza*.

¹²⁶ Art. 117, 2), de la Ley del Trabajo. Para los trabajadores adultos, la proporción de vacaciones anuales es la siguiente: un día por cada 18 días de trabajo en un comercio o un establecimiento comercial o industrial, en una fábrica o en el sector del transporte por carretera; un día por cada 22 días de trabajo en una plantación de té, y un día por cada 11 días de trabajo en el sector de la prensa.

¹²⁷ Art. 231 del Código del Trabajo.

¹²⁸ Art. 79, 3), del Código del Trabajo.

días laborables si tienen más de 41 años; *i*) nueve días laborables si tienen más de 43 años, y *j*) diez días laborables si tienen más de 45 años¹²⁹. Además, en este país, los trabajadores jóvenes tienen derecho a cinco días adicionales de vacaciones cada año hasta que cumplen 18 años¹³⁰. La legislación de *Suiza* establece que los empleados menores de 20 años tienen derecho a cinco semanas de vacaciones al año y a partir de los 20 años, a cuatro semanas de vacaciones anuales¹³¹.

iii) Incremento del derecho a vacaciones debido a otros factores

326. Asimismo, pueden establecerse otros factores en la legislación nacional para justificar la concesión de períodos más largos de vacaciones anuales. Por ejemplo, en algunos países, se otorga un período más largo de vacaciones anuales a los trabajadores que están empleados en trabajos nocivos o peligrosos, trabajos en condiciones anormales o trabajos en determinadas condiciones climáticas. En *Azerbaián*, se concede a las personas empleadas en trabajos subterráneos o en ocupaciones peligrosas o penosas y aquellas que realizan tareas angustiosas, molestas o estresantes desde el punto de vista físico o mental unas vacaciones adicionales de por lo menos seis días civiles¹³². En *Egipto*¹³³ las vacaciones anuales aumentan en siete días en el caso de las personas empleadas en trabajos difíciles, peligrosos o nocivos o que trabajan en zonas remotas, según se decreta mediante la decisión ministerial correspondiente después de consultar con las autoridades competentes¹³⁴.

327. En otros países, se otorgan vacaciones adicionales a trabajadores con discapacidades. Por ejemplo, en *Polonia*¹³⁵ una persona con una discapacidad considerable o moderada tiene derecho cada año civil a diez días laborables adicionales de vacaciones¹³⁶.

328. Entre los demás factores que se contemplan en la legislación nacional para justificar períodos de vacaciones más largos se encuentran las responsabilidades familiares, principalmente en el caso de las mujeres. Así, en *Benin* las trabajadoras de menos de 21 años de edad tienen derecho a dos días adicionales de vacaciones por cada niño que esté a su cargo, y las mujeres de más de 21 años con cuatro o más niños a su cargo tienen el mismo derecho¹³⁷. En el *Senegal*¹³⁸ las trabajadoras tienen derecho a un día adicional de vacaciones por cada niño de menos de 14 años de edad, dos días adicionales por niño si la madre tiene menos de 21 años o dos días adicionales por niño a partir del cuarto hijo si la madre tiene más de 21 años de edad¹³⁹.

¹²⁹ Art. 117 del Código del Trabajo.

¹³⁰ Art. 119, 1), del Código del Trabajo.

¹³¹ Art. 329a del Código de Obligaciones.

¹³² Art. 115, 1), del Código del Trabajo.

¹³³ Art. 47, 3), del Código del Trabajo.

¹³⁴ Otros ejemplos son: *Argelia, Belarús, Bulgaria, Croacia, Georgia, República Islámica del Irán, Iraq, Kazajstán, Lituania, Mongolia, Rumania, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán*.

¹³⁵ Art. 19, 1), de la Ley sobre Rehabilitación Profesional y Social.

¹³⁶ Otros ejemplos son: *Austria, Azerbaián, Bosnia y Herzegovina, Eslovenia, ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Hungría, Kazajstán, Lituania, Luxemburgo, Mongolia, Polonia, Rumania y Ucrania*.

¹³⁷ Art. 158, 4), del Código del Trabajo.

¹³⁸ Art. 148, 3), del Código del Trabajo y art. 55 del Acuerdo Nacional Interprofesional (CCNI).

¹³⁹ Se dan ejemplos similares en *Azerbaián, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Côte d'Ivoire, Eslovenia, Francia, Gabón, Hungría, Lituania, Mali, Mauritania, República de Moldova y Senegal*.

D. Remuneración en período de vacaciones

Recuadro 3.7

En el artículo 7 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. Toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del presente Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas), calculada en la forma que determine en cada país la autoridad competente o el organismo apropiado.

2. El monto debido en virtud del párrafo 1 deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona.

329. En el párrafo 11 de la Recomendación núm. 98 se establece que «toda persona que tome vacaciones anuales pagadas debería recibir, respecto al período completo de vacaciones, por lo menos: a) la remuneración determinada para dicho período de vacaciones por contrato colectivo, por sentencia arbitral o por la legislación nacional, o b) su remuneración normal en la forma prescrita por la legislación nacional, o por cualquier otro método resultante de la práctica nacional, comprendido el equivalente en efectivo de su remuneración en especie, si la hubiere».

330. En el artículo 7 del Convenio núm. 132 se determinan dos bases posibles para el cálculo de la remuneración durante las vacaciones: la remuneración normal o la remuneración media. Por otra parte, si bien tanto en el Convenio como en la Recomendación se exige la inclusión en la remuneración de las vacaciones del equivalente en efectivo de toda prestación en especie, en el Convenio se exhorta específicamente a que se paguen por adelantado las vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al trabajador y el empleador.

a) Bases para calcular la remuneración en período de vacaciones

331. En la legislación de la mayoría de los países se reconoce que debe percibirse por las vacaciones al menos la remuneración normal o media, como se prevé en el artículo 7 del Convenio¹⁴⁰. En cuanto a los métodos para calcular la remuneración de las vacaciones, muchos países señalan en sus memorias que el salario durante las vacaciones anuales se calcula haciendo un promedio de los ingresos del trabajador a lo largo de un período determinado¹⁴¹. El período que se toma como referencia para calcular el salario medio

¹⁴⁰ Entre las excepciones, se encuentran *Turkmenistán* y *Zimbabwe*.

¹⁴¹ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Argelia* (art. 52 de la Ley de Relaciones Laborales), *Bangladesh* (art. 119, 1), de la Ley del Trabajo), *Belarus* (art. 153 del Código del Trabajo), *Benin* (art. 165 del Código del Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (decreto núm. 12059 de 1974), *Bulgaria* (art. 177, 1), del Código del Trabajo), *Burundi* (art. 133 del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 168 del Código del Trabajo), *República Centroafricana* (art. 288 del Código del Trabajo), *Costa Rica* (art. 157 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 71 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 10, 1), de la Ley de Contrato de Trabajo), *Gabón* (art. 188 del Código del Trabajo), *Guatemala* (art. 134 del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 352 del Código del Trabajo), *India* (art. 81 de la Ley de Fábricas), *Islandia* (art. 7 de la ley núm. 30/1987), *Japón* (art. 39, 6), de la Ley sobre las Normas del Trabajo), *Mali* (art. 157, L), del Código del Trabajo), *Mauritania* (art. 188 del Código del Trabajo), *Rumania* (art. 150 del Código del Trabajo), *Tayikistán* (art. 97 del Código del Trabajo) y *Togo* (art. 160 del Código del Trabajo); **entre los países ratificantes:** *Alemania* (art. 11, 1), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Azerbaiyán* (art. 140 del Código del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 16 de decreto núm. 2009-014/MTSS/SG/DGT/DER), *Camerún* (art. 4 del decreto núm. 75/28), *República Checa* (art. 222, 1), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 81 de la Ley del Trabajo), *Letonia* (art. 75, 8), de la Ley del Trabajo), *Luxemburgo* (art. 233, 14), del Código del Trabajo), *Madagascar* (art. 89 del Código del Trabajo), *Noruega* (art. 10 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Federación de Rusia* (art. 139 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 55 de la Ley del Trabajo) y *Serbia* (art. 114 de la Ley del Trabajo).

varía de un país a otro, y oscila entre tres meses¹⁴² y un año¹⁴³. En algunos países, el período de referencia cambia en función del sector económico en cuestión. Por ejemplo, en *Costa Rica*¹⁴⁴ en los sectores de la agricultura y la ganadería, la remuneración de las vacaciones se calcula sobre la base del salario medio percibido en la última semana antes de las vacaciones, mientras que en los sectores comercial e industrial el período de referencia es de 50 semanas.

332. En otros métodos de cálculo habituales se tiene en cuenta la remuneración normal que percibe el trabajador en el momento en el que toma las vacaciones¹⁴⁵, o el salario que los empleados habrían recibido si hubiesen trabajado durante el período de vacaciones¹⁴⁶. Así, en *Sri Lanka* los empleados perciben el salario íntegro durante las vacaciones anuales sobre una base equivalente a la que se aplica a un período normal de trabajo, tomando como referencia el día inmediatamente anterior al inicio de las vacaciones¹⁴⁷. En *Austria*¹⁴⁸, durante el período de vacaciones, los trabajadores siguen recibiendo la remuneración que habrían percibido de no haber tomado vacaciones. Son pocos los países en que la legislación nacional hace referencia a la «remuneración normal», que aparece definida como salario diario, semanal o mensual¹⁴⁹, o como salario básico¹⁵⁰.

333. En otros países, la legislación contiene indicaciones más detalladas de los elementos que se tienen en cuenta como base para el cálculo. Por ejemplo, en el Código del Trabajo de *Hungría* el monto al que asciende la remuneración de las vacaciones debe basarse en el salario en vigor en el momento en el que se tomen dichas vacaciones y en el salario en función del rendimiento y los complementos pagados en los últimos seis meses civiles¹⁵¹. En *Kenya*¹⁵² la remuneración íntegra comprende los sueldos y el salario en su cuantía básica mínima, excluida toda deducción de los salarios efectuada en virtud de la Ley del Trabajo. En otros casos, la legislación simplemente hace referencia al pago del «salario» o «sueldo íntegro», sin especificar el significado de los términos¹⁵³.

¹⁴² *Croacia, Georgia, Guatemala* (en la agricultura), *Lituania, Luxemburgo, Rumania y Serbia*.

¹⁴³ *Argelia, Benin, Burkina Faso, Camboya, Côte d'Ivoire, Ecuador, Gabón, Kazajstán, Madagascar, Malí y Rwanda*.

¹⁴⁴ Art. 157 del Código del Trabajo.

¹⁴⁵ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Brasil* (art. 142 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo) y *Suecia* (art. 16a de la Ley sobre Vacaciones Anuales); **entre los países no ratificantes:** *China* (art. 2 del reglamento sobre las vacaciones anuales pagadas de los empleados), *Colombia* (art. 192 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 20 de la Ley del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 77 de la ley núm. 10/2012), *Malawi* (art. 45, 3), de la Ley de Empleo), *Nicaragua* (art. 78 del Código del Trabajo), *Reino Unido* (art. 16, 1), del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *República Árabe Siria* (según la información remitida por el Gobierno), *Túnez* (art. 119 del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 192 de la Ley Orgánica del Trabajo).

¹⁴⁶ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Guinea* (art. 222, 15), del Código del Trabajo) y *Portugal* (art. 264 del Código del Trabajo); **entre los países no ratificados:** *Cabo Verde* (art. 55, 1), del Código del Trabajo), *Etiopía* (art. 77, 3), de la proclamación del trabajo), *Grecia* (art. 3 de la ley núm. 539/1945), *Perú* (art. 15 del decreto legislativo núm. 713) y *Polonia* (art. 172 del Código del Trabajo).

¹⁴⁷ Art. 68, 1), de la Ley sobre Empleados de Comercios y Oficinas.

¹⁴⁸ Art. 6 de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas.

¹⁴⁹ *Filipinas* (art. 94 del Código del Trabajo), *Malta* (art. 8 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Panamá* (art. 54 del Código del Trabajo), *Sri Lanka* (art. 68, 1), de la Ley de Empleados de Comercio y Oficinas) y *Suecia* (art. 16a de la Ley sobre Vacaciones Anuales).

¹⁵⁰ *Antigua y Barbuda* (art. C18, 1), del Código del Trabajo), *Eslovenia* (art. 131 de la Ley de Relaciones Laborales), *Mauricio* (según la información remitida por el Gobierno) y *Qatar* (art. 72 del Código del Trabajo).

¹⁵¹ Art. 148, 1), del Código del Trabajo.

¹⁵² Art. 9, 3), de la orden (general) de regulación de los salarios, 1982.

¹⁵³ *Eritrea* (art. 56, 1), de la proclamación del trabajo), *Kuwait* (art. 71 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Omán* (art. 61 del Código del Trabajo) y *Sudán* (art. 44, 1), de la Ley del Trabajo).

334. Cuando los ingresos son variables, por ejemplo en el caso de los salarios a destajo, basados en comisiones o correspondientes a trabajos estacionales, en la legislación a menudo se establece que se aplique el método del promedio¹⁵⁴. Por ejemplo, en el *Uruguay* los trabajadores con remuneraciones variables perciben un promedio resultante de la división del monto total de los sueldos recibidos en el año civil anterior entre el número de días trabajados en ese mismo período¹⁵⁵. De un modo parecido, en el Código del Trabajo de *Qatar*¹⁵⁶ se establece que, si el trabajador tiene un contrato a destajo, la retribución de sus vacaciones se calcula realizando un promedio del sueldo percibido en los tres meses anteriores a la fecha de las vacaciones.

335. En *Nueva Zelanda*¹⁵⁷ el monto de la retribución se basa, o bien en la remuneración semanal ordinaria al inicio de las vacaciones, o bien en un promedio de la remuneración semanal durante los 12 meses anteriores a las vacaciones anuales, considerándose la cifra más alta. A este respecto, *Business New Zealand* considera que las disposiciones sobre remuneración actuales de la Ley de Vacaciones son complejas y que, debido a la creciente y amplia variedad de modalidades de trabajo y el deseo de numerosos empleados de fraccionar las vacaciones en pequeños períodos, han surgido problemas para calcular de forma precisa el monto de la retribución de las vacaciones.

336. En un número reducido de países, la remuneración de las vacaciones se determina por un porcentaje del sueldo recibido durante el año que da derecho a esas vacaciones¹⁵⁸. Por ejemplo, en el *Canadá* la retribución de las vacaciones consiste en el 4 por ciento o, tras seis años consecutivos de antigüedad, el 6 por ciento del salario recibido durante el año en que se haya originado el derecho a vacaciones¹⁵⁹. El Gobierno de *Cuba* indica en su memoria que la retribución de las vacaciones asciende al 9,09 por ciento del salario percibido durante el período que da lugar al derecho a vacaciones.

337. Por último, en algunos países, se pueden estipular por convenio colectivo condiciones más favorables¹⁶⁰, o incluso determinar las bases para el cálculo¹⁶¹.

338. En este sentido, la Comisión ha pedido a los gobiernos que garanticen por ley y en la práctica que los trabajadores perciben al menos su remuneración normal o media durante la totalidad del período de sus vacaciones anuales¹⁶².

¹⁵⁴ *Argentina* (art. 155 de la ley núm. 20744), *Australia* (Queensland, arts. 13, 3), y 71EE, 3), de la Ley de Relaciones Laborales de 1999), *Brasil* (art. 143 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Chile* (art. 71 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 77 de la ley núm. 10/2012), *Jamaica* (art. 5 de la Ley sobre Vacaciones Pagadas) y *Turquia* (art. 57 de la Ley del Trabajo).

¹⁵⁵ Art. 10 de la ley núm. 12590 de 1958.

¹⁵⁶ Art. 72 del Código del Trabajo.

¹⁵⁷ Art. 21 de la Ley sobre las Vacaciones.

¹⁵⁸ Por ejemplo, *Noruega* (art. 10 de la Ley sobre Vacaciones Anuales).

¹⁵⁹ Art. 183 del Código del Trabajo.

¹⁶⁰ *Burkina Faso* (art. 16 del decreto núm. 2009-014/MTSS/SG/DGT/DER), *Canadá* (art. 168, 1), 1), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 81 de la Ley del Trabajo) y *Togo* (art. 160 del Código del Trabajo).

¹⁶¹ *Mongolia* (art. 80 del Código del Trabajo) y *Montenegro* (art. 82, 1), de la Ley del Trabajo).

¹⁶² *Eslovenia* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014, y *Hungría* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2010.

b) Elementos adicionales que se tienen en cuenta

339. Además de las bases para el cálculo, en la legislación de una serie de países se prevé el pago en efectivo de las prestaciones en especie ¹⁶³.

340. En cambio, en unos pocos países se excluye en la legislación el pago en metálico de las prestaciones en especie ¹⁶⁴. Así pues, en el *Chad*, el Código del Trabajo establece que, con la excepción de las prestaciones para comidas, las demás prestaciones en especie no deben tenerse en cuenta al calcular la remuneración de las vacaciones. A este respecto, la Comisión ha observado que toda persona que tome vacaciones anuales pagadas debe percibir, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media, incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de su salario que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas ¹⁶⁵.

341. Otros factores que se tienen en cuenta en la legislación nacional para el cálculo de la retribución de las vacaciones son las primas por rendimiento, el pago de comisiones e incentivos ¹⁶⁶, las compensaciones por trabajo nocturno o peligroso ¹⁶⁷, las prestaciones derivadas del servicio continuo y la antigüedad ¹⁶⁸, y los subsidios por costo de la vida («carestía») ¹⁶⁹.

342. Algunos países señalan en sus memorias que el pago de las horas extraordinarias también tiene que incluirse al calcular la retribución de las vacaciones ¹⁷⁰. Por ejemplo, en *Lituania* los empleados perciben el sueldo medio, que se calcula en función de la remuneración básica por el trabajo que desempeñan y el pago de las horas extraordinarias ¹⁷¹. Por el contrario, en otros casos, en la legislación se excluye de forma explícita el pago de las horas extraordinarias del cálculo ¹⁷². En el Código del Trabajo de *Madagascar* se exige que el empleador pague al trabajador una prestación de por lo menos una doceava parte del salario y de los diversos elementos de la remuneración que haya percibido durante los

¹⁶³ *Antigua y Barbuda* (art. C18, 1), del Código del Trabajo), *Bangladesh* (art. 119, 1), de la Ley del Trabajo), *Camboya* (art. 168 de la Ley del Trabajo), *República Dominicana* (art. 181 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 20 de la Ley del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 77 de la ley núm. 10/2012), *Honduras* (art. 352 del Código del Trabajo), *India* (art. 80 de la Ley de Fábricas), *Mali* (art. L.157 del Código del Trabajo), *Nueva Zelandia* (art. 10, 1), de la Ley sobre las Vacaciones), *Panamá* (art. 54, A), del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 193 de la Ley Orgánica del Trabajo).

¹⁶⁴ *República Centroafricana* (art. 288 del Código del Trabajo) y *Senegal* (art. 153 del Código del Trabajo).

¹⁶⁵ *Chad* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

¹⁶⁶ *Alemania* (según la información remitida por el Gobierno), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 7), del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 188, 1), del Código del Trabajo), *Polonia* (art. 6 de la ordenanza de 1997 del Ministro de Trabajo y Política Social) y *Reino Unido* (Tribunal de Apelación para el Empleo, *British Gas Trading Ltd v. Lock & Anor*, 2016, 0189/15/BA).

¹⁶⁷ *Brasil* (art. 142 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo) y *Lituania* (art. 3, 2), de la resolución núm. 650 de 27 de mayo de 2003).

¹⁶⁸ *Argentina* (art. 155 de la ley núm. 20744, de 1974).

¹⁶⁹ *Bangladesh* (art. 119, 1), de la Ley del Trabajo) e *India* (art. 80 de la Ley de Fábricas).

¹⁷⁰ *Argentina* (art. 155 de la ley núm. 20744 de 1974), *Brasil* (art. 142, 5), de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Costa Rica* (art. 157 del Código del Trabajo), *Nueva Zelandia* (art. 21 de la Ley sobre las Vacaciones) y *Reino Unido* (Tribunal de Apelación para el Empleo, *Bear Scotland Ltd contra Fulton y otros*, 2015, IRLR 15 EAT).

¹⁷¹ Art. 3, 2), de la resolución núm. 650 de 27 de mayo de 2003.

¹⁷² *Alemania* (art. 11, 1) de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Australia* (según la información remitida por el Gobierno), *Bangladesh* (art. 119, 1), de la Ley del Trabajo), *Colombia* (art. 192 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 20 de la Ley del Trabajo) e *India* (art. 80 de la Ley de Fábricas).

12 meses anteriores al período de vacaciones, exceptuando el reembolso de los gastos. Sin embargo, la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE)* indica que en la práctica los empleados a menudo perciben sólo su salario, sin los demás elementos de la remuneración.

343. Además de estos elementos, en algunos países se paga una asignación suplementaria aparte de la remuneración ordinaria¹⁷³. Así, en *Suecia* hay un suplemento por vacaciones por cada día de vacaciones anuales pagadas del 1,82 por ciento de la remuneración semanal, en el caso de los empleados a los que se paga semanalmente, y el 0,43 por ciento de la remuneración mensual, en el caso de los empleados a los que se paga mensualmente¹⁷⁴. En la *República Bolivariana de Venezuela*¹⁷⁵, la retribución de las vacaciones comprende, además del sueldo correspondiente, una gratificación especial equivalente a un mínimo de 15 días de salario normal, más un día por cada año de servicio hasta un total de 30 días de salario normal.

c) Fecha del pago

344. En la legislación de numerosos países se contempla que la retribución de las vacaciones anuales se realice por adelantado¹⁷⁶. En estos casos, en la legislación a menudo se prevé que el pago se haga entre uno y tres días antes del inicio de las vacaciones¹⁷⁷, mientras que en otros países las vacaciones se pueden pagar en el primer día de éstas¹⁷⁸.

¹⁷³ *Bélgica* (arts. 14 y 38bis del Real decreto de 30 de marzo de 1967), *Grecia* (art. 3, 16), de la ley núm. 4504/1966), *México* (art. 80 de la Ley Federal del Trabajo) y *Portugal* (art. 264 del Código del Trabajo).

¹⁷⁴ Art. 16, a), de la Ley sobre Vacaciones Anuales.

¹⁷⁵ Art. 192 de la Ley Orgánica del Trabajo.

¹⁷⁶ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Alemania* (art. 11, 2), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Azerbaiyán* (art. 140, 5), del Código del Trabajo), *Bélgica* (arts. 23 y 45 del Real decreto de 30 de marzo de 1967), *Brasil* (art. 145 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 15 de la orden núm. 2009-014), *Camerún* (art. 93 del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 141, 4), del Código del Trabajo), *Finlandia* (art. 15 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Hungría* (art. 149, 4), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 76, 3), del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 69, 4), de la Ley del Trabajo), *Madagascar* (art. 89 del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 117 del Código del Trabajo), *Noruega* (art. 11, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Portugal* (art. 264 del Código del Trabajo), *Ucrania* (art. 21 de la Ley sobre las Vacaciones) y *Uruguay* (art. 25 de la ley núm. 12590); **entre los países no ratificantes:** *Argentina* (art. 155 de la ley núm. 20744), *Austria* (art. 6, 6), de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Burundi* (art. 133 del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 168 de la Ley del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 7), del Código del Trabajo), *Cuba* (art. 106 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 69 del Código del Trabajo), *El Salvador* (art. 184 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 70, 2), de la Ley de Contrato de Trabajo), *Gabón* (art. 188, 3), del Código del Trabajo), *Guatemala* (art. 134 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 149, 4), del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 92, 4), del Código del Trabajo), *Kuwait* (art. 71 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Mali* (art. L.161 del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 259 del Código del Trabajo), *Mauritania* (art. 188 del Código del Trabajo), *Nueva Zelandia* (art. 27 de la Ley sobre las Vacaciones), *Rumania* (art. 68 del Código del Trabajo), *Sudáfrica* (art. 21, 2), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo) y *Uzbekistán* (art. 148, 2), del Código del Trabajo).

¹⁷⁷ Hasta un día antes de las vacaciones, por ejemplo, *Burundi* (art. 133 del Código del Trabajo), *Camerún* (art. 93 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 181 del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 149, 4), del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 7 de la ley núm. 30/1987), *Letonia* (art. 69, 4), del Código del Trabajo), *Mali* (art. L.161 del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 259 del Código del Trabajo) y *Uzbekistán* (art. 148, 2), del Código del Trabajo). Hasta dos días antes de las vacaciones, por ejemplo, *Brasil* (art. 145 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Cuba* (art. 106 del Código del Trabajo) y *Estonia* (art. 70, 2), de la Ley de Contrato de Trabajo). Hasta tres días antes de las vacaciones, por ejemplo, *Azerbaiyán* (art. 140, 5), del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 348 del Código del Trabajo), *Kazajstán* (art. 92, 4), del Código del Trabajo), *Lituania* (art. 176, 2), del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 117 del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 54, 5), del Código del Trabajo) y *Ucrania* (art. 21 de la Ley sobre las Vacaciones).

¹⁷⁸ *Colombia* (art. 192 del Código del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 7), del Código del Trabajo), *Mauritania* (art. 188 del Código del Trabajo) y *República Bolivariana de Venezuela* (art. 194 de la Ley Orgánica del Trabajo).

Son pocos los países en los que los empleadores y los empleados pueden convenir una fecha diferente para realizar la retribución de este período ¹⁷⁹.

345. No obstante, la legislación de muchos otros países no contiene disposiciones sobre la fecha de pago del salario de las vacaciones ¹⁸⁰. En este sentido, la Comisión ha recordado la importancia de garantizar por ley y en la práctica que esta retribución se efectúe antes del período de vacaciones ¹⁸¹.

346. *La Comisión alienta a todos los gobiernos a adoptar las medidas necesarias para asegurar que toda persona que tome vacaciones reciba por lo menos su remuneración normal o media, incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, y que el monto debido se le pague antes de las vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona.*

E. Otros aspectos

a) Restricciones al fraccionamiento y aplazamiento de las vacaciones anuales

Recuadro 3.8

En el artículo 8 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas podrá autorizarse en cada país por la autoridad competente o por el organismo apropiado.
2. Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal período, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas.

En el artículo 9 del Convenio núm. 132 se establece que:

1. La parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales mencionada en el párrafo 2 del artículo 8 deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha.
2. Con el consentimiento de la persona empleada interesada, se podrá autorizar que se aplaze por un período superior al indicado en el párrafo 1 del presente artículo, y hasta un límite determinado, el disfrute de cualquier fracción de las vacaciones anuales que exceda de cierto mínimo que se determine al efecto.
3. El límite del período y el mínimo mencionados en el párrafo 2 del presente artículo serán determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o por medio de negociaciones colectivas o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

¹⁷⁹ República Checa (art. 141, 4), del Código del Trabajo), Madagascar (art. 89 del Código del Trabajo), Namibia (art. 23, 6), de la Ley del Trabajo), Nueva Zelandia (art. 27 de la Ley sobre las Vacaciones), Portugal (art. 264 del Código del Trabajo) y Sudáfrica (art. 21, 2), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo).

¹⁸⁰ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** Bosnia y Herzegovina, Croacia, ex República Yugoslava de Macedonia, Guinea, Luxemburgo, Malta, Montenegro y Serbia; **entre los países no ratificantes:** Argelia, Belarús, Cabo Verde, Chile, República de Corea, Eritrea, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Filipinas, Georgia, Grecia, Japón, Mauricio, Myanmar, Omán, Reino Unido, Túnez y Zambia.

¹⁸¹ Guinea – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2016; Luxemburgo – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2010; Montenegro – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014, y Serbia – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

347. Si bien el artículo 8 del Convenio tiene por objeto establecer ciertas restricciones a la posibilidad de fraccionar las vacaciones en varias partes, la finalidad del artículo 9 es garantizar que no se posponga indefinidamente la fracción de las vacaciones que no hayan disfrutado los trabajadores en el año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones. El fundamento subyacente a estas disposiciones es asegurar que los trabajadores disfruten efectivamente, después de los períodos de trabajo, de un lapso de tiempo libre lo suficientemente extenso como para asegurar su reposo físico y mental¹⁸².

348. En la legislación de una gran mayoría de países se establece la posibilidad de dividir las vacaciones en varias partes con el consentimiento del trabajador¹⁸³. En los países en que la legislación prevé la posibilidad de fraccionar las vacaciones anuales, existen numerosas disposiciones legales que garantizan una cierta continuidad de las vacaciones anuales y que prevén que, en caso de que las vacaciones se dividan en varias partes, el período mínimo de vacaciones anuales ininterrumpidas sea de por lo menos dos semanas o 14 días civiles¹⁸⁴. En la legislación de algunos países, se establece un período ininterrumpido de 12 días laborables de vacaciones¹⁸⁵.

349. Sin embargo, la Comisión observa que, en otros países, la legislación nacional contempla un período mínimo de vacaciones ininterrumpidas de diez días¹⁸⁶. Además, en varios países se prevén períodos más cortos de vacaciones ininterrumpidas, de seis días¹⁸⁷

¹⁸² Véase OIT: *Tiempo de trabajo: Reducción de las horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, op. cit., párr. 279.

¹⁸³ En la legislación de todos los países ratificantes se establece la posibilidad de dividir las vacaciones anuales en varias partes. En *Rwanda*, aunque la legislación no contempla esta posibilidad, el Gobierno indica que en la práctica es factible.

¹⁸⁴ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Belarús* (art. 174 del Código del Trabajo), *Benin* (art. 162, 1), del Código del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 6), del Código del Trabajo), *Eslovaquia* (art. 111, 5), del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 68, 5), de la Ley de Contrato de Trabajo), *Kazajistán* (art. 92 del Código del Trabajo), *Kuwait* (art. 72 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Lituania* (art. 172 del Código del Trabajo), *Mali* (art. L.156 del Código del Trabajo), *Países Bajos* (según la información remitida por el Gobierno), *Nueva Zelandia* (art. 18, 2), de la Ley sobre las Vacaciones), *Polonia* (art. 162 del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 125 del Código del Trabajo) y *Seychelles* (art. 9, 2), del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo) de 1991); **entre los países ratificantes:** *Brasil* (art. 134 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 56 de la ley núm. 081/CNT de 2015 y art. 14 del decreto núm. 2009-014/MTSS/SG/DGT/DER), del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 217, 1), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 83 de la Ley del Trabajo), *Eslovenia* (art. 162, 1), de la Ley de Relaciones Laborales), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 141 de la Ley de Relaciones Laborales), *Hungría* (art. 122, 3), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 77 del Código del Trabajo), *Italia* (art. 10 del decreto legislativo núm. 66/2003), *Kenya* (art. 28, 2), de la Ley del Trabajo), *Letonia* (art. 149, 2), de la Ley del Trabajo), *Madagascar* (art. 88 del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 115, 5), del Código del Trabajo), *Suiza* (art. 329, c), del Código de Obligaciones) y *Ucrania* (art. 12 de la Ley sobre las Vacaciones).

¹⁸⁵ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Bosnia y Herzegovina* (art. 50 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina), *Camerún* (art. 90, 4), del Código del Trabajo) y *Luxemburgo* (art. L.233-8 del Código del Trabajo); **entre los países no ratificantes:** *Francia* (arts. L.3141-17 y L.3141-18 del Código del Trabajo), *Marruecos* (art. 240 del Código del Trabajo), *Mauritania* (art. 186 del Código del Trabajo), *Senegal* (art. 11 del decreto núm. 10844 IGTLA-AOF de 1956) y *Uzbekistán* (art. 146 del Código del Trabajo).

¹⁸⁶ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Montenegro* (art. 69, 2), del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 241, 8), del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 1 de la ley núm. 12590 de 1958); **entre los países no ratificantes:** *Chile* (art. 70 del Código del Trabajo), *El Salvador* (si las vacaciones se fraccionan en dos partes, art. 189 del Código del Trabajo), *Rumania* (art. 148, 5), del Código del Trabajo) y *Turquía* (art. 56 de la Ley del Trabajo).

¹⁸⁷ *Austria* (art. 4, 3), de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Bahrein* (art. 59, a), del Código del Trabajo), *Burundi* (art. 130 del Código del Trabajo), *Colombia* (art. 190 del Código del Trabajo), *Egipto* (art. 48, 3), del Código del Trabajo), *México* (art. 76 de la Ley Federal del Trabajo), *República Árabe Siria* (art. 160 del Código del Trabajo) y *Suriname* (art. 92, 2), de la Ley sobre las Vacaciones).

o una semana ¹⁸⁸. Por ejemplo, en el *Yemen*, en el Código del Trabajo se establece que las vacaciones que se conceden a un trabajador deben consistir en por lo menos dos días seguidos. La Comisión también observa que en algunos países, la legislación prevé la posibilidad de fraccionar las vacaciones anuales, pero no establece un período ininterrumpido mínimo de vacaciones anuales ¹⁸⁹. ***A este respecto, la Comisión ha recordado que, salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada, en caso de fraccionamiento de las vacaciones, una de las fracciones deberá consistir por lo menos en dos semanas laborables ininterrumpidas*** ¹⁹⁰, ***o 12 días laborables, sobre la base de una semana de trabajo de seis días*** ¹⁹¹.

350. La Comisión ha tomado nota de que, en los últimos años, los cambios legislativos realizados en algunos países ratificantes dan efecto al artículo 8, párrafo 2, del Convenio. Por ejemplo, en *Italia*, mediante los decretos legislativos núms. 66/2003 y 213/2004 se ha establecido un período ininterrumpido de vacaciones anuales de dos semanas ¹⁹². Otros ejemplos son *Guinea*, donde se adoptó un nuevo Código del Trabajo en 2014, y *Hungría*, que adoptó un nuevo Código del Trabajo en 2012.

351. En algunos países, el fraccionamiento de las vacaciones anuales en varias partes sólo se permite en circunstancias excepcionales ¹⁹³. Por ejemplo, en *Guatemala* ¹⁹⁴, los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones anuales y sólo están obligados a dividirlos en dos partes, como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

352. En determinados países ¹⁹⁵, el período mínimo de vacaciones anuales continuadas se estipula en los convenios colectivos o los acuerdos alcanzados entre el empleador y el trabajador y, sólo en algunos casos, el período mínimo de vacaciones continuadas establecido por la legislación puede ser derogado mediante dichos convenios o

¹⁸⁸ *República Dominicana* (art. 177 del Código del Trabajo), *Perú* (art. 17 del decreto legislativo núm. 713), *Samoa* (art. 40, 3), de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales) y *Sri Lanka* (art. 6, 1, b), de la Ley de Empleados de Comercio y Oficinas).

¹⁸⁹ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Australia, Bangladesh, Estado Plurinacional de Bolivia, Bulgaria, Camboya, República de Corea, Cuba, Ecuador, Eritrea, Georgia, Honduras, India, Jamaica, Namibia, Reino Unido, Sudáfrica, Sudán, Turkmenistán y República Bolivariana de Venezuela;* **entre los países ratificantes:** *Rwanda*.

¹⁹⁰ *Yemen* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2010. Véase también *España* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2015, sobre el período mínimo ininterrumpido de vacaciones anuales de los empleados públicos.

¹⁹¹ *Malta* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2015. Véase también *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2009. En el caso de *Portugal* el Gobierno indicó en la memoria presentada en 2013 en virtud del art. 22 de la Constitución de la OIT que, de conformidad con el art. 238, 2), del Código del Trabajo, en lo que respecta a las vacaciones, se consideran días de trabajo los días de la semana de lunes a viernes, salvo los días feriados.

¹⁹² Art. 10 del decreto legislativo núm. 66/2003, en su tenor modificado por el art. 1, d), del decreto legislativo núm. 213/2004.

¹⁹³ *Alemania* (art. 7, 2), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Costa Rica* (art. 158 del Código del Trabajo), *Honduras* (art. 351 del Código del Trabajo) y *Luxemburgo* (art. L.233-8 del Código del Trabajo).

¹⁹⁴ Art. 136 del Código del Trabajo.

¹⁹⁵ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *El Salvador* (art. 189 del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 56 del Código del Trabajo) y *Uruguay* (art. 1 de la ley núm. 12590 de 1958); **entre los países ratificantes:** *Malta* (como indica el Gobierno en la memoria presentada en 2014 en virtud del art. 22 de la Constitución de la OIT).

acuerdos¹⁹⁶. Por ejemplo, en *Burundi*¹⁹⁷, el empleador podrá fraccionar las vacaciones anuales con el consentimiento del empleado, y los términos de dicho fraccionamiento podrán determinarse mediante acuerdo laboral colectivo o individual, convenio colectivo de empresa, laudo arbitral o reglamento empresarial. En *España*, el período o períodos de vacaciones anuales deben establecerse mediante un acuerdo entre el empleador y el empleado, de conformidad con los convenios colectivos¹⁹⁸.

353. Finalmente, en algunos países europeos, cuando la duración del servicio lo permite, el período ininterrumpido de vacaciones debe disfrutarse en una época específica del año, que suele coincidir con el verano¹⁹⁹. Por ejemplo, en *Noruega*, en virtud de la Ley sobre Vacaciones Anuales, el empleador puede exigir a los empleados que tomen 18 días de vacaciones durante el período comprendido entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre y el remanente de sus vacaciones a lo largo del resto del año²⁰⁰.

354. Dado que el Convenio tiene por objeto garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de un período de vacaciones suficientemente extenso que les permita descansar y recuperarse, la Comisión subraya la importancia de que, en caso de que las vacaciones anuales pagadas se fraccionen en varias partes, toda persona que haya acumulado un período de vacaciones superior a dos semanas laborables tendrá derecho a un período anual de interrupción del trabajo de por lo menos dos semanas laborables ininterrumpidas, salvo que esté previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y al empleado.

355. La legislación nacional de la mayoría de los países establece la posibilidad de aplazar las vacaciones anuales durante cierto período de tiempo. En algunos países, se prevén límites al aplazamiento de las vacaciones que no se hayan disfrutado mediante el establecimiento de un período mínimo de vacaciones anuales que debe tomarse durante el año en que se tiene derecho a ellas, de modo que sólo se podría aplazar el resto de las vacaciones²⁰¹. El plazo límite para el aplazamiento varía según los países, y oscila entre

¹⁹⁶ *Hungría* (art. 135, 2), del Código del Trabajo) y *Kenya* (art. 28 de la Ley del Trabajo).

¹⁹⁷ Art. 130 del Código del Trabajo.

¹⁹⁸ Art. 38, 2), del estatuto de los trabajadores.

¹⁹⁹ *Dinamarca* (art. 14 de la Ley sobre las Vacaciones), *Finlandia* (art. 20, 2), de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Islandia* (art. 4 de la ley núm. 30/1987) y *Suecia* (art. 12 de la Ley sobre Vacaciones Anuales).

²⁰⁰ Art. 7, 1), de la Ley sobre Vacaciones Anuales.

²⁰¹ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Alemania* (art. 7, 2), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Azerbaiján* (art. 137, 1), del Código del Trabajo), *Bosnia y Herzegovina* (art. 50 de la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina y art. 84 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *República Checa* (art. 218 del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 83 de la Ley del Trabajo), *Hungría* (art. 123 del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 77 del Código del Trabajo), *Italia* (art. 10 del decreto legislativo núm. 66/2003), *Kenya* (art. 28, 4), de la Ley del Trabajo), *Letonia* (art. 149, 3), de la Ley del Trabajo), *Malta* (art. 3 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Montenegro* (art. 69, 1), de la Ley del Trabajo) y *Federación de Rusia* (art. 124 del Código del Trabajo); **entre los países no ratificantes:** *Bahrein* (según la información remitida por el Gobierno), *Burundi* (art. 130 del Código del Trabajo), *Colombia* (art. 190 del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 68, 5), de la Ley de Contrato de Trabajo), *República Islámica del Irán* (art. 66 del Código del Trabajo), *Mauritania* (art. 185 del Código del Trabajo), *Perú* (art. 18 del decreto legislativo núm. 713), *Rumania* (art. 148, 5), del Código del Trabajo), *Senegal* (art. 150, 2), del Código del Trabajo) y *Seychelles* (art. 9, 2), del reglamento sobre el empleo (condiciones de empleo) de 1991).

un año o un período inferior²⁰² y dos años²⁰³. Mientras en algunos países ratificantes el plazo es de 18 meses²⁰⁴, en algunos países puede llegar a ser de tres años²⁰⁵. A este respecto, la Comisión ha recordado que, de conformidad con el Convenio, la fracción de las vacaciones anuales que no se haya disfrutado no puede aplazarse más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones²⁰⁶.

356. Sin embargo, en la legislación nacional de algunos países no se especifica un período mínimo de vacaciones ininterrumpidas y se permite el aplazamiento de todo el período de vacaciones anuales pagadas hasta el siguiente período en que se tenga derecho a vacaciones²⁰⁷. Por ejemplo, en *Madagascar* el Código del Trabajo permite a los trabajadores acumular todas las vacaciones a que tienen derecho durante los tres años anteriores a su jubilación²⁰⁸. La Comisión ha indicado que esta disposición no cumple el artículo 9 del Convenio. A este respecto, la Comisión ha recordado que en el Convenio se establece que se deberá conceder una parte ininterrumpida de las vacaciones anuales de por lo menos dos semanas a más tardar en el plazo de un año a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones²⁰⁹.

357. En algunos países, el aplazamiento de las vacaciones anuales pagadas sólo está permitido en casos excepcionales²¹⁰, o si el trabajador ya goza de otro tipo de licencia como una licencia por enfermedad o una licencia de maternidad²¹¹. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia*, sólo se permite aplazar las vacaciones anuales cuando el hecho de tomarlas durante el año de trabajo en curso pudiera tener un impacto negativo sobre el funcionamiento normal de la organización o la empresa²¹². El Gobierno del *Reino Unido* indica que, si los trabajadores no pueden tomar todas las vacaciones a que tienen derecho

²⁰² Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Bahrein, Bangladesh, Belarús, Bulgaria, Cabo Verde, Estados Unidos, Estonia, Georgia, India, República Islámica del Irán, Japón, Kazajstán, Lituania, Países Bajos, Polonia, Qatar, Rumania, Singapur, Sudán, Tayikistán y Uzbekistán; **entre los países ratificantes:** *Alemania, Azerbaiyán, República Checa, Croacia, Eslovenia, ex República Yugoslava de Macedonia, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Ucrania y Uruguay.**

²⁰³ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Burundi, República Centroafricana, Chile, Chipre, Colombia, Etiopía, Gabón, Kuwait, Marruecos, Panamá, Perú, Togo y República Bolivariana de Venezuela; **entre los países ratificantes:** *Rwanda.**

²⁰⁴ *República Checa, Iraq, Italia y Kenya.*

²⁰⁵ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Benin, Camboya, Ecuador, Jamaica, Mauritania, Myanmar y Senegal; **entre los países ratificantes:** *Madagascar.**

²⁰⁶ Véase *Camerún* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

²⁰⁷ Por ejemplo, **entre los países ratificantes:** *Camerún* (art. 1, 3), del decreto núm. 75-28 de 1975) y *República de Moldova* (en casos excepcionales, art. 118, 3), del Código del Trabajo); **entre los países no ratificantes:** *Bangladesh* (art. 117 del Código del Trabajo), *República Centroafricana* (art. 282 del Código del Trabajo), *Chipre* (art. 7, 2), de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Etiopía* (art. 79 de la proclamación del trabajo), *Georgia* (art. 25 del Código del Trabajo), *Jamaica* (art. 4, 1, c), de la Ley sobre Vacaciones Pagadas), *Marruecos* (art. 240 del Código del Trabajo) y *Myanmar* (art. 4, 3), de la Ley sobre los Descansos y las Vacaciones).

²⁰⁸ Art. 88 del Código del Trabajo.

²⁰⁹ Véase *Madagascar* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2009 y *República de Moldova* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2009.

²¹⁰ *Alemania* (art. 7, 3), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *República de Corea* (art. 60, 7), de la Ley de Normas del Trabajo), *Eritrea* (art. 56 de la proclamación del trabajo), *Hungría* (art. 123 del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 149, 3), de la Ley del Trabajo) y *Noruega* (art. 6, 3), de la Ley sobre Vacaciones Anuales).

²¹¹ *Kazajstán* (art. 94 del Código del Trabajo), *Reino Unido* (según la información remitida por el Gobierno), *Turkmenistán* (art. 89 del Código del Trabajo) y *Uzbekistán* (art. 145 del Código del Trabajo).

²¹² Art. 124, 3), del Código del Trabajo.

porque ya gozan de un tipo diferente de licencia (por ejemplo, una licencia por enfermedad o una licencia de maternidad o parental), la jurisprudencia establece que pueden posponer una parte o todas las vacaciones que no hayan disfrutado hasta el año siguiente.

358. Por último, en algunos países, la legislación no prevé la posibilidad de aplazar las vacaciones anuales pagadas ²¹³.

359. Puesto que uno de los objetivos esenciales de las vacaciones anuales es permitir que los trabajadores descansen y se recuperen del cansancio físico y mental, la Comisión subraya la importancia de limitar el aplazamiento de las vacaciones anuales a una pequeña fracción de las vacaciones a que se tiene derecho y de garantizar que ésta se aplaze sólo durante un período de tiempo razonable, que el Convenio fija en 18 meses.

360. Con respecto a las consultas sobre el establecimiento de una fracción mínima de las vacaciones anuales que no se pueda aplazar y de un plazo límite de tiempo durante el cual se pueda aplazar el resto de las vacaciones, sólo algunos países comunican que dichas consultas se han llevado a cabo ²¹⁴. Una serie de gobiernos indica que las consultas con los interlocutores sociales se han realizado al adoptar nuevas leyes, o enmiendas a la legislación existente, tales como nuevos códigos del trabajo o reglamentos laborales ²¹⁵. Otros países indican que no se han llevado a cabo consultas en esta materia ²¹⁶.

b) El derecho a vacaciones anuales al terminarse la relación de trabajo

Recuadro 3.9

En el artículo 11 del Convenio núm. 132 se establece que:

Toda persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios que corresponda al que se requiera de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 5 del presente Convenio tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.

361. En el párrafo 4, 3), de la Recomendación núm. 98 se establece que «debería incumbir, en cada país, al organismo apropiado prever que cuando el empleo termine antes de la expiración del período de servicio necesario para tener derecho a vacaciones anuales

²¹³ *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 33 de la Ley General del Trabajo), *China* (según la información remitida por el Gobierno), *Costa Rica* (art. 159 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (según la información remitida por el Gobierno), *El Salvador* (art. 188 del Código del Trabajo), *Eritrea* (art. 56 de la proclamación del trabajo), *Ghana* (según la información remitida por el Gobierno), *Guatemala* (art. 136 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (según la información remitida por el Gobierno), *Honduras* (art. 350 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 13 de la ley núm. 37/1987), *Malawi* (según la información remitida por el Gobierno), *Mauricio* (según la información remitida por el Gobierno), *Samoa* (art. 40 de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales) y *Suriname* (según la información remitida por el Gobierno).

²¹⁴ *Argelia, Estonia, Países Bajos, Reino Unido y Uzbekistán.*

²¹⁵ *Alemania, Austria, Azerbaiyán, Bangladesh, Benin, Bosnia y Herzegovina, Cabo Verde, Canadá, República Checa, China, República de Corea, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, Dinamarca, Egipto, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Guinea, Honduras, Hungría, Islandia, Italia, Japón, Kazajstán, Kenya, Kuwait, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malí, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, República de Moldova, Mongolia, Montenegro, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Qatar, República Árabe Siria, Rwanda, Samoa, Senegal, Serbia, Seychelles, Sri Lanka, Suiza, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Uruguay y Zimbabwe.*

²¹⁶ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Etiopía, Guinea Ecuatorial, India, Malawi, México, Nicaragua y Suriname;* **entre los países ratificantes:** *Bélgica y Camerún.*

pagadas ... el trabajador debería tener derecho, sea a vacaciones anuales pagadas proporcionales al período de trabajo efectuado, sea a una indemnización compensatoria, sea a un crédito equivalente de vacaciones, según cuál de estos sistemas se considere más apropiado».

362. En ambos instrumentos se prevén tres posibilidades para compensar a los trabajadores por las vacaciones pagadas a que tienen derecho en caso de terminarse la relación de trabajo: *a)* la concesión de vacaciones anuales pagadas proporcionales al período de servicio; *b)* una indemnización compensatoria, o *c)* un crédito de vacaciones equivalente (para poder transferir los derechos a vacaciones que hayan acumulado si cambian de empleo)²¹⁷.

363. La legislación de la amplia mayoría de los países comprende disposiciones que regulan este aspecto de las vacaciones anuales pagadas, y la indemnización compensatoria suele ser el método más común²¹⁸. En algunos países, en caso de terminarse la relación

²¹⁷ El crédito de vacaciones abarcaba, por ejemplo, sistemas tales como el de los fondos de vacaciones administrados en forma centralizada, en los que los trabajadores no perciben el pago en efectivo sino cuando toman sus vacaciones, aun si su relación de trabajo ha cesado. Véase OIT: *Vacaciones pagadas*, Informe VI (2), 53.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1969, pág. 114.

²¹⁸ Por ejemplo, **entre los países no ratificantes:** *Antigua y Barbuda* (art. C18, 7), del Código del Trabajo), *Argentina* (art. 156 de la ley núm. 20744), *Austria* (art. 10 de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Bahrein* (art. 59, c), del Código del Trabajo), *Bangladesh* (art. 11 de la Ley del Trabajo), *Benin* (art. 163, 1), del Código del Trabajo), *Estado Plurinacional de Bolivia* (art. 1 del decreto supremo núm. 12058 de 1974), *Bulgaria* (art. 155, 3), del Código del Trabajo), *Cabo Verde* (art. 62 del Código del Trabajo), *Camboya* (art. 167 de la Ley del Trabajo), *Canadá* (art. 188 del Código del Trabajo), *República Centroafricana* (art. 286, 2), del Código del Trabajo), *Chile* (art. 73 del Código del Trabajo), *China* (según la información remitida por el Gobierno), *Chipre* (según la información remitida por el Gobierno), *Colombia* (art. 1 de la ley núm. 995 de 2005), *República de Corea* (según la información remitida por el Gobierno), *Costa Rica* (art. 153 del Código del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 8), del Código del Trabajo), *Cuba* (art. 52 del Código del Trabajo), *República Dominicana* (art. 182 del Código del Trabajo), *Ecuador* (art. 71 del Código del Trabajo), *Egipto* (art. 48, 3), del Código del Trabajo), *El Salvador* (art. 187 del Código del Trabajo), *Eritrea* (art. 56, 9), de la proclamación del trabajo), *Eslovaquia* (art. 116, 2), del Código del Trabajo), *Estonia* (art. 71 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Francia* (art. L.3121-28 del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 187, 2), del Código del Trabajo), *Georgia* (art. 21 del Código del Trabajo), *Grecia* (art. 5 de la ley núm. 349/45, en su tenor modificado por el art. 1, 3), de la ley núm. 1346/83), *Guatemala* (art. 133 del Código del Trabajo), *Guinea Ecuatorial* (art. 61, 5), de la ley núm. 12/2012), *Honduras* (art. 349 del Código del Trabajo), *India* (art. 79, 3), de la Ley de Fábricas), *Indonesia* (art. 156, 6), a), de la ley núm. 13 de 2003), *República Islámica del Irán* (art. 71 del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 8 de la ley núm. 30/1987), *Jamaica* (art. 7 de la Ley sobre Vacaciones Pagadas), *Kazajstán* (art. 96 del Código del Trabajo), *Kuwait* (art. 73 de la Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Malawi* (art. 45, 2), de la Ley de Empleo), *Mali* (art. L.162 del Código del Trabajo), *Marruecos* (arts. 251 y 252 del Código del Trabajo), *Mauricio* (art. 25, 5), de la Ley de Derechos Laborales), *Mauritania* (art. 189 del Código del Trabajo), *México* (art. 79 de la Ley Federal del Trabajo), *Myanmar* (art. 4, 5), de la Ley sobre los Descansos y las Vacaciones de 1951), *Namibia* (art. 37 de la Ley del Trabajo), *Nicaragua* (art. 42 del Código del Trabajo), *Nueva Zelandia* (arts. 23, 24 y 25 de la Ley sobre las Vacaciones), *Omán* (art. 64 del Código del Trabajo), *Países Bajos* (art. 641 del Código Civil), *Panamá* (art. 54, 6), del Código del Trabajo), *Qatar* (art. 81 del Código del Trabajo), *Reino Unido* (art. 14 del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *Rumania* (art. 146, 4), del Código del Trabajo), *Senegal* (art. 151 del Código del Trabajo), *Seychelles* (art. 9, 5), del sobre el empleo (condiciones de empleo) de 1991), *Singapur* (art. 43, 7), de la Ley de Empleo), *República Árabe Siria* (art. 163 del Código del Trabajo), *Sudáfrica* (art. 21 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo), *Tailandia* (art. 67 de la Ley de Protección de los Trabajadores), *Togo* (art. 159, 3), del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 59 de la Ley del Trabajo), *Uzbekistán* (art. 151 del Código del Trabajo), *República Bolivariana de Venezuela* (art. 196 de la Ley Orgánica del Trabajo) y *Zimbabwe* (art. 13 de la Ley del Trabajo); **entre los países ratificantes:** *Alemania* (art. 7, 4), de la Ley Federal sobre las Vacaciones), *Bélgica* (art. 46, 1), del Real decreto de 30 de marzo de 1967), *Brasil* (art. 146 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo), *Burkina Faso* (art. 166 del Código del Trabajo), *Camerún* (art. 92, 4), del Código del Trabajo), *República Checa* (art. 222 del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 82 de la Ley del Trabajo), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 141, 1), de la Ley de Relaciones Laborales), *Federación de Rusia* (art. 127 del Código del Trabajo), *Guinea* (art. 222, 16), del Código del Trabajo), *Hungría* (art. 125 del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 78, 3), del Código del Trabajo), *Italia* (art. 10 del decreto legislativo núm. 66/2003), *Letonia* (art. 149, 5), de la Ley del Trabajo), *Luxemburgo* (art. 233, 13), del Código del Trabajo), *Madagascar* (art. 90 del Código del Trabajo), *Malta* (art. 8, 1), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *República de Moldova* (art. 119 del Código del Trabajo), *Portugal* (art. 245 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 57, 2), del Código del Trabajo), *Serbia* (art. 76 de la Ley del Trabajo), *Suecia* (art. 28 de la Ley sobre Vacaciones Anuales) y *Uruguay* (art. 9 de la ley núm. 12590).

de trabajo, la legislación ofrece a los trabajadores las dos posibilidades, o bien tomar sus vacaciones, o bien recibir una indemnización compensatoria ²¹⁹. La elección de una u otra posibilidad depende del acuerdo alcanzado por las partes, de la voluntad del trabajador, o de la imposibilidad de tomar las vacaciones debido a la falta de un preaviso de cesación de la relación de trabajo adecuado. Por ejemplo, en *Sri Lanka* ²²⁰, cuando cesa la relación de trabajo, se debe conceder a los trabajadores las vacaciones pagadas a que tienen derecho en función de la duración del servicio. Sin embargo, si no pueden tomar dichas vacaciones debido a que el período de preaviso es insuficiente o a que la relación de trabajo se termina sin preaviso, el empleador deberá pagar una indemnización compensatoria ²²¹.

364. En casos contados, en la legislación nacional se establece que, al terminarse la relación de trabajo, se debe conceder a los empleados vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio ²²² o un crédito de vacaciones ²²³. En algunos países, el derecho a vacaciones depende de las razones que han provocado la terminación de la relación de trabajo ²²⁴. Por ejemplo, el Gobierno de *Mauricio* indica que sólo se debe conceder la indemnización compensatoria a los trabajadores cuando el motivo que cese la relación de trabajo no es una conducta indebida ²²⁵.

365. En *Montenegro*, la Ley del Trabajo establece el derecho a vacaciones anuales para los empleados cuyo contrato de trabajo se termine debido a un cambio de empleo o por jubilación ²²⁶. Los empleados que no hayan tomado las vacaciones anuales a que tienen derecho, o que sólo las hayan tomado parcialmente, por causa imputable al empleador, tienen derecho a una indemnización por daños ²²⁷. ***A este respecto, la Comisión ha recordado que el artículo 11 del Convenio núm. 132 tiene por objeto garantizar que el derecho a vacaciones se adquiera y se conserve independientemente de las razones por las que se termine la relación de empleo*** ²²⁸.

²¹⁹ *Bosnia y Herzegovina* (art. 88 de la Ley del Trabajo de la República Srpska), *Eslovenia* (art. 161 de la Ley de Relaciones Laborales), *Finlandia* (arts. 17 y 21 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *República de Moldova* (art. 119 del Código del Trabajo), *Montenegro* (art. 70 de la Ley del Trabajo), *Polonia* (art. 155, 1), del Código del Trabajo), *Federación de Rusia* (art. 127 del Código del Trabajo) y *Samoa* (art. 55, 4), de la Ley del Trabajo y de Relaciones Laborales).

²²⁰ Art. 6, 6), de la Ley de Empleados de Comercios y Oficinas.

²²¹ Cabe recordar que la Comisión ha subrayado en diversas ocasiones que la indemnización compensatoria concedida en caso de terminación de la relación de trabajo es el único caso en que el Convenio núm. 132 permite sustituir las vacaciones que no se hayan disfrutado por una compensación monetaria. Véanse *Noruega* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014, y *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

²²² *Ghana* (art. 30 de la Ley del Trabajo) y *Turkmenistán* (art. 106 de Código del Trabajo).

²²³ *Finlandia* (en caso de acuerdo entre las partes, art. 18 de la Ley sobre Vacaciones Anuales) y *Países Bajos* (art. 641 del Código Civil).

²²⁴ *El Salvador* (art. 187 del Código del Trabajo), *Lituania* (art. 175 del Código del Trabajo), *Singapur* (art. 43, 7), de la Ley de Empleo) y *Túnez* (art. 120 del Código del Trabajo).

²²⁵ Art. 25, 5), de la Ley sobre Derechos Laborales.

²²⁶ Art. 70 de la Ley del Trabajo.

²²⁷ Art. 71 de la Ley del Trabajo.

²²⁸ Véase *Montenegro* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

c) Renuncia o sustitución del derecho a vacaciones pagadas

Recuadro 3.10

En el artículo 12 del Convenio núm. 132 se establece que:

Los acuerdos por los que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas prescritas como mínimo en el párrafo 3 del artículo 3 del presente Convenio o por los que se renuncie a tales vacaciones a cambio de indemnización o de otro modo serán nulos y sin efectos o prohibidos, según sea apropiado a las condiciones nacionales.

366. La finalidad del artículo 12 del Convenio núm. 132 es garantizar que los trabajadores disfruten efectivamente del derecho a vacaciones que han adquirido.

367. En muchos países, la legislación contiene disposiciones que prevén que los acuerdos para renunciar o sustituir el derecho a vacaciones anuales sean nulos y sin efectos²²⁹. En otros países, el derecho a vacaciones anuales se considera un derecho inalienable y está recogido en la Constitución nacional²³⁰. Igualmente la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea señala que cada trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales pagadas²³¹.

368. En algunos países, está prohibido pagar una indemnización para compensar las vacaciones. Por ejemplo, en el *Camerún*, en el Código del Trabajo se dispone que, dado que se conceden vacaciones anuales a los trabajadores para permitirles descansar, se prohíbe pagar una indemnización compensatoria monetaria²³². En *Cabo Verde*²³³, el derecho a vacaciones anuales es inalienable y no puede sustituirse por una remuneración adicional ni cualquier otro beneficio, ni siquiera con el consentimiento del empleado²³⁴.

²²⁹ *Argelia* (art. 39 de la Ley de Relaciones Laborales), *Austria* (art. 12 de la Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas), *Bahrein* (art. 58, 3), del Código del Trabajo), *Bélgica* (art. 2, 3), de las leyes coordinadas de 1971), *Bosnia y Herzegovina* (art. 29 de la Ley del Trabajo), *Cambodia* (art. 167 de la Ley del Trabajo), *República Checa* (art. 19, 1), del Código del Trabajo), *Croacia* (art. 80 de la Ley del Trabajo), *Eslovenia* (art. 164 de la Ley de Relaciones Laborales), *Estonia* (art. 70 de la Ley de Contrato de Trabajo), *Etiopía* (art. 76, 1), de la proclamación del trabajo), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 141, 2), de la Ley de Relaciones Laborales), *Finlandia* (art. 3 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Ghana* (art. 31 de la Ley del Trabajo), *Grecia* (art. 5, a), 1), de la ley núm. 539/45), *Guinea Ecuatorial* (art. 61, 4), de la ley núm. 10/2012), *Hungría* (art. 135, 1), del Código del Trabajo), *Iraq* (art. 79, 2), del Código del Trabajo), *Islandia* (art. 2 de la ley núm. 20/1987), *Italia* (art. 36, 3), de la Constitución), *Kuwait* (art. 74 de la nueva Ley del Trabajo en el Sector Privado), *Luxemburgo* (art. L.233-18 del Código del Trabajo), *Madagascar* (art. 90 del Código del Trabajo), *Malta* (art. 8, 1), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *Marruecos* (art. 242 del Código del Trabajo), *Mauricio* (art. 27, 6), de la Ley de Derechos Laborales), del Código del Trabajo), *República de Moldova* (art. 112, 2), del Código del Trabajo), *Montenegro* (art. 63, 5), de la Ley del Trabajo), *Omán* (art. 61 del Código del Trabajo), *Polonia* (art. 152, 2), del Código del Trabajo), *Qatar* (art. 81 del Código del Trabajo), *Rumania* (art. 144 del Código del Trabajo), *República Árabe Siria* (art. 158 del Código del Trabajo), *Suecia* (art. 2 de la Ley sobre Vacaciones Anuales), *Suiza* (art. 329, d), del Código de Obligaciones), *Suriname* (art. 3, 1), de la Ley sobre las Vacaciones), *Túnez* (art. 131 del Código del Trabajo), *Turquía* (art. 53 de la Ley del Trabajo) y *Uruguay* (art. 15 de la ley núm. 12590 de 1958).

²³⁰ *Benin*, *Brasil*, *Colombia*, *Costa Rica*, *República Dominicana*, *Guatemala*, *Honduras* y *México*.

²³¹ Art. 31, 2), de la Carta.

²³² Art. 92, 5), del Código del Trabajo.

²³³ Art. 54, 1), del Código del Trabajo.

²³⁴ Otros ejemplos son: *República Centroafricana* (art. 286, 3), del Código del Trabajo), *Côte d'Ivoire* (art. 25, 3), del Código del Trabajo), *Gabón* (art. 187, 3), del Código del Trabajo), *Guinea* (art. 222, 12), del Código del Trabajo), *Letonia* (art. 149, 5), de la Ley del Trabajo), *Mali* (art. L.162 del Código del Trabajo), *Mauritania* (art. 189, 3), del Código del Trabajo), *Panamá* (art. 59 del Código del Trabajo), *Reino Unido* (regla 13, 9), del reglamento sobre el tiempo de trabajo), del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 57, 1), de la Ley del Trabajo), *Senegal* (art. 151, 3), del Código del Trabajo), *Tayikistán* (art. 84 del Código del Trabajo), *Togo* (art. 159, 4), del Código del Trabajo) y *Turkmenistán* (art. 109 del Código del Trabajo).

369. La Comisión observa que la legislación de algunos países no parece recoger disposiciones que autoricen ni prohíban la renuncia al derecho a vacaciones anuales ²³⁵.

370. En algunos casos, la legislación nacional permite que se renuncie al derecho a vacaciones anuales total o parcialmente. Por ejemplo, el Gobierno de *Mongolia* ²³⁶ indica que cuando, debido a necesidades del servicio, los empleados no pueden tomar las vacaciones anuales, pueden reclamar una compensación monetaria. En *Lituania*, cuando los empleados no desean tomar vacaciones, se les paga una indemnización compensatoria ²³⁷. El Gobierno de *Myanmar* indica que los funcionarios pueden recibir un pago en efectivo en sustitución de las vacaciones, aunque esto no se aplica en la práctica ya que se están adoptando medidas y limitaciones presupuestarias para modificar esta regla ²³⁸. El Gobierno de *Nueva Zelandia* señala que los empleados pueden solicitar un pago en efectivo en sustitución de hasta una semana de sus vacaciones anuales cada año en que tengan derecho a ellas. En *Portugal*, los empleados pueden renunciar a algunos días de vacaciones cuando hayan acumulado más de 20 días ²³⁹. De manera semejante, en la *Federación de Rusia*, la parte de las vacaciones anuales pagadas que supere 28 días civiles puede sustituirse por una compensación monetaria a petición por escrito del trabajador ²⁴⁰.

371. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por algunas organizaciones de trabajadores con respecto a la renuncia en la práctica al derecho a vacaciones pagadas. La Federación de Servicios de la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* indica que, en *España*, a pesar de que la legislación no permite la renuncia al derecho a vacaciones, en la práctica, la rotación y la corta duración en la contratación impiden a los trabajadores de determinados sectores beneficiarse de su derecho a vacaciones anuales. El *Congreso de Sindicatos*, basándose en datos que no se han publicado de la encuesta de población activa realizada por la Oficina Nacional de Estadística, considera que alrededor de 2 millones de empleados del *Reino Unido* no disfrutaban del derecho al período mínimo establecido por la legislación de 5,6 semanas de vacaciones al año, incluidos los días feriados.

372. Asimismo, la Comisión toma nota de que una organización de empleadores, la *Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos*, indica que, en la práctica, se permite que los trabajadores no tomen vacaciones y reciban una indemnización compensatoria monetaria.

373. A este respecto, la Comisión ha recordado que, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reafirmado en varias sentencias (por ejemplo, en el caso C-350/06 Schultz-Hoff y el caso C-78/11 Anged), el carácter inalienable del derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas y ha establecido claramente que el derecho a vacaciones de un empleado que no ha tenido la oportunidad de disfrutarlas no puede suprimirse, aunque el plazo de aplazamiento haya expirado ²⁴¹. Asimismo, ha recordado que el Convenio prohíbe la sustitución de las vacaciones anuales por el pago de una

²³⁵ Chipre, Filipinas, Malawi, Uzbekistán, República Bolivariana de Venezuela y Zambia.

²³⁶ Art. 79, 1), del Código del Trabajo.

²³⁷ Art. 177, 1), del Código del Trabajo.

²³⁸ Regla 80 del reglamento relativo a los funcionarios.

²³⁹ Art. 238, 5), del Código del Trabajo.

²⁴⁰ Art. 126 del Código del Trabajo.

²⁴¹ *Finlandia* – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

compensación monetaria (salvo en caso de que se termine la relación de trabajo) con objeto de garantizar que los trabajadores efectivamente gocen del derecho a vacaciones adquirido en forma de un período de descanso y ocio lo suficientemente largo como para preservar su salud y bienestar ²⁴².

374. *Habida cuenta de la importancia de que los trabajadores disfruten efectivamente de su derecho a un período de relajación y ocio cada año, la Comisión alienta a todos los gobiernos a tomar las medidas necesarias para garantizar que se disfrute en efecto del derecho a vacaciones anuales pagadas y que sólo se ofrezca una indemnización monetaria para compensar las vacaciones anuales que no se hayan disfrutado en caso de terminarse la relación de trabajo.*

Conclusiones

375. A modo de conclusión, la Comisión observa que, en lo que respecta a la legislación nacional, muchas de las disposiciones de los instrumentos examinados en este capítulo gozan de gran aceptación y se aplican plenamente.

376. En concreto, en lo relativo a la duración mínima de las vacaciones, la Comisión celebra el hecho de que la gran mayoría de los países, o bien conceden el período básico mínimo de vacaciones anuales que prescribe el Convenio, o bien un período más largo. Sin embargo, hay excepciones notables, principalmente en Asia Meridional y las Américas.

377. En cuanto al período de calificación, la Comisión observa que su duración en muchos países parece exceder con mucho los límites que se establecen en el Convenio. ***A este respecto, la Comisión hace hincapié en la necesidad de restringir el período de calificación a una duración razonable con objeto de permitir a los trabajadores que disfruten del derecho a vacaciones anuales pagadas de forma sistemática después de períodos de trabajo que no sean excesivamente largos (no más de seis meses, de conformidad con el Convenio).*** Otra cuestión relativa al período de calificación en la legislación nacional es la asimilación al tiempo de trabajo efectivo de las ausencias del trabajo justificadas relacionadas con las enfermedades, los accidentes y la maternidad. La Comisión constata que la legislación de muchos países no parece contener disposiciones que exijan claramente que dichas ausencias cuenten como parte de los períodos de trabajo efectivo a la hora de calcular la duración de las vacaciones anuales. Esto reviste una importancia especial en los casos de licencias por enfermedad prolongada. ***En este sentido, la Comisión destaca la importancia de que los trabajadores con licencia por enfermedad o accidente, o licencia de maternidad, puedan disfrutar del mismo número de días de vacaciones anuales que los demás trabajadores.*** Por último, en el caso de los trabajadores que no pueden finalizar el período mínimo de servicio reglamentario debido al carácter particular de su trabajo, como los trabajadores estacionales, la legislación nacional de muchos países no contiene disposiciones que eviten que pierdan su derecho a vacaciones anuales.

378. En lo referente al fraccionamiento de las vacaciones anuales en varias partes y la posibilidad de posponer la parte ininterrumpida de las vacaciones anuales, la Comisión observa que en la legislación nacional de varios países no se establecen las restricciones sobre el fraccionamiento y el aplazamiento de las vacaciones anuales que se prescriben en el Convenio. ***A este respecto, la Comisión recuerda que la finalidad del Convenio es garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de un período lo suficientemente extenso como para descansar y recuperarse, como un derecho esencial, y que contribuyan productivamente con el mundo del trabajo, respetando debidamente su salud y bienestar.***

²⁴² Iraq – CEACR, Convenio núm. 132, solicitud directa, publicada en 2014.

379. Para concluir, la Comisión observa que, si bien en la legislación de la mayoría de los países se considera que los acuerdos para renunciar a las vacaciones anuales serán nulos y sin efectos, en la práctica pueden darse situaciones en que los trabajadores realmente no puedan disfrutar de su derecho a vacaciones anuales y reciban a cambio una compensación monetaria. ***En este sentido, la Comisión destaca la importancia de garantizar que los trabajadores disfruten en la práctica de un período anual para descansar y recuperarse con el fin de preservar su salud física y mental.***

Capítulo IV. Trabajo nocturno

380. El presente capítulo examina dos Convenios, el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), un protocolo, el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, y dos Recomendaciones, la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13) y la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178). Contrariamente al tema del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, que fue objeto de un Estudio General en 2001, ésta es la primera vez que la cuestión de la protección de los trabajadores nocturnos es examinada por un Estudio General ¹.

1. La adaptación del trabajo nocturno a las transformaciones sociales y económicas

A. De la revolución industrial a la era tecnológica: principales características de una práctica moderna

a) Comprender el nexo entre el trabajo nocturno y el trabajo por turnos

381. En términos generales, el trabajo nocturno se realiza en un momento en el que las personas normalmente duermen. Si bien el trabajo por turnos conlleva a menudo trabajo nocturno, los conceptos no deberían confundirse. Tal como se destacó durante la labor preparatoria que condujo a la adopción del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178 que lo acompaña, los trabajadores por turnos sólo representan una parte, aun cuando sea en general la más importante de la plantilla ². Por una parte, el trabajo nocturno incluye el trabajo que, por su naturaleza, debe realizarse únicamente de noche (trabajo nocturno «sin turnos»), como sucede en el caso de los vigilantes nocturnos. Para estos trabajadores, trabajar de noche forma parte de su horario normal. Por otra, el trabajo por turnos es una manera de organizar el tiempo de trabajo en la que los trabajadores se van sucediendo en el lugar de trabajo, de tal modo que el establecimiento pueda funcionar más allá del horario laboral de cada trabajador en diferentes momentos del día. Es frecuente que los sistemas de turnos en régimen continuo y semicontinuo incluyan un turno de noche, como en el caso de los sistemas de tres turnos, que conllevan la rotación de un turno de

¹ En cuanto a los convenios sobre trabajo nocturno de los niños, véanse los párrs. 401 y 432 a 434 así como el recuadro 4.3 *infra*.

² OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 5.

día a un turno de primeras horas de la tarde/últimas horas de la tarde y a un turno de noche ³. Asimismo, en las dos categorías anteriores, los trabajadores pueden realizar trabajo nocturno, regularmente, periódicamente o temporariamente a corto plazo ⁴.

b) Orígenes

382. Aunque el trabajo nocturno ya era una realidad en las antiguas civilizaciones, antes de la existencia de la luz artificial efectiva, la jornada de trabajo se ajustaba más a las horas de luz natural, que variaban en función de la estación. Con la mejora de la luz artificial, el trabajo después del atardecer se generalizó. En los primeros tiempos de la industrialización, las fábricas, tales como las hilanderías, las fábricas de vidrio o las refinerías de azúcar, comenzaron a utilizar el trabajo nocturno, en gran parte a raíz de la introducción de reglamentos que limitaban el número de horas que podían trabajarse al día, como un modo de impulsar la producción para compensar los gastos incurridos por la adquisición de equipo costoso ⁵. Más tarde, en los países industrializados, tras la Segunda Guerra Mundial y hasta finales de la década de 1970, el número de trabajadores nocturnos aumentó considerablemente, debido a la expansión de las economías nacionales y al recurso cada vez mayor al trabajo por equipos como consecuencia de esa expansión ⁶. Durante el mismo período, los países en desarrollo contaban con menos trabajadores nocturnos que los países industrializados, lo que en gran parte obedeció a que el trabajo por turnos en régimen continuo y semicontinuo era menos frecuente en la industria ⁷.

383. En tiempos más recientes, los cambios tecnológicos y económicos han conducido a unas prácticas laborales en continua evolución, y han contribuido al incremento de la prestación ininterrumpida de ciertos servicios. Esto se ha reflejado en el creciente recurso al trabajo nocturno, incluidos los turnos de tarde y de noche, como una manera de permitir el funcionamiento ininterrumpido de los establecimientos en respuesta a las necesidades tecnológicas (por ejemplo, las centrales eléctricas, las refinerías de petróleo y las industrias siderúrgicas), de los servicios sociales y públicos (hospitales, transporte, policía y fuerzas de seguridad, extinción de incendios, hoteles y telecomunicaciones), las necesidades productivas y económicas (incluida la industria textil, del papel, alimentaria, mecánica y química), y las necesidades del sector de esparcimiento ⁸.

384. Además, el espectacular aumento de la subcontratación de procesos empresariales experimentado en los últimos decenios ⁹, que permite prestar servicios posibilitados por la

³ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011), pág. 47. Como se explica más adelante, existen dos categorías principales de trabajo por turnos: los turnos fijos y los turnos rotativos, pero casi una variedad infinita de sistemas de trabajo por turnos.

⁴ Para una descripción de un ejemplo nacional de compensación de los trabajadores nocturnos temporales, véase en el párr. 492 de este Estudio, el caso de Suiza.

⁵ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 76.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1989, pág. 21.

⁶ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 6.

⁷ *Ibid.*

⁸ OMS (Organización Mundial de la Salud)/CIIC (Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer): *Painting, firefighting, and shiftwork*, Monographs on the evaluation of carcinogenic risks to humans, vol. 98, Lyon, 2010, pág. 567.

⁹ La subcontratación de procesos empresariales permite proporcionar servicios y procesos posibilitados por la tecnología de la información, junto con las actividades y tareas operativas conexas. En la práctica, se compone de los segmentos de los servicios posibilitados por la tecnología de la información de otras industrias, como las finanzas y las telecomunicaciones. J. C. Messenger, y N. Ghosheh (eds.): *Offshoring and working conditions in remote work* [Deslocalización y condiciones laborales del trabajo a distancia; sólo existe el resumen ejecutivo], OIT, 2010, pág. 2.

tecnología de la información desde lugares de todo el mundo, ha conducido al surgimiento de múltiples modalidades de trabajo a distancia. Las más conocidas son los centros de llamadas, que funcionan de manera ininterrumpida durante todo el año, por lo que recurren considerablemente a los turnos de noche para la prestación de servicios a los mercados extranjeros¹⁰. En los últimos 30 años, los centros de llamadas se han impuesto como forma organizativa distintiva y cada vez más prevalente en los países en desarrollo. Las mujeres representan la mayoría de los trabajadores de los centros de contacto; no obstante, suelen tener tasas de participación más bajas que las de los hombres en los centros de contacto de mayor valor añadido, en el trabajo nocturno por turnos para clientes internacionales y en los puestos técnicos o comerciales de mayor categoría. Asimismo, los centros de llamadas pueden iniciar sus actividades a altas horas de la noche y estar situados en lugares alejados, lo que puede ocasionar un impacto negativo para los trabajadores, en particular para las mujeres¹¹.

c) Visión global de las tendencias del trabajo nocturno

385. La Comisión toma nota de la indicación de muchos gobiernos de que no han realizado encuestas sobre el trabajo nocturno, por lo que no disponen de estadísticas sobre este tema. Fuera de Europa no es fácil obtener datos estadísticos exactos sobre el número de trabajadores nocturnos (véase el gráfico 4.3), y la heterogeneidad de los criterios utilizados por los países para la compilación de las estadísticas respectivas dificulta enormemente el establecimiento de comparaciones entre los países.

386. Una serie de países señalaron una tendencia al alza del porcentaje de la fuerza de trabajo que trabaja de noche. Por ejemplo, el Gobierno de *Suiza* indica que el número de trabajadores nocturnos se ha incrementado en los últimos años (al pasar de 325 000 en 2010 a 376 000 en 2015)¹². En *Bélgica*, la encuesta de población activa revela que en 2015 había 526 592 trabajadores nocturnos en el país, lo que representa el 11,6 por ciento del número total de trabajadores, a saber, un 11,4 por ciento más que en 2013 y 2014. También se observa una tendencia al alza en *Francia*, que hoy por hoy cuenta con un millón de trabajadores nocturnos más que en 1991. El trabajo nocturno está generalizado en el sector de los servicios, y las categorías profesionales más afectadas son los conductores, la policía y las fuerzas armadas, los trabajadores del cuidado, y los trabajadores calificados empleados en las industrias maquiladoras y manufactureras. Los trabajadores temporales, los hombres de 30 a 40 años de edad, y las mujeres menores de 30 años son los grupos que realizan con más frecuencia trabajo nocturno¹³. El Gobierno de *Honduras* señala una tendencia creciente del trabajo nocturno en el país, principalmente en las empresas de seguridad privada, la industria manufacturera (*la maquila*), el sector de las comunicaciones, los diarios, y la radio y la televisión. El Gobierno de *Nueva Zelandia* indica que, entre 2008 y 2012, se observó una tendencia al alza del trabajo nocturno, y que el porcentaje más alto de trabajadores nocturnos se concentró en las industrias del transporte, postal y de almacenamiento, si bien el sector de atención de salud y de asistencia social es el que registra el mayor número total de trabajadores nocturnos. Otros países notificaron una tendencia al aumento del trabajo

¹⁰ P. Cruz, y E. Noronha: «Employee dilemmas in the Indian ITES-BPO sector», en Messenger y Ghosheh, *op. cit.*, pág. 89.

¹¹ Ver también OIT: *Las relaciones de trabajo en los servicios de telecomunicaciones y en el sector de los centros de llamadas*. Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en los servicios de telecomunicaciones y en el sector de los centros de llamadas (Ginebra, 27-28 de octubre de 2015), GDFERTI/2015, párrs. 57, 60 y 63.

¹² Encuesta de población activa llevada a cabo por la Oficina Federal de Estadística.

¹³ Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES): *Evaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit*, Avis de l'Anses No. 2011-SA-0088, Rapport d'expertise collective, 2016, pág. 17.

nocturno, entre ellos *Burkina Faso* (industrias extractivas, hoteles, restaurantes y suministro de bebidas), *Namibia* (minería), *Panamá* (minería, megaproyectos de construcción, hoteles y turismo) y *Sudáfrica* (servicios prestados las 24 horas del día).

387. Algunos de los países que señalaron una tendencia al alza del trabajo nocturno observan que el incremento se debe al aumento de la subcontratación. Por ejemplo, el Gobierno de *Bulgaria* indica que, junto con la ayuda de emergencia y los hoteles y restaurantes, el crecimiento del trabajo nocturno en el país se atribuye en gran parte a la subcontratación, y en particular a los centros de llamadas. De manera análoga, el Gobierno de la *República Dominicana* menciona una creciente tendencia al aumento del trabajo nocturno, fundamentalmente debido al desarrollo de los centros de llamadas en el país. El Gobierno de *Sri Lanka* hace referencia a la demanda de trabajo nocturno en los sectores de la subcontratación de procesos empresariales y de la subcontratación de procesos de conocimiento. Según el Gobierno de *Mauricio*, se prevé que el sector de subcontratación de procesos empresariales, que funciona de manera ininterrumpida como proveedor de servicios, experimentará un crecimiento promedio anual del 5,9 por ciento en 2017, lo que conduciría a un incremento del trabajo nocturno ¹⁴. Además, la *Confederación General de los Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional* indica que el número de trabajadores nocturnos en el país es cada vez mayor.

388. Otros países señalan que el número de trabajadores nocturnos se ha mantenido estable en años recientes. Por ejemplo, el Gobierno de *Finlandia* afirma que el porcentaje de trabajadores nocturnos no ha cambiado con el tiempo en el país, y que tan sólo el 2 por ciento de las personas empleadas realizan habitualmente trabajo nocturno. De manera similar, en *Suecia*, los datos para 2007-2015 no muestran un incremento del trabajo nocturno durante ese período ¹⁵. El Gobierno de los *Estados Unidos* señala que, durante el período comprendido entre 2011 y 2015, menos del 50 por ciento de las personas empleadas trabajaban en cualquier momento entre las 17 y las 7 horas, y que este porcentaje apenas cambió entre 2003-2007 y 2011-2015 ¹⁶. El Gobierno del *Reino Unido* indica asimismo que el número total de personas empleadas que trabajan de noche (alrededor de 3,1 millones de trabajadores nocturnos, o aproximadamente el 11,8 por ciento de la fuerza de trabajo) parece bastante estable. Si bien el porcentaje de trabajadores nocturnos en el sector manufacturero ha disminuido 11,2 puntos porcentuales (lo que representa un descenso de casi el 50 por ciento), acompañado de caídas experimentadas en el sector del transporte y las comunicaciones, el porcentaje de trabajadores nocturnos en los sectores de la administración pública, la educación y la salud ha aumentado 5,4 puntos porcentuales. También se ha observado un incremento de la utilización del trabajo nocturno en los sectores bancario, financiero y de los seguros (2,5 puntos porcentuales), y en los sectores de la distribución, hotelero y de la restauración (4,2 puntos porcentuales).

389. Por último, algunos países mencionan una tendencia a la baja del trabajo nocturno. Por ejemplo, el Gobierno de *Polonia* indica que el número de trabajadores que realizan trabajo nocturno cayó del 2,8 por ciento del total de personas empleadas en 2011 al 2,3 por ciento en 2015 ¹⁷. El Gobierno de *Estonia* señala que, en los últimos años, no se ha observado ninguna tendencia al alza o a la baja notoria del trabajo nocturno en el país, ya que el porcentaje de personas que trabajan de noche ocasionalmente o con frecuencia siguió oscilando entre

¹⁴ Según una encuesta realizada en el sector de la información, las comunicaciones y las telecomunicaciones (TIC).

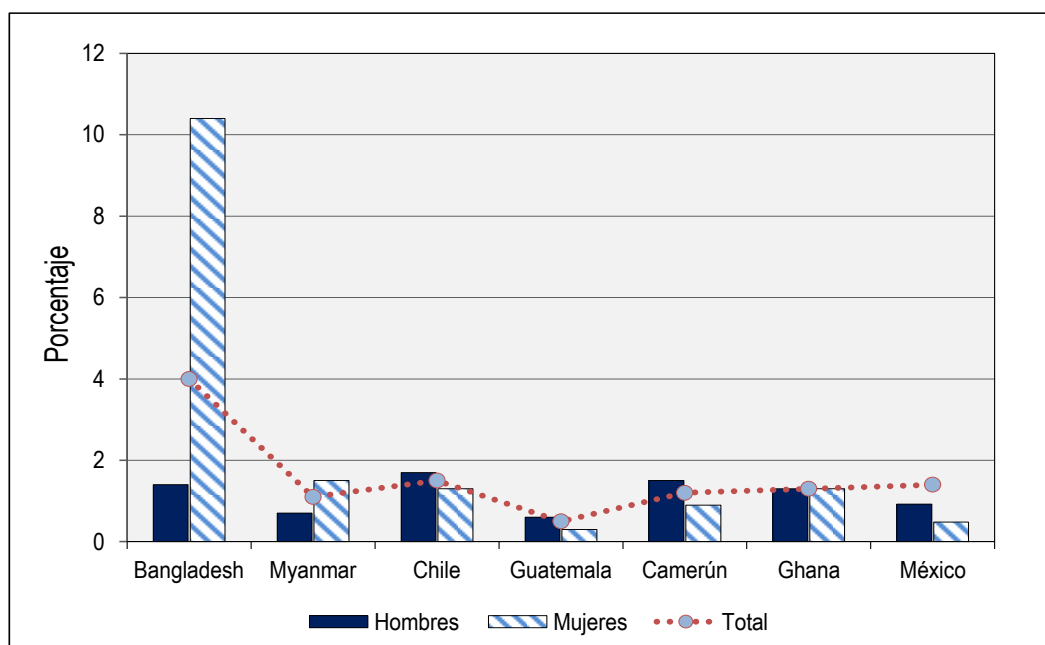
¹⁵ Encuestas semestrales sobre las condiciones de trabajo realizadas por el organismo administrativo *Statistics Sweden*, anexas a la encuesta de población activa sueca llevada a cabo por *Statistic*.

¹⁶ Oficina de Estadísticas Laborales, Encuesta americana del uso del tiempo, cuadro A-5.

¹⁷ Encuesta de población activa.

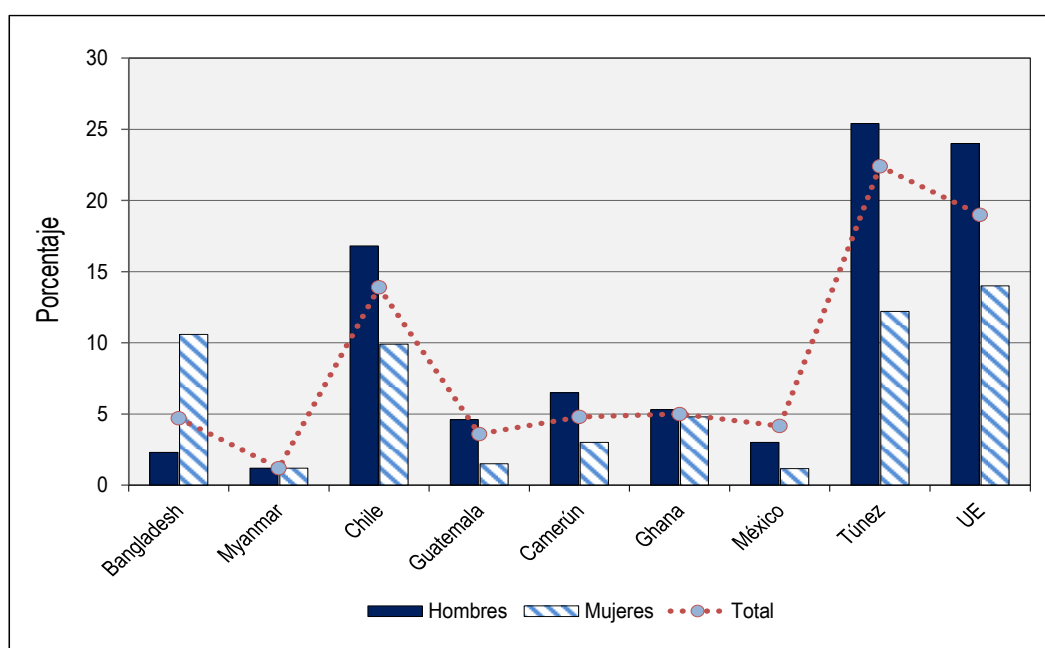
el 12 y el 14 por ciento entre 2009 y 2015. De éstas, el 6,4 por ciento trabajaba a menudo en período nocturno, y el 5,5 por ciento lo hacía en algunas ocasiones¹⁸. Por último, el Gobierno de *Guinea Ecuatorial* pone de relieve la tendencia creciente del trabajo nocturno en todos los sectores de la economía, salvo los servicios (vigilancia, salud y aviación).

Gráfico 4.1. Porcentaje de trabajadores que realizan únicamente trabajo nocturno, por sexo



Fuente: Cálculos de la OIT basados en los últimos datos disponibles de la encuesta de población activa nacional.

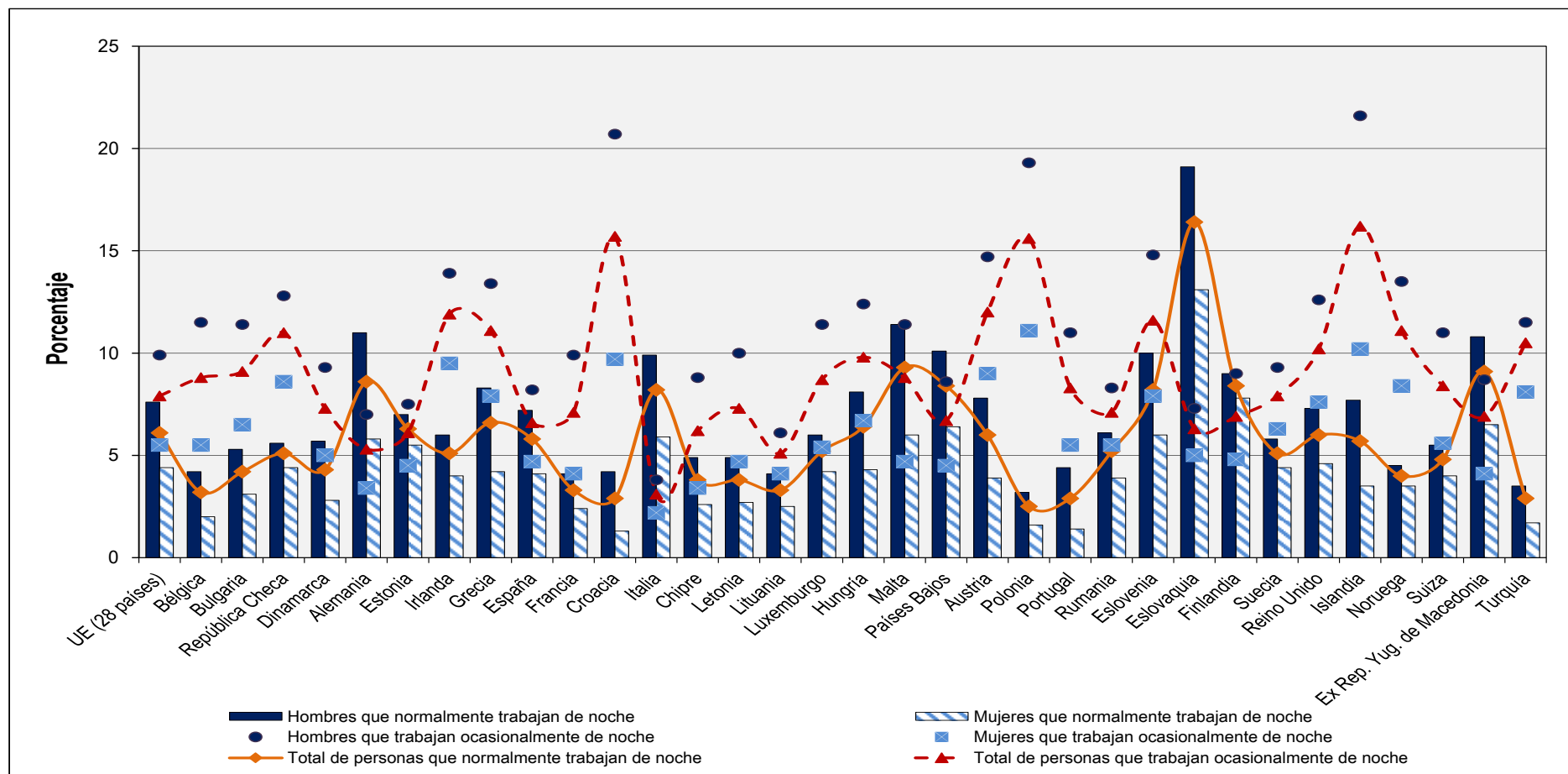
Gráfico 4.2. Porcentaje de trabajadores que realizan ocasionalmente trabajo nocturno (trabajo diurno y nocturno, por turnos/rotativo, trabajando en ocasiones de noche)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en los últimos datos disponibles de la encuesta de población activa nacional.

¹⁸ *Statistics Estonia*, encuesta de población activa.

Gráfico 4.3. Personas empleadas que trabajan de noche como porcentaje del empleo total por sexo en Europa



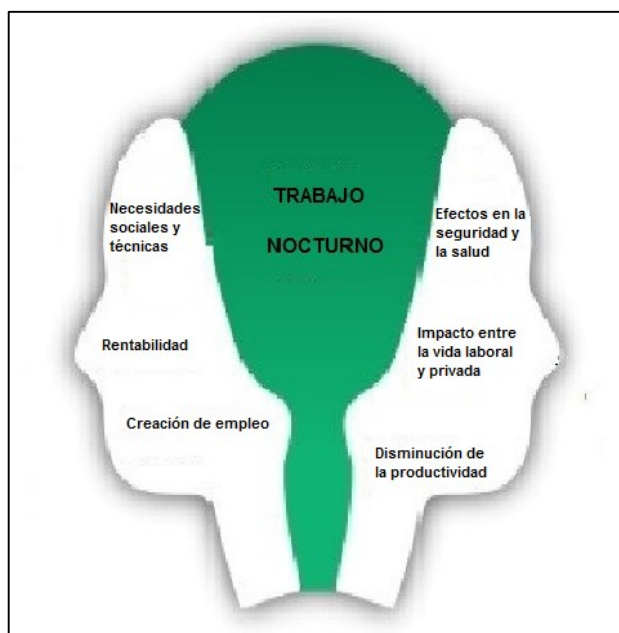
Fuente: Elaborado por la OIT sobre la base de Eurostat, 2015-2016.

Nota: Según las notas explicativas de la Encuesta de Fuerzas de Trabajo de la Unión Europea, las siguientes variables, en este contexto deben interpretarse de la siguiente forma: «normalmente»: trabajo nocturno durante por lo menos la mitad de los días trabajados en un período de referencia de cuatro semanas anteriores al final de la semana de referencia; y «ocasionalmente»: trabajo nocturno durante menos de la mitad de los días trabajados, pero al menos 1 hora, en un período de referencia de cuatro semanas anteriores al final de la semana de referencia

d) Repercusiones, estudios y debates

390. El trabajo nocturno plantea varios problemas. El recurso al trabajo nocturno responde a diversos motivos sociales, técnicos y económicos. Sin embargo, puede tener un impacto en la salud, la seguridad, y la conciliación entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores, ya que es incompatible con los ritmos biológicos y con los horarios normales de las actividades sociales, familiares y comunitarias. Tal como se analiza más adelante y como se muestra en el gráfico 4.4, los aspectos negativos y positivos del trabajo nocturno han suscitado un debate entre los defensores del trabajo nocturno y quienes proponen limitar su utilización.

Gráfico 4.4. Supuestas ventajas y desventajas: La dualidad del trabajo nocturno



i) Ventajas

Necesidades técnicas y sociales

391. El trabajo nocturno desempeña una función en la continuidad de los servicios, y responde a las necesidades técnicas relacionadas con la naturaleza continua de procesos específicos. En el caso de ciertos servicios, tales como la protección de las personas y de la propiedad y la atención de salud pública, la justificación del trabajo nocturno está bastante clara. En otros casos es menos evidente, como en los sectores de la información y el esparcimiento. Por una parte, algunos procesos físicos, químicos y operativos conllevan la necesidad de mantener ciertas instalaciones en continuo funcionamiento¹⁹, ya que la maquinaria no puede pararse, por ejemplo, en ciertas ramas u operaciones de la industria química.

Mayor rentabilidad

392. Se sostiene que el trabajo nocturno tiene beneficios conexos para los empleadores en términos de productividad y eficiencia. El trabajo nocturno responde a una lógica de rentabilidad basada en la utilización más intensa de equipo e infraestructura. Además, el

¹⁹ J. Carpentier y P. Cazamian: *Trabajo nocturno: sus efectos sobre la seguridad y la salud del trabajador*, OIT, Ginebra, 1997, pág. 6.

uso óptimo de la energía y de otros recursos por la noche hace que el recurso al trabajo nocturno sea más eficaz en función de los costos para algunas empresas.

Creación de empleo y crecimiento

393. También suele considerarse que la mejor utilización de la capacidad de producción que permite el trabajo por equipos en régimen semicontinuo o continuo tiene consecuencias favorables sobre el empleo²⁰, ya que propicia la creación de más oportunidades de empleo con el equipo disponible²¹. Al mismo tiempo, debido a los salarios más altos que suelen pagarse, el trabajo nocturno, a través de la mejora del empleo y la producción, puede aumentar el nivel económico de la comunidad²².

ii) Desventajas

Efectos en la seguridad y la salud

394. El trabajo nocturno exige que los trabajadores vayan en contra de su reloj biológico, eso es, que permanezcan despiertos, alerta y productivos durante el período en que la tendencia al endormecimiento de los seres humanos es más fuerte²³. En los últimos decenios, el impacto del trabajo nocturno en la salud de los trabajadores ha sido objeto de numerosos estudios. Concretamente, se han investigado las correlaciones entre el trabajo nocturno y afecciones como las enfermedades cardiovasculares, el cáncer de mama, el insomnio crónico, la obesidad y la diabetes. Por ejemplo, un estudio publicado en 2010 por el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (CIIC) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que las mujeres que trabajan habitualmente de noche tienen más probabilidades de desarrollar cáncer de mama²⁴. Sin embargo, estos resultados han sido cuestionados por un estudio prospectivo reciente, que concluye que la totalidad de las pruebas prospectivas muestra que el trabajo nocturno, incluido el trabajo nocturno a largo plazo, tiene pocos efectos, o ninguno, en la incidencia del cáncer de mama²⁵.

395. Otros muchos estudios basados en datos empíricos en aumento se han centrado en este tema²⁶. Entre ellos se cuenta un estudio de un grupo grande basado en un seguimiento realizado durante 22 años a 74 862 mujeres que participaron en el Estudio de Salud de las Enfermeras (NHS). El estudio concluyó que las mujeres que trabajan de noche en régimen de turnos rotativos durante más de cinco años muestran un modesto incremento de la mortalidad por enfermedades cardiovasculares y por todas las causas, y que aquellas que lo hacen durante 15 años muestran un modesto incremento de la mortalidad por cáncer de

²⁰ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 8.

²¹ J. Carpentier y P. Cazamian, *op. cit.*, pág. 7.

²² *Ibid.*, pág. 8.

²³ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, *op. cit.*, pág. 71.

²⁴ En el estudio se concluye que «el trabajo por turnos que conlleva la alteración de los ciclos circadianos probablemente es cancerígeno para los seres humanos (Grupo 2A)». Se alcanzaron estas conclusiones partiendo de las siguientes premisas: Cáncer en los seres humanos: Existen pruebas limitadas en los seres humanos de la carcinogenicidad del trabajo por turnos que conlleva trabajo nocturno; Cáncer en animales experimentales: existen pruebas suficientes en animales experimentales de la carcinogenicidad de la luz durante el período de oscuridad diario (noche biológica). OMS/CIIC: *Painting, firefighting, and shiftwork*, *op. cit.*, pág. 764.

²⁵ R. C. Travis, *et al.*: «Night shift work and breast cancer incidence: Three prospective studies and meta-analysis of published studies», en *Journal of the National Cancer Institute*, 108(12), 2016.

²⁶ Para un análisis más exhaustivo de la documentación sobre el tema, véase: S. Merkus, *et al.*: «Non-standard working schedules and health: The systematic search for a comprehensive model», en *BMC Public Health* 15, pág. 1084, 2015.

pulmón²⁷. En algunos documentos científicos se indica asimismo que existe una asociación entre el trabajo por turnos que conlleva trabajo nocturno y el aumento de peso²⁸, ya que se considera que la privación del sueño (entre otras cosas) concomitante con la desincronización del ritmo circadiano desempeña una función causal en la obesidad, el síndrome metabólico y la intolerancia a la glucosa/diabetes²⁹.

Impacto en la conciliación entre la vida laboral y la vida privada

396. Se ha sostenido asimismo que el trabajo nocturno proporciona a los trabajadores la flexibilidad de decidir cuándo trabajan. Sin embargo, los estudios indican que, en muchos de los casos en los que éstos tienen horarios de trabajo atípicos, esto es un requisito del puesto de trabajo, y no tanto una decisión voluntaria encaminada a coordinar los horarios de trabajo con los horarios domésticos³⁰. Trabajar de noche significa que el tiempo en que no se trabaja suele ser asincrónico con el de los miembros de la familia³¹, y se ha asociado con un mayor conflicto entre el trabajo y la familia, el estrés y la ruptura de las relaciones³².

Disminución de la productividad y del rendimiento debido a la fatiga

397. El argumento económico a favor del trabajo nocturno depende del mantenimiento de la productividad a un nivel aceptable. Sin embargo, se ha sostenido que la productividad puede verse afectada en período nocturno. Esto puede reflejar una serie de factores subyacentes, incluidos el deterioro de la salud, la perturbación de la vida social, el acortamiento de las horas del sueño y la perturbación de este último, y la alteración de los ritmos circadianos³³. El creciente riesgo de fatiga y de somnolencia se asocia con un mayor número de accidentes y errores, lo que a su vez repercute en la productividad.

398. Cabe señalar que varios factores pueden afectar la tolerancia del trabajo nocturno, incluidas las características individuales (como la edad, el sexo o el estado de salud), las condiciones familiares y de vida (el número de niños y su edad), el entorno de trabajo y las condiciones sociales. Además, al evaluar el impacto general del trabajo nocturno en la seguridad y la salud, deben tomarse en consideración conjuntamente las características del sistema de turnos (si los turnos son continuos o discontinuos, si los turnos son cortos, intermedios o largos, si la rotación es rápida o lenta, si el trabajo nocturno se combina con el trabajo diurno, etc.), el número de turnos nocturnos sucesivos y los períodos de descanso concedidos³⁴. Por ejemplo, un turno de noche de 12 horas que incluya períodos frecuentes

²⁷ F. Gu, *et al.*: «Total and cause-specific mortality of U.S. nurses working rotating night shifts», en *American Journal of Preventive Medicine*, 48(3), 2015, págs. 241-252.

²⁸ Véase, por ejemplo, Suwazono, *et al.*: «A longitudinal study on the effect of shift work on weight gain in male Japanese workers», en *Obesity* (Silver Spring), vol. 16(8), de agosto de 2008, págs. 1887-1893.

²⁹ J. Arendt: «Shift work: Coping with the biological clock», en *Occupational Medicine*, vol. 60, de enero de 2010, pág. 14.

³⁰ C. Fagan, C. Lyonette, M. Smith, y A. Saldaña Tejeda: «The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence», «Condiciones de trabajo y empleo», Serie núm. 32, OIT, 2012, pág. 39.

³¹ D. S. Hamermesh, y E. Stancanelli: «Long workweeks and strange hours», *ILR Review*, vol. 68(5), de octubre de 2015, pág. 1008.

³² Fagan, *et al.*, 2012, *op. cit.*, pág. 39.

³³ P. Tucker y S. Folkard: «Shift work, safety and productivity», *Occupational Medicine*, vol. 53, 2003, pág. 99.

³⁴ OMS/CIIC: *Painting, firefighting, and shiftwork*, *op. cit.*, págs. 573-574.

de descanso puede ser más seguro que un turno nocturno más corto de 8 horas con una sola pausa a mitad de turno ³⁵.

399. *La Comisión observa que un número de gobiernos indica en sus memorias que, en los últimos años, parece haber habido una tendencia al aumento del trabajo nocturno. También observa que en años recientes se han llevado a cabo un número creciente de proyectos de investigación sobre las repercusiones del trabajo nocturno, algunos de los cuales sugieren que el trabajo nocturno tiene un impacto en la seguridad y la salud, la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, y la productividad de los trabajadores, dependiendo de la manera en que se organice.*

B. Reglamentación internacional del trabajo nocturno: unos fundamentos en continua evolución

400. Cuando fue evidente que la industrialización, en sus primeras etapas, estaba recurriendo considerablemente a mujeres y niños empleados por turnos, a menudo en condiciones de trabajo difíciles, empezaron a realizarse esfuerzos para regular el trabajo nocturno ³⁶. Por ejemplo, en el *Reino Unido* el trabajo nocturno de las mujeres se prohibió a mediados del siglo XIX, concretamente en 1844. Sin embargo, las iniciativas emprendidas a este respecto a escala internacional no comenzaron a dar resultados hasta principios del siglo XX.

a) Los primeros instrumentos

i) *Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y los niños en la industria*

401. Inmediatamente después de su creación, la OIT adoptó normas internacionales sobre el trabajo nocturno encaminadas a proteger a las categorías vulnerables de trabajadores, como los jóvenes y las mujeres en la industria. El Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), y el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores, 1919 (núm. 6), se adoptaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ³⁷. El motivo principal de estos Convenios fue la necesidad de brindar protección a las categorías consideradas físicamente más débiles, más expuestas a los peligros del trabajo nocturno y más susceptibles a la explotación ³⁸. Concretamente, los estudios médicos realizados en aquel momento sostenían que el trabajo nocturno efectuado por mujeres era perjudicial para su salud y estaba vinculado con diversas patologías, como la anemia

³⁵ P. Tucker y S. Folkard, *op. cit.*, pág. 99.

³⁶ OIT: *El trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, Informe III (Parte 1B), 89.ª reunión de la CIT, 2001.

³⁷ Ulteriormente, se adoptaron otros instrumentos sobre los niños y los menores: la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90), y el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 80), 1946. En los primeros tiempos de la Organización también se adoptaron otros instrumentos sectoriales sobre el trabajo nocturno, en particular el Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20), y la Recomendación sobre el trabajo nocturno (transporte por carretera), 1939 (núm. 64).

³⁸ Esta idea también se refleja en el Preámbulo de la Constitución de la OIT.

crónica y la tuberculosis debidas a la privación de la luz del día³⁹. También se aducía que el trabajo nocturno de las mujeres era inmoral y alteraba los valores familiares⁴⁰.

402. Por lo tanto, el Convenio núm. 4 prohíbe el empleo de las mujeres (sin distinción de edad) durante la noche en ninguna empresa industrial o privada⁴¹. Ulteriormente, la búsqueda de mayor flexibilidad en el período definido como noche y la necesidad de excluir de la prohibición a las mujeres que ocupan cargos directivos condujeron a la adopción del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41)⁴². Por último, el Convenio núm. 89 se adoptó en 1948 con el propósito de: *a*) revisar la definición del término «noche» para asegurar una mayor flexibilidad en la determinación del intervalo de empleo prohibido, y en particular para facilitar el desarrollo de sistemas de dobles equipos diarios; *b*) excluir de la prohibición del trabajo nocturno a una nueva categoría de mujeres, a saber, las mujeres empleadas en los servicios de salud y bienestar que no efectúan normalmente un trabajo manual; *c*) introducir la posibilidad de suspender la prohibición en caso de emergencia grave, y *d*) celebrar consultas con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores antes de introducir excepciones⁴³.

403. A raíz de la entrada en vigor, el 8 de octubre de 2015, del Instrumento de Enmienda de 1997 a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo⁴⁴, los Convenios núms. 4 y 41 fueron derogados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.^a reunión de junio de 2017. En consecuencia, todos los efectos legales que se hayan originado tras la entrada en vigor de estos Convenios entre la Organización y sus Miembros quedan eliminados: fueron suprimidos del cuerpo de normas de la OIT y, por lo tanto, los Miembros que los hayan ratificado dejarán de estar obligados a presentar memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución, y ya no podrán ser objeto de reclamaciones (con arreglo al artículo 24) o de quejas (con arreglo al artículo 26) por incumplimiento de sus disposiciones. Por su parte, los órganos de control de la OIT ya no tendrán que ocuparse de verificar la aplicación de estos Convenios, y la Oficina cesará todas las actividades pertinentes, incluida la publicación del texto de los Convenios en cuestión y de la información oficial sobre la situación de su ratificación⁴⁵. El Convenio núm. 89 forma parte del grupo de 12 instrumentos que serán examinados en el marco del Grupo de Trabajo tripartito del MEN en una fecha ulterior todavía por determinar⁴⁶.

ii) *Abordando la protección versus la igualdad*

404. La revisión del Convenio núm. 89 se contempló en el decenio de 1970, cuando se cuestionó la conveniencia de mantener medidas de protección especiales para las mujeres

³⁹ OIT: *El trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, 2001, *op. cit.*, párr. 36.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ La prohibición del trabajo industrial nocturno de las mujeres se estableció por primera vez en el Convenio de Berna de 1906, gracias a los esfuerzos realizados por la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores.

⁴² OIT: *El trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, 2001, *op. cit.*, párrs. 44-52.

⁴³ OIT: *Revisión parcial del Convenio (núm. 4) de 1919, referente al trabajo nocturno de las mujeres, y del Convenio (núm. 41) relativo al trabajo nocturno de las mujeres (revisado en 1934)*, Informe IX, 31.^a reunión de la CIT, San Francisco, 1948, págs. 23-33.

⁴⁴ Debido a la entrada en vigor de esta enmienda (párr. 9 del art. 19 de la Constitución de la OIT), la Conferencia está ahora facultada para derogar, por mayoría de dos tercios y previa recomendación del Consejo de Administración, todo convenio en vigor que se considere ha perdido su objeto y ya no aporta una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.

⁴⁵ CIT: Informe VII (2), *Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo y retiro de otros dos convenios*, 106.^a reunión de la CIT, 2017.

⁴⁶ Véase párr. 15 de este Estudio.

a la luz del principio de igualdad de trato y de no discriminación entre hombres y mujeres en el empleo. El debate giró en torno a dos posiciones principales. Por una parte, los defensores del mantenimiento de las restricciones opinaban que debe seguir protegiéndose a las mujeres por diversos motivos, o que las restricciones deberían hacerse extensivas a los hombres, en lugar de levantarse. A su juicio, el trabajo nocturno era anormal e inherentemente perjudicial para la salud y el bienestar de todos los trabajadores, y la protección especial de las mujeres contra el trabajo nocturno seguía estando justificada, ya que las mujeres continuaban asumiendo la principal responsabilidad de la familia y de las tareas del hogar. En cambio, los partidarios de levantar las restricciones impuestas al trabajo nocturno sostenían que la prohibición contravenía el principio de igualdad, porque la diferencia de trato entre hombres y mujeres a este respecto no tenía una base objetiva. Se arguyó que la prohibición del trabajo nocturno impedía a las mujeres obtener ciertos trabajos, y dificultaba su acceso a unos salarios más altos y al pago de primas. Además, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres no estaba en consonancia con las condiciones contemporáneas y obstaculizaba la industrialización. Por lo tanto, el levantamiento de las restricciones impuestas al trabajo nocturno tendría efectos positivos en la creación de empleo, la producción, el crecimiento económico y el nivel de vida ⁴⁷.

405. Tras muchos años de bloqueo en la elaboración de normas en este ámbito, y de crecientes críticas a nivel internacional de las normas de la OIT sobre el trabajo nocturno de las mujeres, la OIT adoptó un doble enfoque con la adopción de un Protocolo que revisa parcialmente el Convenio núm. 89, y de nuevos instrumentos sobre el trabajo nocturno aplicables a todos los trabajadores nocturnos en casi todas las ocupaciones.

iii) *La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria: tendencias nacionales en la legislación y en la práctica*

406. En su Estudio General de 2001, la Comisión concluyó que la prohibición específica del trabajo nocturno en la industria basada en el sexo debería perder progresivamente su pertinencia, y que esta prohibición debería superarse con leyes y prácticas que garanticen una protección adecuada a todos los trabajadores. Cabe tener presente, sin embargo, que dentro de cada país, de la misma manera que a nivel regional o sectorial, las condiciones y los avances varían considerablemente en cuanto a la erradicación de la discriminación, y que algunas trabajadoras todavía precisan protección al mismo tiempo que se progresa en la consecución de condiciones auténticas de igualdad y de no discriminación ⁴⁸.

407. La Comisión observa que, desde entonces, muchos países han realizado progresos con miras a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria a la luz de los principios de no discriminación y de igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Éste es el caso, por ejemplo, en *Austria, Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, República Democrática del Congo, Djibouti, Eslovenia, Filipinas, Ghana, Kenya, Libia, Malawi, Rumania, Rwanda, Serbia y Togo*.

408. Algunos países en los que se ha eliminado la restricción del trabajo nocturno de las mujeres en la industria siguen siendo partes en el Convenio núm. 89 ⁴⁹. A este respecto, la Comisión ha recordado en reiteradas ocasiones que el Convenio núm. 89 quedará abierto

⁴⁷ OIT: *El trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, 2001, *op. cit.*, págs. 20-32.

⁴⁸ *Ibid.*, párr. 164.

⁴⁹ Éste es el caso, por ejemplo, en *Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Brasil, República Democrática del Congo, Djibouti, Ghana, Guatemala, Kenya, Malawi, Panamá, Rumania, Serbia y Sudáfrica*.

a denuncia a partir del 27 de febrero de 2021⁵⁰, y ha invitado a los países a considerar la ratificación del Convenio núm. 171, que no está concebido como un instrumento relativo específicamente a cuestiones de género, pero que se centra en la protección de todos los trabajadores en todos los sectores y ocupaciones⁵¹.

Recuadro 4.1
Jurisprudencia sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la India

En 2000, el Tribunal Supremo de Madras resolvió que el artículo 66, 1), b), de la Ley de Fábricas, de 1948, que prevé que no se exigirá ni permitirá a ninguna mujer trabajar en ninguna fábrica salvo entre las 6 y las 7 horas, viola el derecho fundamental de igualdad de las mujeres consagrado en la Constitución, es discriminatorio contra la mujer por motivo de género e interfiere con el derecho fundamental de los demandantes de practicar cualquier profesión o de realizar cualquier ocupación, oficio o negocio. Al declarar el artículo 66 inconstitucional, el Tribunal también previó la seguridad y la salud de las mujeres que trabajan de noche*.

Desde esta decisión, una serie de fábricas en el Estado de Tamil Nadu, así como otros Estados, han procurado que intervengan los tribunales para declarar el artículo 66 nulo y sin efecto, permitiendo así el empleo de las mujeres en período nocturno. Sobre la base de la sentencia del Tribunal Supremo de Madras, otros tribunales han concedido (suspensiones) del artículo 66 de la Ley de Fábricas.

* Véase el Tribunal Supremo de Madras, *Vasantha R. contra Union of India (Uol)* y otros, 8 de diciembre de 2000, citaciones equivalentes: (2001) IILLJ 843 Mad, Bench: E. Padmanabhan.

409. *Entre los países que siguen prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres, algunos lo prohíben en todos los sectores de la economía*⁵². *A este respecto, la Comisión ha señalado que las medidas de protección de alcance general para las mujeres trabajadoras, tales como las prohibiciones terminantes, a diferencia de las medidas especiales que pretenden proteger la maternidad, son cada vez más consideradas obsoletas y vulneraciones innecesarias al principio fundamental de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres*⁵³.

410. En otros casos, como los países de África Subsahariana, la prohibición se aplica únicamente al trabajo en las fábricas, la industria manufacturera, las minas, las canteras, las obras de construcción y los talleres⁵⁴. En el *Pakistán*, la prohibición abarca el trabajo en las fábricas⁵⁵. En *Angola, Bahrein, Camerún, Gabón y Madagascar*, la prohibición se aplica a las empresas industriales. En *Nigeria*, el trabajo nocturno de las mujeres está

⁵⁰ *Ghana* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2015; *Bangladesh* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014, y *Guatemala* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014.

⁵¹ *Djibouti* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2015; *Bosnia y Herzegovina* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014, y *Kenya* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014.

⁵² *Argelia, Estado Plurinacional de Bolivia, Costa Rica, Emiratos Árabes Unidos, Iraq y Ucrania*.

⁵³ *Bahrein* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014, y *Estado Plurinacional de Bolivia* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014.

⁵⁴ *República Centroafricana, Chad, Congo, Guinea, Mauritania y Senegal*.

⁵⁵ Art. 2, j), de la Ley de Fábricas, 1934.

prohibido en las empresas agrícolas e industriales estatales o privadas ⁵⁶. En el *Libano*, se prohíbe en las industrias mecánicas y manuales ⁵⁷.

411. En algunos países, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 89, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres no es aplicable a las empresas familiares. Entre estos países figuran *Angola, Bahrein, Chad, Iraq y Libano*, donde las restricciones del trabajo nocturno no se aplican a las empresas en que están empleados los miembros de una misma familia.

412. La mayoría de los países que prohíben el trabajo nocturno de las mujeres prevén excepciones en caso de fuerza mayor y de materias perecedoras, tal como dispone el artículo 4, *a)* y *b)*, del Convenio núm. 89 ⁵⁸. Por ejemplo, en el *Pakistán*, el Gobierno puede adoptar normas que contemplen excepciones a la prohibición del trabajo de las mujeres en fábricas de salazón de pescado o de conservas de pescado en las que su empleo durante horas prohibidas es necesario para evitar el daño o el deterioro de las materias primas ⁵⁹.

413. La legislación de algunos países establece excepciones en caso de graves emergencias o de interés nacional, tal como dispone el artículo 5 del Convenio núm. 89. Por ejemplo, en la *ex República Yugoslava de Macedonia*, se puede asignar a las mujeres a un trabajo nocturno si lo requiere la gravedad de las circunstancias económicas o sociales, o de circunstancias similares, a reserva de la autorización concedida por la autoridad responsable de las cuestiones laborales ⁶⁰. En la *República Centroafricana* ⁶¹ y el *Congo* ⁶², en el caso de condiciones económicas excepcionales y cuando el interés público lo requiera, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres puede suspenderse temporalmente por decreto adoptado previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En la *India* ⁶³ y el *Pakistán* ⁶⁴, en caso de emergencia pública, el gobierno estatal puede eximir a una fábrica de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

414. En lo que respecta a la exclusión de ciertas categorías de trabajadores de la prohibición del trabajo nocturno, la legislación de una serie de países exime a las mujeres que ocupan puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad, tal como dispone el artículo 8, *a)*, del Convenio núm. 89 ⁶⁵. Ciertos países también excluyen de la prohibición a las mujeres empleadas en los servicios de salud y bienestar, que normalmente no efectúan un trabajo manual, conformemente a lo dispuesto en el artículo 8, *b)*, del Convenio. Por ejemplo, en *Mauritania* ⁶⁶ y *Montenegro* ⁶⁷ se permite

⁵⁶ Art. 55, 1), de la Ley del Trabajo.

⁵⁷ Art. 27 del Código del Trabajo (ley de 23 de septiembre de 1946 y modificaciones posteriores).

⁵⁸ *Angola, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, ex República Yugoslava de Macedonia, Gabón, Guinea, Iraq, Montenegro y Madagascar.*

⁵⁹ Art. 45 de la Ley de Fábricas, 1934.

⁶⁰ Art. 131, 4), de la Ley de Relaciones Laborales.

⁶¹ Art. 3 de la orden que respeta el empleo de mujeres y de mujeres embarazadas, núm. 3759, de 1954.

⁶² Art. 110 del Código del Trabajo (ley núm. 45-75 de 1975).

⁶³ Art. 5 de la Ley de Fábricas, 1948.

⁶⁴ Art. 8 de la Ley de Fábricas, 1934.

⁶⁵ *Angola, Bahrein, Chad, Emiratos Árabes Unidos, Guinea y Nigeria.*

⁶⁶ Art. 166 del Código del Trabajo (ley núm. 2004-017, de 2004).

⁶⁷ Art. 105 de la Ley del Trabajo de 2008 (*Official Gazette* núm. 49/08).

que las mujeres trabajen de noche en los servicios de salud y bienestar. En *Costa Rica*, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres no se aplica a las enfermeras o a las trabajadoras sociales. En las empresas que prestan servicios de interés público y cuyo trabajo no es insalubre o peligroso, se permite que las mujeres trabajen en período nocturno, a condición de que sea compatible con su salud física, mental y moral. En estos casos, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social prevé la autorización explícita⁶⁸. Algunos países permiten excepciones adicionales a la prohibición para otras categorías de trabajadores no contempladas en el Convenio núm. 89. Por ejemplo, en *Iraq*, las mujeres empleadas en los servicios de transporte y comunicaciones están exentas de la prohibición⁶⁹. En el *Estado Plurinacional de Bolivia*⁷⁰ y *Costa Rica*⁷¹, se permite que las trabajadoras domésticas trabajen de noche. En *Angola*, la prohibición no se aplica a los trabajadores de los servicios de limpieza y de procesamiento de alimentos, a menos que tengan hijos menores de 10 años de edad⁷². La legislación de los *Emiratos Árabes Unidos* prevé varias excepciones, incluidos los sectores turísticos, de atención de salud y de transporte y, en los casos de accidente grave, el trabajo de reparación o la presión extraordinaria⁷³. En *Argelia*⁷⁴ y *Guinea*⁷⁵, las excepciones *ad hoc* no establecidas por el Convenio pueden ser autorizadas por el inspector del trabajo en circunstancias excepcionales⁷⁶. A este respecto, la Comisión toma nota de que las únicas excepciones que permite el Convenio núm. 89 son las previstas específicamente en los artículos 3, 4, 5 y 8⁷⁷.

⁶⁸ Art. 88, b), del Código del Trabajo de 1943 y modificaciones ulteriores.

⁶⁹ Art. 86 del Código del Trabajo (Ley del Trabajo, 2015).

⁷⁰ Art. 60 de la Ley General del Trabajo de 1942.

⁷¹ Art. 88, b), del Código del Trabajo de 1943 y modificaciones ulteriores.

⁷² Art. 245, 10), de la Ley General del Trabajo, 2015.

⁷³ Art. 1 de la orden ministerial núm. 46/1, de 1980.

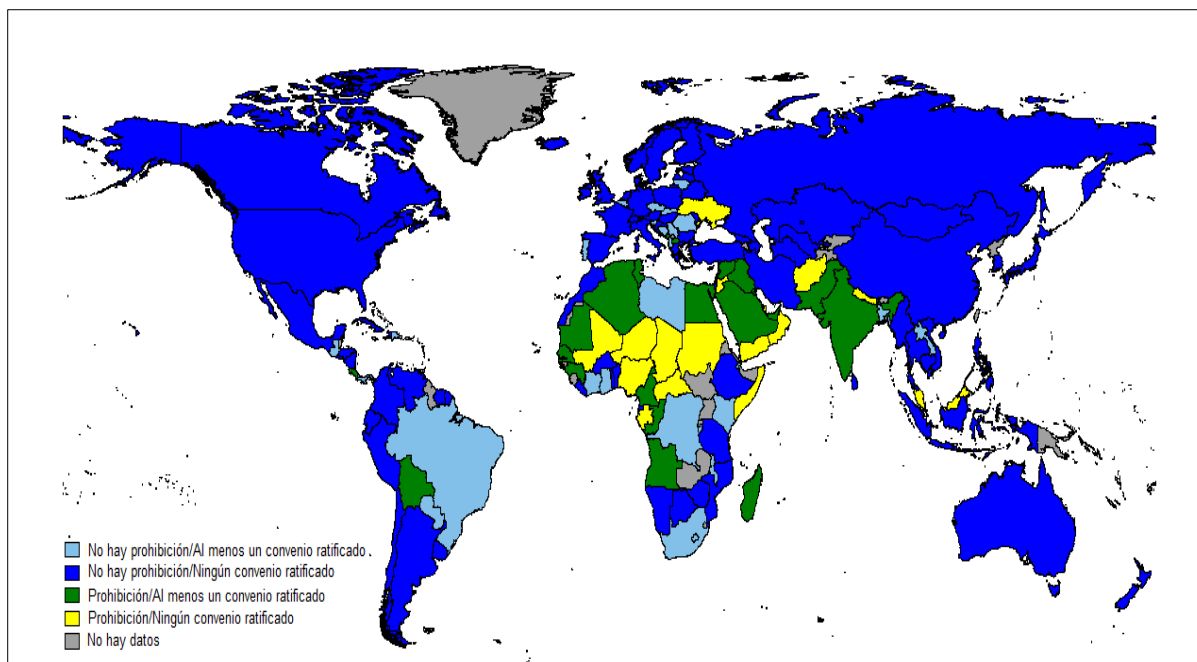
⁷⁴ Art. 29 de la Ley de Relaciones Laborales (ley núm. 90-11 de 1990).

⁷⁵ Art. 221, 8), del Código del Trabajo (ley núm. L/2014/072/CNT, de 2014).

⁷⁶ *Argelia* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2009.

⁷⁷ Estas excepciones son: mujeres que trabajan en empresas en las que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia (art. 3); en caso de fuerza mayor, cuando en una empresa sobrevenga una interrupción de trabajo imposible de prever que no tenga carácter periódico; y en caso de que el trabajo se relacione con materias primas o con materias en elaboración que puedan alterarse rápidamente, cuando ello sea necesario para salvar dichas materias de una pérdida inevitable (art. 4); en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija (art. 5); mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad; y mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual (art. 8).

Gráfico 4.5. Prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en todo el mundo



415. Al tiempo que toma nota de que muchos países están levantando o eliminando las restricciones legales en cuanto al empleo de las mujeres en período nocturno, con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo y de promover la igualdad de género, la Comisión recuerda que el artículo 11, 3), de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, requiere que los Estados parte examinen periódicamente su legislación protectora a la luz de los conocimientos científicos y técnicos, con vistas a revisar todas las disposiciones específicas para un determinado género y las restricciones discriminatorias. Dicha obligación fue reafirmada posteriormente en el punto 5, b), de la Resolución de la OIT de 1985 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo ⁷⁸. En el marco de sus comentarios sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Comisión ha recordado que las medidas de protección aplicables al empleo de las mujeres que están basadas en estereotipos sobre la capacidad profesional de las mujeres y sobre su rol en la sociedad violan el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. ***Por ello, las medidas de protección para las mujeres deberían limitarse a la protección de la maternidad en el sentido estricto y las disposiciones relativas a la protección de las personas que trabajan en condiciones peligrosas o difíciles, incluyendo el trabajo nocturno, deberían tener como objetivo proteger la salud y la seguridad en el trabajo tanto de los hombres como de las mujeres, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias de género con respecto a riesgos específicos para su salud*** ⁷⁹. ***Con miras a eliminar las medidas de protección discriminatorias aplicables al empleo de las mujeres,***

⁷⁸ La Comisión se refirió igualmente a la resolución de 1985 en sus comentarios relativos a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), por ejemplo, *Estado Plurinacional de Bolivia* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2008, y *República de Moldova* – CEACR, Convenio núm. 111, solicitud directa, publicada en 2007.

⁷⁹ *Angola* – CEACR, Convenio núm. 111, solicitud directa, publicada en 2016; *Jordania* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2014; *Kiribati* – CEACR, Convenio núm. 111, solicitud directa, publicada en 2014, y *Federación de Rusia* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2015.

la Comisión ha reconocido que tal vez sea necesario examinar qué otras medidas, como por ejemplo una protección de la salud mejorada tanto para los hombres como para las mujeres, o un transporte y seguridad adecuados, o servicios sociales, serían necesarios para garantizar que las mujeres puedan acceder a ese tipo de empleos en pie de igualdad con los hombres⁸⁰.

416. La Comisión también ha señalado, a la atención de los países que han ratificado el Convenio núm. 89, el Protocolo relativo a este Convenio, que prevé exenciones más amplias de la prohibición del trabajo nocturno y variaciones en la duración del período nocturno, sin dejar de centrarse plenamente en la protección de las mujeres contra las condiciones de trabajo peligrosas.

b) La adopción del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178: Un marco conceptual

i) *Propósito de los instrumentos: combinar la igualdad, la productividad y la protección*

417. El Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 concede más flexibilidad al Convenio al contemplar la posibilidad de introducir excepciones a la prohibición del trabajo nocturno, y variaciones en la duración del período nocturno acordadas entre las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados. Al tiempo que sigue centrándose en la protección de las mujeres contra las condiciones de trabajo difíciles, brinda por tanto la posibilidad de que las mujeres trabajen de noche en determinadas condiciones⁸¹.

418. Por otra parte, el Convenio núm. 171 no está concebido como un instrumento relativo específicamente a cuestiones de género, sino que contempla la protección de todos los trabajadores nocturnos, por lo que deja de concentrarse en una categoría específica de trabajadores y en un sector de actividad económica concreto para pasar a centrarse en la protección de los trabajadores nocturnos, con independencia de su sexo, en casi todas las ramas y ocupaciones⁸². Todo ello demuestra que con el tiempo se ha producido un cambio importante, pasándose de un enfoque puramente protector con respecto al empleo de las mujeres, a un enfoque basado en la promoción de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres y en la eliminación de la legislación y las prácticas discriminatorias.

419. El Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89, el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 se adoptaron en 1990.

⁸⁰ Ver *Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales*, párrs. 839-840. Al revisar las disposiciones que prohíben el trabajo nocturno de las mujeres, se debe hacer la distinción entre las medidas especiales de protección de la maternidad, tales como las contempladas en el art. 5 del Convenio núm. 111, y las medidas basadas en percepciones estereotipadas de la capacidad y del rol de las mujeres en la sociedad, que son contrarias al principio de igualdad de oportunidades y de trato; ver, *Argelia* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2014.

⁸¹ *Bahrein* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2009.

⁸² *Bahrein* – CEACR, Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014.

ii) *Definiciones de trabajo nocturno y de trabajador nocturno*

Recuadro 4.2

El artículo 1 del Convenio núm. 171 y el párrafo 1 de la Recomendación núm. 178 prevén que:

A los efectos de este Convenio/esta Recomendación:

- a) la expresión «trabajo nocturno» significa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos;
- b) el término «trabajador nocturno» designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores o de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

420. A diferencia de los Convenios núms. 4, 41 y 89 en los que se define el término «noche», el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 se centran en las definiciones de las expresiones «trabajo nocturno» y «trabajador nocturno»⁸³. Si bien la definición de trabajo nocturno se refiere a un período específico de la noche, la definición de trabajador nocturno hace alusión a la frecuencia con la que una persona trabaja de noche. Esta diferencia tiene consecuencias clave a la hora de determinar quién está cubierto por los beneficios del Convenio⁸⁴. Por ejemplo, si bien la disposición sobre la protección de la maternidad contenida en el artículo 7 del Convenio núm. 171 se refiere al trabajo nocturno, por lo que se aplica a cualquier trabajadora desde el momento en que trabaja de noche (sea cual fuere la frecuencia), otras disposiciones se aplican específicamente a los trabajadores nocturnos, a saber, los trabajadores que realizan horas de trabajo nocturno en un número sustancial (éstas incluyen el artículo 4 sobre la evaluación del estado de salud, el artículo 6 sobre el trato que ha de darse a los trabajadores declarados médicamente no aptos para el trabajo nocturno, y el artículo 8 sobre la compensación)⁸⁵. Tal como se puso de relieve en la labor preparatoria de los instrumentos, el uso de los términos «trabajador nocturno» en contraposición a «trabajo nocturno» producía el efecto de limitar el número de trabajadores cubiertos por la disposición⁸⁶.

421. Deberían destacarse dos aspectos en relación con la definición de trabajo nocturno: la duración total del período definido como noche, que es de por lo menos 7 horas consecutivas, y el intervalo o período central que debe incluirse en la definición de noche⁸⁷.

⁸³ En la versión original de la Oficina, el término «noche» se define como un período que normalmente no debería ser inferior a 8 horas consecutivas. OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 76.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1989, pág. 47.

⁸⁴ Cabe señalar que, durante la labor preparatoria para los nuevos instrumentos sobre el trabajo nocturno, la discusión sobre el art. 1, que contiene las definiciones de «trabajo nocturno» y de «trabajador nocturno», se centraron fundamentalmente en si los instrumentos deberían aplicarse, o no, a todo el trabajo realizado de noche, aunque sea ocasional y sólo se trabaje poco tiempo durante la noche (definida por la autoridad competente). OIT: *El trabajo nocturno*, 1989, *op. cit.*, pág. 53.

⁸⁵ *Albania* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010, y *Lituania* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010.

⁸⁶ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, Informe de la Comisión sobre el Trabajo Nocturno, 76.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1989, pág. 30/10.

⁸⁷ *Ibid.*, pág. 30/11.

La duración mínima del período nocturno establecida en el Convenio núm. 171 es inferior a la prevista en convenios anteriores de la OIT, en los que se especifica, por ejemplo, 11 horas consecutivas⁸⁸. Sin embargo, tal como se destacó durante la labor preparatoria en la segunda discusión, este período puede ser superior a 7 horas, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Aun así, se considera que el intervalo comprendido «entre las 24 y las 5 horas» debería ser el período mínimo protegido de la noche, y que el trabajo efectuado durante dicho período es trabajo nocturno. La determinación de este intervalo se centra firmemente en las horas que son cruciales para la alteración de los ritmos fisiológicos y otros ritmos circadianos⁸⁹.

422. La Comisión acoge con agrado que un número considerable de Estados ratificantes y no ratificantes hayan adoptado una definición legal de trabajo nocturno⁹⁰ o de período nocturno⁹¹, o de ambos⁹², y que, en la gran mayoría de estos países, la duración del período nocturno es — de conformidad con el lenguaje del Convenio núm. 171 — ya sea superior a 7 horas⁹³ o exactamente 7 horas⁹⁴, mientras que en unos pocos países es inferior a 7 horas (6 ó 5 horas)⁹⁵.

⁸⁸ En los Convenios núms. 4, 41 y 89 se define «noche» como un período de por lo menos 11 horas consecutivas. Lo que difiere ligeramente entre ellos es que, en los Convenios núms. 4 y 41, se define el intervalo que debe comprender este período (entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana), mientras que el Convenio núm. 89 prevé que el intervalo deberá ser fijado por la autoridad competente y que debe ser de por lo menos 7 horas consecutivas, comprendido entre las 22 y las 7 horas. El art. 1 del Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89 amplía considerablemente la posibilidad de variaciones en la duración del período nocturno, que pueden introducirse por decisión de la autoridad competente con el acuerdo de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y en consulta con las mismas.

⁸⁹ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 77.^a reunión de la CIT, Ginebra, 1990, pág. 34, y OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 77.^a reunión de la CIT, 1990, pág. 26/2.

⁹⁰ Albania, Angola, Antigua y Barbuda, Argelia, Argentina, Bélgica, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, República Checa, Chile, Colombia, Congo, República Democrática del Congo, República de Corea, Costa Rica, Croacia, Cuba, Côte d'Ivoire, Djibouti, Ecuador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Gabón, Georgia, Ghana, Guatemala, Honduras, Hungría, República Islámica del Irán, Iraq, Islandia, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Madagascar, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Nicaragua, Noruega, Omán, Países Bajos, Panamá, Perú, Portugal, Rumania, Senegal, Serbia, Seychelles, República Árabe Siria, Sudáfrica, Suiza, Togo, Turkmenistán, Ucrania, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

⁹¹ Austria, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Camboya, Chipre, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, Estonia, Grecia, Guinea, Guinea Ecuatorial, Filipinas, Indonesia, Kazajstán, Luxemburgo, Malta, Nigeria, Polonia, Reino Unido, Federación de Rusia, Singapur, Sri Lanka, Suecia, Suriname, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Turquía y Uzbekistán.

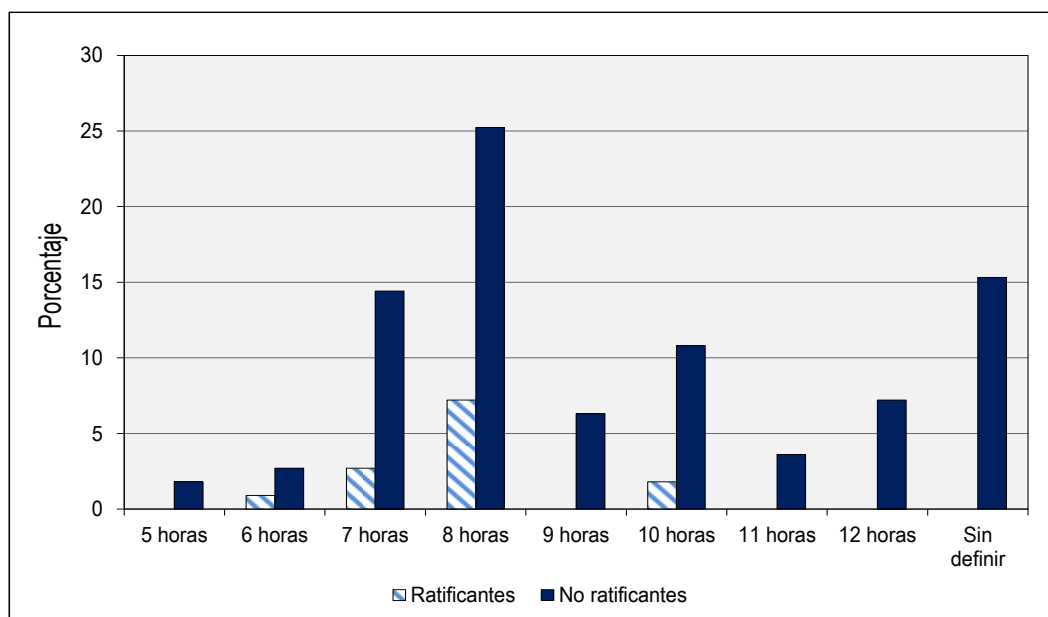
⁹² Alemania, China y República Democrática Popular Lao.

⁹³ Albania, Angola, Argelia, Argentina, Azerbaiyán, Bahrein, Belarús, Bélgica, Benin, Estado Plurinacional de Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Cabo Verde, Camerún, Chile, China, Colombia, República Democrática del Congo, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Etiopía, ex República Yugoslava de Macedonia, Francia, Gabón, Georgia, Grecia, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Iraq, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Marruecos, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Federación de Rusia, Serbia, Seychelles, República Árabe Siria, Suecia, Sudáfrica, Suriname, Tayikistán, República Unida de Tanzania, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uruguay, Uzbekistán y República Bolivariana de Venezuela.

⁹⁴ Alemania, Antigua y Barbuda, Austria, Brasil, Burkina Faso, Burundi, República Centroafricana, Chad, República Checa, Congo, Dinamarca, Djibouti, Finlandia, Japón, Madagascar, Malta, Reino Unido, Senegal, Suiza y Togo.

⁹⁵ Camboya, Chipre, Filipinas, Islandia, Italia y Países Bajos.

Gráfico 4.6. Porcentaje de Estados Miembros de la OIT por duración de la noche
(duración del período nocturno en la legislación nacional, basada en los datos proporcionados por 111 Estados Miembros de la OIT)



423. Todos los países en los que la legislación proporciona una definición de período nocturno o de trabajo nocturno cumplen con el intervalo o con el período central exigido por el Convenio núm. 171 y por la Recomendación núm. 178. Aunque los momentos de inicio y de fin del período varían considerablemente entre los países, el intervalo comprendido entre las 22 y las 6 horas es bastante frecuente.

424. Por lo referente a la definición de trabajador nocturno, la expresión «número sustancial de horas» pretendía reducir la definición para cubrir únicamente a aquellos trabajadores que se vieran gravemente afectados por el trabajo nocturno, excluyendo los casos ocasionales o marginales. El artículo 1, b), del Convenio prevé que incumbe a la autoridad competente determinar el período respecto del cual fija un límite determinado, como una semana, un mes o un año, a condición de que el número de horas fijado⁹⁶ sea sustancial con referencia al período elegido.

425. *La Comisión toma nota con preocupación de que un gran número de países, incluidos una serie de Estados ratificantes, carecen de una definición legal de trabajo nocturno. En relación con esto, la Comisión ha subrayado sistemáticamente la importancia de incluir una definición clara de trabajador nocturno en la legislación nacional, ya que varias disposiciones del Convenio se aplican específicamente a los trabajadores nocturnos (incluido el artículo 4 sobre la evaluación del estado de salud, el artículo 6 sobre el trato que ha de darse a los trabajadores declarados médicamente no aptos para el trabajo nocturno, y el artículo 8 sobre la compensación), en lugar de al trabajo nocturno⁹⁷.*

⁹⁶ El umbral propuesto de 200 horas al año se consideró demasiado bajo. Véase *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/6.

⁹⁷ Véase, por ejemplo, *Albania* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010; *Luxemburgo* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010, y *Lituania* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010.

426. Una serie de países que han definido la expresión «trabajador nocturno» en su legislación utilizan el día como el período de referencia, y es necesario trabajar de noche al menos 3 horas cada día para ser considerado trabajador nocturno. Por ejemplo, la legislación de *Albania* define a los trabajadores nocturnos como las personas empleadas que realizan en período nocturno por lo menos 3 horas de su jornada de trabajo diaria, o que probablemente realicen en tal período una parte específica de su trabajo anual, según se defina en la legislación y se especifique por convenio individual o colectivo⁹⁸. En *Angola*, un trabajador nocturno es aquel que trabaja exclusivamente de noche, o que realiza por lo menos 3 horas de trabajo nocturno al día⁹⁹.

427. Algunos países establecen un período de referencia específico para considerar a una persona trabajador nocturno, pero dejan abierta la posibilidad de fijar otro período de referencia y la frecuencia máxima por acuerdo. Por ejemplo, en *Islandia*, para ser consideradas trabajadoras nocturnas, las personas empleadas deben realizar en período nocturno al menos 3 horas al día, o un determinado porcentaje de su tiempo de trabajo anual, con arreglo a un acuerdo concluido entre las organizaciones de los interlocutores sociales¹⁰⁰. De manera análoga, en *Luxemburgo*, los trabajadores nocturnos son aquellos que efectúan normalmente en período nocturno por lo menos 3 horas de su jornada laboral, o que probablemente realicen en dicho período un determinado porcentaje de su trabajo, según se defina por convenio colectivo entre los interlocutores sociales a nivel nacional o sectorial, a condición de que el porcentaje exceda de una cuarta parte de su tiempo de trabajo anual¹⁰¹. En algunos casos, no se fija un período de referencia, como sucede en *Filipinas*, donde un trabajador nocturno se define como aquel cuyo trabajo exija realizar un número sustancial de horas de trabajo nocturno que superen un límite determinado. El límite es fijado por el Secretario del Trabajo previa consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores¹⁰².

428. Ciertos Estados Miembros, fundamentalmente los países europeos, utilizan el día o el año como período de referencia. Por ejemplo, en *Chipre*, por trabajador nocturno se entiende un trabajador que: *a)* realiza normalmente en período nocturno por lo menos 3 horas de su jornada de trabajo diaria, o *b)* es probable que realice en tal período al menos 726 horas de su tiempo de trabajo anual, a condición de que no se especifique un número inferior de horas por convenio colectivo¹⁰³. En *Suecia*, la Ley sobre el Tiempo de Trabajo dispone que los trabajadores nocturnos son aquellos que realizan en período nocturno al menos 3 horas de su turno de trabajo, o que probablemente realicen en tal período por lo menos un tercio de su tiempo de trabajo anual¹⁰⁴. De manera análoga, el estatuto de los trabajadores de *España* establece que se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, o una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual¹⁰⁵.

⁹⁸ Art. 80, 3), de la Ley del Trabajo, modificada por la ley núm. 136/2015.

⁹⁹ Art. 3, 30), de la Ley General del Trabajo (núm. 7/15, de 21 de abril de 2015).

¹⁰⁰ Art. 52 de la ley núm. 46/1980.

¹⁰¹ Art. L. 211-14, 2), del Código del Trabajo.

¹⁰² Art. 154 de la Ley de la República núm. 10151.

¹⁰³ Art. 2 de la Ley sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo, de 2002.

¹⁰⁴ Art. 13 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

¹⁰⁵ Art. 36.1, 3), del estatuto de los trabajadores.

429. Ciertos países fijan otros períodos de referencia, como el mes o la semana, algunas veces combinados con el año. Un ejemplo es *Francia*, donde se considera trabajador nocturno a aquel que realiza: *a)* en sus horas de trabajo normales, un mínimo de 3 horas de trabajo nocturno por día al menos dos veces a la semana, o *b)* dentro de un período de referencia determinado, al menos un cierto número de horas de trabajo nocturno con arreglo a las condiciones establecidas en el convenio colectivo en vigor o, a falta de tal convenio, 270 horas de trabajo nocturno en un período de referencia de 12 meses consecutivos. El Gobierno de *Rumania* indica que un trabajador nocturno es aquel que trabaja de noche: *a)* al menos 3 horas de su jornada de trabajo diaria, o *b)* al menos el 30 por ciento de su tiempo de trabajo mensual¹⁰⁶. En la *República Checa*, para ser considerado trabajador nocturno, el Código del Trabajo¹⁰⁷ exige que los trabajadores asalariados realicen en media en período nocturno por lo menos 3 horas en un período de 24 horas consecutivas al menos una vez a la semana durante 26 semanas consecutivas.

430. Recordando que, a efectos del Convenio, la expresión «trabajador nocturno» designa a una persona que realice horas de trabajo nocturno en un número sustancial que supere un límite determinado, que deberá ser fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, la Comisión alienta a todos los gobiernos a contemplar la posibilidad de introducir una definición de la expresión «trabajador nocturno», según proceda, tal como indica el artículo 1 del Convenio.

iii) *Ámbito de aplicación y exclusiones de los convenios y las recomendaciones*

431. En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 171 y del párrafo 2 de la Recomendación núm. 178, los instrumentos se aplican a todos los trabajadores asalariados, a saber, hombres y mujeres que trabajan en los sectores público y privado¹⁰⁸, a tiempo completo y a tiempo parcial¹⁰⁹, y en casi todas las ocupaciones. Sin embargo, durante la labor preparatoria se consideró que los trabajadores de la agricultura, la ganadería, la pesca, el transporte marítimo y la navegación interior eran categorías con características especiales en lo que respecta al trabajo nocturno que justificaban su exclusión del ámbito de aplicación de los nuevos instrumentos sobre el trabajo nocturno¹¹⁰.

432. Las normas internacionales aumentaron progresivamente la edad de admisión al trabajo y han prohibido el trabajo nocturno de los menores cuando éste representa un peligro para su salud, seguridad o valores morales, por su naturaleza o por las circunstancias en las que se realiza. En 1919, el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6) estableció una prohibición general del trabajo nocturno para los menores de 18 años en la industria¹¹¹.

433. Otros instrumentos internacionales prohíben el trabajo nocturno de los menores al disponer largos períodos de descanso que incluyen el período nocturno. Por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79) prohíbe el trabajo nocturno de los menores de 18 años durante un período de al menos 12 horas

¹⁰⁶ Art. 125, 1.1), del Código del Trabajo.

¹⁰⁷ Arts. 78, 1), k) y 94, 1), del Código del Trabajo, modificado por la ley núm. 365/2011.

¹⁰⁸ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 41.

¹⁰⁹ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/11.

¹¹⁰ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 70.

¹¹¹ Con excepción de los menores que sean mayores de 16 años, en algunas empresas industriales, en trabajos que, por razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse día y noche.

consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22 y las 6 horas. Las excepciones permitidas para los artistas se limitan a la medianoche (artículo 5, 4, *b*). Asimismo, el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) define el trabajo nocturno que se prohíbe a los menores de 16 años como el período de al menos 12 horas consecutivas comprendido el intervalo entre las 22 y las 6 horas, y el trabajo nocturno que se prohíbe a los menores de 18 años como el intervalo de al menos 7 horas consecutivas comprendidas entre las 22 y las 7 horas (artículo 2).

434. Estos Convenios sobre el trabajo nocturno de los menores se pueden aplicar de manera complementaria al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), Convenio fundamental, que extiende la protección de las normas sobre trabajo infantil a todos los sectores de actividad, sin distinción de estatus en la ocupación. Este Convenio, que incluye cláusulas de flexibilidad, invita a los Estados Miembros a aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al trabajo hasta llegar al menos a los 15 años¹¹². Asimismo, tanto el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) (artículo 3) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) (artículos 3, *d*) y 4, 1)) prohíben a los menores de 18 años realizar trabajos peligrosos, según lo determine la autoridad competente. Algunos Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 138 y/o el Convenio núm. 182 identificaron al trabajo nocturno como trabajo peligroso prohibido para los menores de 18 años.

Recuadro 4.3

¿Se aplican el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 a los trabajadores jóvenes?

Dependiendo de la definición de trabajo nocturno y de trabajador nocturno adoptada por los países, un menor puede tener la oportunidad de trabajar un número específico de horas durante el período definido como noche. Durante la labor preparatoria para los nuevos instrumentos sobre el trabajo nocturno, se planteó la pregunta de si los instrumentos se aplicarían a los menores, o se limitarían exclusivamente a los adultos. La respuesta de la Oficina fue que el nuevo instrumento, en la forma prevista, no se limitaría a los adultos¹. Sobre esta base, puede concluirse que, en los casos excepcionales en que se permite a los menores trabajar de noche, si, de acuerdo con la definición nacional de trabajo nocturno y de trabajador nocturno, se considera que realizan trabajo nocturno o que son trabajadores nocturnos, las disposiciones de protección del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178 se aplicarán a los mismos².

¹ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 39.

² Una situación hipotética sería la de una mujer de 17 años de edad en un país en el que el trabajo nocturno se realice entre las 21 y las 7 horas. Teniendo en cuenta que la duración de la noche es de 10 horas, es posible que esta mujer joven trabaje cada día un máximo de 1 hora en período nocturno. Por lo tanto, en caso de embarazo, el artículo 7 del Convenio, que se aplica a todas las mujeres que trabajan de noche, independientemente de la frecuencia, se aplicará a ella.

435. El Convenio núm. 171 brinda a los Estados Miembros la posibilidad de excluir total o parcialmente de su campo de aplicación, previa celebración de consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, a categorías limitadas de trabajadores, cuando dicha aplicación plantee, en el caso de esas categorías, problemas particulares e importantes¹¹³. La intención subyacente al artículo 2, 2),

¹¹² Sin embargo, el Convenio permite a los Estados Miembros cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, especificar inicialmente una edad mínima de 14 años (art. 2, 4)).

¹¹³ Art. 2, 2), del Convenio.

es no permitir una excepción general para toda la industria ¹¹⁴, sino ofrecer flexibilidad con miras a la ratificación del Convenio ¹¹⁵. Tal como se subrayó durante la labor preparatoria, las exclusiones sólo deberían ser posibles en relación con grupos limitados, no con amplios sectores, que deberían ser estrictamente definidos en relación a los problemas de aplicación que se podrían presentar ¹¹⁶.

436. En lo que respecta al artículo 2, 3), los gobiernos que hacen uso de la posibilidad prevista en el párrafo 2 deben indicar las categorías de trabajadores así excluidas, y las razones de su exclusión, en las memorias relativas a la aplicación del Convenio que presenten en virtud del artículo 22 de la Constitución. Esta información tiene por objeto ayudar a las dependencias de supervisión a determinar si se han cumplido las condiciones establecidas en el párrafo 2 ¹¹⁷.

437. Muchos gobiernos indican que no se excluye a ninguna categoría de la legislación sobre el trabajo nocturno ¹¹⁸. Otros países, como *Madagascar* ¹¹⁹ y *Filipinas* ¹²⁰ excluyen del ámbito de aplicación de la legislación sobre el trabajo nocturno a todos los sectores especificados en el artículo 2, 1), del Convenio o a algunos de ellos.

438. Una serie de países señalan que los trabajadores domésticos no están incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación sobre el trabajo nocturno. Por ejemplo, el Código del Trabajo ¹²¹ de la *República Dominicana* excluye a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de sus disposiciones sobre el trabajo nocturno. En efecto, el trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario, pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de 9 horas por lo menos ¹²². En sus memorias presentadas en virtud del artículo 22, el Gobierno ha indicado que motivos económicos han impedido que las normas sobre el período nocturno se hagan extensivas a los trabajadores domésticos. El Gobierno también ha señalado que esta exclusión se discutió y acordó con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ¹²³. De manera análoga, la Ley del Trabajo de *Bahrein* excluye a los trabajadores domésticos (y a las personas consideradas como tales, incluidos los jardineros, los guardias de seguridad de los hogares, los cuidadores de niños, los conductores y los cocineros que trabajan para el empleador o para sus familiares) de la aplicación de muchas de sus disposiciones, incluidas las relativas

¹¹⁴ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 62.

¹¹⁵ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/14.

¹¹⁶ *Ibid.*, pág. 30/13.

¹¹⁷ *Ibid.*, pág. 30/14.

¹¹⁸ *Brasil, Costa Rica, Cuba, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Letonia, Panamá, Perú, Federación de Rusia, Senegal, Seychelles, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.*

¹¹⁹ En virtud del art. 1, 2), las disposiciones del Código del Trabajo no se aplican al personal de supervisión estatal, que se rige por el estatuto general de los funcionarios, ni a los trabajadores contemplados en el Código Marítimo.

¹²⁰ El libro III, regla XV, art. 1, de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo prevé que las reglas sobre el empleo de los trabajadores nocturnos se aplicarán a todas las personas que estén empleadas para realizar nocturno, a las que se permita realizar trabajo nocturno, o a las que sufran por factores relacionados con el trabajo nocturno, salvo las empleadas en la agricultura, la ganadería, el transporte marítimo y la navegación continental.

¹²¹ Art. 259 del Código del Trabajo.

¹²² Art. 261 del Código del Trabajo.

¹²³ Véase *República Dominicana* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 1997 y 1998.

al trabajo nocturno ¹²⁴. Otros países en los que se excluye a los trabajadores domésticos de las disposiciones sobre el trabajo nocturno son *Egipto* ¹²⁵, *Luxemburgo* ¹²⁶, *Mozambique* ¹²⁷, *Omán* ¹²⁸, y *República Árabe Siria* ¹²⁹. La Comisión llama la atención sobre la situación de especial vulnerabilidad laboral de los trabajadores domésticos residentes, especialmente aquellos con responsabilidades de cuidado, quienes informan sobre jornadas de trabajo largas e imprevisibles, incluso nocturnas, que afectan particularmente a las mujeres durante y después del embarazo ¹³⁰.

439. Recordando que el espíritu de protección que brinda el Convenio implica que las exclusiones sólo son posibles en relación con grupos limitados, y no con amplios sectores, la Comisión pone de relieve la importancia que reviste definir cualquier exclusión de este tipo haciendo referencia estricta a los problemas de considerable importancia que puedan plantearse como consecuencia de la aplicación del Convenio en lo que a ellos respecta.

iv) *Métodos de aplicación*

Recuadro 4.4

El artículo 11 del Convenio núm. 171 y el párrafo 3 de la Recomendación núm. 178 prevén que:

1. Las disposiciones del presente Convenio/de la presente Recomendación podrán aplicarse por medio de la legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales. Se deberán aplicar por medio de la legislación en la medida en que no se apliquen por otros medios.
2. Cuando las disposiciones de este Convenio/de esta Recomendación se apliquen por medio de la legislación, se deberá consultar previamente a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

440. Estas disposiciones permiten la aplicación de los instrumentos a través de muy diversos medios posibles conformes a las condiciones y la práctica nacionales. La segunda oración del párrafo 1, tal como se aclaró durante la labor preparatoria, significa que, para los trabajadores que no están protegidos de ninguna otra manera, existe el último recurso de la acción legislativa ¹³¹. Cuando los países recurren a la legislación para hacer efectivos los instrumentos, es preciso celebrar consultas previas.

¹²⁴ Art. 2, b), 1), de la Ley del Trabajo núm. 36/2002.

¹²⁵ Art. 4, a), del Código del Trabajo.

¹²⁶ Art. L.212-2 del Código del Trabajo.

¹²⁷ Art. 3, a), del Código del Trabajo.

¹²⁸ Art. 2, 3), del Código del Trabajo.

¹²⁹ Art. 5, 4), de la Ley del Trabajo núm. 17 de 2010, modificada en 2014.

¹³⁰ OIT: *El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes*. Nota de información sobre trabajo doméstico núm. 7. La Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) toma en cuenta la situación particular de los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realizan por la noche e invita a los Estados Miembros a considerar la adopción de medidas respecto a los períodos de descanso, incluyendo períodos de disponibilidad laboral inmediata (párrafo 9, apartados 1) y 2)).

¹³¹ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 75.

Recuadro 4.5
Aplicación del Convenio núm. 171 por medio de convenios colectivos

Varios países indican que ciertos aspectos del trabajo nocturno están cubiertos por convenios colectivos. Un aspecto contemplado a menudo en los convenios colectivos es la compensación. Por ejemplo, en el *Togo*, el Código del Trabajo prevé que el trabajo diurno y el trabajo nocturno se remunerarán aplicando una tarifa normal, salvo que un convenio colectivo disponga lo contrario¹. El convenio colectivo interprofesional establece que los trabajadores que realizan por lo menos 6 horas de trabajo en período nocturno tienen derecho a percibir un salario equivalente a tres veces el salario por hora de los trabajadores corrientes del establecimiento². De manera análoga, en *Chipre*, los convenios colectivos que abarcan los sectores en los que se realiza trabajo nocturno contienen disposiciones específicas sobre los salarios que deben concederse a los trabajadores nocturnos.

La definición de trabajador nocturno también está prevista en los convenios colectivos. Por ejemplo, en *Italia*, los trabajadores nocturnos realizan de noche al menos una parte de su trabajo, tal como está definido en los convenios colectivos. En ausencia de un convenio colectivo, los trabajadores nocturnos son aquellos que trabajan de noche por lo menos 80 días laborales al año³. En *Malta*, los trabajadores nocturnos suelen realizar en período nocturno 3 horas de su jornada laboral diaria, o más del 50 por ciento de su tiempo de trabajo anual, o el porcentaje inferior que se especifique en el convenio colectivo aplicable⁴.

Otro aspecto que suele ser objeto de negociación colectiva son los servicios sociales para los trabajadores nocturnos. En *Bélgica*, el convenio colectivo núm. 46 de 1990 dispone que, cuando un trabajador está normalmente empleado para realizar trabajo nocturno entre las 20 y las 6 horas, y está ausente de su lugar de residencia durante más de 12 horas al día, o el tiempo de trayecto entre el lugar de trabajo y su domicilio es por lo menos de 4 horas al día, el empleador tiene la obligación de organizar el transporte⁵. En *Côte d'Ivoire*, a falta de transporte proporcionado por el empleador, los trabajadores que realizan trabajo nocturno reciben un subsidio por transporte determinado previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o con arreglo a un acuerdo concluido a nivel del establecimiento⁶.

¹ Art. 146 del Código del Trabajo.

² Cláusula 35 del convenio colectivo interprofesional del Togo, de diciembre de 2011.

³ Art. 1, 2), e), del decreto núm. 66/2003.

⁴ Art. 2 del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo S.L.452.87.

⁵ Art. 12 del convenio colectivo núm. 46, de 23 de marzo de 1990.

⁶ Art. 10 del decreto núm. 96-204, de 7 de marzo de 1996, sobre el trabajo nocturno.

2. Medidas mínimas de protección para los trabajadores nocturnos

Recuadro 4.6
Aplicación progresiva de medidas de protección

El artículo 3 del Convenio núm. 171 prevé que:

1. Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en los artículos 4 a 10, a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo anterior podrán aplicarse de manera progresiva.

441. El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 tienen por objeto proporcionar un conjunto mínimo y coherente de medidas que son esenciales para mitigar las consecuencias del trabajo nocturno. Tal como se muestra en el gráfico 4.7, el artículo 3 del Convenio núm. 171 constituye el núcleo de este conjunto de medidas, al integrar como mínimo los requisitos previstos en los artículos 4 a 10 del Convenio. La Recomendación núm. 178 complementa estos requisitos.

Gráfico 4.7. Medidas de protección para los trabajadores nocturnos



442. Tal como se subrayó durante los trabajos preparatorios, el artículo 3 del Convenio tiene dos objetivos, exigir la aplicación del Convenio para incluir las medidas relativas a los artículos 4 a 10, y permitir la aplicación progresiva de estas disposiciones. Como consecuencia, el Convenio podría aplicarse en primer lugar a industrias o sectores específicos, o a empresas más grandes, o sobre la base de otros criterios, a condición de que algunas medidas se apliquen en virtud de los artículos 4 a 10¹³². Es necesario realizar progresos en las medidas adoptadas y en lo que respecta a los trabajadores cubiertos, pero dichos progresos pueden ser graduales. Además, la aplicación progresiva a la que se refiere el artículo 3, 2) hace referencia a las medidas indicadas en el párrafo 1, y no a otras condiciones establecidas en el Convenio. Por ejemplo, aunque los períodos especificados en el artículo 7 en relación con la protección de la maternidad no pueden ser sustituidos por períodos más cortos con miras a una aplicación progresiva, los servicios sociales referidos en el artículo 9 pueden introducirse poco a poco y mejorarse de manera gradual.

¹³² OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (1), 77.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1990, págs. 3 y 4.

443. Al examinar la aplicación del Convenio, la Comisión ha tomado nota de que estas disposiciones incluyen una serie de medidas que son necesarias para brindar un nivel mínimo de protección a los trabajadores nocturnos, y están concebidas para ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales ¹³³. Estas medidas son consecuencia de un consenso de larga data sobre los efectos perjudiciales del trabajo nocturno en la salud de los trabajadores, y en su vida social y familiar. Reflejan la necesidad de adoptar una serie de medidas de protección para todos los trabajadores nocturnos, especialmente en relación con la seguridad y la salud, la asistencia social y la protección de la maternidad, y ponen de relieve la necesidad de introducir sistemas de trabajo por turnos basados en la celebración de consultas dentro de la empresa ¹³⁴. La Comisión también ha recordado que, en virtud del artículo 3, 2) del Convenio, las medidas adoptadas pueden aplicarse de manera progresiva, pero siguen siendo obligatorias y deben aplicarse ¹³⁵. ***A este respecto, la Comisión alienta a todos los gobiernos a desplegar esfuerzos con el fin de adoptar las medidas necesarias para fortalecer la protección del trabajo nocturno y de los trabajadores nocturnos.***

Recuadro 4.7
Casos de aplicación progresiva de medidas de protección para los trabajadores nocturnos

En reformas legislativas nacionales recientes se observan buenas prácticas en la aplicación progresiva de medidas de protección para los trabajadores nocturnos. Entre los países ratificantes, *Albania* reformó el Código del Trabajo en 2015 ¹ con objeto de incluir algunas recomendaciones de la Comisión relativas a la aplicación del Convenio. El nuevo Código introdujo una definición de «trabajador nocturno» ², la obligación de los empleadores de celebrar consultas con los representantes de los trabajadores sobre la necesidad de organizar el trabajo nocturno y las formas que éste puede revestir, y medidas de protección de la maternidad destinadas a las mujeres que trabajan de noche ³. Aunque *Côte d'Ivoire* sólo ratificó el Convenio núm. 171 en 2016, su legislación sobre la protección del trabajo nocturno se adoptó en 1996. Esta legislación, a la que también se hace referencia en el nuevo Código del Trabajo de 2015, prevé límites en relación con las horas de trabajo normales y las horas extraordinarias en período nocturno; evaluaciones médicas y traslados a un trabajo diurno en caso de inaptitud para realizar trabajo nocturno por motivos de salud; servicios de transporte para los trabajadores que trabajan de noche, y servicios de primeros auxilios ⁴.

Entre los países no ratificantes, *Filipinas* llevó a cabo una revisión de la legislación sobre el trabajo nocturno entre 2010 y 2012 con el fin de adaptarla a la situación económica en continua evolución del país, en particular con respecto al empleo en período nocturno de las mujeres en la subcontratación de procesos empresariales ⁵. La reforma suspendió la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres e introdujo disposiciones sobre la protección del trabajo nocturno de conformidad con el Convenio, entre ellas disposiciones relativas a las evaluaciones del estado de salud de los trabajadores, al traslado a un trabajo diurno de los trabajadores no aptos para trabajar de noche, a la protección de la maternidad en el trabajo nocturno y a servicios obligatorios, como los primeros auxilios y el transporte ⁶.

¹ Ley núm. 136/2015, que modifica la ley núm. 7961, de 12 de julio de 1995, Código del Trabajo de *Albania*.

² Art. 80, 3) del Código del Trabajo.

³ Art. 108 del Código del Trabajo.

⁴ Arts. 5, 6, 10, 11 y 13 del decreto núm. 96-204, de 7 de marzo de 1996, sobre trabajo nocturno.

⁵ Ley de la República núm. 10151 de 2010, y decreto departamental núm. 119-12, normas de aplicación de la Ley de la República núm. 10151, de 2012.

⁶ Arts. 3 a 8 del decreto departamental núm. 119-12, de 2012.

¹³³ *Madagascar* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2012.

¹³⁴ *Brasil* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010.

¹³⁵ *República Dominicana* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2010.

A. Seguridad y salud de los trabajadores nocturnos

444. Las disposiciones sobre salud y seguridad de los trabajadores nocturnos se refieren a: evaluación del estado de salud de los trabajadores y asesoramiento, traslado y prestaciones para los trabajadores declarados no aptos para el trabajo nocturno, servicios de primeros auxilios, y un medio ambiente seguro y saludable para los trabajadores nocturnos.

a) Evaluación del estado de salud de los trabajadores y asesoramiento

Recuadro 4.8

Artículo 4 del Convenio núm. 171 prevé que:

1. Si lo solicitan, los trabajadores tendrán derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que se les asesore sobre la manera de atenuar o evitar problemas de salud relacionados con su trabajo:

- a) antes de su asignación a un trabajo nocturno;
- b) a intervalos regulares durante tal asignación;
- c) en caso de que padezcan durante tal afectación problemas de salud que no se deban a factores ajenos al trabajo nocturno.

2. Salvo una declaración de que no son aptos para el trabajo nocturno, el contenido de dichas evaluaciones no será comunicado a terceras personas sin su consentimiento, ni utilizado en perjuicio suyo.

El párrafo 10 de la Recomendación núm. 178 prevé que:

10. Los empleadores y los representantes de los trabajadores interesados deberían poder consultar a los servicios de salud en el trabajo, cuando existan, sobre las consecuencias de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, en particular cuando éste se efectúe por rotación de equipos.

445. El artículo 4 del Convenio prevé que, si lo solicitan, los trabajadores tienen derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud en diferentes momentos durante su asignación a un trabajo nocturno. Durante la labor preparatoria se puso de relieve la necesidad de que los trabajadores que efectúen normalmente trabajo nocturno sean objeto de vigilancia de la salud, ya que ésta brinda una excelente oportunidad para detectar, antes de ser contratados o durante su empleo, ciertas indicaciones médicas de incapacidad para adaptarse al trabajo nocturno y, por consiguiente, de intolerancia al trabajo nocturno. Por ejemplo, es fundamental realizar una evaluación del estado de salud con el fin de prever la tolerancia fisiológica de un trabajador al trabajo nocturno y a los horarios alternados, la cual varía de una persona a otra. Además, la evaluación del estado de salud durante su asignación a un trabajo nocturno también es importante, ya que un porcentaje de trabajadores aparentemente sanos podría dar señales de incapacidad para adaptarse al trabajo nocturno unos meses después de empezar a trabajar de noche. Por último, durante las reuniones relativas a la evaluación del estado de salud, se debería informar y asesorar a los trabajadores sobre la mejor manera de adaptarse al trabajo nocturno, en particular con respecto a las horas de sueño, la higiene alimentaria y las actividades extraprofesionales ¹³⁶.

446. Debería señalarse asimismo que las evaluaciones del estado de salud de los trabajadores nocturnos no deben ser efectuadas por un diplomado en medicina ¹³⁷, sino

¹³⁶ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 55.

¹³⁷ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/17.

que también podrían ser realizadas por una persona que tuviese las calificaciones necesarias, por ejemplo, un profesional de enfermería¹³⁸. Además, una evaluación del estado de salud no significa necesariamente un examen médico completo¹³⁹, sino que debería cubrir los problemas principales de salud que podrían ser causados o exacerbados por el trabajo nocturno¹⁴⁰. En lo que respecta a la responsabilidad de costear las evaluaciones del estado de salud, dependiendo de las prácticas nacionales, su costo no debe ser necesariamente asumido por el empleador, ya que se podrían utilizar los servicios de salud pública¹⁴¹ a condición de que el costo no recaiga en el trabajador. Por último, todas las conclusiones de las evaluaciones del estado de salud deben ser confidenciales, y la única información que puede transmitirse al empleador es si un trabajador es apto para el trabajo nocturno en el momento del examen¹⁴².

447. A este respecto, la Comisión toma nota con agrado de la indicación de muchos países de que disposiciones especiales sobre el trabajo nocturno exigen que se someta a los trabajadores a un examen médico gratuito antes de asignarles a un trabajo nocturno y, a partir de entonces, a intervalos regulares. Por ejemplo, entre los países ratificantes, el Código del Trabajo de la *República Checa* exige que el empleador se cerciore de que todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno se sometan a exámenes médicos llevados a cabo por servicios médicos laborales: *a)* antes de su asignación a un trabajo nocturno; *b)* con regularidad, según sea necesario, pero al menos una vez al año, y *c)* en cualquier momento durante su asignación a un trabajo nocturno a petición suya y de manera gratuita¹⁴³. En *Côte d'Ivoire*, el Código del Trabajo exige que el empleador prevea un examen médico de los trabajadores antes de que éstos asuman su función y, por lo referente al personal recientemente contratado, antes de finalizar el período de prueba y luego a intervalos regulares durante su asignación¹⁴⁴. Los exámenes médicos de los trabajadores nocturnos deben llevarse a cabo al menos dos veces al año con el fin de evaluar su capacidad para efectuar un trabajo nocturno¹⁴⁵. Otros ejemplos son *Lituania*¹⁴⁶, *Luxemburgo*¹⁴⁷ y *Eslovaquia*¹⁴⁸.

¹³⁸ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, Informe de la Comisión sobre el trabajo nocturno, 77.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1990, pág. 26/9.

¹³⁹ *Ibid.*, pág. 26/9.

¹⁴⁰ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/15.

¹⁴¹ *Ibid.*

¹⁴² OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/9.

¹⁴³ Art. 94, 2), del Código del Trabajo.

¹⁴⁴ Art. 43, 2), del Código del Trabajo.

¹⁴⁵ Art. 11 del decreto núm. 96-204, de 7 de marzo de 1996.

¹⁴⁶ El art. 154, 6), del Código del Trabajo prevé que los trabajadores que trabajan en período nocturno deben someterse a exámenes médicos gratuitos, de conformidad con el procedimiento establecido por el Gobierno, y también a petición suya (si sufren por factores relacionados con el trabajo nocturno).

¹⁴⁷ En virtud de los arts. L.326-1 y 3, del Código del Trabajo, los trabajadores nocturnos deben someterse a un examen médico antes del comienzo de su trabajo, así como a exámenes médicos periódicos.

¹⁴⁸ El art. 98, 3) y 4), del Código del Trabajo exige a los empleadores que se cercioren de que los trabajadores que realizan un trabajo nocturno se sometan a exámenes médicos: *a)* antes del comienzo de sus funciones; *b)* a intervalos regulares, según sea necesario, y al menos una vez al año; *c)* en cualquier momento durante su asignación a un trabajo nocturno en relación con los problemas de salud causados por el desempeño de un trabajo nocturno, y *d)* si lo solicita una mujer embarazada, una madre que haya dado a luz en los nueve últimos meses o una mujer lactante. Incumbe al empleador asumir el costo de estos exámenes.

448. Entre los países no ratificantes ¹⁴⁹, el Gobierno de la *República de Corea* indica que deben llevarse a cabo exámenes médicos especiales antes de asignar a un asalariado a un trabajo nocturno, en un plazo de seis meses antes de la asignación y cada 12 meses ulteriormente ¹⁵⁰. También se exige llevar a cabo evaluaciones del estado de salud y exámenes médicos cuando se efectúe un trabajo nocturno durante 8 horas consecutivas, incluido el intervalo comprendido entre las 24 y las 5 horas, al menos cuatro veces al mes en promedio en un período de seis meses. Se exigen asimismo cuando el trabajo se desempeña entre las 22 y las 6 horas por lo menos 60 horas al mes en promedio en un período de seis meses ¹⁵¹. En *Filipinas*, a petición suya, los trabajadores pueden someterse gratuitamente a evaluaciones de su estado de salud y recibir asesoramiento sobre cómo reducir o evitar problemas de salud asociados con su trabajo: *a)* antes del comienzo de un trabajo como trabajador nocturno; *b)* a intervalos regulares durante dicha asignación, y *c)* si tienen problemas de salud durante la asignación. A menos que sean declarados no aptos para realizar trabajo nocturno, las conclusiones de dichas evaluaciones serán confidenciales y no deben utilizarse en su detrimento ¹⁵². El Gobierno de *Sudáfrica* señala que un empleador que exige o permite a un asalariado realizar un trabajo regularmente entre las 23 y las 6 horas debe informar al trabajador por escrito sobre los riesgos para la seguridad y la salud asociados con el trabajo y sobre el derecho del trabajador a someterse a un examen médico ¹⁵³. Un empleador, si lo solicita un asalariado que realice regularmente un trabajo nocturno, debe tomar medidas para que el trabajador se someta a un examen médico. Un trabajador tiene derecho a someterse a dicho examen al comenzar a efectuar con regularidad un trabajo nocturno, y periódicamente mientras siga trabajando de ese modo en período nocturno ¹⁵⁴. En *Grecia*, todos los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos necesarios antes de comenzar a trabajar de noche, y luego a intervalos regulares, con el fin de determinar su aptitud para el trabajo. Los exámenes médicos están sujetos a secreto médico y los trabajadores no asumen su costo ¹⁵⁵. En *Angola*, la legislación prevé que se debe realizar un examen médico a los trabajadores nocturnos cada año, o cuando lo determinen las autoridades competentes ¹⁵⁶.

¹⁴⁹ Otros ejemplos son: *Austria* (art. 12, b), de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo), *Bulgaria* (art. 140 a, 2), del Código del Trabajo), *Cabo Verde* (art. 164 del Código del Trabajo), *Dinamarca* (art. 6 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo (ley refundida núm. 896, de 2004)), *España* (art. 36, 4), del estatuto de los trabajadores), *Estonia* (art. 13, 1), 7), 1), de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), *Finlandia* (art. 4 del decreto núm. 1485/2001 sobre los exámenes médicos en un trabajo que conlleva riesgos de enfermedad particulares), *Francia* (arts. L.3122-11 y L.4624-1 del Código del Trabajo), *Indonesia* (arts. 2, 1), 3, 1) y 5, 1), del Reglamento del Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones núm. PER-02/MEN/1980 sobre el examen médico de los trabajadores), *Italia* (art. 18 bis del decreto núm. 66/2003), *Japón* (arts. 65 y 66 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y el art. 45 del decreto sobre seguridad y salud en el trabajo), *Letonia* (art. 138, 4), de la Ley del Trabajo), *ex República Yugoslava de Macedonia* (art. 128, 3), de la Ley de Relaciones Laborales), *Malta* (art. 10, 1), del reglamento sobre la ordenación del tiempo de trabajo), *República de Moldova* (art. 103, 4), del Código del Trabajo), *Noruega* (art. 10-11, 7), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), *Países Bajos* (art. 18 de la Ley sobre las Condiciones de Trabajo y el art. 2.43 del decreto sobre las condiciones de trabajo), *Reino Unido* (art. 7, 1), del reglamento sobre el tiempo de trabajo), *Rumania* (art. 127 del Código del Trabajo), *Suecia* (art. 4 del reglamento de la autoridad sueca del medio ambiente de trabajo, AFS 2005:6), *Suiza* (art. 17, c), de la Ley del Trabajo) y *Turquía* (art. 69 del Código del Trabajo).

¹⁵⁰ Art. 43 de las normas de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹⁵¹ Art. 43 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y art. 98, 2), de sus normas de aplicación.

¹⁵² Libro III, regla XV, art. 3, de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo, titulado «Empleo de trabajadores nocturnos».

¹⁵³ Art. 17, 3), del Código de Buenas Prácticas sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo, elaborado en virtud del art. 87, 1), a), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

¹⁵⁴ Art. 17, 3), b), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

¹⁵⁵ Art. 9, 1) y 3), del decreto presidencial núm. 88/99.

¹⁵⁶ Art. 91, 3), de la Ley General del Trabajo.

449. En otros muchos países ¹⁵⁷, la legislación que regula las evaluaciones del estado de salud no distingue entre trabajadores nocturnos y trabajadores diurnos. Por ejemplo, en *Bélgica*, la legislación prevé la realización de exámenes médicos regulares de los trabajadores a solicitud suya, así como la confidencialidad del expediente médico del trabajador ¹⁵⁸. De manera análoga, el Gobierno de la *República Bolivariana de Venezuela* indica que los trabajadores tienen derecho a que se les realicen periódicamente exámenes de salud preventivos y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros ¹⁵⁹. El Gobierno del *Togo* indica que los empleadores tienen la obligación de cerciorarse de que sus trabajadores se sometan a exámenes médicos antes de ser asignados a un trabajo y regularmente durante su asignación ¹⁶⁰. En *Burkina Faso*, el Código del Trabajo dispone que los empleadores tienen la obligación de cerciorarse de que sus trabajadores se sometan a exámenes médicos, incluidos exámenes anteriores al comienzo del trabajo y al final del contrato. El costo de estos exámenes médicos y las pruebas conexas es asumido por el empleador ¹⁶¹. En el *Brasil*, la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) prevé que todos los trabajadores han de someterse a un examen médico cuyo costo debe ser asumido por el empleador, tanto en el momento de su contratación, como al finalizar su contrato y periódicamente durante el empleo ¹⁶².

450. Sin embargo, la Comisión observa que una serie de gobiernos señala que su legislación nacional no prevé evaluaciones del estado de salud de los trabajadores nocturnos ¹⁶³, o que este derecho sólo existe cuando el trabajo conlleva condiciones peligrosas ¹⁶⁴, pero que el trabajo nocturno no siempre figura en la lista de condiciones peligrosas. Al examinar la aplicación del Convenio núm. 171, la Comisión ha recordado que el artículo 4 exige que los trabajadores nocturnos se sometan, a petición suya y sin costo alguno para ellos, a una evaluación de su estado de salud durante su asignación a un trabajo nocturno, y no sólo en el caso de quienes tienen ocupaciones peligrosas ¹⁶⁵.

451. La Comisión alienta a todos los gobiernos a tomar medidas, cuando su situación nacional lo permita, encaminadas a adoptar las leyes, reglamentos y otros textos necesarios para asegurar que los trabajadores tengan derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente: a) antes de su asignación a un trabajo nocturno; b) a intervalos regulares durante tal asignación, y c) en caso de que padezcan durante tal afectación problemas de salud que sean causados por o asociados con el trabajo nocturno.

¹⁵⁷ *Egipto* (art. 216 del Código del Trabajo), *Ghana* (art. 19, 2), del reglamento del trabajo de 2007), *Mauritania* (art. 257 del Código del Trabajo), *Rwanda* (art. 48 de la orden ministerial núm. 2 de 2012) y *Tayikistán* (art. 348, 2), del Código del Trabajo).

¹⁵⁸ Arts. 5, 1) y 90 del Real decreto, de 28 de mayo de 2003, sobre el control de la salud de los trabajadores.

¹⁵⁹ Art. 53, 10), de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente (LOPCYMAT).

¹⁶⁰ Art. 1 del decreto núm. 005/2011/MTESS de 2011.

¹⁶¹ Art. 261 del Código del Trabajo.

¹⁶² Art. 168 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

¹⁶³ Por ejemplo, *Camboya*, *China*, *Guinea Ecuatorial*, *Iraq*, *Malawi*, *Montenegro*, *Samoa*, *Singapur*, *Sri Lanka* y *Tailandia*.

¹⁶⁴ Por ejemplo, *Belarús* (art. 21 de la Ley núm. 356-z, de 23 de junio de 2008, de Seguridad y Salud en el Trabajo).

¹⁶⁵ Véase *Albania* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2014.

b) Traslado y prestaciones para los trabajadores declarados no aptos para el trabajo nocturno

Recuadro 4.9

El artículo 6 del Convenio núm. 171 prevé que:

1. Los trabajadores nocturnos que, por razones de salud, sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos.
2. Si la asignación a tal puesto no es factible, se concederán a estos trabajadores las mismas prestaciones que a otros trabajadores no aptos para trabajar o que no puedan conseguir empleo.
3. Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

452. Partiendo de la idea de que la edad y la duración del servicio pueden intensificar la desorganización crónica de los ritmos circadianos y sus efectos en el sueño, la intención subyacente al artículo 6 es facilitar el traslado a una jornada de trabajo diurna normal de los trabajadores que, por razones de salud, no pueden seguir trabajando de noche. Cuando sea factible, una persona declarada no apta para trabajar de noche debe ser trasladada a un trabajo del mismo nivel y de la misma naturaleza que su puesto anterior.

453. Tal como se indicó en la labor preparatoria, el propósito del párrafo 2, del artículo 6, es brindar protección a los trabajadores declarados no aptos para realizar un trabajo nocturno y a quienes, a pesar de ser aptos para trabajar durante el día, no se les ofrece un trabajo diurno. A estos trabajadores se les podría proteger por otros medios, por ejemplo, concediéndoles prestaciones de enfermedad o de seguro de desempleo, o permitiéndoles jubilarse anticipadamente o recibir prestaciones de invalidez ¹⁶⁶.

454. De manera análoga, la intención del párrafo 3 es asegurar que los trabajadores declarados temporalmente no aptos para el trabajo nocturno ¹⁶⁷ gocen de la misma protección contra el despido, o la notificación del despido, que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

455. La Comisión acoge con agrado que la legislación nacional de muchos países ratificantes y no ratificantes ¹⁶⁸ prevea el traslado a un trabajo diurno de los trabajadores declarados médicamente no aptos para el trabajo nocturno. Por ejemplo, entre los países ratificantes, el Gobierno de *Bélgica* indica que, por convenio colectivo, los trabajadores declarados por un médico del trabajo no aptos para realizar trabajo nocturno deben ser asignados a un puesto que no requiera trabajar de noche y que se adapte a sus calificaciones ¹⁶⁹. En *Chipre*, cuando al realizar un examen médico se concluya que los trabajadores nocturnos de que se trate tienen problemas de salud causados por el trabajo nocturno, éstos deben ser trasladados, cuando sea factible, a un trabajo diurno para el que

¹⁶⁶ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/11.

¹⁶⁷ Durante los trabajos preparatorios que condujeron a la adopción de los instrumentos, el Vicepresidente empleador añadió que el texto se basa en el art. 6 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), que prevé que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. *Ibid.*

¹⁶⁸ Por ejemplo, *Bosnia y Herzegovina, Croacia, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Italia, Japón, Sudáfrica, Suecia, Suiza, República Unida de Tanzania, Turquía y Uruguay.*

¹⁶⁹ Cláusula 11 *bis* del convenio colectivo núm. 46, de 23 de marzo de 1990.

sean aptos ¹⁷⁰. En *Côte d'Ivoire*, un trabajador que no sea apto para el trabajo nocturno, tal como certifique un informe médico, debe ser trasladado a otro puesto ¹⁷¹.

456. Entre los países no ratificantes, el Gobierno de *Burkina Faso* indica que, sobre la base de evaluaciones regulares del estado de salud, el médico del trabajo puede proponer que se traslade a un trabajo diurno a los trabajadores declarados no aptos para efectuar trabajo nocturno. El empleador tiene 30 días para adoptar las medidas necesarias con el fin de trasladar al trabajador a otro puesto que sea compatible con su condición médica ¹⁷². En *Francia*, siempre que lo requiera el estado de salud del trabajador, evaluado por un médico del trabajo, los trabajadores nocturnos deben ser trasladados de manera permanente o temporal a un trabajo diurno que se ajuste a sus calificaciones y sea equivalente a su puesto anterior ¹⁷³. En *Indonesia*, si las evaluaciones del estado de salud indican que un trabajador no es apto para trabajar de noche, el trabajador debe ser asignado a un trabajo diurno que sea adecuado para sus calificaciones ¹⁷⁴.

457. Ciertos países indican que, si bien la legislación nacional no contiene disposiciones concretas sobre el traslado de los trabajadores nocturnos, la legislación laboral general prevé que un trabajador declarado no apto para trabajar de noche debido a problemas de salud, pero que todavía puede ocupar otros puestos, debe ser transferido a un trabajo más apropiado para su estado de salud. Por ejemplo, el Gobierno de *Honduras* señala que, en virtud de una disposición general del Código del Trabajo, cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí uno distinto, el empleador está obligado a proporcionárselo, siempre que se trate de un trabajo relacionado con la misma empresa o actividad ¹⁷⁵. El Gobierno de la *República de Corea* indica que, si se estima necesario, como consecuencia de un examen de salud, el empleador debe reubicar el lugar de trabajo, trasladar al trabajador a otro trabajo, reducir su horario de trabajo, limitar el trabajo nocturno, supervisar el medio ambiente de trabajo, instalar o mejorar las instalaciones y el equipo, o adoptar otras medidas apropiadas ¹⁷⁶.

458. En lo tocante a los trabajadores declarados permanentemente no aptos para el trabajo nocturno, y cuyo traslado a un puesto similar para el que son aptos no sea factible, algunos países indican que, en tales casos, los trabajadores en cuestión tienen derecho a recibir las mismas prestaciones que otros trabajadores que no son aptos para trabajar. Por ejemplo, el Gobierno de *Bélgica* señala que, cuando el traslado no sea factible, el trabajador tiene derecho a las mismas prestaciones de desempleo que los trabajadores que son generalmente no aptos para trabajar. El Gobierno de *Filipinas* indica que los trabajadores nocturnos declarados no aptos por un médico competente deben ser trasladados, cuando sea factible, a un puesto adecuado y similar, o equivalente. Si dicho traslado no es factible, o si los trabajadores no pueden trabajar por un período no inferior a seis meses, se les

¹⁷⁰ Art. 10, 2), de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo, de 2002.

¹⁷¹ Art. 11 del decreto núm. 96-204.

¹⁷² Arts. 6 y 38 del decreto conjunto núm. 2013-010/MFPTSS/MS, de 2013.

¹⁷³ Art. L.3122-14 del Código del Trabajo.

¹⁷⁴ Arts. 2, 1), 3, 1) y 5, 1), del reglamento del Ministerio de Recursos Humanos y Migración núm. PER-02/MEN/1980 sobre el examen médico de los trabajadores.

¹⁷⁵ Art. 442 del Código del Trabajo.

¹⁷⁶ Art. 43, 5), de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

deben conceder las mismas prestaciones que a otros trabajadores declarados no aptos para trabajar por motivo de enfermedad ¹⁷⁷.

459. Sin embargo, la Comisión observa que muchos países encuentran dificultades para prever soluciones en caso de situaciones en las que el traslado no es factible, y los trabajadores son declarados permanentemente no aptos para el trabajo nocturno. La Comisión toma nota a este respecto de los comentarios formulados por la *Confederación Checo-Morava de Sindicatos de la República Checa*, conforme a la cual la legislación laboral no hace suficientemente efectivo el artículo 6, 2), del Convenio. En relación con esto, la Comisión ha recordado sistemáticamente que el Convenio exige que los trabajadores declarados permanentemente no aptos para el trabajo nocturno, pero no necesariamente no aptos para el trabajo diurno, y cuya transferencia a un puesto alternativo no sea factible, reciban las mismas prestaciones (por ejemplo, prestaciones de desempleo, enfermedad o invalidez) que los trabajadores diurnos que son generalmente no aptos para trabajar ¹⁷⁸.

460. La Comisión subraya que la posibilidad de que los trabajadores nocturnos sean trasladados a un trabajo diurno cuando sean declarados no aptos para trabajar de noche o, si el traslado no es factible, de que gocen de las mismas prestaciones que otros trabajadores que no son aptos para trabajar o para obtener un empleo, es un elemento fundamental del conjunto de medidas mínimas previstas en el Convenio núm. 171 y en la Recomendación que lo acompaña con el fin de proteger a los trabajadores nocturnos contra las consecuencias del trabajo nocturno.

461. En lo que respecta al artículo 3, 3), del Convenio, algunos países indican que a los trabajadores declarados temporalmente no aptos para realizar un trabajo nocturno se les brinda la misma protección contra el despido que a otros trabajadores que no pueden trabajar por motivos de salud. Por ejemplo, el Gobierno de *Filipinas* señala que un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para realizar un trabajo nocturno durante un período inferior a seis meses tiene derecho a recibir la misma protección contra el despido, o la notificación del despido, que otros trabajadores que no pueden trabajar por razones de salud ¹⁷⁹. En *Indonesia*, si al realizarse una evaluación del estado de salud se concluye que el trabajador no es apto para trabajar en período nocturno, dicho trabajador puede ser trasladado a un trabajo diurno que se adapte a sus capacidades, y se le protege contra toda amenaza de despido por motivo de salud ¹⁸⁰. En *Eslovenia*, si un médico del trabajo estima que el trabajo es perjudicial para la salud del trabajador, el empleador tiene la obligación de trasladarlo a un trabajo diurno apropiado. Todos los trabajadores que no pueden trabajar por razones médicas tienen los mismos derechos en lo que respecta a la ausencia justificada del trabajo debido a su estado de salud, y gozan de la misma protección en relación con la terminación del contrato de trabajo ¹⁸¹.

¹⁷⁷ Libro III, regla XV, art. 5, de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo, titulado «Empleo de trabajadores nocturnos».

¹⁷⁸ Véase, por ejemplo, *Chipre* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2009, y *República Checa* – CEACR, Convenio núm. 171, solicitud directa, publicada en 2015.

¹⁷⁹ Libro III, regla XV, art. 5, de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo.

¹⁸⁰ Arts. 2, 1), 3, 1) y 5, 1), del Ministerio de Recursos Humanos y Migración, núm. PER-02/MEN/1980 sobre el examen médico de los trabajadores.

¹⁸¹ Arts. 137 y 90 de la Ley de Relaciones Laborales.

c) Servicios de primeros auxilios

Recuadro 4.10

El artículo 5 del Convenio núm. 171 prevé que:

Deberán ponerse a disposición de los trabajadores que efectúan un trabajo nocturno servicios adecuados de primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.

462. El objetivo de esta disposición es la adopción de medidas apropiadas para asegurar la existencia de servicios de primeros auxilios destinados a los trabajadores nocturnos. Si bien estas medidas son necesarias en todo momento del día, revisten particular importancia de noche, cuando los servicios diurnos normales tal vez no estén operativos, en particular para el transporte a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento apropiado¹⁸². Aun cuando no se precise la presencia de un médico o de un profesional de enfermería, sí puede ser necesario que haya una persona que sepa dispensar los primeros auxilios¹⁸³.

463. Si bien la mayoría de los países cuentan únicamente con disposiciones generales aplicables a todos los trabajadores y a todas las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, algunos países han adoptado una legislación específica sobre este tema. Entre los países ratificantes, la *República Checa* exige que el empleador proporcione servicios de primeros auxilios en los lugares de trabajo en los que se realiza trabajo nocturno, y que se cerciore de que dichos lugares de trabajo estén equipados de tal manera que pueda solicitarse asistencia médica de emergencia si fuera necesario¹⁸⁴. En *Côte d'Ivoire*, deben ponerse a disposición de los trabajadores servicios similares¹⁸⁵. Entre los países no ratificantes, la legislación de *Filipinas* exige que estén disponibles servicios de primeros auxilios para quienes trabajan de noche¹⁸⁶. En el *Uruguay*, el empleador ha de poner a disposición de los trabajadores que efectúen trabajo nocturno medios adecuados para la atención de los primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado¹⁸⁷. En *España*, los trabajadores nocturnos y quienes trabajen por turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de seguridad y salud adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa¹⁸⁸.

464. La Comisión subraya la importancia de que se pongan servicios de primeros auxilios adecuados a disposición de quienes realizan un trabajo nocturno, incluyendo la adopción de medidas que permitan que dichos trabajadores, en caso necesario, puedan ser trasladados sin dilación a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado, con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores nocturnos.

¹⁸² OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 53.

¹⁸³ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 128.

¹⁸⁴ Art. 94, 4), del Código del Trabajo.

¹⁸⁵ Art. 12 del decreto núm. 96-204.

¹⁸⁶ Art. 4 del decreto departamental núm. 119-12, normas de aplicación de la Ley de la República núm. 10151, de 2012.

¹⁸⁷ Art. 5 del decreto núm. 234/015 que establece normas para la actividad del trabajo nocturno.

¹⁸⁸ Art. 36, 4), del estatuto de los trabajadores.

d) Un medio ambiente seguro y saludable para los trabajadores nocturnos

Recuadro 4.11

Durante la labor preparatoria, se reconoció que el organismo humano es más sensible de noche a ciertas perturbaciones ambientales y formas de organización del trabajo, y que existen efectos acumulativos que debían evitarse o reducirse ¹. Por ejemplo, existe una variación de la sensibilidad de las personas frente a los efectos perjudiciales o desagradables del medio ambiente de trabajo en los distintos momentos del ciclo de 24 horas, y las sustancias pueden absorberse de diferente manera dependiendo del tiempo de exposición. Este aspecto puede ser importante, por ejemplo, en lo concerniente a la sensibilidad durante la noche a las sustancias químicas, los ambientes polvorientos o los ruidos ².

Ésta es la lógica subyacente a los párrafos 11 y 12 de la Recomendación núm. 178, que indican que: «Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos se debería tener en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno, así como los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo.» Esta disposición no significa necesariamente que los valores límites de exposición deberían ser diferentes, por ejemplo, en la industria química, sino que los diferentes efectos de los factores ambientales en los trabajadores nocturnos deberían tenerse en cuenta en el momento de organizar el trabajo ³. La Recomendación también insta a los empleadores a adoptar medidas específicas para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día. A este respecto, aunque tanto los trabajadores nocturnos como los trabajadores diurnos deberían tener unos niveles y normas elevados de protección, tal vez sea necesario adoptar medidas adicionales durante el trabajo nocturno con miras a lograr el mismo nivel de protección ⁴.

La legislación nacional de algunos países contiene disposiciones que tienen en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno en relación con factores ambientales y formas de organización del trabajo. Por ejemplo, en *Chipre*, los trabajadores nocturnos cuyas funciones conllevan riesgos especiales o un estrés físico o mental considerable no pueden trabajar de noche más de 8 horas en cualquier período de 24 horas ⁵. La Ley sobre el Tiempo de Trabajo de *Suecia* comprende una disposición similar ⁶. En *Turquía*, el empleador tiene la obligación de cerciorarse de que los trabajadores nocturnos sean objeto de una vigilancia de salud apropiada para los riesgos en materia de seguridad y salud en los que incurren en el trabajo ⁷. El Gobierno de *Portugal* indica que incumbe al empleador organizar actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, para que quienes trabajan en régimen de turnos gocen de un nivel de protección de la seguridad y la salud apropiado para la naturaleza de su trabajo. El empleador debe cerciorarse de que los medios de protección de la seguridad y salud en el trabajo y los medios de prevención conexos para los trabajadores empleados por turnos se equiparen a los de otros trabajadores, y de que estén inmediatamente disponibles. En *Finlandia*, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo prevé que debe brindarse a todo aquél que realice un trabajo nocturno la oportunidad de cambiar de tareas o de trasladarse a un trabajo diurno, cuando sea posible, con el fin de eliminar los riesgos para la salud del trabajador derivados de las condiciones del lugar de trabajo o de la naturaleza del trabajo ⁸.

¹ OIT: *Actas Provisionales*, núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/20.

² OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 10.

³ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/35.

⁴ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/21. El párrafo 11 de la Recomendación da el ejemplo del aislamiento de los trabajadores, que es más frecuente durante el trabajo nocturno. OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 87. Véase asimismo OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/45.

⁵ Art. 9, 2), de la Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo, de 2002.

⁶ Art. 13, a), de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo, de 1982.

⁷ Art. 15, 1), a), de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 6331, de 2012.

⁸ Art. 30 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

465. A este respecto, ciertas organizaciones de trabajadores destacaron las repercusiones del trabajo nocturno en la salud de los trabajadores y la consiguiente importancia de proteger a los trabajadores contra las mismas. Por ejemplo, la *Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior* puso de relieve los factores de estrés derivados del trabajo nocturno, y subrayó que el principal objetivo de la regulación del trabajo nocturno es brindar protección a los trabajadores. Los empleadores deberían reducir los efectos negativos del trabajo nocturno, y deben vigilarse los riesgos para la salud derivados del mismo. A su juicio, la reforma actual de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo debe llevarse a cabo para que *Finlandia* pueda ratificar el Convenio núm. 171. Además, el *Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»* de *Polonia* indica que la legislación polaca trata prácticamente de la misma manera a los trabajadores nocturnos que a quienes realizan un trabajo diurno, a pesar de que el trabajo nocturno es particularmente difícil y contrario al ritmo biológico del cuerpo humano. Citando un estudio técnico preparado por expertos, *Solidarnosc* indica que está científicamente probado que el trabajo por turnos y el trabajo nocturno, que suponen un alto nivel de tensión para el cuerpo, pueden propiciar la aparición de diversas patologías o agravar estas últimas. Añade que el hecho de que el trabajo nocturno se realice a menudo en las empresas que están operativas permanentemente las 24 horas del día, y en las que el trabajo conlleva la manipulación de maquinaria y de otro equipo técnico, aumenta considerablemente el riesgo de accidentes del trabajo. El trabajo nocturno tiene asimismo efectos devastadores en la vida familiar y social del trabajador. Por lo tanto, debe estar particularmente protegido por la legislación.

466. ***La Comisión subraya la necesidad de proteger la salud de los trabajadores contra los efectos del trabajo nocturno a través de la mejora de su medio ambiente de trabajo.***

B. Protección de la maternidad

467. La protección de la maternidad es un tema complejo que se aborda en otros instrumentos de la OIT. Sin embargo, el Convenio núm. 171 prevé un tipo especial de protección de la maternidad que difiere de la protección que brindan, por ejemplo, el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Cabe recordar a este respecto que la protección establecida en el artículo 7 del Convenio núm. 171 hace referencia a los efectos del trabajo nocturno en el embarazo, y tiene por objeto proteger a las mujeres contra la tensión adicional que supone el trabajo nocturno durante las últimas fases del embarazo y después del parto. En otras palabras, el artículo 7 no prohíbe el trabajo nocturno durante el embarazo e inmediatamente después del parto, pero reconoce la necesidad de que las trabajadoras nocturnas gocen de protección de la maternidad debido a la naturaleza del trabajo nocturno¹⁸⁹. Éste enfoque es diferente del de la licencia de maternidad, que incluye un período obligatorio de licencia después del parto con fines de recuperación y de prestación de cuidados al bebé.

¹⁸⁹ Durante la discusión de esta disposición del Convenio, se defendieron dos posturas diferentes: una partía de la base de que prohibir el trabajo nocturno de las mujeres embarazadas era incoherente con el principio de igualdad y que debería brindarse a las mujeres la posibilidad de elegir; la otra sostenía que, en muchas circunstancias, las mujeres no pueden ejercer su derecho de libre elección y defenderse a sí mismas ante la presión ejercida por los empleadores. Sin embargo, tal como se subrayó al final de la segunda discusión, las dos opiniones tuvieron en común la voluntad de brindar una protección apropiada. OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/18 y núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/11. Tal protección puede obtenerse tanto a pedido de la mujer embarazada como bajo presentación de un certificado médico.

Recuadro 4.12
Períodos de protección

El artículo 7, párrafo 1, del Convenio núm. 171 prevé que:

1. Se deberán tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, a falta de tal alternativa, tendrían que realizar ese trabajo:

- a) antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto;
- b) previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, por otros períodos que se sitúen:
 - i) durante el embarazo;
 - ii) durante un lapso determinado más allá del período posterior al parto establecido de conformidad con el apartado a) del presente párrafo, cuya duración será determinada por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

468. El artículo 7, 1), prevé una obligación general de adoptar medidas para proporcionar a las mujeres que trabajan de noche una alternativa al trabajo nocturno durante un cierto período de tiempo. Hace referencia a dos períodos diferentes: un período mínimo de 16 semanas antes y después del parto¹⁹⁰, de las cuales al menos ocho deberán ser antes del parto, y un período adicional, durante el embarazo y/o durante un tiempo determinado después del período mínimo, cuya duración será determinada por la autoridad competente, tras la expedición de un certificado médico en el que conste que esto es necesario para la salud de la madre o del niño¹⁹¹.

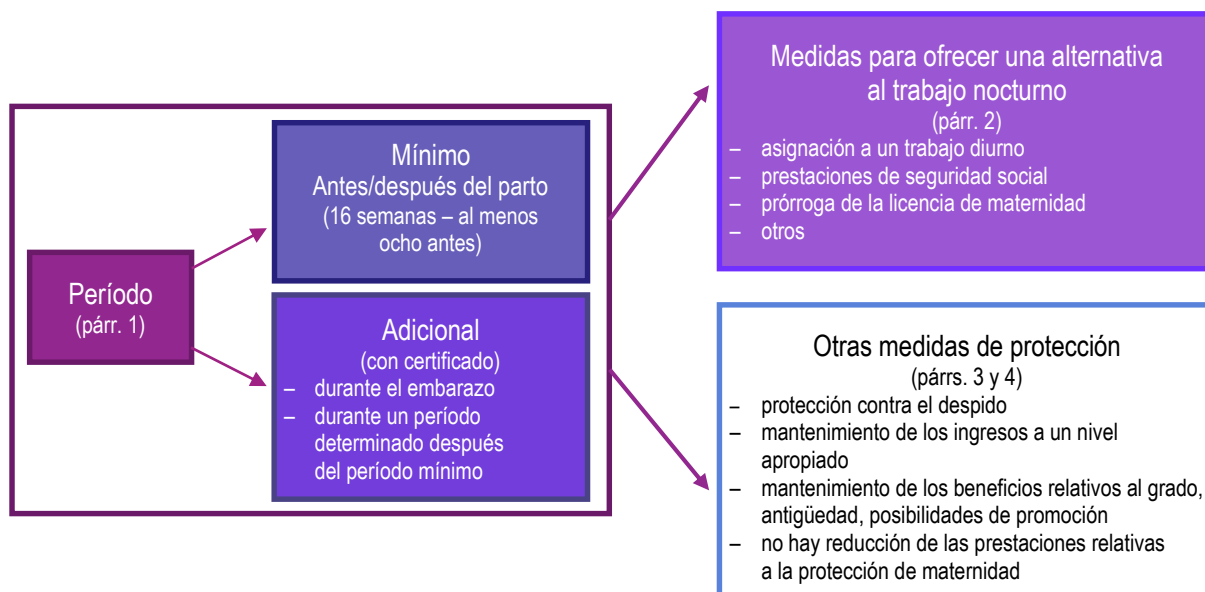
469. El párrafo 19 de la Recomendación, que indica que en cualquier momento de su embarazo, desde que se conozca éste, las trabajadoras nocturnas que así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que sea factible, va más allá del Convenio¹⁹².

¹⁹⁰ El texto inicial propuesto de este artículo hacía referencia a un período de seis meses, tres antes y tres después del parto. Sin embargo, este período se consideraba demasiado largo en relación con las disposiciones del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y con la práctica de muchos países. OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/11.

¹⁹¹ La Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), indica que el trabajo nocturno debería estar prohibido para todas las mujeres embarazadas o lactantes (párr. 5, 1)).

¹⁹² Durante la segunda discusión de los instrumentos, se señaló que, estadísticamente, los abortos espontáneos eran más frecuentes entre las trabajadoras nocturnas, por lo que debía hacerse lo posible para responder a la solicitud de una trabajadora embarazada que desea ser trasladada a un trabajo diurno. OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/23.

Gráfico 4.8. Resumen del artículo 7: la protección de la maternidad en el trabajo nocturno



470. El artículo 7, 2), establece medidas específicas para hallar una alternativa al trabajo nocturno, incluida la asignación a un trabajo diurno, cuando sea factible, el suministro de prestaciones de seguridad social o la prórroga de la licencia de maternidad. Es importante recordar que la lista no es exhaustiva y que deberían adoptarse otras medidas.

471. El artículo 7, 3), enumera derechos adicionales estrictamente en el sentido de este Convenio para proteger a las mujeres embarazadas que trabajan de noche, incluida la prohibición de su despido o de la comunicación del mismo por motivos vinculados al embarazo o al parto, el mantenimiento de los ingresos a un nivel suficiente para garantizar el sustento de la mujer y de su hijo en condiciones de vida adecuadas, y la protección contra la pérdida de los beneficios relativos al grado, la antigüedad y las posibilidades de promoción que estén vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente. Este párrafo se asienta en el principio de que las mujeres no deberían perder sus empleos o sus ingresos como consecuencia de la protección que brinda el Convenio ¹⁹³.

472. En lo tocante específicamente a los ingresos, aunque durante la labor preparatoria se reconoció que «podría ser imposible garantizar el ingreso previo, el cual incluía remuneraciones regulares más suplementos por el trabajo nocturno» ¹⁹⁴, el artículo 7, 3), b), pretende garantizar un nivel suficiente de ingresos, al igual que establece asimismo el artículo 4, 2), del Convenio núm. 103. Además, el artículo 7, 3), c), tiene por objeto asegurar que el recurso a alternativas, tales como las licencias tomadas durante el período de protección, no perjudique los derechos de la mujer ni su posición ¹⁹⁵.

473. El análisis de las disposiciones adicionales sobre la protección de la maternidad para las trabajadoras nocturnas muestra, tal como se ilustra en el gráfico 4.9 que figura más

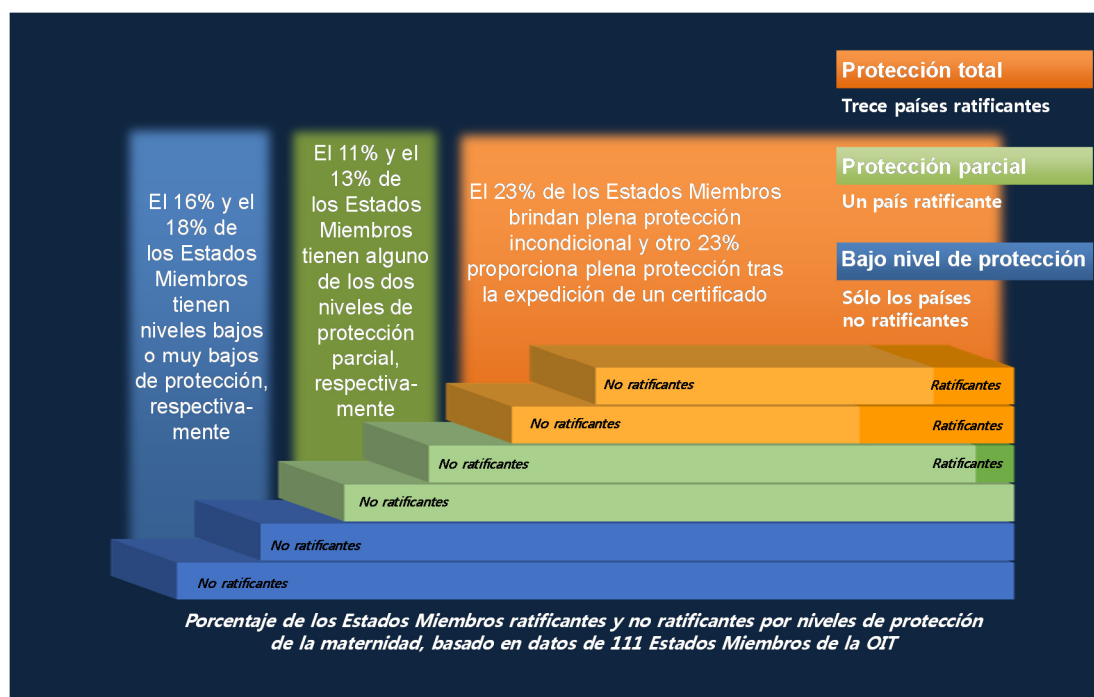
¹⁹³ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 23. El Convenio núm. 103 dispone que no serán lícitos los despidos durante las licencias de maternidad. La Recomendación núm. 95 prevé que, siempre que sea posible, se debería proteger a la mujer contra el despido a partir de la fecha en la cual se haya comunicado a su empleador el certificado médico de embarazo. Ninguno de los dos instrumentos se refiere a las condiciones en las cuales puede resultar desaconsejable que las mujeres trabajen durante un período más largo que el de la licencia de maternidad.

¹⁹⁴ OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/20.

¹⁹⁵ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/13.

adelante, la existencia de muy diversas medidas de protección de la maternidad para las trabajadoras nocturnas, lo que supone diferentes grados de cumplimiento de los requisitos del artículo 7, 1) y 2), del Convenio.

Gráfico 4.9. Pasos para la protección total de la maternidad durante el trabajo nocturno



474. Una serie de países¹⁹⁶, incluidos algunos países ratificantes¹⁹⁷, prohíben que las mujeres embarazadas realicen trabajo nocturno durante un período determinado antes y después del parto, y contemplan alternativas al trabajo nocturno, como el traslado a un trabajo diurno y, si dicho traslado no es posible, el suministro de prestaciones de seguridad social y/o la prórroga de la licencia de maternidad. Por ejemplo, la legislación de *Bélgica* dispone que no puede pedirse a una mujer embarazada que realice un trabajo nocturno durante un período de ocho semanas antes de la fecha prevista del parto. Sin embargo, tras la expedición de un certificado médico, ésta puede solicitar no efectuar ningún trabajo nocturno durante todo el embarazo, así como durante cuatro semanas tras la expiración del período de ocho semanas de prohibición del trabajo después del parto¹⁹⁸. Además, si se suspende el contrato de una mujer embarazada o lactante, ésta tiene derecho a recibir del seguro de salud una indemnización equivalente al 60 por ciento del salario perdido. El seguro de salud también proporciona un subsidio cuando el traslado a un trabajo diurno conlleva la pérdida de ingresos¹⁹⁹. El Gobierno de *Chile* indica que la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Además, las trabajadoras tienen derecho a 18 semanas de licencia

¹⁹⁶ *Bosnia y Herzegovina, Dinamarca, Etiopía, Francia, Polonia, Rumania, Sudáfrica y Uruguay.*

¹⁹⁷ *Madagascar y República Checa.*

¹⁹⁸ Art. 43, 1), de la Ley del Trabajo.

¹⁹⁹ Art. 219 *ter*, 2), del Real decreto, de 3 de julio de 1996.

de maternidad (seis semanas antes del parto y 12 semanas después de él)²⁰⁰. En la *República Democrática Popular Lao*, la Ley del Trabajo establece la prohibición de emplear en período nocturno a mujeres embarazadas y hasta que el niño tenga un año de edad. Si la mujer realiza un trabajo nocturno, el empleador debe trasladarla temporalmente a un puesto nuevo y más apropiado, con el mismo salario²⁰¹. En *Filipinas*, los empleadores deben adoptar medidas con miras a ofrecer una alternativa al trabajo nocturno a las trabajadoras embarazadas y lactantes, incluida la asignación a un trabajo diurno, cuando sea posible, así como el suministro de prestaciones de seguridad social o una prórroga de la licencia de maternidad. Siempre que sea factible, se debe asignar a un trabajo diurno a las trabajadoras embarazadas o lactantes antes y después del parto durante un período de al menos 16 semanas, o durante períodos más largos divididos entre el tiempo antes y después del parto. Es necesario un certificado médico expedido por el médico competente para conceder períodos adicionales de asignación a un trabajo diurno, y para las prórrogas de la licencia de maternidad. Cuando no sea posible el traslado a un trabajo diurno, debe permitirse que una trabajadora prolongue, siguiendo las recomendaciones de un médico competente, su licencia de maternidad sin sueldo o bien utilizando sus créditos de licencia, en su caso²⁰².

475. Ciertos países indican que, aunque la legislación laboral general no prevé específicamente alternativas al trabajo nocturno antes y después del parto durante un período de al menos 16 semanas, sí contempla una licencia de maternidad suficientemente larga como para compensar esta falta de protección. Éste es el caso, por ejemplo, del *Brasil*, donde las mujeres embarazadas que trabajan de noche deben ser asignadas a otro puesto, si así lo requiere su estado de salud, y reintegradas en su puesto anterior tras finalizar el período de licencia de maternidad, sin perjuicio de su salario y de otros derechos. Dichas disposiciones fueron complementadas por el período de licencia de maternidad que, para las trabajadoras, es de 120 días, es decir, más de 16 semanas, y debe comenzar entre el 28.º día antes de la fecha prevista del parto y la fecha real de parto²⁰³. En *Finlandia*, la legislación combina disposiciones de protección con un largo período de licencia de maternidad. Más concretamente, si el trabajo o las condiciones de trabajo pueden conllevar un riesgo particular para una mujer embarazada o el feto, y el riesgo no puede eliminarse, el empleador debe procurar trasladar a la mujer de que se trate a un trabajo adecuado durante el embarazo²⁰⁴. La licencia de maternidad y el período durante el cual se paga la licencia de maternidad son 105 días laborales, tras los cuales la trabajadora puede tomar una licencia parental y recibir un subsidio de licencia parental durante 158 días laborales. Las mujeres embarazadas pueden gozar de una licencia de maternidad que oscila entre 30 y 50 días laborales antes de la fecha prevista del parto. En relación con esto, la Comisión observa que, con el fin de sustituir las medidas alternativas contempladas en el artículo 7, 1), a) y b), el período de maternidad debe coincidir al menos con el período de 16 semanas previsto en el Convenio o ser superior a éste, y al menos ocho semanas deben ser antes del parto. Otros países en los que la legislación establece largos períodos de licencia de maternidad que coinciden con el período de protección exigido por el Convenio o que son superiores a éste son *Austria*, *ex República Yugoslava de Macedonia*, *Georgia*, *Kazajstán*, *Federación de Rusia*, *Serbia* y *Sudáfrica*.

²⁰⁰ Arts. 195 y 202 del Código del Trabajo.

²⁰¹ Art. 97 de la Ley del Trabajo de 2013 (ley núm. 43/NA).

²⁰² Libro III, regla XV, arts. 6 y 8, de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo.

²⁰³ Art. 392 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

²⁰⁴ Art. 11, 2), de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

476. Una serie de países han adoptado medidas que sólo protegen parcialmente a las mujeres embarazadas que trabajan de noche. Por ejemplo, el Gobierno de *Colombia* indica que las mujeres tienen derecho a 18 semanas de licencia de maternidad después del parto²⁰⁵. En *Honduras*, queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de 5 horas²⁰⁶. La Ley del Trabajo de *Bangladesh* prohíbe la contratación de trabajadoras en período nocturno durante ocho semanas después del parto, incluso con su consentimiento²⁰⁷. En *Ghana*, la Ley del Trabajo prevé que, sin su consentimiento, no puede asignarse a una mujer embarazada a un trabajo nocturno en el intervalo comprendido entre las 22 y las 7 horas²⁰⁸. En *Singapur*, el reglamento del empleo (mujeres trabajadoras) prohíbe a las trabajadoras embarazadas ser empleadas de noche (entre las 23 y las 6 horas), salvo que den su consentimiento por escrito y no sean declaradas no aptas por un médico²⁰⁹.

477. La legislación de una serie de países ratificantes y no ratificantes prevé medidas alternativas al trabajo nocturno solamente a condición de que se expida un certificado médico en el que se indique que el trabajo nocturno no es apropiado para la salud de la mujer embarazada y del bebé. Algunos países ratificantes en los que esta disposición es aplicable son *Albania*, *Chipre* y *Côte d'Ivoire*. En *Albania*, los empleadores no pueden exigir que las mujeres embarazadas y las mujeres con hijos de menos de un año de edad realicen un trabajo nocturno, si dicho trabajo es perjudicial para la seguridad y la salud de la mujer y/o del niño, y esto se especifica en un certificado médico. Cuando el certificado médico indica que la reincorporación al trabajo nocturno de una mujer embarazada, o de una mujer lactante después de la licencia de maternidad, no es posible, pero que la mujer puede realizar un trabajo diurno, ésta debe ser trasladada a un trabajo diurno similar que sea apropiado para su estado de salud. Si el traslado no es factible desde el punto de vista técnico u objetivo, la trabajadora recibe prestaciones de seguridad social reglamentarias durante el tiempo que sea necesario para proteger la seguridad y la salud del niño²¹⁰. En *Côte d'Ivoire*, el trabajo nocturno está prohibido para las mujeres embarazadas, a menos que se indique lo contrario por recomendación médica. Además, si la condición médica de la trabajadora lo exige, puede ser asignada a otro puesto, por iniciativa del empleador o a solicitud de la trabajadora, sin reducción de su remuneración, aun en el caso de que el nuevo puesto sea de un nivel inferior. Si el traslado no es posible, el contrato se suspende hasta el final de la licencia de maternidad, y el empleador sigue pagando el salario. La duración de la licencia de maternidad es de 14 semanas, que se dividen en seis semanas antes de la fecha prevista del parto y ocho semanas después del parto²¹¹.

478. La legislación de otros países contiene disposiciones generales sobre las medidas que deben adoptarse en caso de riesgos para la salud o de problemas de salud durante el embarazo, sin hacer referencia explícitamente al trabajo nocturno. Por ejemplo, en el *Gabón*, donde se prohíbe a las mujeres que realicen trabajo nocturno, con excepciones, durante el embarazo y tres meses después de la fecha de reincorporación al trabajo, una mujer cuyo trabajo se considere peligroso o que presente un certificado médico en el que

²⁰⁵ Art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley núm. 1822 de 2017.

²⁰⁶ Art. 147 del Código del Trabajo.

²⁰⁷ Art. 45 de la Ley del Trabajo de 2006.

²⁰⁸ Art. 55 de la Ley del Trabajo de 2003.

²⁰⁹ Art. 3 del reglamento del empleo (mujeres trabajadoras).

²¹⁰ Art. 108, 1), 2) y 3), del Código del Trabajo, modificado por la ley núm. 136/2015.

²¹¹ Arts. 22, 2) y 23), del Código del Trabajo.

se solicite que cambie la naturaleza de su trabajo por razones médicas, debe ser asignada a un trabajo más apropiado, sin reducción de su remuneración. Si esto no es posible, el contrato se suspende por un máximo de tres meses, período durante el cual tiene derecho a la mitad del salario percibido antes de la suspensión de su contrato ²¹². El Gobierno del *Perú* indica que el empleador debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de las mujeres embarazadas o lactantes a tipos peligrosos de trabajo, y la legislación reconoce el derecho de las mujeres a ser trasladadas a otro puesto que no conlleve un riesgo para su salud general, sin reducción de su remuneración o de su categoría.

479. En algunos casos, la legislación prevé únicamente la posibilidad de traslado a un puesto de trabajo más apropiado, sin indicar explícitamente las medidas que deben adoptarse en los casos en que dicho traslado no sea posible. Por ejemplo, el Gobierno de *Cuba* indica que una mujer embarazada que, según conste en un certificado médico, no pueda ser mantenida en su puesto actual porque se considera perjudicial para su embarazo, tiene derecho a ser trasladada a un nuevo puesto, con la garantía de percibir el 100 por ciento del salario promedio obtenido los 12 meses anteriores a su traslado. En *Burkina Faso*, no puede emplearse a una mujer en trabajos que puedan poner en peligro su capacidad reproductiva o, en caso de embarazo, su salud o la del bebé. Cuando una mujer está ocupada habitualmente en un trabajo considerado por la autoridad como perjudicial para su salud, tiene derecho a ser trasladada, sin reducción de su remuneración, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Este derecho también se reconoce sobre una base individual para las mujeres que presentan un certificado médico que indica la necesidad de un cambio con miras a proteger su seguridad o la de su bebé ²¹³. Otros países con disposiciones similares son *Azerbaiyán, República Centroafricana, República Dominicana, México, Namibia y Nicaragua*.

480. Aunque varios países señalan que el trabajo nocturno está prohibido para las mujeres embarazadas y/o lactantes, su legislación parece no hacer referencia a una alternativa al trabajo nocturno o al mantenimiento de los ingresos ²¹⁴. Una serie de países cuya legislación prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres indican excepciones a esta prohibición, a menudo para el personal de enfermería y otros trabajadores del sector de la salud, los trabajadores domésticos, y los trabajadores de los sectores hotelero, de la restauración y de servicios, en los que las mujeres que efectúan trabajo nocturno no gozan de ninguna medida de protección en caso de maternidad. A este respecto, la Comisión ha recordado que las medidas generales de protección de las mujeres trabajadoras, como las prohibiciones globales, a diferencia de las medidas especiales encaminadas a proteger la maternidad, se consideran cada vez violaciones obsoletas e innecesarias del principio fundamental de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres ²¹⁵ y contrarias a las disposiciones del Convenio núm. 111 y de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de las Naciones Unidas.

481. Además, ciertos países que no prohíben el trabajo nocturno de las mujeres indican que su legislación no incluye restricciones sobre el trabajo nocturno de las mujeres embarazadas ni una regulación del mismo. ***Recordando que las mujeres embarazadas y lactantes pueden ser particularmente vulnerables al trabajo nocturno, la Comisión pone de relieve la vital importancia que reviste asegurar que se ofrezca una alternativa a las***

²¹² Art. 172 del Código del Trabajo.

²¹³ Arts. 142, 1) y 143 del Código del Trabajo, y art. 3 del decreto núm. 2010/356.

²¹⁴ *India, Indonesia, Mauricio, Seychelles, Tailandia y Togo*.

²¹⁵ *Bahrein*, CEACR – Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014, y *Estado Plurinacional de Bolivia*, CEACR – Convenio núm. 89, solicitud directa, publicada en 2014.

trabajadoras nocturnas que se encuentren en esta situación durante un período de al menos 16 semanas, incluidas por lo menos ocho semanas antes de la fecha prevista del parto, y períodos adicionales en los que se estime necesario para la salud de la madre o del niño. Para que el derecho a una alternativa al trabajo nocturno se haga efectivo, los cambios en el horario de trabajo no deben afectar los niveles de ingreso de las trabajadoras.

482. En lo que respecta a las otras medidas exigidas en los párrafos 3 y 4 del artículo 7, incluida la protección contra el despido y el mantenimiento de los ingresos y del grado, un ejemplo es *Filipinas*, donde una trabajadora asalariada no puede ser despedida por razones de embarazo, parto y responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos, y no debe perder sus prestaciones relativas a su situación laboral, su antigüedad y su acceso a la promoción derivadas de su trabajo nocturno regular ²¹⁶.

483. La Comisión toma nota de que la legislación de muchos países contiene sólo disposiciones generales sobre una o algunas de estas cuestiones ²¹⁷. La Comisión toma nota de que, en virtud del artículo 11, 3), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de las Naciones Unidas, la legislación protectora relacionada con la maternidad debe ser examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda. Esto ayuda a garantizar la observancia de la obligación exigida por esta Convención de impedir la discriminación contra la mujer por razones de maternidad y de asegurar la efectividad de su derecho a trabajar (artículo 11, 2)).

484. En muchos países no ratificantes, se garantiza la protección contra el despido y/o el mantenimiento de los ingresos durante la licencia de maternidad y/o en el caso de traslado a un puesto de trabajo más apropiado ²¹⁸. Por ejemplo, la legislación del *Iraq* prevé que una madre que trabaja tiene derecho, tras la licencia de maternidad, a reincorporarse al mismo puesto o a ser empleada en un puesto similar con el mismo salario ²¹⁹.

²¹⁶ Libro III, regla XV, art. 8 de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo.

²¹⁷ Por ejemplo, en el *Brasil*, la terminación del contrato de trabajo o el despido de una trabajadora embarazada están prohibidos desde la fecha de confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto (art. 391 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, y art. 10, II, b), de la Ley de Disposiciones Constitucionales Transitorias). Además, la legislación garantiza el mantenimiento de los ingresos de las mujeres embarazadas durante la licencia de maternidad y prevé que, tras esta última, las mujeres trabajadoras se reincorporen a su puesto sin perjuicio de su salario y de otros derechos (art. 392 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo). De manera análoga, el Código del Trabajo de *Côte d'Ivoire* dispone que los empleadores no pueden poner fin a los contratos de trabajo por motivo de embarazo y durante la licencia de maternidad, a menos que la terminación esté relacionada con una causa no vinculada con el embarazo de la trabajadora. Si durante el embarazo se asigna a la trabajadora a un puesto diferente debido a su condición, ésta tiene derecho a ser reintegrada en su puesto anterior tras la licencia de maternidad. El traslado a otro puesto o la suspensión del contrato no puede conllevar una reducción del salario, aun en el caso de que el nuevo puesto sea de nivel inferior. El período de licencia de maternidad debe considerarse un período de trabajo efectivo para el cálculo de las prestaciones de antigüedad (art. 23 del Código del Trabajo). Asimismo, en *Eslovenia*, la legislación prohíbe la rescisión o anulación del contrato de una mujer durante el embarazo y la lactancia durante un año después del parto, y garantiza la reincorporación al trabajo en las mismas condiciones tras la licencia parental (arts. 90, 115 y 186 de la Ley de Relaciones Laborales).

²¹⁸ *Angola, Bahrein, Benin, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Camboya, Camerún, República Centroafricana, Chad, Costa Rica, Cuba, Djibouti, España, Etiopía, Filipinas, Gabón, Ghana, Guinea, Hungría, Islandia, Letonia, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Nigeria y Federación de Rusia.*

²¹⁹ Art. 87, 6), del Código del Trabajo.

C. Compensación apropiada para los trabajadores nocturnos que reconoce la naturaleza del trabajo nocturno

Recuadro 4.13

El artículo 8 del Convenio núm. 171 prevé que:

La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.

485. El artículo 8 del Convenio establece el principio de que la naturaleza especial del trabajo nocturno conlleva la concesión de un trato especial a los trabajadores nocturnos. Este artículo es suficientemente general para abarcar diversos tipos de compensación, no sólo financiera, incluidas las alternativas de la reducción del tiempo de trabajo y de beneficios adicionales, según las circunstancias²²⁰. Debería recordarse que esta disposición se aplica a los trabajadores nocturnos, en lugar de al trabajo nocturno, de conformidad con la definición establecida en el artículo 1 del Convenio.

486. Los párrafos 8 y 9 de la Recomendación núm. 178 complementan el principio general del artículo 8. El párrafo 8, 1), indica que las compensaciones financieras apropiadas deberían ser adicionales a la remuneración pagada por un trabajo idéntico efectuado durante el día, con las mismas exigencias²²¹; deberían respetar el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor²²², y deberían poder convertirse, mediante acuerdo, en tiempo de trabajo reducido (tiempo libre). A este respecto, el párrafo 8, 2), indica que, al determinar el importe de tal compensación, podrá tomarse en cuenta la medida en que se haya reducido la duración del trabajo. Con esto se pretende que, cuando se determine una compensación, pueda tomarse en consideración la medida en que se hayan reducido las horas de trabajo tal como se prevé en el párrafo 4, 2)²²³.

²²⁰ Durante la labor preparatoria, muchos gobiernos e interlocutores sociales expresaron una preferencia por la negociación colectiva frente a la compensación. A este respecto, la Oficina señaló que no se fija ningún nivel mínimo de compensación en esta disposición. Además, si bien el Convenio puede aplicarse, según el art. 11, por medio de la negociación colectiva, en numerosos países puede requerirse adoptar otras medidas para aquellos trabajadores cuyas condiciones de empleo no se hallan determinadas por los convenios colectivos. OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 68.

²²¹ La frase «las mismas exigencias» se insertó durante la segunda discusión, para que la comparación fuera con el mismo trabajo realizado con las mismas exigencias durante el día. OIT, *Actas Provisionales*, núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/17.

²²² Para una explicación más detallada de este concepto, véase OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, 101.ª reunión de la CIT, 2012, párrs. 672-675.

²²³ El párrafo 4, 2), de la Recomendación núm. 178 propone que «la duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, y en ningún caso superior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias, en la rama de actividad o en la empresa considerada». Cabe recordar que el párrafo 8, 2), se insertó durante la segunda discusión. Tal como indicó el Vicepresidente empleador, no se quería privar a nadie de determinadas ventajas, sino reconocer que no convenía en todos los casos conceder a la vez una reducción de la duración del trabajo y una compensación pecuniaria apropiada. OIT: *Actas Provisionales*, núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/20.

487. El párrafo 9 de la Recomendación²²⁴ tiene fundamentalmente por objeto brindar protección contra la situación en la que un trabajador podría, como consecuencia de una enfermedad o de un accidente, tener unos ingresos reducidos porque la compensación financiera por trabajo nocturno no se ha incorporado en el salario de base o no se ha tomado en consideración para el cálculo de las prestaciones²²⁵. Como consecuencia, tal como se destacó en la segunda discusión del proyecto de instrumentos, este párrafo indica que, cuando el trabajo nocturno es un elemento habitual de las ganancias de los trabajadores nocturnos, se debería incluir esta compensación en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales, los días festivos y otro tipo de ausencias pagadas. Lo mismo se aplica al cálculo de las cotizaciones y prestaciones de seguridad social²²⁶. También se estableció una distinción entre las compensaciones por trabajo nocturno, que suelen considerarse parte del salario a efectos de calcular la compensación por ausencias pagadas y las prestaciones de seguridad social, y las indemnizaciones especiales por gastos adicionales debidos al trabajo nocturno, tales como los gastos de transporte, que no son parte del salario²²⁷.

488. A este respecto, la Comisión toma nota de que la mayoría de los países, incluidos todos los países ratificantes, cuentan con disposiciones legales específicas que reconocen la naturaleza del trabajo nocturno a través de algún tipo de compensación para los trabajadores nocturnos. En algunos de estos países²²⁸, se prevé tanto una compensación financiera como una reducción del tiempo de trabajo para el trabajo nocturno. Por ejemplo, en *Belarús*²²⁹, cada hora de trabajo nocturno o de turno de noche previsto se paga a una tarifa más alta, especificada por convenio colectivo o por acuerdo con el empleador, no inferior al 20 por ciento de la tarifa por hora, y el tiempo de trabajo en el caso de trabajo nocturno es 1 hora menos que las horas de trabajo normales. Éste también es el caso del *Brasil*, donde la tarifa nocturna es un 20 por ciento más alta que la tarifa diurna en las zonas urbanas, y un 25 por ciento más alta en las zonas rurales. El tiempo de trabajo de noche también se reduce de 8 a 7 horas, con el mismo nivel de remuneración²³⁰.

489. En muchos países, el salario percibido por la realización de trabajo nocturno es superior al obtenido por efectuar el mismo trabajo de día²³¹. Por ejemplo, en *Honduras*, el trabajo nocturno, por el mero hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 25 por ciento. Con el mismo recargo se pagan las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta (un trabajo que es realizado tanto de día como de noche).

²²⁴ El párrafo 9 de la Recomendación indica que, cuando la compensación pecuniaria por trabajo nocturno «sea un elemento habitual de las ganancias del trabajador nocturno, se la debería incluir en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas, así como la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social.»

²²⁵ Hubo diferentes preferencias en relación con la incorporación de la compensación financiera por trabajo nocturno en el salario de base o con su adición al salario para el cálculo de diversas prestaciones y contribuciones. Lo que surgió claramente de las respuestas es que la compensación financiera debe quedar incorporada en el salario de base o sumarse a él a efectos de tales cálculos. OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 127.

²²⁶ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/20.

²²⁷ *Ibid.*

²²⁸ Por ejemplo, *Francia* (art. L.3122-8 del Código del Trabajo), y *Turkmenistán* (arts. 62 y 123 del Código del Trabajo).

²²⁹ Arts. 70 y 117 del Código del Trabajo.

²³⁰ Arts. 73 y 73, 1), de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

²³¹ *Albania, Argelia, Angola, Azerbaiyán, Bahrein, Colombia, República de Corea, Côte d'Ivoire, República Dominicana, El Salvador, ex República Yugoslava de Macedonia, Guinea y Serbia.*

Además, un trabajo se remunera con un 50 por ciento de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúa en el período nocturno, y con un 75 por ciento de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella²³². El Gobierno de la *República Islámica del Irán* indica que los trabajadores que no trabajan en régimen de turnos y los trabajadores que realizan un trabajo combinado reciben un suplemento del 35 por ciento por cada hora de trabajo nocturno realizada²³³. La Ley de Normas del Trabajo del *Japón* prevé que, si un trabajador realiza un trabajo nocturno, el empleador debe pagar un sueldo más elevado, no inferior al 25 por ciento del sueldo normal²³⁴. El Gobierno de *Kazajstán* indica que cada hora de trabajo nocturno se paga a una tarifa más alta determinada por el contrato de trabajo, el convenio colectivo y/o las reglas e instrucciones escritas establecidas por el empleador. La tarifa debe ser al menos 1,5 veces superior a la tarifa normal diaria o por hora²³⁵.

490. El incremento mínimo de las tarifas por trabajar de noche oscila entre el 5 por ciento (*República Unida de Tanzania*), el 6 por ciento (*Namibia*), el 10 por ciento (*República Checa*), el 15 por ciento (*Luxemburgo*), el 20 por ciento (*Polonia y Federación de Rusia*), el 25 por ciento (*Mozambique*), el 30 por ciento (*Madagascar*, si se trabaja regularmente de noche, y la *República Bolivariana de Venezuela*), el 35 por ciento (*Perú*), el 50 por ciento (*Letonia*) y hasta el 75 por ciento (*Colombia*). Además, la legislación de ciertos países establece una escala salarial basada en un criterio específico. Por ejemplo, la Ley General del Trabajo de *Angola* prevé que el trabajo nocturno concede el derecho a un incremento salarial en comparación con el mismo trabajo realizado de día: del 20 por ciento para los trabajadores de las grandes empresas; del 15 por ciento para los trabajadores de las medianas empresas; del 10 por ciento para los trabajadores de las pequeñas empresas, y del 5 por ciento para los trabajadores de las microempresas²³⁶.

491. En ciertos países, sólo las horas extraordinarias realizadas de noche se pagan a una tarifa más alta que las efectuadas durante el día. Por ejemplo, en *Benin*, el Código del Trabajo prevé que las horas extraordinarias realizadas en período nocturno se pagan con un 50 por ciento de recargo sobre la tarifa por hora normal durante la semana, o con un recargo del 100 por ciento si las horas extraordinarias se trabajan durante el fin de semana o en días festivos. La proclamación del trabajo de *Etiopía* dispone que la tarifa pagada por las horas extraordinarias efectuadas de noche sea al menos 1,5 veces superior a la tarifa normal. En algunos países, el incremento es mayor cuando el trabajo nocturno se realiza durante el fin de semana. Por ejemplo, el Gobierno de *Marruecos* indica que la diferencia salarial cuando se trata de horas extraordinarias realizadas de noche es del 50 por ciento para las horas extraordinarias trabajadas entre las 21 y las 6 horas en establecimientos no agrícolas, y entre las 20 y las 5 horas para las actividades agrícolas. Si se trabajan horas extraordinarias durante el período de descanso semanal, el suplemento salarial es del 100 por ciento, aunque se conceda un día de descanso a título de compensación²³⁷.

²³² Arts. 329, 330, b) y c), del Código del Trabajo.

²³³ Arts. 53 y 58 del Código del Trabajo.

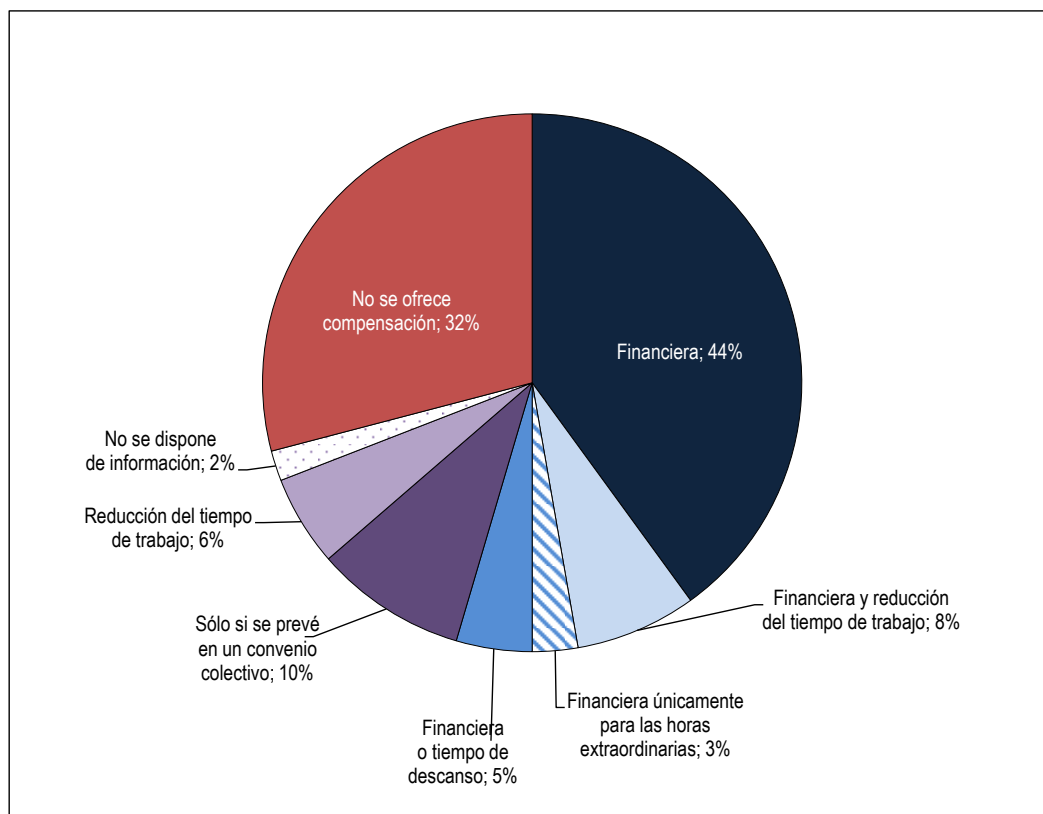
²³⁴ Art. 37 de la Ley de Normas del Trabajo y la orden ministerial para especificar los salarios mínimos por horas de trabajo extraordinarias y por trabajo en días de descanso, estipulados en el art. 37, 1), de la Ley de Normas del Trabajo.

²³⁵ Art. 110 del Código del Trabajo.

²³⁶ Art. 112 de la Ley General del Trabajo.

²³⁷ Art. 201 del Código del Trabajo.

Gráfico 4.10. Diferentes tipos de compensación por trabajo nocturno



Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de 111 Estados Miembros de la OIT.

492. En una serie de países, el trabajo nocturno da lugar a una compensación financiera o a un período de descanso de compensación. Por ejemplo, el Gobierno de *Rumania* indica que los trabajadores nocturnos se benefician de: *a*) un programa de trabajo una hora más corto que la jornada laboral normal los días en los que realizan al menos 3 horas de trabajo nocturno, sin reducción del salario de base, o *b*) un pago adicional de por lo menos el 15 por ciento del salario de base por cada hora de trabajo nocturno efectuada ²³⁸. En *Suiza*, el empleador debe pagar un suplemento salarial no inferior al 25 por ciento a los trabajadores nocturnos que trabajan temporalmente de noche (menos de 25 noches al año). Los trabajadores que realizan trabajo nocturno de manera periódica o regular tienen derecho a recibir una compensación en tiempo de descanso equivalente al 10 por ciento de las horas trabajadas de noche. El tiempo de descanso compensatorio debe concederse en el plazo de un año. El Gobierno de *Sudáfrica* indica que a los trabajadores que realizan trabajo nocturno se les compensa con el pago de una asignación, que puede ser una cuantía establecida por trabajar en período nocturno, o bien mediante la reducción de sus horas de trabajo ²³⁹. El Gobierno del *Uruguay* señala que, una vez que se superen las 5 horas consecutivas de labor en el lapso desde las 22 horas hasta las 6 horas, se aplicará la sobretasa del 20 por ciento sobre todo el tiempo trabajado en el rango horario referido, su equivalente en reducción horaria ²⁴⁰.

²³⁸ Art. 126 del Código del Trabajo.

²³⁹ Art. 17, 2), de las condiciones básicas de empleo, 1997.

²⁴⁰ Arts. 9 y 10 del decreto núm. 234/015.

493. En varios países, el tiempo de trabajo de noche se acorta manteniéndose el mismo salario. Por ejemplo, en la *Argentina*, cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho minutos de exceso como tiempo suplementario. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no deberá exceder de 6 horas diarias o 36 horas semanales²⁴¹. En *Guinea Ecuatorial*, un período de 6 horas trabajadas de noche, o de 7 horas durante un período mixto, se paga como 8 horas de trabajo diurno. Esto debe tomarse en consideración para el cálculo del salario mínimo establecido por ley o por convenio colectivo, o para el salario pagado si el trabajo se realiza durante períodos diferentes²⁴². El Gobierno de *Bulgaria* señala asimismo que la jornada laboral consiste en 8 horas durante el día y en 7 horas en período nocturno, y que se paga un salario más alto por efectuar trabajo nocturno. Esto se aplica a los turnos de más de 4 horas de trabajo nocturno, mientras que cualquier persona que trabaje entre las 22 y las 6 horas tiene derecho a una paga adicional con independencia del número de horas trabajadas²⁴³. A este respecto, la *Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos* indica que la compensación adopta la forma de tiempo de trabajo, ya que las horas de trabajo normales son 8 horas diarias, o 48 horas semanales; y en jornada nocturna 7 horas diarias, o 42 horas semanales, lo que se traduce en 6 horas menos por semana para el trabajo nocturno.

494. Una serie de países indican que, con arreglo a disposiciones legislativas especiales, la compensación por trabajo nocturno está regulada por convenio colectivo²⁴⁴. En *Eslovenia*, el salario adicional por trabajo nocturno debe ser determinado por el convenio colectivo del sector²⁴⁵. En el *Togo*, el trabajo diurno y nocturno se paga a la tarifa normal, salvo que se disponga lo contrario por convenio colectivo²⁴⁶. Otros países indican que no existen disposiciones que regulan el salario por trabajo nocturno, pero que, en la práctica, los empleadores y los trabajadores son libres de acordar unos salarios más altos. Por ejemplo, el Gobierno del *Reino Unido* señala que no existen acuerdos especiales establecidos para reconocer la naturaleza del trabajo nocturno, pero que los empleadores y los trabajadores son libres de concluir sus propios acuerdos. A este respecto, *Business New Zealand* indica que, si bien no existen disposiciones reglamentarias sobre la compensación para los trabajadores nocturnos, ésta es una cuestión sobre la que las partes pueden negociar si lo desean.

495. La Comisión observa que una serie de países²⁴⁷ indican que la legislación no establece una distinción entre el trabajo diurno y nocturno por lo referente a la compensación. ***Recordando que el Convenio exige una compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares con el fin de reconocer la naturaleza especial del trabajo nocturno, la Comisión alienta a todos los gobiernos a velar por que se compense a todos los trabajadores nocturnos por los riesgos y restricciones inherentes del trabajo nocturno.***

²⁴¹ Art. 200 de la Ley núm. 20744 de Contrato de Trabajo.

²⁴² Art. 55, 9), del Código General del Trabajo.

²⁴³ Arts. 136, 3) y 261 del Código del Trabajo.

²⁴⁴ *Bélgica* (cláusula 13 del convenio colectivo núm. 46, de 1990), *Bosnia y Herzegovina* (cláusula 11 del Convenio colectivo general para el territorio de la Federación de Bosnia y Herzegovina), *Camerún* (tal como se indica en la memoria del Gobierno), *Congo* (art. 56 del Código del Trabajo), *Djibouti* (art. 258 del Código del Trabajo), *Estados Unidos* (tal como se indica en la memoria del Gobierno), *Gabón* (art. 126 del Código del Trabajo), *Kenya* (tal como se indica en la memoria del Gobierno) y *Reino Unido* (tal como se indica en la memoria del Gobierno).

²⁴⁵ Art. 128 de la Ley de Relaciones Laborales.

²⁴⁶ Art. 146 del Código del Trabajo.

²⁴⁷ *Bangladesh, Costa Rica, Estados Unidos, Georgia, Guatemala, India, Jamaica, Kuwait, Malta, Nueva Zelandia, Nicaragua, Nigeria, Reino Unido, Rwanda, Samoa, Seychelles, Sri Lanka y Suriname.*

D. Servicios sociales

Recuadro 4.14

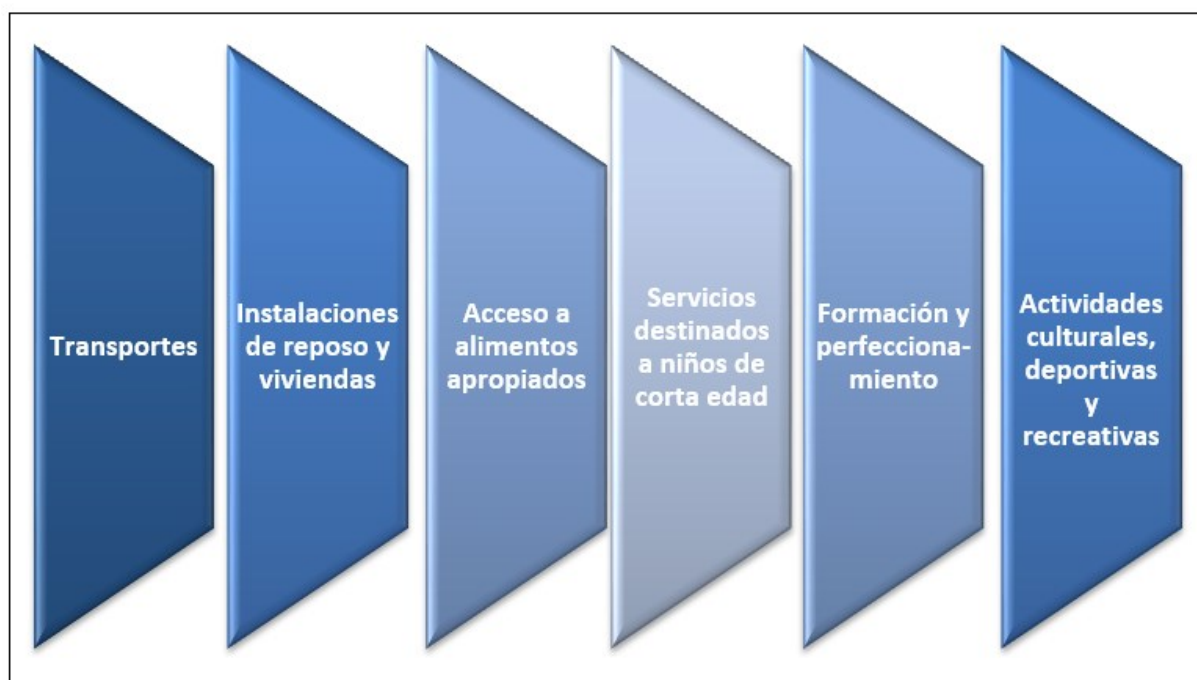
El artículo 9 del Convenio núm. 171 prevé que:

Se deberán prestar servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos y, cuando se precise, para los trabajadores que realicen un trabajo nocturno.

496. La intención subyacente a la disposición general del artículo 9, que a primera vista puede parecer vaga, es seguir siendo flexible ante las diferentes circunstancias a nivel nacional o de empresa²⁴⁸. Con el fin de comprender el texto del artículo 9, conviene tener en cuenta la definición de trabajador nocturno, que es más restrictiva que la de un trabajador que realiza trabajo nocturno. No sólo deberían prestarse servicios sociales para los trabajadores nocturnos, sino, cuando se precise, para todos los que realizan un trabajo nocturno, sean o no considerados trabajadores nocturnos²⁴⁹.

497. Los párrafos 13 y 18 de la Recomendación proporcionan más detalles sobre las medidas concretas relacionadas con los servicios sociales para los trabajadores nocturnos. Tal como se muestra en el gráfico 4.11, la expresión «servicios sociales» hace referencia a una gran diversidad de medidas que entran dentro de seis categorías: transporte, instalaciones de reposo y viviendas, acceso a alimentos apropiados, servicios destinados a niños de corta edad, formación y perfeccionamiento, y actividades culturales, deportivas y recreativas.

Gráfico 4.11. Servicios sociales para los trabajadores nocturnos



²⁴⁸ Debería recordarse que, durante la labor preparatoria, a menudo se puso énfasis en las discusiones sobre este punto relativas a las diferencias en cuanto a la práctica entre los países en desarrollo e industrializados, y las grandes y pequeñas empresas.

²⁴⁹ Por ejemplo, el transporte, los alimentos y las bebidas, que son servicios adecuados para todos aquellos que trabajan de noche. OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/14.

498. A primera vista, el título V de la Recomendación núm. 178 puede parecer imponente. Sin embargo, cabe recordar que las medidas establecidas en los párrafos 13 a 18 son una lista de ejemplos de posibles medidas que pueden adoptarse, y no constituyen obligaciones o normativas. Si bien estas medidas pueden financiarse de distintas formas, y en algunas circunstancias pueden resultar poco prácticas, sirven para ilustrar posibilidades²⁵⁰. Además, el artículo 3 del Convenio prevé la aplicación progresiva de dichos servicios, siempre que las circunstancias lo permitan²⁵¹.

499. La Comisión observa que la mayoría de los países, incluidos una serie de países ratificantes, no requieren la prestación de servicios sociales específicamente para los trabajadores nocturnos o para los trabajadores que realizan un trabajo nocturno. A este respecto, la Comisión ha recordado que los servicios sociales apropiados figuran entre las medidas concretas exigidas por la naturaleza del trabajo nocturno que deben adoptarse para los trabajadores nocturnos con miras a proteger su salud y a ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales. Por consiguiente, y recordando que el artículo 3 del Convenio prevé que estas medidas pueden aplicarse de manera progresiva, la Comisión insta a que se tengan en cuenta las medidas necesarias para hacer efectivo este artículo del Convenio.

a) Transporte

500. De todos los servicios sociales enumerados en la Recomendación, el transporte reviste particular importancia, ya que los trabajadores nocturnos pueden tener dificultades para desplazarse desde su domicilio hasta el lugar de trabajo, y viceversa, porque el transporte público es inadecuado o inseguro a esas horas. El tiempo necesario para esos desplazamientos puede ser mayor que para los trabajadores afectados a los horarios normales²⁵². El párrafo 13, que insta a adoptar medidas encaminadas a limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos para evitarles gastos de viaje adicionales o reducir estos gastos, y para mejorar su seguridad cuando se desplacen de noche²⁵³, tiene por objeto reunir tres aspectos del transporte de los trabajadores nocturnos, a saber, el tiempo de desplazamiento, los gastos adicionales y la seguridad.

501. Ciertos países prevén servicios o subvenciones de transporte para los trabajadores nocturnos²⁵⁴. Por ejemplo, en *Suiza*, los empleadores que contratan regularmente a trabajadores nocturnos deben organizar el transporte para ellos con el fin de mejorar su seguridad en el desplazamiento desde y hasta el lugar de trabajo²⁵⁵. En *Eslovenia*, un

²⁵⁰ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 98.

²⁵¹ *Ibid.*, pág. 71.

²⁵² OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 59.

²⁵³ Dichas medidas podrían incluir: «a) la coordinación entre las horas en que comienzan y en que acaban las jornadas de trabajo en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público; b) la provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público; c) una ayuda para que los trabajadores nocturnos puedan adquirir un medio de transporte apropiado; d) el pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales, y e) la construcción de conjuntos de viviendas a una distancia razonable del lugar de trabajo». Véase también OIT: *Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales*, párr. 840: Con miras a eliminar las medidas de protección discriminatorias aplicables al empleo de las mujeres, incluyendo el trabajo nocturno, tal vez sea necesario examinar qué otras medidas, como por ejemplo un transporte y una seguridad más adecuados, serían necesarias para asegurar que las mujeres puedan trabajar en pie de igualdad con los hombres».

²⁵⁴ Por ejemplo, *Côte d'Ivoire*, *Madagascar* y *Sudáfrica*.

²⁵⁵ Art. 17, e), de la Ley del Trabajo.

empleador no puede asignar a un trabajador a un trabajo nocturno si no se organiza el transporte desde y hasta el lugar de trabajo ²⁵⁶. En *Filipinas*, debe proporcionarse transporte y/o dormitorios o instalaciones de descanso temporales debidamente ventilados, separados para hombres y mujeres, salvo: *a)* cuando exista un acuerdo entre la dirección y los trabajadores que prevea beneficios equivalentes o superiores; *b)* cuando el inicio o la finalización del trabajo no sea entre las 24 y las 5 horas; *c)* cuando el lugar de trabajo esté situado en una zona que sea accesible las 24 horas del día en transporte público, o *d)* cuando el número de trabajadores no supere un número específico, tal como establezca la Secretaría de Trabajo y Empleo ²⁵⁷. En *Camboya*, en las empresas y establecimientos en los que se realiza trabajo nocturno, el propietario o director de la empresa o del establecimiento debe proporcionar a los trabajadores nocturnos un lugar apropiado para dormir, o medios de transporte seguros hasta el domicilio del trabajador al finalizar el trabajo nocturno ²⁵⁸.

502. En ciertos países, la facilitación de servicios de transporte para los trabajadores nocturnos está cubierta por convenios colectivos ²⁵⁹. Por ejemplo, el Gobierno de *Francia* indica que los convenios colectivos prevén medidas para conciliar las actividades profesionales de los trabajadores nocturnos con su vida privada y sus responsabilidades familiares y sociales, en particular por lo referente a los medios de transporte. En el caso del trabajo realizado entre las 21 y las 24 horas en comercios que proporcionan productos o servicios en áreas consideradas por el Código del Trabajo como zonas turísticas internacionales, los convenios colectivos deben prever la organización de transporte por el empleador, para que los trabajadores puedan regresar a sus hogares ²⁶⁰. En *Bélgica*, un convenio colectivo establece que, cuando los trabajadores que trabajan normalmente de noche estén ausentes de su lugar de residencia durante más de 12 horas, o cuando el desplazamiento requiera más de 4 horas al día, el empleador debe organizar su transporte ²⁶¹.

503. En algunos países, las disposiciones generales sobre el transporte son pertinentes para los trabajadores que realizan tanto trabajo nocturno como diurno. Por ejemplo, en *Mauricio*, un empleador, independientemente de la distancia que exista entre la residencia de los trabajadores y el lugar de trabajo, debe proporcionar transporte gratuito desde su residencia hasta el lugar de trabajo y viceversa, si se requiere que los trabajadores comiencen o finalicen su trabajo a 1 hora en la que no existe un servicio público de autobuses disponible ²⁶². En *Guatemala* ²⁶³, los costos de transporte deben ser asumidos por el empleador si la separación entre el lugar en el que vive habitualmente el trabajador y el lugar de trabajo es mayor de 15 kilómetros ²⁶⁴.

²⁵⁶ Art. 151, 5), de la Ley de Relaciones Laborales.

²⁵⁷ Art. 4, e), del decreto departamental núm. 119-12, normas de aplicación de la Ley de la República núm. 10151, de 2012.

²⁵⁸ Art. 6 de la orden ministerial núm. 80 de 1999.

²⁵⁹ Por ejemplo, *Colombia* y *Uzbekistán*.

²⁶⁰ Arts. L.3122-15, L.3132-24 y L.3122-19 del Código del Trabajo.

²⁶¹ Cláusula 12 del convenio colectivo núm. 46, de 1990.

²⁶² Art. 26, 2), de la Ley de Relaciones Laborales, 2008.

²⁶³ Art. 33 del Código del Trabajo.

²⁶⁴ Otros ejemplos son: *Egipto* (art. 221 del Código del Trabajo) y *Samoa* (art. 23, a), de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002).

504. En algunos países, sólo se proporcionan servicios de transporte para las mujeres que trabajan de noche. Por ejemplo, en *Turquía*, el empleador tiene la obligación de proporcionar transporte para las mujeres que trabajan en turno de noche en los casos en los que no exista un acceso adecuado a medios públicos de transporte²⁶⁵. En la *India*, la decisión del Tribunal Supremo de Madras de 2000 estableció que el empleo de mujeres en período nocturno debe ir acompañado de la adopción, por parte de los empleadores, de medidas encaminadas a garantizar su seguridad y protección, como proporcionar transporte separado para las trabajadoras²⁶⁶.

505. Por último, algunos gobiernos indican que, en la práctica, sólo se ofrece transporte para los trabajadores nocturnos en determinados sectores. Éste es el caso en la *República Dominicana*, por ejemplo, en los hoteles y centros de llamadas, en *Guinea Ecuatorial* en el sector privado, y en *China* en las ciudades grandes y medianas.

b) Instalaciones de reposo y viviendas

506. En lo tocante a las instalaciones de reposo y las viviendas, la Recomendación insta a adoptar medidas para mejorar la calidad del reposo de los trabajadores nocturnos, que podrían incluir «a) el asesoramiento y, cuando proceda, la asistencia a los trabajadores nocturnos para el aislamiento sonoro de sus viviendas, y b) la concepción y el acondicionamiento de conjuntos de viviendas que tengan en cuenta la necesidad de disminuir los niveles de ruido». La Recomendación indica asimismo que «se deberían poner a disposición de los trabajadores nocturnos instalaciones de reposo convenientemente equipadas en lugares apropiados del establecimiento»²⁶⁷.

507. La lógica subyacente a estas disposiciones es que a los trabajadores nocturnos, que duermen durante el día, puede molestarles el ruido típico de la vida diaria. Por este motivo, la mejora de las viviendas, incluido el aislamiento acústico, así como las instalaciones de descanso en el lugar de trabajo para su utilización durante las pausas, pueden mejorar la capacidad de recuperación de los trabajadores nocturnos²⁶⁸.

508. La legislación de algunos países exige que se adopten medidas en relación con el descanso de los trabajadores nocturnos²⁶⁹. En *Marruecos*, el empleador debe proporcionar zonas de descanso a las mujeres que realizan trabajo nocturno²⁷⁰. En *Costa Rica*, si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben dormir en los centros de trabajo o en instalaciones accesorias, el empleador debe instalar locales específicos e higiénicos a tal efecto²⁷¹. El Gobierno de *Cabo Verde* indica que los empleadores deben cerciorarse de que se pongan zonas de descanso a disposición de los trabajadores nocturnos en el lugar de trabajo²⁷².

²⁶⁵ Art. 6 del reglamento sobre las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan en turnos nocturnos, de 2013.

²⁶⁶ Tribunal Supremo de Madras, *Vasanth R. contra Union of India (UoI) y otros*, 8 de diciembre de 2000; Citaciones equivalentes: (2001) IILLJ 843 Mad, Bench: E Padmanabhan, párr. 105, n).

²⁶⁷ Párrs. 14 y 15 de la Recomendación.

²⁶⁸ Por ejemplo, el plantar árboles para proteger contra el ruido y evitar la construcción de autopistas en las proximidades de las casas de los trabajadores son medidas que podrían ser tomadas incluso en países en desarrollo. OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/22.

²⁶⁹ *Camboya, Filipinas y Suiza*.

²⁷⁰ Art.1 del decreto núm. 2-04-568 de 2004.

²⁷¹ Art. 295 del Código del Trabajo.

²⁷² Art. 165 del Código del Trabajo.

c) Acceso a alimentos apropiados

509. En lo que respecta a la disponibilidad de alimentos apropiados y al acceso a instalaciones donde puedan comer²⁷³, el trabajo nocturno altera los ritmos corporales naturales, incluidos la digestión y el metabolismo, los cuales se desactivan de noche. Así pues, los alimentos consumidos de noche deben ser adecuados para la desactivación nocturna del sistema digestivo. Además, los comedores de los lugares de trabajo suelen estar cerrados de noche, y los trabajadores nocturnos que tienen turnos rotativos en régimen continuo o semicontinuo a menudo no pueden salir del lugar de trabajo durante sus pausas de comida. Cabe señalar que el párrafo 16, a) no significa necesariamente que deberían proporcionarse alimentos y bebidas sin costo alguno para los trabajadores.

510. A este respecto, una serie de países prevén el suministro de alimentos y bebidas para los trabajadores nocturnos. En *Finlandia*, el empleador, cuando sea necesario, debe brindar a quienes realizan trabajo nocturno la oportunidad de acceder a instalaciones donde puedan comer, si lo requiere la duración del tiempo de trabajo y si el suministro de comidas es apropiado teniendo en cuenta las circunstancias²⁷⁴. La legislación de *Côte d'Ivoire* prevé que los trabajadores nocturnos tienen derecho a una asignación para comida equivalente a tres veces la tarifa mínima por hora si trabajan más de 6 horas en período nocturno²⁷⁵. En *Albania*²⁷⁶ y *Filipinas*²⁷⁷, debe ponerse a disposición de los trabajadores agua potable, mientras que en *Colombia* los convenios colectivos prevén ocasionalmente el suministro de alimentos y refrigerios a los trabajadores nocturnos. El Gobierno de *Guinea Ecuatorial* indica que este tipo de servicio suele ofrecerse en la práctica a los trabajadores nocturnos del sector privado. En *Eslovenia*, la Ley de Relaciones Laborales establece la obligación del empleador de proporcionar alimentos apropiados a los trabajadores nocturnos²⁷⁸.

d) Otros servicios sociales

511. Por lo referente a los servicios destinados a niños de corta edad²⁷⁹, la legislación de tan sólo algunos países exige que los empleadores adopten medidas destinadas al cuidado de los niños para los trabajadores que realizan trabajo nocturno. En *Francia*, el empleador debe proporcionar una compensación destinada a cubrir el costo de los servicios de cuidado de niños a los trabajadores empleados entre las 21 y las 24 horas en los comercios

²⁷³ El párrafo 16 de la Recomendación prevé que el empleador «debería tomar las medidas necesarias para que los trabajadores que realizan trabajo nocturno puedan procurarse alimentos y bebidas. Tales medidas, concebidas de manera que respondan a las necesidades de los trabajadores nocturnos, podrían incluir: a) poner a su disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche, y b) facilitarles el acceso a instalaciones donde puedan, durante la noche, preparar o calentar y consumir los alimentos que hayan llevado ellos».

²⁷⁴ Art. 30 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²⁷⁵ Art. 9 del decreto núm. 96-204, de 7 de marzo de 1996.

²⁷⁶ Art. 69 del Código del Trabajo.

²⁷⁷ Art. 4, d), del decreto departamental núm. 119-12, normas de aplicación de la Ley de la República núm. 10151, de 2012.

²⁷⁸ Art. 151, 3), de la Ley de Relaciones Laborales.

²⁷⁹ El párrafo 17 de la Recomendación prevé que «la importancia del trabajo nocturno en el plano local debería ser uno de los factores que habrían de tenerse en cuenta cuando se decida crear guarderías infantiles u otros servicios destinados a los niños de corta edad, cuando se escoja su emplazamiento y cuando se determinen sus horas de apertura».

que proporcionan productos y servicios en zonas turísticas internacionales²⁸⁰. En *Suiza*, los empleadores que recurren regularmente a trabajadores nocturnos deben adoptar medidas para el cuidado de niños²⁸¹. En *Marruecos*, el Código del Trabajo exige la facilitación de salas de lactancia en las empresas que emplean a más de 50 trabajadores de más de 16 años de edad. Estas salas también pueden utilizarse como guarderías para los hijos de los trabajadores²⁸².

512. Por último, en lo que respecta a la formación, el perfeccionamiento, y las actividades culturales, deportivas y recreativas, los párrafos 18 y 22 de la Recomendación instan a tener debidamente en cuenta los problemas específicos de los trabajadores nocturnos, en el marco de las medidas adoptadas con el fin de fomentar la formación y el perfeccionamiento, así como las actividades culturales, deportivas y recreativas de los trabajadores. Estas disposiciones reflejan que la irregularidad de los horarios y las «tardes cortas» que caracterizan el trabajo nocturno, en particular para quienes trabajan de noche en equipos, pueden ser perjudiciales para las calificaciones o para el perfeccionamiento, ya que la formación a menudo tiene lugar durante el día, cuando los trabajadores nocturnos suelen dormir²⁸³.

513. *Destacando la necesidad de garantizar que los trabajadores nocturnos puedan beneficiarse de los servicios sociales que se adaptan a la naturaleza del trabajo nocturno, la Comisión alienta a todos los gobiernos, en la medida de lo posible a la luz de sus circunstancias nacionales, a adoptar progresivamente todas las medidas necesarias para asegurar que los establecimientos proporcionen a los trabajadores nocturnos y, en caso necesario, a quienes realizan trabajo nocturno, servicios sociales apropiados.*

E. Celebración de consultas

Recuadro 4.15

El artículo 10 del Convenio núm. 171 prevé que:

1. Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.

2. A los efectos de este artículo, la expresión **representantes de los trabajadores** designa a las personas reconocidas como tales por la legislación o la práctica nacionales, según el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

514. El artículo 10 del Convenio introduce la celebración de consultas como un importante principio protector. Durante la segunda discusión del proyecto de instrumentos, se proporcionaron ciertas aclaraciones sobre el modo en que las consultas deben interpretarse en este contexto²⁸⁴. Estas aclaraciones pueden resumirse como sigue: a) la consulta debe

²⁸⁰ Art. L.3122-19 del Código del Trabajo.

²⁸¹ Art. 17, e), de la Ley del Trabajo, y art. 46 de la ordenanza núm. 1 dictada de conformidad con la Ley del Trabajo.

²⁸² Art. 162 del Código del Trabajo.

²⁸³ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 62.

²⁸⁴ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, págs. 26/15 y 26/16.

tener lugar antes de poner en práctica una decisión; *b*) la consulta no debe tratar la introducción del trabajo nocturno, sino sus consecuencias; *c*) la consulta es un proceso constante; *d*) las consultas sólo se celebran con los representantes de los trabajadores (no directamente con los trabajadores), y el párrafo 2 contiene una definición de representantes de los trabajadores, y *e*) el resultado de las consultas no es vinculante para el empleador.

515. Además, el párrafo 25 de la Recomendación indica que los trabajadores nocturnos que desempeñen una función sindical o de representación del personal deberían tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, al igual que otros trabajadores que asumen la misma función. La necesidad de poder asumir funciones de representación de los trabajadores debería tenerse en cuenta al adoptarse decisiones relativas a la asignación de representantes de trabajadores a un trabajo nocturno. Este párrafo pretende garantizar que el traslado al trabajo nocturno de los representantes de los trabajadores no les impida realizar sus funciones de representación²⁸⁵, y que las funciones sindicales y de representación del personal puedan ejercerse en condiciones apropiadas²⁸⁶.

516. La legislación de ciertos países contiene disposiciones sobre este tema. Por ejemplo, entre los países ratificantes, el Código del Trabajo de *Eslovaquia* exige a los empleadores negociar regularmente la organización del trabajo nocturno con los representantes de los trabajadores²⁸⁷. El principio y el final del horario de trabajo y los horarios de los turnos de trabajo deben ser determinados por el empleador tras la celebración de un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y deben ser anunciados por el empleador por escrito en un lugar que sea accesible para los trabajadores²⁸⁸. En *Eslovenia*, antes de la introducción del trabajo nocturno, o si el trabajo de noche es realizado regularmente por trabajadores nocturnos, el empleador debe consultar a los sindicatos al menos una vez al año sobre la determinación del tiempo que ha de considerarse horario de trabajo nocturno, sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y sobre las medidas sociales²⁸⁹. En *Chipre*, cuando el trabajo nocturno conlleva riesgos específicos de estrés físico o mental para los trabajadores, el trabajo debe acordarse en consulta con el empleador y los representantes de los trabajadores, o sus representantes en cuestiones de seguridad y salud²⁹⁰. El Código del Trabajo de la *República Checa* exige que el empleador consulte de antemano a los sindicatos sobre las medidas relativas a la regulación de las horas de trabajo, incluido el posible recurso al trabajo nocturno, en particular con respecto a la seguridad y salud en el trabajo²⁹¹. El Gobierno de *Bélgica* indica que, antes de introducir acuerdos sobre el tiempo de trabajo que hagan referencia al trabajo nocturno, el empleador debe consultar a los representantes de los trabajadores²⁹². En *Albania*, antes de adoptarse un plan de trabajo que requiera la realización de trabajo nocturno, el empleador debe celebrar consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre los detalles del plan, las modalidades de organización del trabajo nocturno que son más adecuadas para la empresa y su plantilla, las medidas de salud para los trabajadores, y los servicios

²⁸⁵ OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/25.

²⁸⁶ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 108.

²⁸⁷ Art. 98, 6), del Código del Trabajo.

²⁸⁸ Art. 90, 4), del Código del Trabajo.

²⁸⁹ Art. 153 de la Ley de Relaciones Laborales, ZDR-1.

²⁹⁰ Art. 9, 3), de la ley núm. 63(I)/2002.

²⁹¹ Art. 99 del Código del Trabajo.

²⁹² Art. 2 del Real decreto, de 16 de abril de 1998, sobre la aplicación de la Ley sobre el Trabajo Nocturno, de 17 de febrero de 1997.

sociales necesarios. Deberían celebrarse consultas regularmente en las empresas en las que se recurre al trabajo nocturno ²⁹³.

517. Entre los países no ratificantes, la introducción del trabajo nocturno en *Italia* debe ir precedida de la celebración de consultas con los sindicatos de la empresa, cuando éstos existan, afiliados a las organizaciones que hayan firmado el convenio colectivo aplicable. A falta de tales sindicatos, las consultas se celebran con las organizaciones territoriales de los trabajadores ²⁹⁴. En *Filipinas*, se exige que el empleador, por iniciativa propia, consulte los pormenores de los horarios de trabajo nocturno con los representantes reconocidos de los trabajadores o con el sindicato. En los establecimientos que emplean a trabajadores nocturnos, las consultas deben celebrarse con regularidad y deben acordarse cambios apropiados a los horarios de trabajo antes de su aplicación ²⁹⁵. El Gobierno de *Serbia* indica que, antes de introducir el trabajo nocturno, el empleador debe celebrar consultas con los sindicatos sobre la seguridad y la protección de la vida y sobre las medidas de salud para los trabajadores que realizan trabajo nocturno ²⁹⁶. En *Noruega*, antes de imponer el trabajo nocturno, el empleador debe discutir la necesidad de hacerlo con los representantes electos de los trabajadores ²⁹⁷.

518. *La Comisión subraya la vital importancia de celebrar consultas regulares a nivel de empresa entre el empleador y los representantes de los trabajadores en lo que respecta a la organización del trabajo nocturno, y a las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales necesarios.*

F. Límites al trabajo nocturno: Duración del trabajo, períodos de descanso y horas extraordinarias

519. Aunque el Convenio núm. 171 no contiene disposiciones sobre los límites en relación con las horas de trabajo nocturno, la Recomendación núm. 178 establece una serie de principios a este respecto.

520. En relación con las horas de trabajo, el párrafo 4, 1), de la Recomendación indica que la duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de 8 horas durante cualquier período de 24 horas en el cual efectúen trabajo nocturno, ya que el equilibrio entre el trabajo y el ocio debe mantenerse diariamente ²⁹⁸.

521. Cabe señalar que este límite hace referencia a las horas de trabajo normales ²⁹⁹, por lo que no incluye las horas extraordinarias. La frase «en el cual efectúen trabajo nocturno» pretende, tal como se subrayó durante la labor preparatoria, limitar esta protección a los trabajadores nocturnos y a los períodos diarios en los que realizan trabajo nocturno. Esta

²⁹³ Art. 163, 7), del Código del Trabajo, modificado por la ley núm. 316/2015.

²⁹⁴ Art. 12, 1), del decreto núm. 66/2003.

²⁹⁵ Art. 10 del decreto departamental núm. 119-12, de 2012.

²⁹⁶ Art. 62, 3), del Código del Trabajo.

²⁹⁷ Arts. 10-11, 3), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo.

²⁹⁸ En una declaración que se oponía a un proyecto de enmienda a la disposición original propuesta por la Oficina, alegando que las prácticas modernas, tales como los horarios flexibles y comprimidos, no se tenían en cuenta y que muchos trabajadores prefieren largas horas de trabajo y también largas horas de tiempo libre, los miembros trabajadores indicaron que los turnos más largos a menudo requieren mayor tiempo para la recuperación, por lo que un tiempo más extenso era una ilusión. La enmienda fue desestimada. OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/25.

²⁹⁹ Para más información sobre el concepto de horas de trabajo normales y horas extraordinarias, véase el cap. I.

restricción está de conformidad con la idea de que los instrumentos deberían aplicarse a los trabajadores a los que afecta en medida importante el trabajo nocturno, pero no a los casos ocasionales o marginales³⁰⁰.

522. Se permiten tres excepciones a este principio, a saber, en los casos en que: *a)* el trabajo comprenda períodos importantes de simple presencia, de espera o de disponibilidad; *b)* se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente durante períodos diferentes, y *c)* las circunstancias sean excepcionales. La primera excepción hace referencia a los turnos nocturnos largos del personal de hoteles, vigilantes y otros puestos de trabajo que cabe considerar de carácter menos intenso o intermitente³⁰¹. La segunda excepción pretende abarcar las muy diversas circunstancias que pueden surgir en la práctica, con el fin de reconocer la posible diversidad de los horarios de trabajo. La tercera excepción tiene por objeto tener en cuenta las situaciones, como las obras de construcción en zonas alejadas, donde se utilizan largas horas de trabajo en régimen continuo durante un período determinado. En tales casos, la autoridad competente o un convenio colectivo vigente deberían contemplar excepciones a las disposiciones sobre el número máximo de horas de trabajo³⁰².

523. El párrafo 4, 2) y 3), de la Recomendación indica que la duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior en promedio, y en ningún caso superior en promedio, a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo con las mismas exigencias. Añade que, si se adoptan medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas, los trabajadores nocturnos deberían disfrutar de ella, por lo menos en igual medida que los otros trabajadores³⁰³.

524. La legislación de muchos países ratificantes y no ratificantes contiene disposiciones que establecen límites específicos en lo que respecta al número de horas normales de trabajo nocturno. Si bien en la mayoría de estos países el límite son 8 horas al día, éste es inferior en varios Estados Miembros. Estos límites pueden coincidir, o no, con el límite de horas de trabajo normales de los trabajadores diurnos. Por ejemplo, entre los países ratificantes, la legislación de la *República Checa* prevé que la duración del turno nocturno no debe exceder de 8 horas en un período de 24 horas consecutivas. Si esto no es posible por motivos prácticos, el empleador debe programar el tiempo de trabajo semanal de tal manera que la duración promedio del turno no exceda de 8 horas en cualquier período de 26 semanas consecutivas. La base para calcular la duración promedio de un trabajo nocturno es la semana de trabajo de cinco días³⁰⁴. En *Côte d'Ivoire*, el trabajo nocturno no puede superar 8 horas consecutivas de trabajo real, interrumpidas por una o dos pausas de 15 minutos. Las horas que sobrepasen este límite se consideran horas extraordinarias y se remuneran como tales³⁰⁵.

³⁰⁰ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 83.

³⁰¹ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 103.

³⁰² OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/17 y 26/18.

³⁰³ *Ibid.* Con respecto a este texto, los miembros trabajadores indicaron que debía quedar claro que la situación a la que se referían normalmente era la de un trabajador nocturno con horario ya reducido, cuya necesidad se desprendía de la naturaleza especial del trabajo nocturno. Por consiguiente, si se realizaba una reducción general del tiempo de trabajo, los trabajadores nocturnos, cuyo horario era ya inferior al de los demás trabajadores, debían obtener una reducción correspondiente para mantener su trato preferencial con el aumento del número de días de vacaciones pagadas.

³⁰⁴ Art. 94, 1), del Código del Trabajo.

³⁰⁵ Art. 5 del decreto núm. 96-204 de 1996.

525. Entre los países no ratificantes, en *Azerbaiyán*, si la mitad de todas las horas de trabajo se efectúan de noche, las horas de trabajo se reducen 1 hora, de tal manera que pasan de 8 horas para los trabajadores diurnos a 7 horas para los trabajadores nocturnos³⁰⁶. En *Croacia*, las horas de trabajo normales para los trabajadores nocturnos no deben, durante un período de cuatro meses, exceder del promedio de 8 horas en cualquier período de 24 horas³⁰⁷.

526. En algunos países no ratificantes, el límite en cuanto al número de horas normales de trabajo nocturno está establecido por encima del límite máximo de 8 horas indicado en la Recomendación. Por ejemplo, el Gobierno de *Suriname* señala que las categorías de trabajadores a las que se permite efectuar trabajo nocturno pueden trabajar hasta 10 horas al día y 60 horas por semana, o 12 horas al día y 72 horas por semana³⁰⁸. En los *Países Bajos*, el trabajo nocturno puede efectuarse un máximo de 10 horas por noche. Si los trabajadores realizan trabajo nocturno 16 veces o más, no deben trabajar más de 40 horas por semana en promedio durante un período de 16 semanas. A pesar de esta disposición, los trabajadores pueden realizar más de 12 horas de trabajo nocturno, seguidas de un período consecutivo de descanso de al menos 12 horas, no más de cinco veces cada 14 días y de 22 veces en un período de 52 semanas³⁰⁹.

527. La Comisión toma nota de que muchos países indican que su legislación no contiene disposiciones concretas sobre las horas de trabajo normales realizadas de noche, y que se aplican disposiciones generales³¹⁰. Los límites generales en relación con las horas de trabajo normales se analizan en el capítulo I.

528. Algunos países señalan que su legislación no establece un límite específico en cuanto a las horas de trabajo realizadas de noche. Por ejemplo, el Gobierno de *Nueva Zelanda* indica que todos los acuerdos de empleo deben fijar el máximo número de horas que debe efectuar un trabajador, que no pueden exceder de 40 horas por semana (sin incluir las horas extraordinarias), a menos que los empleadores y los trabajadores acuerden lo contrario³¹¹. En relación con esto, *Business New Zealand* señala que los trabajadores son capaces de decidir por sí mismos cuándo quieren trabajar, y que la legislación laboral de Nueva Zelanda se aplica a todas las situaciones laborales, independientemente del momento en que se realice el trabajo diurno o nocturno. Sin embargo, el *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda* hace referencia a la naturaleza sumamente débil y fragmentada de las restricciones establecidas, y considera que el marco legislativo no establece límites adecuados en relación con las horas de trabajo diarias o semanales normales.

529. Por lo referente a las *horas extraordinarias*, el párrafo 5, 1), de la Recomendación insta a que se organice el trabajo de forma que, «en la medida de lo posible», se evite que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo nocturno. Tal como se indicó en la labor

³⁰⁶ Arts. 89 y 97, 2), del Código del Trabajo.

³⁰⁷ Art. 69 de la Ley del Trabajo.

³⁰⁸ Art. 4 del Código del Trabajo.

³⁰⁹ Art. 5, 8), de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

³¹⁰ *Antigua y Barbuda, Austria, Bahrein, Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Burundi, Canadá, Cabo Verde, Chad, Chile, China, Colombia, Cuba, República Democrática del Congo, República Dominicana, Egipto, Eritrea, Etiopía, Ghana, Guinea, India, Indonesia, Japón, República de Corea, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Malawi, Mauritania, Mauricio, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Namibia, Omán, Perú, Filipinas, Polonia, Qatar, Rwanda, Samoa, Serbia, Seychelles, Singapur, Sudáfrica, Sri Lanka, Sudan, República Árabe Siria, República Unida de Tanzania, Tailandia, Uruguay y Zimbabwe.*

³¹¹ Art. 11B de la Ley de Relaciones Laborales de 2000.

preparatoria, la fatiga experimentada por los trabajadores como consecuencia de las horas extraordinarias trabajadas antes o después de un turno nocturno es mayor que en otros momentos de la jornada, en la medida en que agravan la falta de horas de sueño, ya de por sí acortado en situación normal³¹². La expresión «en la medida de lo posible» reconoce que no siempre es posible abstenerse de recurrir a las horas extraordinarias. Sin embargo, esta flexibilidad no debería aplicarse en ocupaciones peligrosas o arduas.

530. La Comisión observa que la mayoría de los países no fijan un límite concreto en relación con las horas extraordinarias para el trabajo nocturno y que las normas generales se aplican a los trabajadores tanto diurnos como nocturnos³¹³, y que sólo algunos países establecen límites respecto de las horas extraordinarias realizadas durante el trabajo nocturno. Por ejemplo, entre los países ratificantes, la legislación de *Côte d'Ivoire* prevé que la prolongación del trabajo nocturno por razones imperativas relacionadas con la explotación del establecimiento puede exceder, como máximo, de 1 hora el límite normal fijado con respecto a las horas de trabajo nocturno (8 horas)³¹⁴. Entre los países no ratificantes, en *Bulgaria*, las horas extraordinarias realizadas de noche no pueden exceder de 20 horas en un mes natural, de 4 horas en cualquier semana natural o de 2 horas en dos días de trabajo consecutivos³¹⁵. En *Alemania*, la jornada laboral de los trabajadores nocturnos no puede exceder de 8 horas. Puede prolongarse hasta 10 horas únicamente si no se supera un promedio de 8 horas al día en cualquier mes natural o en cualquier período de cuatro semanas³¹⁶.

531. Algunos países no ratificantes prohíben efectuar horas extraordinarias de noche. Por ejemplo, en *Angola*, éstas están prohibidas salvo cuando sea necesario para prevenir o eliminar las consecuencias de accidentes, desastres naturales u otras situaciones de fuerza mayor; para sustituir a los trabajadores que no hacen acto de presencia al principio de su turno, o cuando lo autorice el inspector del trabajo³¹⁷. De manera análoga, en la *República Islámica del Irán*, el Código del Trabajo prohíbe realizar horas extraordinarias en período nocturno³¹⁸.

532. La Comisión observa que ciertos países no establecen ningún límite en relación con las horas extraordinarias para el trabajo nocturno. A este respecto, la *Confederación Sindical Internacional* pone de relieve en sus observaciones que la globalización y el creciente uso de nuevas tecnologías a menudo significan que las empresas amplían sus operaciones a jornadas de 24 horas, lo que suele requerir que los trabajadores realicen horas extraordinarias de noche. La ordenación del tiempo de trabajo que requiere que los trabajadores trabajen de noche y duerman de día suele asociarse con la privación crónica de sueño. El trabajo nocturno durante períodos prolongados puede dar lugar a graves riesgos para la salud y limitar la esperanza de vida. Sin embargo, los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo siguen sin abordar el aspecto temporal del trabajo nocturno. Además, el escalonamiento del horario de trabajo al final del día debería estar contemplado claramente en la definición de trabajo nocturno.

³¹² OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 50.

³¹³ Los límites generales en relación con las horas extraordinarias se examinan en el cap. I.

³¹⁴ Art. 6 del decreto núm. 36-204.

³¹⁵ Art. 146, 2), del Código del Trabajo.

³¹⁶ Art. 6, 2), de la Ley de Horas de Trabajo.

³¹⁷ Art. 116, 5), de la Ley General del Trabajo.

³¹⁸ Art. 61 del Código del Trabajo.

533. *A este respecto, la Comisión considera esencial el establecimiento de límites claros y aplicables en relación tanto con las horas de trabajo normales como con las horas extraordinarias, a fin de que los trabajadores nocturnos puedan recuperarse del trabajo nocturno, proteger su salud y seguridad, y mantener un equilibrio entre el trabajo y el ocio.*

Recuadro 4.16

El trabajo nocturno de las mujeres en las empresas agrícolas

La Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13) es el único instrumento de la OIT que aborda específicamente el trabajo de las mujeres en la agricultura. Si bien se admitió en general que el trabajo nocturno en la industria era inapropiado y perjudicial para la salud, el trabajo se realiza con frecuencia de noche por elección propia en el sector agrícola, con el fin de beneficiarse de temperaturas frescas. Por este motivo, la Recomendación núm. 13 no pretende eliminar el trabajo nocturno en la agricultura, sino poner de relieve la necesidad de brindar protección cuando el trabajo nocturno es efectuado por mujeres en este sector.

La Recomendación núm. 13 insta a los Estados Miembros a adoptar medidas para regular el empleo de las mujeres que trabajan en empresas agrícolas en período nocturno, de manera que se les garantice un período de descanso de conformidad con las exigencias de su constitución física que no comprenda menos de 9 horas, de ser posible consecutivas.

Cuando se adoptó la Recomendación núm. 13, los Estados Miembros expresaron su acuerdo en que el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura no estaba generalizado, ya que, a diferencia de la industria, prácticamente todo tipo de trabajo agrícola dependía de la luz del día. Sin embargo, la introducción de nueva tecnología y la utilización de iluminación moderna han hecho posible el trabajo nocturno en ciertos tipos de agricultura, como la recolección de fruta y la gestión del ganado. Algunos gobiernos indican ¹ que el trabajo nocturno en la agricultura sigue siendo infrecuente. Además, en los 20 últimos años, la agricultura ha perdido importancia como fuente de empleo en muchos países, en particular para las mujeres ². En cambio, en Oceanía, Asia Meridional y África Subsahariana, sigue siendo el sector más importante para el empleo de las mujeres, dado que representa cerca del 60 por ciento del trabajo de las mujeres ³. Por ejemplo, se señala la existencia de trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura en Bengala Meridional, donde se emplea a mujeres por largas jornadas en período nocturno limpiando camarones y langostinos ⁴.

Los marcos normativos nacionales no suelen contener disposiciones especiales sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura. Sin embargo, en algunos países, el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura está prohibido, o está sujeto a una legislación protectora. Por ejemplo, el Gobierno de *Senegal* indica que el trabajo nocturno de las mujeres en la agricultura está prohibido. De manera análoga, en la *India*, la Ley del Trabajo en las Plantaciones de 1951 prohíbe el empleo de mujeres en la agricultura entre las 19 y las 6 horas, a menos que se obtenga autorización del gobierno estatal ⁵. Además, la Ley del Empleo de *Malasia* prevé que el trabajo nocturno de las mujeres está prohibido entre las 22 y las 5 horas ⁶. En *Filipinas*, la legislación dispone que ninguna mujer, con independencia de su edad, puede trabajar de noche, con o sin compensación, en una empresa agrícola, a menos que se le conceda un período de descanso no inferior a 9 horas consecutivas. Las excepciones son posibles en caso de emergencia o de fuerza mayor, en el caso de las mujeres que ocupan cargos directivos, o cuando las mujeres asalariadas son miembros de la familia que explota el establecimiento o la empresa ⁷.

¹ Por ejemplo, *Mauricio y Perú*.

² División de Estadística de las Naciones Unidas: *Las mujeres en el mundo, 2015*, pág. 96.

³ *Ibid.*

⁴ A. Talwar y S. Ganguly: «Feminization of India's agricultural workforce», en OIT: *Decent Work in Agriculture*, 2003, pág. 30.

⁵ Art. 25 de la Ley del Trabajo en las Plantaciones, de 1951.

⁶ Art. 34 de la Ley de Empleo.

⁷ Libro III, regla XII, de las reglas generales que aplican el Código del Trabajo.

534. En lo que respecta a los períodos de descanso entre los turnos, el párrafo 6 de la Recomendación indica que, cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno: *a)* en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente, y *b)* se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de 11 horas por lo menos entre dos turnos³¹⁹. Durante la labor preparatoria, se recordó que una práctica industrial bastante frecuente es que los trabajadores, al final del turno de noche, tienen que remplazar a un compañero de trabajo del turno siguiente que está ausente. En la mayoría de los casos, esta práctica conlleva 16 horas consecutivas de trabajo, de las cuales 8 son horas extraordinarias. En relación con esto, se destacó que el doble turno en horario nocturno es más nocivo que durante los turnos diurnos³²⁰. Dichas prácticas podrían evitarse si se contara con trabajadores reemplazantes, tanto en el establecimiento o en régimen de guardia. No obstante, se reconoció que en el trabajo por turnos continuo es fundamental que los trabajadores permanezcan en sus puestos hasta que lleguen los reemplazantes. También se reconoció que los casos de fuerza mayor o los accidentes reales o inminentes pueden justificar los turnos dobles³²¹.

535. La Comisión toma nota de que, si bien la mayoría de los países no proporcionan información sobre este tema, ciertos países indican que está prohibido trabajar dos turnos sucesivos³²². Por ejemplo, en *Burkina Faso*, está prohibido asignar al mismo trabajador a dos turnos sucesivos, salvo por motivos excepcionales, o por razones imperativas relacionadas con el funcionamiento del servicio, y sólo durante un período limitado³²³. En otros países, como *Letonia*, la legislación establece que un turno da paso al siguiente en el momento especificado del horario de turnos. Si esto no sucede en el momento especificado, un trabajador que no haya sido liberado debe continuar trabajando si el trabajo no puede interrumpirse. El tiempo trabajado tras finalizar el turno se considera horas extraordinarias³²⁴.

536. Por último, en lo que respecta a las pausas durante la jornada laboral, el párrafo 7 de la Recomendación indica que las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores³²⁵.

537. Tal como se indicó en la labor preparatoria, si bien la institución de pausas durante la jornada de trabajo responde a la necesidad de alimentarse y descansar para compensar la fatiga, la necesidad de descanso es mayor por la noche, porque la capacidad de los trabajadores se ve reducida a causa de la desactivación fisiológica de todas las funciones del organismo, que provoca sueño. La verdadera necesidad de recibir alimentos puede aparecer durante la segunda mitad del turno nocturno, proporcionalmente al gasto

³¹⁹ Esto se añadió a propuesta de los miembros trabajadores, a la luz de la explicación proporcionada por los miembros empleadores de que ciertos turnos rotativos no permitan un período de descanso de 11 horas entre dos turnos. OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, 1989, *op. cit.*, pág. 30/29.

³²⁰ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), 1989, *op. cit.*, pág. 54.

³²¹ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (2), 1989, *op. cit.*, pág. 112.

³²² Por ejemplo, *Bélgica, República de Corea, Kazajstán, República de Moldova y Ucrania*.

³²³ Art. 12 del decreto núm. 2009-013/MTSS/SG/DGT/DER, de 2009, que determina la organización del trabajo por turnos.

³²⁴ Art. 3 de la Ley del Trabajo.

³²⁵ Esta formulación aclara que, al fijar los horarios y la duración total de las pausas, se debería tener en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno. OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, *op. cit.*, pág. 26/19.

energético provocado por la tarea asignada al trabajador ³²⁶. Cabe señalar que esta disposición de la Recomendación, tal como ha sido redactada finalmente, no implica que deban pagarse las pausas ³²⁷.

538. A este respecto, la mayoría de los países indican que no existen disposiciones concretas sobre las pausas durante el trabajo nocturno, sino que se aplica la legislación general ³²⁸.

G. Otras restricciones

539. La Recomendación núm. 178 contiene asimismo otras medidas para la protección de los trabajadores nocturnos. En el párrafo 20 se pone de relieve la necesidad de tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de los que siguen cursos de formación y de los trabajadores de edad al establecer la composición de los equipos nocturnos ³²⁹. Además, en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, se insta a informar a los trabajadores con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno ³³⁰. También debería tenerse particularmente en cuenta a los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias, y por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva ³³¹.

540. En *Francia*, los trabajadores que han realizado trabajo nocturno durante una serie de años tienen derecho a una consideración especial. Quienes se exponen a dificultades en sus condiciones de trabajo o en su tiempo de trabajo, incluido el trabajo nocturno, pueden acumular puntos que dan acceso a la formación, para que puedan hallar un trabajo en el que estén menos expuestos, o nada expuestos, a riesgos, tengan acceso a trabajos a tiempo parcial con el mismo nivel de remuneración, o puedan jubilarse anticipadamente ³³². En *Bélgica*, un trabajador de 55 años o más que haya desempeñado un cargo en período nocturno durante al menos 20 años tiene derecho a ser transferido a un trabajo diurno, independientemente de que tenga problemas de salud ³³³.

³²⁶ OIT: *El trabajo nocturno*, Informe V (1), *op. cit.*, pág. 53.

³²⁷ En la versión original de la Oficina de estas disposiciones, una segunda oración era del siguiente tenor: «El tiempo de trabajo concedido con este fin debería considerarse como tiempo de trabajo efectivo». Sin embargo, después del debate celebrado durante la primera discusión en la Conferencia relativo a si las pausas deberían pagarse o no, esta cláusula se suprimió. OIT: *Actas Provisionales* núm. 30, *op. cit.*, pág. 30/29.

³²⁸ El tema de las pausas durante la jornada laboral ya se ha examinado en el cap. II.

³²⁹ Tal como se destacó durante la labor preparatoria, el trabajo por turnos puede perturbar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y la asistencia a cursos de formación. El hecho de tener en cuenta esos posibles problemas sería coherente con otras normas de la OIT, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 165), 1981, y la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). OIT: *El trabajo nocturno*, Informe IV (2A), 1990, *op. cit.*, pág. 104. En lo que respecta a los trabajadores con responsabilidades familiares, durante la labor preparatoria se puso énfasis en que el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 tienen por objeto permitir que los trabajadores concilien sus obligaciones profesionales y familiares, e impedir la discriminación sobre esta base. Concretamente, el párrafo 19 de la Recomendación núm. 165 insta a tener en cuenta las responsabilidades familiares al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno. Véase OIT: *Actas Provisionales* núm. 26, 1990, *op. cit.*, pág. 26/33.

³³⁰ Párr. 21 de la Recomendación.

³³¹ Párrs. 23 y 24 de la Recomendación.

³³² Título VI, parte cuarta, libro I del Código del Trabajo, modificado en 2014.

³³³ Cláusula 7, 2), del convenio colectivo núm. 46, de 1990, en su forma enmendada.

Recuadro 4.17

Protección del trabajo nocturno en la legislación de la UE

Un buen ejemplo de la protección del trabajo nocturno a nivel regional es la directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que regula algunos aspectos del trabajo nocturno. Si bien el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 establecen conjuntamente un sistema completo para la regulación del trabajo nocturno y la protección de los trabajadores nocturnos, al abordar casi todos los aspectos de este tema, la directiva se centra en aspectos fundamentales del trabajo nocturno de una manera menos detallada.

Aunque la definición de «período nocturno» proporcionada en la directiva es similar a la que figura en los nuevos instrumentos de la OIT sobre el trabajo nocturno (no inferior a 7 horas, incluido el intervalo comprendido entre las 24 y las 5 horas), la definición de trabajo nocturno contenida en la directiva se aleja de la establecida en el Convenio y la Recomendación. Si bien, según estos últimos instrumentos, un trabajador nocturno es aquél que efectúa horas de trabajo nocturno en un número sustancial que supera un límite determinado (que debe ser fijado por las autoridades nacionales, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores), la directiva prevé un doble criterio para considerar a una persona trabajador nocturno, a saber, que efectúe durante el período nocturno una parte no inferior a 3 horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente y, por otra parte, que realice durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate ¹.

Otra diferencia entre la directiva y los nuevos instrumentos de la OIT sobre el trabajo nocturno es el tiempo de trabajo de noche. Aunque la directiva establece parámetros vinculantes relativos a la duración del trabajo nocturno, la Recomendación núm. 178 contiene directrices no vinculantes, aunque muy detalladas, sobre esta cuestión ². Además, si bien en la Recomendación núm. 178 se insta a evitar, en la medida de lo posible, que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias, en el preámbulo de la directiva se indica que éstas deberían limitarse.

Tanto la directiva como el Convenio núm. 171 prevén que se realice gratuitamente una evaluación del estado de salud de los trabajadores antes de su asignación a un trabajo nocturno y a intervalos regulares durante tal asignación. Ambos instrumentos disponen asimismo que, si se declara a un trabajador no apto para el trabajo nocturno, dicho trabajador debe ser asignado a un trabajo diurno para el que sea apto. Sin embargo, el Convenio núm. 171 contempla un nivel más alto de protección en el caso de que el traslado a un trabajo diurno no sea posible, ya que exige que se conceda a estos trabajadores las mismas prestaciones que a otros trabajadores no aptos para trabajar o que no puedan conseguir empleo.

La protección de la maternidad se aborda en la directiva del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Tanto la directiva 92/85/CEE como el Convenio núm. 171 contemplan la posibilidad de que se traslade a dichas trabajadoras a un trabajo diurno o de que se les conceda una prolongación de la licencia de maternidad cuando dicho traslado no sea posible técnicamente ni/u objetivamente factible ³.

Otros aspectos relacionados con el trabajo nocturno, como la compensación y los servicios sociales, que son regulados por el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, no están cubiertos por las directivas.

¹ Art. 2 de la directiva 2003/88/CE.

² A tenor de lo dispuesto en el art. 8, a), de la directiva, el tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no deben exceder de 8 horas como media por cada período de 24 horas. En virtud del art. 16, c) de la directiva, el período de referencia debe ser definido por la legislación nacional previa consulta a los interlocutores sociales o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados a nivel nacional o regional entre los interlocutores sociales. En cambio, el párr. 4, 1), de la Recomendación núm. 178 no hace referencia a un período promedio e indica que la duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de 8 horas durante el período de 24 horas en el cual efectúen trabajo nocturno.

³ Art. 7, 2), de la directiva 92/85/CEE y art. 7, 2), del Convenio núm. 171.

541. Por último, el párrafo 27 de la Recomendación establece el principio de *limitar el recurso al trabajo nocturno*. Cuando sea posible, se debería recurrir a los progresos científicos y técnicos, así como a las innovaciones en materia de organización del trabajo, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno. En relación con esto, la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo de *Noruega* prevé que el trabajo nocturno no está permitido a menos que lo exija la naturaleza del trabajo³³⁴ y el Código del Trabajo francés establece el principio de la naturaleza excepcional del trabajo nocturno³³⁵.

Conclusiones

542. La Comisión recuerda que los Convenios núms. 4 y 41 fueron derogados por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2017 y que el Convenio núm. 89 podrá ser denunciado durante el período de 12 meses a partir del 27 de febrero de 2021, como se indica en la observación general sobre tiempo de trabajo de 2014 de la Comisión. La Comisión toma nota también de que existe una tendencia general al incremento del porcentaje de trabajadores nocturnos en la fuerza de trabajo, que es coherente con el impacto de los cambios económicos y tecnológicos en las prácticas laborales. ***La Comisión toma nota asimismo de que una serie de proyectos de investigación sobre los efectos del trabajo nocturno en los trabajadores sugieren que el trabajo nocturno tiene un impacto en la seguridad y la salud de los trabajadores, la conciliación entre la vida laboral y la vida privada, y la productividad, dependiendo de la manera en que esté organizado.*** La Comisión también toma nota de que el cumplimiento con el Convenio núm. 171 contribuye con el logro de la igualdad entre hombres y mujeres y, en consecuencia, es consistente con el principio contenido en el Convenio núm. 111 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de las Naciones Unidas. En este contexto, la Comisión desea subrayar la importancia que reviste el principio de protección del trabajo nocturno, consagrado en el Convenio núm. 171 y en la Recomendación núm. 178.

543. ***En lo que respecta a la aplicación de las medidas de protección previstas en estos instrumentos, como un conjunto mínimo de medidas orientadas a proteger a los trabajadores nocturnos, la Comisión desea destacar una vez más la gran flexibilidad que concede el artículo 3, 2), del Convenio núm. 171, el cual prevé la aplicación progresiva de estas medidas.*** En relación con esto, el examen de la legislación y la práctica nacionales revela que la legislación de una serie de países cumple total o parcialmente muchas de las disposiciones examinadas en este capítulo. No obstante, la Comisión observa una serie de aspectos que siguen sin reflejarse plenamente en la legislación y la práctica nacionales.

³³⁴ Art. 10-11, 2), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo.

³³⁵ El nuevo artículo L.3122-1, antiguo artículo L.3122-32, dispone que, al utilizarse el trabajo nocturno, deberán tenerse en cuenta los imperativos de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y que el trabajo nocturno debe estar justificado por la necesidad de garantizar la continuidad de la actividad económica o la prestación de servicios de utilidad social. Se contemplaban excepciones en el Código del Trabajo (antiguos artículos L.3122-33 y L.3122-36), que permitían la introducción del trabajo nocturno en una empresa por convenio colectivo o con autorización del inspector del trabajo, tras una serie de negociaciones justas y serias entre las partes. La constitucionalidad de estas disposiciones fue impugnada por una empresa que recurre al trabajo nocturno, la cual alegó que dichas disposiciones no están de conformidad con los requisitos de claridad y seguridad jurídicas establecidos en el art. 34 de la Constitución, y en los arts. 4, 5, 6 y 16 de la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 que respetan la libertad relativa a la iniciativa empresarial y la igualdad ante la ley. En su decisión núm. 2014-373, de 4 de abril de 2014, el Consejo Constitucional consideró que, al prever que la utilización del trabajo nocturno es excepcional y debe estar justificada por la necesidad de garantizar la continuidad de la actividad económica o de los servicios sociales, el legislador, al aplicar el art. 34 de la Constitución en relación con los principios fundamentales del derecho laboral, logró una conciliación manifiestamente no desequilibrada entre la libertad de la empresa dimanante del art. 4 de la Declaración de 1789 y los requisitos del Preámbulo de la Constitución de 1946, en particular por lo referente a la protección de la salud y al descanso. El Consejo rechazó la impugnación y resolvió que las disposiciones impugnadas estaban de conformidad con la Constitución.

544. *Definición de trabajador nocturno: la Comisión toma nota con preocupación de que un gran número de países no cuentan con una definición legal de trabajador nocturno en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 171. A este respecto, la Comisión recuerda que varias disposiciones del Convenio se aplican específicamente a los trabajadores nocturnos (tales como el artículo 4 sobre las evaluaciones del estado de salud, el artículo 6 sobre el trato que ha de darse a los trabajadores declarados médicamente no aptos para el trabajo nocturno, y el artículo 8 sobre la compensación).*

545. *Maternidad: la Comisión observa que en una serie de países, las mujeres embarazadas o lactantes que trabajan de noche reciben únicamente una protección parcial o ninguna protección en absoluto. En relación con esto, la Comisión desea recordar que las mujeres embarazadas y lactantes pueden ser particularmente vulnerables al trabajo nocturno, y subraya la importancia de que se ofrezca una alternativa al trabajo nocturno a las trabajadoras nocturnas que se encuentran en esta situación. Para que el derecho a una alternativa al trabajo nocturno se haga efectivo, los cambios en el horario de trabajo no deben afectar los niveles de ingreso de las trabajadoras. Al mismo tiempo, la Comisión hace hincapié en que las medidas de protección aplicables al empleo nocturno de las mujeres que van más allá de la protección de la maternidad y que están basadas en percepciones estereotipadas respecto de la capacidad profesional de la mujer y de su rol en la sociedad, violan el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y, en consecuencia, las disposiciones del Convenio núm. 111 y de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de las Naciones Unidas.*

546. *Compensación apropiada: la Comisión observa que una serie de países indican que la legislación nacional no distingue entre trabajo diurno y trabajo nocturno en lo tocante a la remuneración. A este respecto, la Comisión desea subrayar la importancia de conceder una compensación a todos los trabajadores nocturnos en forma de tiempo de trabajo, salario o ventajas similares que reconozcan la naturaleza especial del trabajo nocturno.*

547. *Servicios sociales: la Comisión toma nota de que la mayoría de los países no requieren específicamente la prestación de servicios sociales o de servicios médicos a los trabajadores nocturnos o a los trabajadores que realizan trabajo nocturno. Sin embargo, teniendo en cuenta que el Convenio núm. 171 prescribe la obligación de suministrar servicios de primeros auxilios a los trabajadores que efectúan trabajo nocturno, la Comisión considera esencial que los trabajadores nocturnos y, en caso necesario, los trabajadores que efectúan trabajo nocturno, se beneficien de los servicios sociales, incluidos los servicios de primeros auxilios, que son específicos de la naturaleza del trabajo nocturno, en la medida en que las circunstancias nacionales lo permitan.*

548. *Límites en relación con las horas extraordinarias durante el trabajo nocturno: la Comisión observa que la mayoría de los países no establecen límites específicos en lo que respecta a las horas extraordinarias durante el trabajo nocturno. La Comisión estima que la fijación de límites claros por lo referente a las horas de trabajo normales y totales en período nocturno es primordial para que los trabajadores puedan recuperarse del trabajo nocturno, proteger su salud y seguridad y mantener un equilibrio entre el trabajo y el ocio, así como con fines de productividad.*

549. *Consultas: La Comisión destaca la importancia fundamental de que se realicen consultas regulares a nivel de las empresas entre el empleador y los representantes de los trabajadores en relación con diferentes aspectos del trabajo nocturno.*

Capítulo V. Trabajo a tiempo parcial

1. Introducción

550. Este capítulo aborda el tema del trabajo a tiempo parcial el cual ha sido objeto de dos instrumentos adoptados por la OIT en 1994: el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182). Una serie de factores han contribuido al desarrollo del trabajo a tiempo parcial a lo largo de los años. Éste ofrece una mayor flexibilidad a los empleadores para planificar el trabajo, adaptar los horarios a los picos de demanda y retener a los trabajadores que no pueden comprometerse a trabajar a tiempo completo. Para los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial puede ayudar a conciliar las obligaciones familiares, educativas o de otro tipo, proporcionando al mismo tiempo un ingreso, y en un momento dado puede conducir al empleo a tiempo completo. Los gobiernos también han elaborado políticas con miras a fomentar el trabajo a tiempo parcial, en particular para ciertos grupos del mercado de trabajo, como las mujeres, los jóvenes y los desempleados de larga duración, y para alentar asimismo a los trabajadores de edad a seguir trabajando ¹. Las políticas de promoción del trabajo a tiempo parcial también han sido utilizadas para asistir a los trabajadores con responsabilidades familiares.

551. Los estudios indican que los empleadores recurren al trabajo a tiempo parcial por tres motivos diferentes: como estrategia de contratación y retención basada en las preferencias de los trabajadores; con el fin de proporcionar una dotación de personal óptima y flexibilidad operativa adaptada a la demanda de mano de obra a lo largo del día, de la semana o de la estación, y para crear una reserva secundaria, menos remunerada y más precaria de trabajadores, mediante la generación de trabajos mal remunerados y poco calificados, algunas veces eludiendo el cumplimiento de las normas o de los convenios colectivos que protegen los salarios y otras condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo completo ². El trabajo a tiempo parcial puede ser también utilizado por los legisladores como un instrumento de política de empleo en la lucha contra el desempleo ³.

552. La definición legal de empleo a tiempo parcial suele hacer referencia a la actividad laboral que tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Sin embargo, dado que las definiciones nacionales de la semana de trabajo a tiempo completo varían, a efectos estadísticos comparativos el trabajo a tiempo parcial suele definirse como trabajo remunerado por menos de 35 horas por semana ⁴.

¹ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Ginebra, 2016 (en inglés; en español sólo disponible «El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas [Resumen]»), pág. 75.

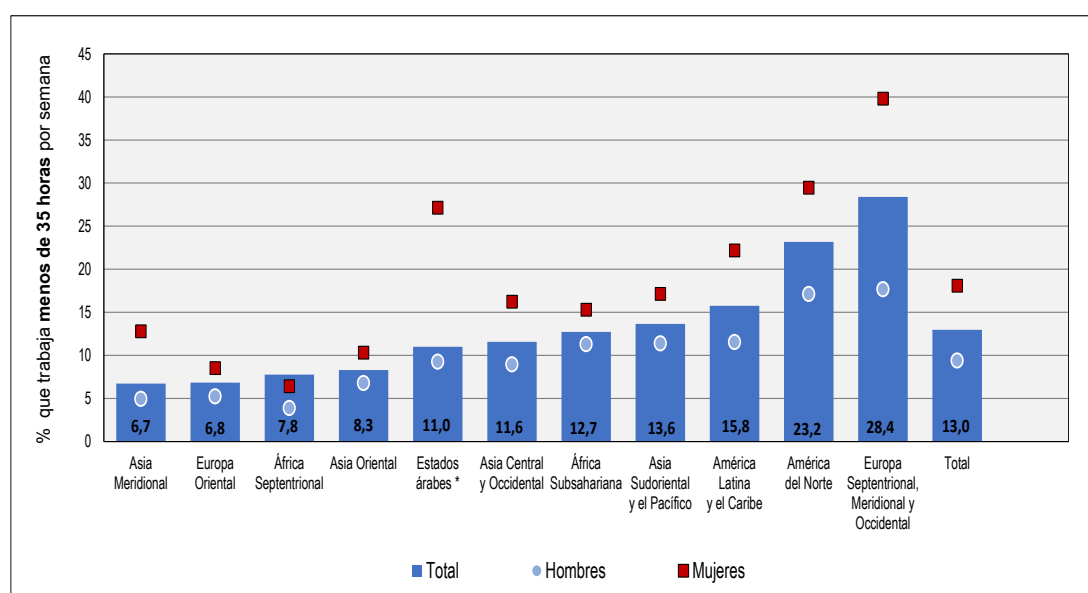
² C. Fagan, *et al.*: *In search of good quality part-time employment*, ILO Conditions of Work and Employment Series núm. 43, OIT, Ginebra, 2014.

³ Véase por ejemplo, *Alemania*: Parlamento Federal, Drucksache (documento impreso) 14/4374, de 24 de octubre de 2000, pág. 11 y ss.

⁴ A. van Bastelaer, *et al.*: *The definition of part-time work for the purpose of international comparisons*, OCDE, París, 1997.

553. Los datos disponibles muestran que existe un volumen considerable de trabajo a tiempo parcial en muchas partes del mundo, y que éste suele ser realizado principalmente por mujeres (véase gráfico 5.1 más abajo). A escala mundial, las mujeres representan el 57 por ciento de quienes trabajan a tiempo parcial. En 100 países que representan un 87 por ciento del empleo mundial, más de un tercio de las mujeres empleadas (34,2 por ciento) trabajan a tiempo parcial durante menos de 35 horas por semana, comparado con un 23,4 por ciento en el caso de los hombres ⁵. Las estimaciones mundiales del trabajo remunerado a tiempo parcial indican que los porcentajes más altos se registran en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, América del Norte, y América Latina y el Caribe, mientras que los porcentajes más bajos se observan en Asia Meridional, Europa Oriental y África Septentrional.

Gráfico 5.1. Porcentaje de los asalariados que trabajan menos de 35 horas por semana a cambio de remuneración (asalariados)



Nota: estimaciones mundiales basadas en 131 países que representan el 95 por ciento del empleo mundial. Datos para el último año disponible (2013 o más tarde para 80 países).

* Estados árabes: el número de países considerados es insuficiente para extraer conclusiones firmes.

Fuentes: Cálculos de ILOSTAT y de la OIT basados en datos de encuestas a la fuerza de trabajo o en otros datos de encuestas a hogares representativos a nivel nacional.

554. Esto está confirmado en informes recientes que indican que, en 2014, prácticamente una de cada cinco personas empleadas trabajaba a tiempo parcial en Europa, fundamentalmente en Europa Septentrional ⁶. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, denominados algunas veces la primera «economía a tiempo parcial» del mundo, el trabajo a tiempo parcial representaba más del 45 por ciento del empleo asalariado total, y casi dos tercios (el 64,9 por ciento) de las mujeres trabajaban a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial en Europa es más frecuente en los sectores de la educación, la salud y los servicios sociales, en otros servicios y en el comercio minorista y mayorista ⁷. A nivel mundial, estos sectores tienen la mayor concentración relativa de mujeres ⁸.

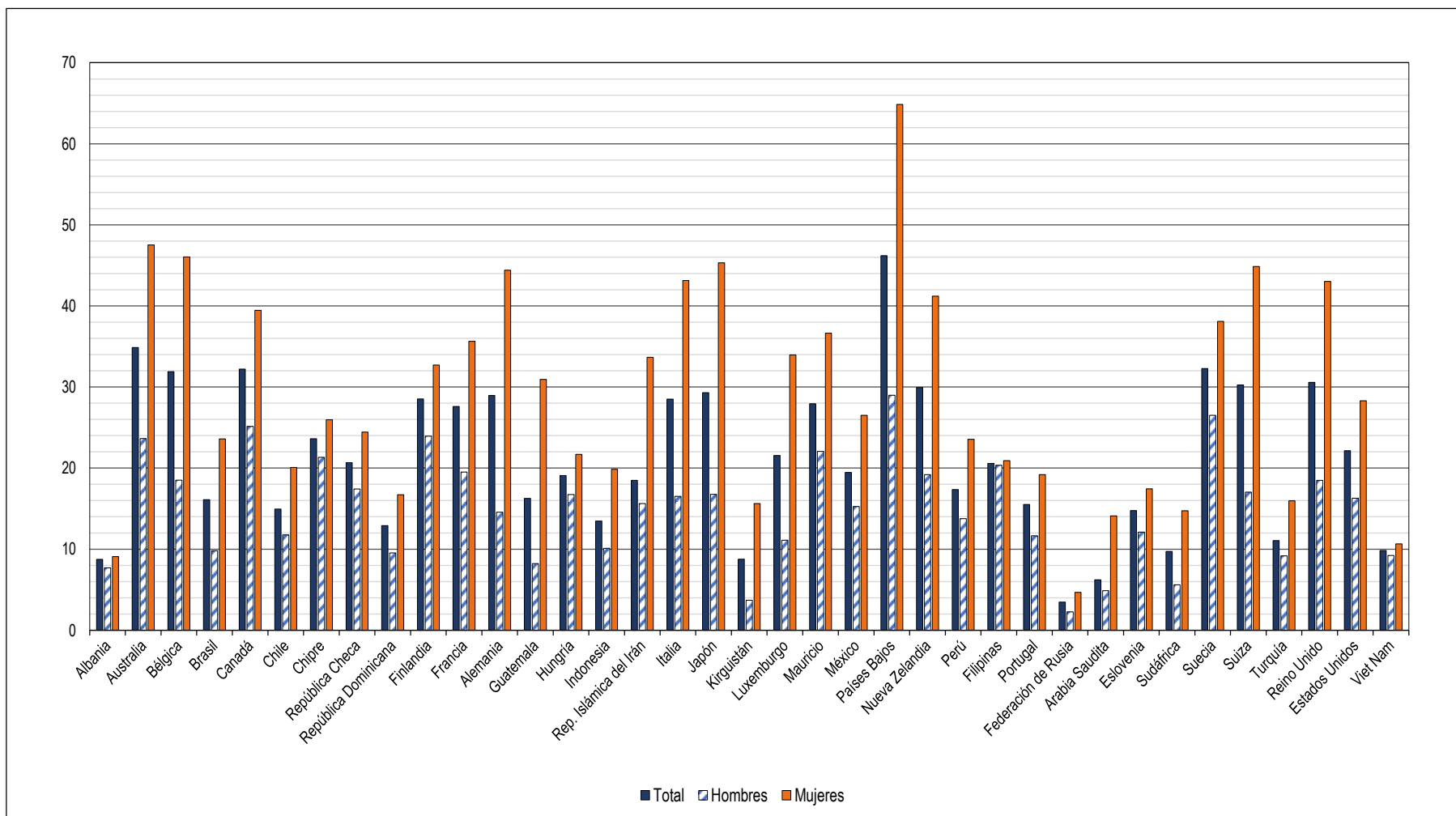
⁵ OIT: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, pág. 17.

⁶ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit.

⁷ *Ibid.*, págs. 76, 125-126.

⁸ OIT: *World Employment Social Outlook: Trends for women 2017* (Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2017 [Resumen]), OIT, Ginebra, págs. 11-12; OIT: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, pág. 58.

Gráfico 5.2. Porcentaje de la fuerza de trabajo con empleos de menos de 35 horas por semana



Nota: Todos los datos se refieren a 2015 (salvo para *Australia* y *Brasil* (2014), y los *Estados Unidos* (2013)).

Fuentes: Datos basados en ILOSTAT y en datos de encuestas nacionales.

555. Las tendencias del empleo a tiempo parcial varían fuera de Europa; así pues, el porcentaje total de trabajadores a tiempo parcial es bajo (inferior al 10 por ciento) en países como la *Arabia Saudita* y *Kirguistán*, y más alto en *Australia*, *Canadá* y *Japón*. Las mujeres representan el porcentaje más elevado de trabajadores a tiempo parcial en todos los países. En países como *Alemania*, *Australia*, *Bélgica*, *Italia*, *Japón*, *Nueva Zelandia*, *Países Bajos*, *Reino Unido* y *Suiza*, más del 40 por ciento de las mujeres que trabajan tienen empleos de menos de 35 horas por semana. Incluso en los países en los que el porcentaje total de trabajadores que tienen empleos de menos de 35 horas por semana es inferior al 15 por ciento, como la *Arabia Saudita*, *República Dominicana* y *Sudáfrica*, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores en cuestión.

556. En ciertos países, los trabajadores a tiempo parcial se definen como trabajadores contratados durante un período corto, en lugar de como empleados que trabajan un determinado número de horas por semana⁹. En *Australia*, existe un solapamiento entre el trabajo a tiempo parcial y el empleo ocasional, y la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial se clasifican como ocasionales, y no como empleados permanentes a tiempo parcial¹⁰. La distinción es importante en *Australia*, habida cuenta de que los trabajadores a tiempo parcial permanentes gozan de unas mejores condiciones de trabajo y de empleo que los trabajadores a tiempo parcial ocasionales, quienes no tienen derecho a las licencias pagadas (vacaciones anuales, licencia para el cuidado de personas dependientes, licencia parental). El *Japón* es otra excepción notable, ya que el trabajo a tiempo parcial está vinculado con la categoría dentro de la empresa, en lugar de con las horas trabajadas.

557. Otra consideración importante en el crecimiento del trabajo a tiempo parcial en los últimos decenios es si refleja una decisión voluntaria de los trabajadores, o si, por el contrario, se trata de una situación involuntaria derivada de la imposibilidad de hallar un empleo apropiado a tiempo completo¹¹. Esto puede analizarse a través del prisma del subempleo por insuficiencia de horas, definido como aquella situación en la que las personas: *a)* están dispuestas a trabajar horas adicionales; *b)* están disponibles para trabajar horas adicionales, y *c)* han trabajado menos de un límite de horas determinado (elegido con arreglo a las circunstancias nacionales)¹². Sobre la base de los datos disponibles, los estudios de la OIT muestran que la tasa de subempleo por insuficiencia de horas, como porcentaje del número total de personas en el empleo total, va desde aproximadamente el 5 por ciento en Europa hasta el 15 por ciento en África, y es considerablemente más alta entre las mujeres que entre los hombres en todas las regiones¹³. A pesar de las variaciones nacionales entre países, estos datos sugieren que el trabajo a tiempo parcial voluntario puede corresponder más ajustadamente a las preferencias de los trabajadores en Europa que en otras regiones y para los hombres más que para las mujeres.

558. Las percepciones estereotipadas y las actitudes tradicionales respecto del rol de las mujeres como cuidadoras aumenta la brecha de género en el empleo a tiempo parcial. En

⁹ A. L. Kalleberg: «Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work», *Annual Review of Sociology*, 26, 2000, págs. 341-365; OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ OCDE: «How good is part-time work?», *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the jobs crisis*, París, 2010, págs. 211-216.

¹² OIT: *Las formas atípicas de empleo*. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, Ginebra, 16-19 de febrero de 2015, pág. 21.

¹³ *Ibid.*

el sector de los servicios, por ejemplo en el trabajo doméstico y la prestación de cuidados, muchas de las oportunidades de trabajo que se crean son únicamente de trabajo a tiempo parcial y exigen habilidades que a menudo se consideran «naturales» de las mujeres. El empleo a tiempo parcial involuntario, regular o a largo plazo, es una fuente importante de desigualdad tanto respecto al empleo a tiempo completo como por el hecho de que el trabajo a tiempo parcial es frecuente entre las mujeres empleadas en trabajos poco calificados. Esto a su vez puede tener un impacto inmediato en la igualdad salarial y efectos de largo plazo, tales como la pobreza en la vejez. La brecha de género en el trabajo a tiempo parcial involuntario también se está ampliando ¹⁴. En 2015, el 42,4 por ciento de las trabajadoras a tiempo parcial mencionaba las «responsabilidades familiares y personales» o el «cuidado de niños o de adultos con incapacidad» como las razones que motivaron su empleo a tiempo parcial, en comparación con el 11,8 por ciento de los trabajadores hombres a tiempo parcial. En algunos casos, los empleadores recurren al trabajo a tiempo parcial específicamente con el fin de reducir costos. La Comisión ha reconocido que el trabajo a tiempo parcial involuntario plantea problemas, y ha solicitado información a los países sobre las medidas y políticas adoptadas para afrontar la situación de los trabajadores que se encuentran «atrapados en el trabajo a tiempo parcial involuntario», en particular las mujeres y los jóvenes ¹⁵. Los sindicatos también han expresado su preocupación en las reuniones de la OIT por el trabajo a tiempo parcial involuntario en el caso de los trabajadores que buscan empleo a tiempo completo con el fin de asegurarse unos ingresos decentes ¹⁶.

559. Otra forma de tiempo parcial puede denominarse «marginal», y puede definirse como un trabajo de menos de 15 horas por semana ¹⁷. El trabajo a tiempo parcial «marginal», que conlleva muy pocas horas, puede ser una opción atractiva para quienes quieren realizar un trabajo remunerado, pero con horas limitadas. No obstante, en muchos casos se asocia con un alto nivel de variabilidad y con una falta de previsibilidad de la duración del tiempo de trabajo y de los horarios de trabajo, y puede adoptar la forma de trabajo «por llamada» (véase más adelante) ¹⁸. En *Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido* más del 40 por ciento de los establecimientos emplean por lo menos a algunos

¹⁴ OIT: *World Employment Social Outlook: Trends for women 2017*, op. cit., pág. 14. Véase también GALLUP, OIT: *Towards a better future for women at work: Voices of women and men*, 2017, págs. 39 y 44.

¹⁵ *Finlandia* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2014, e *Italia* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2013. Véase también *Grecia*, CEACR – Convenio núm. 111, observaciones, publicadas en 2013 y 2015. Véanse también, más recientemente, *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 100, observación, publicada en 2018; *Japón* – CEACR, Convenio núm. 100, observación, publicada en 2018; *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 100, observación, publicada en 2018; *República de Corea* – CEACR, Convenio núm. 100, solicitud directa, publicada en 2018; *Nueva Zelanda* – CEACR, Convenio núm. 100, solicitud directa, publicada en 2018; *República Islámica del Irán* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2018; *Italia* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2018; *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2018; *Japón* – CEACR, Convenio núm. 156, observación, publicada en 2018, y *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 156, observación, publicada en 2018.

¹⁶ OIT: *Informe final*, Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, Ginebra, 17-21 de octubre de 2011, pág. 5.

¹⁷ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., pág. 81.

¹⁸ J. Messenger y P. Wallot: *The diversity of “marginal” part-time employment*, Reseña de política de INWORK núm. 7, OIT, Ginebra, 2015. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar a tiempo parcial marginal. Véase OIT: *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016*, pág. 59.

de sus trabajadores menos de 15 horas por semana¹⁹. La expresión «trabajo a tiempo parcial marginal» no está universalmente aceptada, ya que a los empleadores les preocupa que la referencia a menos de 15 horas por semana sea arbitraria y no sea aplicable a algunos empleados²⁰.

560. Habida cuenta de la importancia que reviste la recopilación de datos para comprender las diversas modalidades de trabajo a tiempo parcial, la Comisión ha solicitado a menudo a los Estados Miembros que proporcionen información estadística, desglosada por sexo y edad, con el fin de determinar la medida en que se aplica el Convenio núm. 175, y su impacto en el mercado de trabajo²¹. ***La Comisión insta a los Estados Miembros a recabar todos los datos pertinentes sobre el trabajo a tiempo parcial, desglosados por sexo, así como, dependiendo de las circunstancias nacionales, de otros factores como la edad, las discapacidades y el origen***²².

2. Principios del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182

561. El trabajo a tiempo parcial surgió como un aspecto importante del mercado de trabajo a finales del siglo XX. Hasta hace pocos decenios, se suponía que la inmensa mayoría de los trabajadores, si no todos, desplegarían automáticamente su actividad con arreglo a un modelo típico de empleo a tiempo completo. El aumento del trabajo a tiempo parcial en los países industrializados ha coincidido con el incremento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo observado en los últimos decenios y con el creciente porcentaje del empleo correspondiente al sector de los servicios. A medida que se ha ido generalizando, los empleadores se han mostrado más dispuestos a ofrecer posibilidades de trabajo a tiempo parcial, y los trabajadores a aceptarlas. A principios de los noventa, ya había indicaciones de que el trabajo a tiempo parcial estaba generalizándose en los países que estaban experimentando la transición de una economía de planificación centralizada a una economía de mercado, así como en ciertas regiones del mundo, como América Latina²³. Es por ello que, en ocasión de su 251.ª reunión (noviembre de 1991), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 80.ª reunión (1993) de la Conferencia Internacional del Trabajo la cuestión del trabajo a tiempo parcial.

562. A principios de la década de los noventa, los mandantes de la OIT tenían opiniones diferentes sobre el trabajo a tiempo parcial y sobre la importancia que éste revestía en el mercado de trabajo. Los gobiernos estimaron conveniente distribuir de una manera más amplia el empleo disponible, reduciendo así el desempleo. El trabajo a tiempo parcial también se consideró un escalón para llegar al empleo a tiempo completo. Por consiguiente, ciertos gobiernos adoptaron medidas orientadas a promover el trabajo a tiempo parcial

¹⁹ A. Riedmann, G. van Gyes, A. Romain, A. Kerkhofs, y S. Bechmann: *European company survey 2009*, Comisión Europea, Luxemburgo, 2010, y OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, *op. cit.*

²⁰ OIT: *Informe final*, Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, *op. cit.*, pág. 17.

²¹ *Albania* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2011; *Chipre* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2009, y *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2008.

²² La información proporcionada a la Oficina debería incluir datos desglosados por sexo y edad, por sector económico y como una serie temporal (a lo largo de varios años para proporcionar una perspectiva histórica).

²³ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), 80.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1993.

como un modo de acceder al mercado de trabajo, en particular para los jóvenes sin experiencia laboral y los desempleados de larga duración, para quienes el trabajo a tiempo parcial podría ser la única opción de empleo realista disponible²⁴. Sin embargo, los empleadores en muchos países se habían mostrado reacios a recurrir al trabajo a tiempo parcial, en gran parte debido a la percepción de que conllevaba desventajas, como el aumento de los costos fijos por concepto de contratación, formación, material de trabajo y administración del personal, así como problemas de planificación de los horarios y de comunicación²⁵. Con todo, dado que los empleadores en algunos países consideraban que los costos laborales eran inferiores cuando contrataban a trabajadores a tiempo parcial, esta percepción empezó a cambiar. Si bien los bajos salarios promedio de los trabajadores a tiempo parcial se atribuyeron en gran medida a diferencias profesionales, sectoriales y en materia de calificaciones, los trabajadores a tiempo parcial en algunos países recibían un salario por hora más bajo que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Ante todo, en muchos países, importantes elementos de los costos no salariales, como las cotizaciones a la seguridad social, no siempre se pagaban para los trabajadores a tiempo parcial, en particular los que tenían horarios relativamente cortos. Los empleadores que estaban a favor del trabajo a tiempo parcial estimaban que sus mayores ventajas radicaban en la flexibilidad de la empresa y en el ajuste a las necesidades operativas, especialmente en el sector minorista, con la llegada de la tendencia hacia la ampliación de los horarios de apertura de los comercios²⁶.

563. Las posiciones adoptadas a principios de los noventa por las organizaciones de los trabajadores en lo que respecta a esta cuestión mostraron el dilema que planteaba esta modalidad de empleo para los sindicatos establecidos. Por una parte, muchos trabajadores aceptaron trabajos a tiempo parcial porque no podían encontrar un trabajo a tiempo completo o porque, debido a sus responsabilidades familiares, no disponían del tiempo necesario para aceptar un trabajo a tiempo completo. Si bien el trabajo a tiempo parcial respondía a las aspiraciones de muchos trabajadores, para otros tantos significaba sueldos bajos, escasa protección social y pocas posibilidades de mejorar su situación laboral. Esto obedecía en parte a que la legislación laboral y los sistemas de bienestar social estaban fundamentalmente concebidos para la relación de trabajo a tiempo completo, lo que a menudo daba lugar a que los trabajadores a tiempo parcial tuvieran unos niveles más bajos de protección y menos prestaciones que sus colegas que trabajaban a tiempo completo²⁷. Por estos motivos, las organizaciones de trabajadores estimaban que el trabajo a tiempo parcial constituía una amenaza para el modelo normal de empleo, a saber, la relación de trabajo a tiempo completo. A su juicio, las modalidades atípicas de empleo formaban parte de una tendencia a dividir el mercado de trabajo entre la fuerza de trabajo «básica» y la fuerza de trabajo «periférica», lo cual menoscababa su capacidad para organizarse de manera efectiva en el lugar de trabajo y se consideraba que redundaba en detrimento de las condiciones generales de empleo de la fuerza de trabajo (en particular cuando se asociaba a unos índices de desempleo más elevados)²⁸.

²⁴ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), 80.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1993.

²⁵ *Ibid.*, págs. 2 y 3.

²⁶ *Ibid.*, pág. 3.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, pág. 92.

Recuadro 5.1
Otros instrumentos que regulan ciertos aspectos del trabajo a tiempo parcial

El artículo 5, 4), f), del Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) hace referencia a la posibilidad de adaptar los regímenes legales de seguridad social a las condiciones de actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial; el artículo 10, 3), exige que los Miembros procuren prever el pago de indemnizaciones a los trabajadores a tiempo parcial que estén efectivamente en busca de un empleo a tiempo completo. El total de las indemnizaciones y de las ganancias procedentes de su empleo a tiempo parcial podrá ser tal que les incite a aceptar un empleo a tiempo completo. El artículo 25, 1), dispone que todo Miembro deberá asegurar la adaptación de los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial cuyo período de trabajo o cuyas ganancias, en condiciones prescritas, no puedan considerarse insignificantes. La Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) ofrece orientación a este respecto en los párrafos 12 y 22.

En virtud del párrafo 58 de la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157), las condiciones de empleo del personal de enfermería empleado temporalmente o a tiempo parcial deberían ser equivalentes a las del personal permanente o empleado a tiempo completo, respectivamente, calculándose, según corresponda, sus derechos en forma proporcional.

La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) tiene en cuenta que las condiciones de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, muchos de los cuales tienen responsabilidades familiares, deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente (párrafo 21, 1)).

En virtud del párrafo 21, 2), de la Recomendación núm. 165, las condiciones de empleo, incluida la protección de la seguridad social, de los trabajadores a tiempo parcial (...) deberían ser, en la medida de lo posible, equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional. Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial (párrafo 21, 3)).

564. Si bien antes de la adopción del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182 algunos instrumentos tomaban en cuenta las circunstancias específicas y las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial, no había normas de la OIT que abordaran de manera exhaustiva la situación de los trabajadores a tiempo parcial. La gran mayoría de los comentarios de la Comisión sobre el trabajo a tiempo parcial estaban relacionados con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y ponían énfasis en la necesidad de que los países adoptaran, como principal objetivo, una política activa encaminada a promover el empleo pleno, productivo y libremente elegido²⁹. La Comisión también formuló una serie de comentarios generales en sus Informes Generales a finales de los años ochenta y principios de la década de los noventa, tomando nota de que el desarrollo de modalidades atípicas de empleo (el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal y los contratos de duración determinada) estaba contribuyendo a reducir el desempleo, y poniendo de relieve al mismo tiempo que dichas modalidades no siempre eran elegidas voluntariamente por los trabajadores y que podían utilizarse para evitar unas

²⁹ Art. 1, 1), del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

normas mínimas básicas³⁰. La Comisión también expresó su temor por que ciertas formas «flexibles» de contrato de trabajo (empleos a tiempo parcial o temporales ocupados mayoritariamente por mujeres en el sector de los servicios), al tiempo que facilitaban las operaciones para los empleadores, podrían privar a estos trabajadores del empleo a tiempo completo al que podrían estar aspirando³¹.

565. Durante los trabajos preparatorios para los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial se indicaron algunas de las preocupaciones que afectaban a la protección de los trabajadores en lo tocante al trabajo a tiempo parcial. En el informe preparado para la discusión se señaló que, si bien las disposiciones relacionadas directamente con el trabajo a tiempo parcial contenidas en las normas internacionales del trabajo sólo se referían de manera expresa a determinados aspectos del trabajo a tiempo parcial y a ciertas categorías de trabajadores, ello no significaba que los trabajadores a tiempo parcial no estuvieran en general cubiertos por las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la OIT³². En otras palabras, estas normas no excluían explícitamente a los trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, en el informe también se puso de relieve que, si bien los trabajadores a tiempo parcial entraban en el ámbito de aplicación de las normas internacionales del trabajo vigentes, los instrumentos no estaban específicamente formulados para tener en cuenta la protección y promoción del trabajo a tiempo parcial. Se añadió asimismo que la aparición en el curso de los últimos decenios del trabajo a tiempo parcial como un importante fenómeno en los mercados laborales de los países industrializados indicaba la necesidad de unas normas internacionales del trabajo que trataran de manera específica la protección y promoción del trabajo a tiempo parcial. El informe concluía señalando que si bien las normas de la OIT existentes cubrían una serie de aspectos importantes del trabajo a tiempo parcial, la cobertura era fragmentada³³. El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 estaban concebidos para abocarse a un examen más completo de los asuntos relativos a los trabajadores a tiempo parcial³⁴.

A. Definición de trabajo a tiempo parcial

566. En los instrumentos se utiliza una amplia definición de trabajo a tiempo parcial, que se aplica a todos los trabajadores a tiempo parcial, definidos como todos los trabajadores asalariados cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable³⁵. La duración normal de la actividad laboral puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado³⁶. Con el fin de promover la igualdad en las condiciones de empleo

³⁰ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Informe General y observaciones acerca de ciertos países*, Informe III (Parte 4A), 75.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1998, párr. 56.

³¹ OIT: *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Informe General y observaciones acerca de ciertos países*, Informe III (Parte 4A), 76.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1989, párr. 53.

³² OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), 1993, *op. cit.*, pág. 101. Además del Convenio núm. 122, los convenios que, como se indica en el informe, se aplican a los trabajadores a tiempo parcial, son el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

³³ *Ibid.*, págs. 101-103.

³⁴ *Ibid.*, pág. 104.

³⁵ Art. 1, *a*), del Convenio núm. 175, y párrs. 2, *a*), y 3 de la Recomendación núm. 182.

³⁶ Art. 1, *b*), del Convenio núm. 175, y párr. 2, *b*), de la Recomendación núm. 182.

y la cobertura de protección social, es necesario definir la expresión «trabajador a tiempo completo en situación comparable», la cual, con arreglo al Convenio núm. 175, hace referencia a un trabajador a tiempo completo que: «i) tenga el mismo tipo de relación laboral; ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate»³⁷.

567. Los instrumentos especifican asimismo las categorías de trabajadores que no se consideran trabajadores a tiempo parcial, a saber, «los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales»³⁸. El Convenio núm. 175 indica asimismo que todo Miembro «previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia»³⁹. Los países que utilizan esta cláusula de flexibilidad deben incluir en sus memorias sobre la aplicación del Convenio información sobre las categorías de trabajadores o de establecimientos así excluidas, y sobre los motivos de dicha exclusión⁴⁰.

B. Igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo

568. El principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo es un elemento central de los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial, basado en la promoción de la igualdad de condiciones de empleo y de la cobertura de protección social para los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo que tienen cargos similares. La intención es brindar protección contra la desigualdad de trato derivada de la situación contractual de los trabajadores a tiempo parcial.

569. Por lo tanto, los instrumentos abarcan una serie de cuestiones respecto de las cuales la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial es importante. El Convenio núm. 175 prevé que los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a la misma protección que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; a la seguridad y la salud en el trabajo, y a la discriminación en materia de empleo y ocupación⁴¹. El Convenio insta asimismo a que se adopten medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en las esferas de la protección de la maternidad, la terminación de la relación de trabajo y otros derechos (incluidas las vacaciones anuales pagadas, los días feriados pagados y la licencia

³⁷ Art. 1, c), del Convenio núm. 175, y párr. 2, c), de la Recomendación núm. 182.

³⁸ Art. 1, d), del Convenio núm. 175.

³⁹ Art. 3, 1), del Convenio núm. 175.

⁴⁰ Art. 3, 2), del Convenio núm. 175.

⁴¹ Art. 4 del Convenio núm. 175.

de enfermedad)⁴². La Recomendación núm. 182 añade que deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores a tiempo completo las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados⁴³. También insta a que los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, en condiciones equivalentes, a todas las formas de licencia otorgadas a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, y en particular la licencia pagada de estudios, la licencia parental y la licencia en caso de enfermedad de un hijo o de otro miembro de la familia directa del trabajador⁴⁴.

570. El principio de igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial también puede incluir la aplicación de la proporcionalidad, según proceda. Así pues, si bien el acceso a algunas condiciones puede ser igual para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, pueden asignarse pagos u honorarios a un trabajador a tiempo parcial en proporción a las horas trabajadas, sobre la base del sistema de protección social o de empleo aplicable. El Convenio núm. 175 prevé que el salario de un trabajador a tiempo parcial, «calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza», no debe ser inferior al percibido por un trabajador a tiempo completo en situación comparable por el mero motivo de que trabaja a tiempo parcial⁴⁵. La regla de proporcionalidad también es aplicable a los honorarios relativos a la licencia de maternidad, la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales pagadas o los días feriados pagados, y la licencia de enfermedad⁴⁶. La Recomendación núm. 182 añade que los trabajadores a tiempo parcial deberían percibir, en condiciones equitativas, las mismas compensaciones pecuniarias adicionales al salario básico que reciben los trabajadores a tiempo completo en situación comparable⁴⁷. También insta a que se adopten medidas para que, en la medida en que sea factible, los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso, en condiciones equitativas, a las instalaciones y servicios de bienestar y a los servicios sociales del establecimiento de que se trate, los cuales deberían adaptarse para tener en cuenta las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial⁴⁸.

571. La igualdad de trato y la proporcionalidad entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo en situación comparable también son aplicables con respecto a los regímenes de seguridad social establecidos. El Convenio núm. 175 prevé que los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales⁴⁹. El Convenio permite que los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a los mínimos determinados sean excluidos del alcance de los regímenes de

⁴² Art. 7 del Convenio núm. 175.

⁴³ Párr. 14 de la Recomendación núm. 182.

⁴⁴ Párr. 13 de la Recomendación núm. 182.

⁴⁵ Art. 5 del Convenio núm. 175.

⁴⁶ Art. 7 del Convenio núm. 175.

⁴⁷ Párr. 10 de la Recomendación núm. 182.

⁴⁸ Párr. 11 de la Recomendación núm. 182.

⁴⁹ Art. 6 del Convenio núm. 175.

seguridad social previstos, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, y de otras medidas establecidas en el artículo 7, salvo en lo relativo a las medidas de protección de la maternidad distintas de aquellas previstas en el contexto de los regímenes de seguridad social establecidos por ley⁵⁰. Debe consultarse a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados, que deben ser lo suficientemente bajos con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial. Sin embargo, en su empeño por mejorar algunas de estas condiciones para los trabajadores a tiempo parcial, la Recomendación núm. 182 insta a rebajar progresivamente los requisitos relativos a los límites mínimos de acceso a la protección, con el fin de que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible⁵¹. Asimismo, en el caso de que los trabajadores a tiempo parcial tengan más de un empleo, el total de sus horas de trabajo, cotizaciones o ingresos se debería tener en cuenta al determinar si satisfacen los requisitos de los límites mínimos prescritos en los regímenes de seguridad social establecidos por ley que están ligados al ejercicio de una actividad profesional⁵².

C. Trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido

572. Los derechos relacionados con el empleo de que gozan los trabajadores a tiempo completo no siempre han estado disponibles para los trabajadores a tiempo parcial, lo cual ha limitado la atracción del trabajo a tiempo parcial. Si bien el principio de igualdad de trato es importante deben adoptarse otras medidas con el fin de asegurar que el trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido es una opción viable.

573. El Convenio núm. 175 exige la adopción de medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, y garantice la protección descrita anteriormente⁵³. Estas medidas comprenden: la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial; la utilización de los servicios del empleo, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial, y políticas de empleo que presten una atención especial a las necesidades y a las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional⁵⁴. La Recomendación núm. 182 insta a los empleadores a celebrar consultas con los representantes de los trabajadores interesados sobre la adopción o la extensión a gran escala del régimen de trabajo a tiempo parcial, sobre las reglas y procedimientos aplicables a este tipo de trabajo y las medidas de protección y de fomento que se estimen convenientes⁵⁵. Alienta a los empleadores a adoptar medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles de la empresa, incluidos,

⁵⁰ Art. 8 del Convenio núm. 175.

⁵¹ Párrs. 7 y 8 de la Recomendación núm. 182.

⁵² Párr. 9 de la Recomendación núm. 182.

⁵³ Art. 9, 1), del Convenio núm. 175.

⁵⁴ Art. 9, 2), del Convenio núm. 175.

⁵⁵ Párr. 4 de la Recomendación núm. 182.

cuando sea apropiado, los puestos de trabajo calificados y los puestos de dirección. La Recomendación añade que deberían adoptarse medidas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera⁵⁶. La particular atención que presta la Recomendación a la formación es importante, ya que esto es una limitación que suele repercutir negativamente en las perspectivas de carrera de los trabajadores a tiempo parcial.

574. Con el fin de asegurar que el trabajo a tiempo parcial sea libremente elegido, es importante brindar la posibilidad de traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, y viceversa. Esto es particularmente esencial al momento de facilitar el regreso de los padres al trabajo una vez finalizado el período de su licencia de maternidad o parental, así como para evitarles caer en la trampa del trabajo a tiempo parcial⁵⁷. A este respecto, el Convenio prevé que deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales⁵⁸. La Recomendación añade que los empleadores deberían tomar en consideración las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo que deseen optar por un trabajo a tiempo parcial que quede disponible en la misma empresa, y también el traslado de un trabajo a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo⁵⁹. Cuando las condiciones nacionales o la situación del establecimiento lo admitan, debería permitirse que los trabajadores que así lo soliciten sean trasladados a un trabajo a tiempo parcial en casos justificados, como pueden ser los de embarazo o la necesidad de cuidar de un niño de corta edad o de un miembro incapacitado o enfermo de su familia directa, y que sean reincorporados ulteriormente a un trabajo a tiempo completo. Según lo dispuesto en la Recomendación, el rechazo de un trabajador a ser trasladado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería, por sí mismo, constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo, sin perjuicio de que dicha relación pueda terminarse, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales, por otras razones, como, por ejemplo, las que puedan resultar de las necesidades de funcionamiento del establecimiento de que se trate⁶⁰.

Recuadro 5.2 **Países que cuentan con una legislación nacional** **sobre el trabajo parcial**

Aunque sólo 17 países han ratificado el Convenio núm. 175, aproximadamente 60 países indicaron, en el contexto de este Estudio General sobre las horas de trabajo, que su legislación nacional aborda al menos algunas dimensiones esenciales del trabajo a tiempo parcial (como la definición de trabajadores a tiempo parcial y las medidas para combatir la discriminación), y también se ha identificado a otros 14 países que cuentan con una legislación que hace referencia al trabajo a tiempo parcial de alguna forma. Por consiguiente, parece que la legislación de casi la mitad de los Estados Miembros de la OIT trata el trabajo a tiempo parcial.

⁵⁶ Párr. 15 de la Recomendación núm. 182.

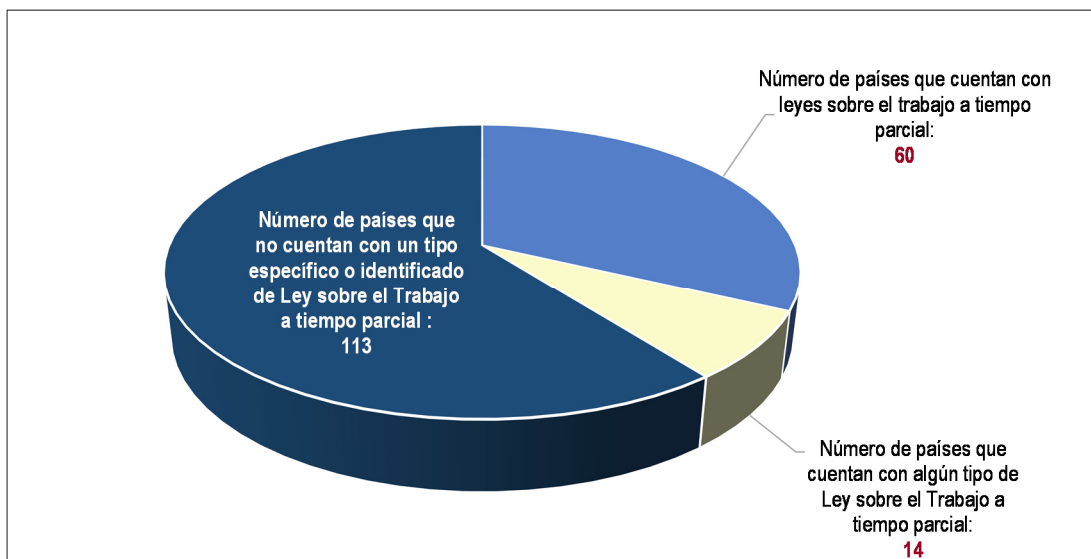
⁵⁷ J. C. Messenger y N. Ray: «The ‘deconstruction’ of part-time work», en J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2015, págs. 184-210.

⁵⁸ Art. 10 del Convenio núm. 175.

⁵⁹ Párr. 18 de la Recomendación núm. 182.

⁶⁰ Párr. 19 de la Recomendación núm. 182.

Gráfico 5.3. Países que cuentan con una legislación nacional sobre el trabajo a tiempo parcial



575. *La Comisión desea observar que, si bien sólo 17 Estados Miembros han ratificado el Convenio núm. 175, muchos otros países cuentan con una legislación que contempla las oportunidades y los desafíos que plantea el trabajo a tiempo parcial y puede proporcionar un punto de partida hacia la ratificación del Convenio en el futuro.*

3. Implementación del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182

3.1. Implementación en el nivel nacional

A. Definiciones de trabajo a tiempo parcial en el nivel nacional

Recuadro 5.3

El artículo 1 del Convenio núm. 175 prevé que:

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;
- c) la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable se refiere al trabajador a tiempo completo que:
 - i) tenga el mismo tipo de relación laboral;
 - ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y
 - iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;
- d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

576. Al incluir el punto sobre el trabajo a tiempo parcial en el orden del día de la Conferencia, el Consejo de Administración puso de relieve ciertas distinciones con el fin de aclarar la categoría de trabajadores en los que se centrarían las normas. Suscitaba considerable preocupación la tendencia a agrupar a los trabajadores sujetos a un régimen de trabajo parcial con otros trabajadores cuya situación se consideraba «no convencional» o «atípica»⁶¹. En los instrumentos propuestos se ponía énfasis en el trabajo parcial con miras a cubrir a los trabajadores cuya jornada de trabajo era más reducida que la de los trabajadores a tiempo completo en el mismo sector o establecimiento.

577. La legislación de muchos países utiliza variantes del texto contenido en el Convenio núm. 175 y en la Recomendación núm. 182 para definir el trabajo a tiempo parcial. Por ejemplo, en *Albania*, el Código del Trabajo prevé que: «A través del contrato de trabajo a tiempo parcial, el empleado acepta trabajar sobre la base de unos horarios, jornadas laborales medias o jornadas laborales completas durante una semana o un mes de duración normal, más reducidos que los de los trabajadores a tiempo completo que trabajan en las mismas condiciones»⁶². La expresión «trabajador a tiempo completo en situación comparable» también se utiliza en la legislación de otros países⁶³.

578. La legislación de otros países adopta un enfoque diferente que se centra en la definición del trabajo parcial, entendido como aquel trabajo en el que la jornada laboral es más corta que la de un trabajador a tiempo completo en situación comparable en la misma empresa o actividad, por lo que se apoya en la definición nacional de jornada laboral a tiempo completo. En *Burkina Faso*, el trabajo a tiempo parcial se define como «un contrato de trabajo cuya duración es menor que la de la actividad laboral semanal establecida por ley o que una duración considerada equivalente. En los casos en que la jornada laboral semanal de un trabajador es inferior a 40 horas o a las horas consideradas equivalentes en los establecimientos no agrícolas, se le considera un trabajador a tiempo parcial»⁶⁴. La Ley del Trabajo de *Bosnia y Herzegovina* prevé que «el contrato de trabajo puede concluirse para un trabajo a tiempo parcial o un trabajo a tiempo completo. El trabajo a tiempo completo serán 40 horas por semana, a menos que se defina una duración menor de conformidad con la legislación o con un convenio colectivo, un reglamento o un contrato de trabajo. Se considerará que un trabajo a tiempo parcial comprende una jornada laboral de menor duración que la de un trabajo a tiempo completo»⁶⁵. La definición de jornada laboral a tiempo completo, en lugar de la de trabajadores o empresas en situación comparable, también está prevista en otros sistemas legales⁶⁶.

579. En algunos sistemas legales, el concepto de promediación de horas se utiliza para definir la jornada de trabajo a tiempo parcial o a los trabajadores a tiempo parcial, algunas veces en combinación con una definición comparable de jornada de trabajo a tiempo completo. Por ejemplo, en *Cabo Verde*, un trabajador a tiempo parcial se define como

⁶¹ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), 1993, *op. cit.*, pág. 7.

⁶² Art. 14, 1), del Código del Trabajo.

⁶³ *Argelia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, República de Corea, Croacia, España, Japón, Malta, Mauricio, Portugal y Rumania.*

⁶⁴ Art. 47 del Código del Trabajo.

⁶⁵ Art. 36 de la Ley del Trabajo.

⁶⁶ *Estonia, Francia, Letonia, Madagascar y República Árabe Siria.*

«una persona para la cual la duración normal de la actividad laboral, calculada sobre una base semanal, o en promedio para un período de hasta un año, es menor que para un trabajador a tiempo completo en situación comparable»⁶⁷. La promediación de horas puede permitir cierta flexibilidad en la asignación de la jornada laboral a tiempo parcial, lo que puede tener consecuencias tanto positivas como negativas para los trabajadores y los empleadores, dependiendo del modo en que se asigne la jornada y del período establecido. La mayoría de los regímenes legales que utilizan este sistema limitan la promediación de las horas de trabajo a tiempo parcial a un año⁶⁸.

580. Otro enfoque adoptado es basar la definición legal de trabajo a tiempo parcial en el número de horas trabajadas por día, por semana, o una combinación de ambos, que es menor que el número de horas trabajadas a tiempo completo. Este enfoque tiene la ventaja de que las horas de trabajo que definen el trabajo a tiempo parcial no se establecen en términos ambiguos. Un país en el que se adopta este enfoque es *Angola*, donde el Código del Trabajo prevé que «El trabajo a tiempo parcial es aquél en el que el trabajador lleva a cabo la actividad un máximo de 5 horas durante la jornada de trabajo diurno normal, y un máximo de 4 horas durante la jornada de trabajo nocturno normal»⁶⁹. En *Seychelles*, la expresión «trabajador a tiempo parcial» designa un trabajador distinto de un trabajador ocasional que trabaja para el mismo empleador menos de 25 horas por semana o, independientemente de las horas trabajadas, menos de tres días por semana⁷⁰. En otros países existen variantes de estas definiciones⁷¹.

581. Los porcentajes de las jornadas diarias de trabajo a tiempo completo, de las jornadas semanales de trabajo a tiempo completo, o de ambas, también se utilizan en las definiciones legales del trabajo a tiempo parcial. El nivel al que se establece el porcentaje puede desempeñar una función importante al determinar si el trabajo es realmente a tiempo parcial, o si linda con el trabajo a tiempo completo. El Código del Trabajo de *Mali* define el trabajo a tiempo parcial como «una jornada de trabajo al menos una quinta parte más corta que la jornada de trabajo normal, establecida por ley o por convenio colectivo»⁷². La legislación de otros países también adopta este método⁷³. La legislación de *Malasia* ha adoptado el enfoque único de especificar un límite máximo y mínimo para definir a los trabajadores a tiempo parcial, y prevé que por «‘trabajador a tiempo parcial’ se entiende una persona ... para la cual la duración de la jornada semanal laboral promedio tal y como lo acordó con su empleador ... excede del 30 por ciento, pero no del 70 por ciento, la duración de la jornada semanal normal de un trabajador a tiempo completo que tenga una función similar en la misma empresa»⁷⁴.

582. El crecimiento de diferentes tipos de contrato ha tenido un impacto considerable en las definiciones legales de trabajo a tiempo parcial, ya que en algunos países se aceptan múltiples tipos de contrato a tiempo parcial. Sin embargo, la utilización de múltiples definiciones puede causar dificultades administrativas para los empleadores y los

⁶⁷ Art. 176 del Código del Trabajo.

⁶⁸ *Chipre, Islandia, Malta y Portugal*.

⁶⁹ Art. 102, 1), del Código del Trabajo.

⁷⁰ Regla 2 del reglamento del empleo (condiciones de empleo), 1991.

⁷¹ *China, Côte d'Ivoire, Kazajstán, Kirguistán, Lituania, Perú, Rumania, Samoa y Singapur*.

⁷² Art. L.133 del Código del Trabajo.

⁷³ *Argentina, Montenegro, Mozambique, Senegal y Túnez*.

⁷⁴ Art. 2 de la Ley de Empleo (enmendada), 2012.

trabajadores si las distintas definiciones jurídicas no son claras. Por ejemplo, en *Bulgaria*, existen dos tipos de trabajo a tiempo parcial: el trabajo a tiempo parcial acordado y el trabajo a tiempo parcial establecido por el empleador. El trabajo a tiempo parcial acordado se basa en el entendimiento de que el trabajador y el empleador fijan la duración de la jornada laboral normal y la asignación de horas (por ejemplo, diarias, o ciertos días de la semana). El trabajo a tiempo parcial establecido por el empleador hace referencia a la asignación a los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial durante un período de hasta tres meses ⁷⁵.

583. La legislación laboral nacional no siempre determina directamente la definición de trabajo a tiempo parcial, o de trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, en *Australia*, el Modern Australian Award System (Sistema moderno australiano de laudos arbitrales) distingue entre trabajadores a tiempo parcial permanentes y trabajadores a tiempo parcial ocasionales ⁷⁶. La definición de trabajadores a tiempo parcial prevista por la legislación nacional también puede ser más limitada. Por ejemplo, la legislación sobre el trabajo a tiempo parcial en el *Ecuador* sólo se aplica a ciertos días de la semana, ya que dispone que éste es un tipo de trabajo que obliga al trabajador a prestar al empleador servicios lícitos y personales los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales ⁷⁷. Por consiguiente, la definición de trabajo a tiempo parcial en tales casos aborda cuestiones muy concretas relativas al empleo y al mercado de trabajo, pero este enfoque podría desatender las necesidades de grupos más amplios de trabajadores a tiempo parcial que tal vez no cumplan con las condiciones establecidas en las disposiciones legales.

584. *La Comisión desea destacar que la existencia de una definición sustantiva de trabajo a tiempo parcial o de trabajador a tiempo parcial en la legislación nacional puede redundar en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores, al proporcionar orientación esencial sobre la diferencia entre el empleo a tiempo completo y el empleo a tiempo parcial, y sobre cómo debe considerarse en las políticas públicas o los convenios colectivos que pretendan distinguir entre estos tipos de trabajadores. La Comisión también desea subrayar la importancia de garantizar que la definición del trabajo a tiempo parcial no se formule de tal modo que se creen brechas que priven a los trabajadores de los derechos reconocidos en el Convenio núm. 175.*

⁷⁵ Arts. 138, 1), y 138, a), del Código del Trabajo.

⁷⁶ Memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 175 presentada en virtud del artículo núm. 22 de la Constitución, 2013. Según el Defensor del Trabajo Justo, un trabajador a tiempo parcial trabaja en promedio menos de 38 horas por semana. Los trabajadores a tiempo parcial que tienen habitualmente un horario regular cada semana tienen derecho a las mismas prestaciones que los trabajadores a tiempo completo, pero de manera proporcional, como trabajador permanente o como trabajador con un contrato de duración determinada. Los trabajadores a tiempo parcial ocasionales suelen tener unos horarios de trabajo irregulares, y no se benefician de la licencia de enfermedad pagada o de vacaciones anuales pagadas.

⁷⁷ El art. 50 de la Ley de Régimen de Maquila y contratación laboral a tiempo parcial. Este tipo de contrato sólo puede celebrarse con las personas que no se encuentren laborando bajo el régimen ordinario de la jornada de 40 horas semanales (art. 57).

B. Ámbito de aplicación

Recuadro 5.4

El artículo 3 del Convenio núm. 175 prevé que:

1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que se acoja a la posibilidad que se le ofrece en el párrafo anterior deberá indicar, en las memorias sobre las medidas adoptadas para su aplicación que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cada una de las categorías particulares de trabajadores o de establecimientos así excluida, y los motivos por los que dicha exclusión se ha considerado o se sigue considerando necesaria.

585. Durante la labor preparatoria, se especificó que los instrumentos propuestos no tenían por objeto cubrir otros tipos de trabajo no convencional o atípico, como el trabajo temporal, ocasional o estacional, o a los trabajadores que tienen relaciones de trabajo temporales, estacionales u ocasionales, a menos que su trabajo sea de menor duración que el de sus colegas a tiempo completo ⁷⁸.

586. Aunque los instrumentos cubren a todos los trabajadores a tiempo parcial, se prevén exclusiones para ciertas categorías de trabajadores, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Sin embargo, los Estados Miembros que recurren a dichas exclusiones deben proporcionar explicaciones a los órganos de control.

587. La legislación nacional puede excluir a ciertas categorías de trabajadores de la aplicación de las disposiciones sobre el trabajo a tiempo parcial por diversos motivos. Algunos grupos de trabajadores pueden estar cubiertos por una legislación distinta de la legislación laboral, incluidos los trabajadores del sector público, así como la policía y las fuerzas armadas. En algunos casos, la situación es más compleja. Por ejemplo, en *Australia*, la Ley de Trabajo Justo no se aplica a los funcionarios públicos estatales y locales en los estados de Australia Occidental, Nueva Gales del Sur, Queensland, Australia Meridional y Tasmania ⁷⁹. La legislación federal del *Canadá* no define el trabajo a tiempo parcial, pero en las provincias de Terranova, Labrador y Nunavut, la normativa provincial del sector público proporciona orientaciones sobre cómo abordar el trabajo a tiempo parcial ⁸⁰. En los *Estados Unidos*, la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo (*Fair Labour Standards Act*) se aplica de manera uniforme a los trabajadores a tiempo completo y a los trabajadores a tiempo parcial. En virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de los Empleados en el Retiro (*Employee Retirement Income Security Act*), un empleado a tiempo parcial que trabaja 1 000 horas o más para una empresa durante un año calendario recibe exactamente el mismo tratamiento que un empleado a tiempo completo en lo relativo a su jubilación para la cobertura de la jubilación. Las legislaciones de algunos estados contemplan el empleo a tiempo parcial. Por ejemplo, el artículo 556 del Código

⁷⁸ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), 1993, *op. cit.*, pág. 7.

⁷⁹ Memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 175 presentada en virtud del art. núm. 22 de la Constitución, 2013.

⁸⁰ Terranova y Labrador: Regulación de las normas de trabajo, Ley de las Normas de Trabajo, Política de las horas de trabajo, y Nunavut: reglamento sobre el servicio público, 1990.

del Trabajo de California dispone que los empleados no tienen derecho a gozar del día de descanso semanal cuando el número total de horas de empleo no exceda de 30 horas en una semana o de 6 horas en un día. En el *Japón*, se hace referencia al trabajo a tiempo parcial en una legislación específica para los funcionarios públicos nacionales y locales ⁸¹.

588. En algunos países, las leyes sobre el trabajo a tiempo parcial no son aplicables a los trabajadores estacionales u ocasionales, mientras que, en otros, su aplicación se limita a los trabajadores cuyo salario supera un cierto límite mínimo de ingresos, o excluye a quienes se considera que ocupan cargos directivos. Los trabajadores ocasionales, estacionales y diarios que están excluidos de las disposiciones de la legislación nacional relativas al trabajo a tiempo parcial pueden estar cubiertos por otras disposiciones de la legislación nacional, que pueden hacer referencia a un gran número de trabajadores en ciertos países, en particular en sectores en los que estos tipos de trabajo son muy frecuentes, como la agricultura. En algunos países, este tipo de trabajo se aborda como trabajo estacional ⁸². En otros casos, la cobertura puede depender de la constancia de las horas de trabajo durante un cierto período, en particular en el caso del trabajo diario, irregular o intermitente. En algunos países, los trabajadores interesados pueden estar cubiertos por una legislación determinada ⁸³.

589. En ciertos países, se han elaborado listas de categorías específicas de trabajadores que están excluidos de las disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial. Si bien la exclusión de algunos de ellos obedece a que están cubiertos por otra legislación, otros son excluidos sin que se les brinde más protección. Por ejemplo, la legislación de *Singapur* excluye a los directivos y ejecutivos cuyo salario mensual de base supera los 4 500 dólares de Singapur, los cuales tal vez no estén cubiertos por otras leyes, pero también excluye a la gente de mar y a los trabajadores domésticos, que están contemplados en otras disposiciones legales ⁸⁴. En algunos países, parece que están adoptándose medidas para hacer extensiva la protección legal a los trabajadores a tiempo parcial, que pueden haberse visto excluidos históricamente de las disposiciones generales relativas al trabajo a tiempo parcial.

590. *La Comisión alienta a los gobiernos a que, en consulta con los interlocutores sociales, reexamine periódicamente las exclusiones existentes que afectan a los trabajadores a tiempo parcial y, cuando sea apropiado, contemple la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación de las disposiciones legales relativas al trabajo a tiempo parcial* ⁸⁵.

C. Igualdad de trato

591. El principio de igualdad de trato es una dimensión importante del trabajo a tiempo parcial. El enfoque adoptado en los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial se basa en promover la igualdad de trato en lo que respecta a las condiciones de empleo y a la cobertura de protección social entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial que ocupan cargos similares. Lo que se pretende es brindar protección contra las desventajas que puedan derivarse de la situación contractual de los trabajadores a tiempo parcial.

⁸¹ Los trabajadores nacionales del sector público se rigen por la Ley Nacional de la Administración Pública y por las reglas de la autoridad nacional en materia de personal. Los trabajadores locales del sector público se rigen por la Ley de Trabajadores Locales del Sector Público.

⁸² *Madagascar* – art. 51 del Código del Trabajo.

⁸³ *Filipinas* – DOLE, «Explanatory bulletin on part-time employment», 1996 y *Madagascar* – art. 46 del Código del Trabajo.

⁸⁴ *Singapur* – Ley de Empleo.

⁸⁵ Art. 3, 2), del Convenio.

592. En ciertos casos, los trabajadores a tiempo parcial tal vez no se beneficien de ciertas formas de protección porque trabajan muy pocas horas, o porque no ganan lo suficiente para alcanzar los límites mínimos establecidos por ley que les dan derecho a gozar de plena protección en virtud de la legislación nacional. Una de las principales preocupaciones expresadas durante la labor preparatoria hacía referencia al nivel de discriminación experimentado por los trabajadores a tiempo parcial debido a su menor número de horas de trabajo. Dicha discriminación puede surgir de varias formas. En primer lugar, los trabajadores a tiempo parcial pueden estar excluidos de la cobertura de los reglamentos o de los convenios colectivos sobre la base de su número de horas trabajadas o de sus ingresos. En segundo lugar, pueden ser objeto de lo que podría denominarse un «trato que no respete la debida proporción», por ejemplo, si por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor se les paga una remuneración calculada a tasas inferiores⁸⁶. En tercer lugar, puede concebirse una disposición relativa a las prestaciones sociales o a la protección laboral de tal manera que no tenga en cuenta las circunstancias asociadas con el trabajo a tiempo parcial. Por último, puede haber una discriminación *de facto* en términos de horarios de trabajo y de oportunidades de formación y de desarrollo profesional. Por lo tanto, era importante considerar la medida que se podría utilizar para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial no figuren entre los más desprotegidos laboralmente. Por esta razón, los derechos, las protecciones y los términos y condiciones de empleo para los trabajadores a tiempo parcial por lo general han sido evaluados siguiendo el patrón del trato conferido a los trabajadores a tiempo completo en condiciones análogas⁸⁷. El Convenio núm. 175 aborda esta preocupación de distintas maneras.

a) *Derecho a la misma protección*

Recuadro 5.5

El artículo 4 del Convenio núm. 175 prevé que:

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

- a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;
- b) a la seguridad y la salud en el trabajo;
- c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

593. Según las memorias proporcionadas para este Estudio General, la Comisión toma nota de que la mayoría de los países no establecen una distinción entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en relación con los derechos consagrados en el artículo 4 del Convenio núm. 175. La legislación laboral de muchos países no distingue entre los trabajadores sobre la base de sus horas de trabajo, sino más bien en términos de su situación laboral. Puede considerarse que este grupo de países proporciona una «cobertura universal» para la protección legal en relación con el derecho de sindicación, de negociación colectiva, y de actuar como representantes de los trabajadores; el derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST), y la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación⁸⁸.

⁸⁶ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (1), 1993, *op. cit.*, pág. 38.

⁸⁷ *Ibid.*, pág. 38.

⁸⁸ Albania, Alemania, Australia, Austria, Bangladesh, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, República Checa, Chile, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Dinamarca, República Dominicana,

594. Si bien estos derechos laborales están protegidos por la legislación laboral en la mayoría de los países, algunos de ellos, o todos, pueden basarse asimismo en los derechos consagrados en la Constitución nacional. El Gobierno del *Brasil* señala, a la luz del derecho constitucional a la igualdad, que todos los trabajadores, incluidos los que desempeñan un trabajo a tiempo parcial, tienen derecho a sindicarse y a negociar colectivamente, a la SST y a gozar de protección contra la discriminación⁸⁹. En *Costa Rica*, donde la legislación laboral no contiene una definición de trabajo a tiempo parcial, todos estos derechos son aplicables con arreglo a la Constitución y a la legislación laboral, que se aplica a todos los trabajadores sin excepción⁹⁰. En otros países, las protecciones constitucionales, junto con los derechos laborales establecidos en la legislación laboral, se aplican fundamentalmente a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva⁹¹.

595. En algunos países, no se protegen todos los derechos consagrados en el artículo 4 del Convenio núm. 175, si bien existe una protección comparable entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial en relación con ciertos derechos, como la libertad sindical y la negociación colectiva. Cabe recordar que el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), a tenor de lo dispuesto en el artículo 2, se aplica a «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción»⁹² y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) se refiere simplemente a «trabajadores». A nivel nacional, en algunos países estos derechos son aplicables en virtud de la legislación nacional a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial.

596. La situación es similar en lo que respecta a la aplicación de los derechos en materia de SST a los trabajadores a tiempo parcial. En principio, el nivel de protección en relación con la SST que se brinda a los trabajadores no varía en función de las horas de trabajo. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que establece los principios básicos de la política de SST, se aplica a todas las personas empleadas. A nivel nacional, la legislación de muchos países en materia de SST se aplica a todos los

Ecuador, Egipto, España, Estados Unidos, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Guinea Ecuatorial, Guyana, Hungría, República Islámica del Irán, Islandia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malí, Mauricio, México, Nicaragua, Nueva Zelandia, Países Bajos, Perú, Portugal, Rwanda, Singapur, República Árabe Siria, Suecia, Túnez, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe.

⁸⁹ *Brasil* – derecho de sindicación y de negociación colectiva – arts. 5 (XVII) y 8 de la Constitución, y arts. 511 y ss. de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT); seguridad y salud en el trabajo – art. 7 (XXII) de la Constitución y art. 154 de la CLT, y discriminación – art. 7 (XXX) (XXXI) y (XXXII) de la Constitución.

⁹⁰ *Costa Rica* – la Constitución prevé la igualdad ante la ley (arts. 33 y 68), el derecho de sindicación (art. 60), el derecho al paro y a la huelga (art. 61), la seguridad e higiene en el trabajo (art. 66) y el derecho a los seguros sociales (art. 73). Las disposiciones respectivas del Código del Trabajo se aplican a todos los trabajadores, con excepciones relativas a las horas de trabajo.

⁹¹ *Filipinas* – art. XIII(3) de la Constitución y art. 243 del Código del Trabajo; *Kenya* – Constitución; los derechos de los trabajadores también se establecen en la Ley de Relaciones Laborales, de 2007; *Ucrania* – el derecho de sindicación está garantizado por la Constitución (art. 36), el Código del Trabajo (art. 243) y la Ley de Sindicatos (derechos y garantías de actividad); el derecho de negociación colectiva está garantizado por la Constitución, el Código del Trabajo (art. 14), la Ley de Convenios Colectivos, la Ley de Sindicatos (derechos y garantías de actividad) y la Ley de Organizaciones de Empleadores (asociaciones, derechos y garantías de actividad), y *Zimbabwe* – arts. 5 y 65, 2), de la Constitución, así como la Ley del Trabajo.

⁹² El art. 9, 1), del Convenio núm. 87 prevé que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio. El art. 5, 1), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), contiene el mismo texto, mientras que el art. 6, en relación con los trabajadores del sector público, establece que «El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.»

trabajadores⁹³. Por ejemplo, en *Polonia*, el Código del Trabajo exige a los empleadores que «garanticen unas condiciones de trabajo seguras e higiénicas a los trabajadores»⁹⁴. El Gobierno de *El Salvador* indica que la dirección general del trabajo se encarga de velar por que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección que los trabajadores a tiempo completo con respecto a la SST y de verificar las normas del trabajo internas que las empresas someten para su aprobación.

597. Por lo referente a la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación contra los trabajadores a tiempo parcial, las medidas legales adoptadas no son tan claras como las relativas a las relaciones laborales y la SST. Con la evidente excepción de los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial, las normas internacionales del trabajo no suelen formularse para tener específicamente en cuenta la protección y promoción del trabajo a tiempo parcial. No obstante, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958 (núm. 111), que cubre a todos los trabajadores, ha desempeñado una función importante al brindar protección contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación por motivo de sexo (entre otros motivos de discriminación), lo cual es fundamental para los trabajadores a tiempo parcial, que son mayormente mujeres. De manera análoga, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), también desempeña un papel primordial en la eliminación de la discriminación salarial por motivo de sexo⁹⁵. El artículo 4 del Convenio núm. 175 recuerda que los trabajadores a tiempo parcial deberán gozar de una protección completa contra la discriminación por todos los motivos prohibidos.

598. En algunos países, la amplia legislación contra la discriminación es aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, lo que es indudable y totalmente apropiado en los casos en que los trabajadores a tiempo parcial forman parte de un grupo que suele ser objeto de discriminación, como las mujeres y las minorías étnicas⁹⁶. En otros países, la discriminación contra los trabajadores a tiempo parcial se aborda en disposiciones legales específicas⁹⁷. El Gobierno de la *República de Corea* indica que ha promulgado una legislación con miras a brindar protección a los trabajadores a tiempo parcial, incluida la prohibición de discriminación irrazonable contra ellos⁹⁸. ***La Comisión observa que la existencia de medidas destinadas a luchar contra la discriminación concebidas específicamente para afrontar la situación de los trabajadores a tiempo parcial puede ayudar a asegurar que los trabajadores y los empleadores conozcan sus responsabilidades y derechos respectivos, ya que hacen referencia al trabajo a tiempo parcial.***

⁹³ *Eslovaquia, India, Jamaica, Malawi, Omán, Serbia, Suiza y Uzbekistán.*

⁹⁴ Art. 15 del Código del Trabajo.

⁹⁵ Véase, por ejemplo, *República de Corea* – CEACR, Convenio núm. 100, observaciones, publicadas en 2014 y 2018; *España* – CEACR, Convenio núm. 100, observación, publicada en 2015; *Japón* – CEACR, Convenio núm. 100, observaciones, publicadas en 2015 y 2018; *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 100, observación y solicitud directa, publicados en 2018. Para un análisis más detallado sobre el impacto del trabajo a tiempo parcial en la brecha salarial por género, véase J. Rubery y A. Koukiadaki: *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, OIT, Ginebra, 2016.

⁹⁶ *Bulgaria* – art. 8, 3), del Código del Trabajo; *Cabo Verde* – arts. 15 y 177, 2), del Código del Trabajo; *Georgia* – art. 2 del Código del Trabajo, y *Kazajstán* – Código del Trabajo.

⁹⁷ *Bélgica* – ley de 2002; *Estonia* – art. 111 de la Ley de Igualdad de Trato; *Polonia* – art. 113 del Código del Trabajo, y *Suecia* – art. 3 de la Ley núm. 293/2002 sobre la Prohibición de la Discriminación contra las Personas Empleadas a Tiempo Parcial y los Trabajadores con Contratos de Duración Determinada.

⁹⁸ Ley sobre la Protección de los Trabajadores con Contratos de Duración Determinada y a Tiempo Parcial.

b) *Derecho a condiciones de empleo equivalentes***Recuadro 5.6**

El artículo 7 del Convenio núm. 175 prevé que:

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.

599. Muchas leyes y políticas sobre las condiciones de empleo contienen límites mínimos basados en las horas de trabajo a tiempo completo, que a menudo no alcanzan los trabajadores a tiempo parcial. Las condiciones de empleo en cuestión pueden incluir la protección de la maternidad, la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los días feriados pagados, la licencia de enfermedad y los salarios. La principal preocupación a este respecto es si los trabajadores a tiempo parcial tienen acceso, o no, a estos beneficios en condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

600. También se plantea la cuestión de los casos en los que se debería pagar a los trabajadores a tiempo parcial una parte o un porcentaje de las prestaciones en relación con los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. En otras palabras, surge el interrogante de si el principio legal de *pro rata temporis*, definido como un porcentaje proporcional al tiempo trabajado, debería aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial en lo que respecta a las prestaciones pecuniarias. Durante la labor preparatoria para los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial se señaló que en una serie de países ya se había discutido y llevado a cabo el pago proporcional o *pro rata* de las prestaciones pecuniarias, y que los representantes de los empleadores estaban de acuerdo en que las prestaciones pecuniarias deberían pagarse sobre una base *pro rata* o proporcional⁹⁹. Los representantes de los trabajadores no se opusieron al pago proporcional de las prestaciones, a condición de que el pago se basara en una proporción clara entre los trabajos a tiempo parcial y los trabajos a tiempo completo comparables¹⁰⁰. En efecto, el principio de prestaciones proporcionales ya había sido apoyado en la Declaración de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, de 1975, que reconoció que las mujeres constituían la mayor parte de la fuerza de trabajo a tiempo parcial, y que debían adoptarse medidas para asegurar la igualdad de trato, incluyendo el pago proporcional de compensaciones adicionales¹⁰¹. El pago proporcional de las prestaciones también se trata en otras normas internacionales del trabajo¹⁰².

601. El enfoque adoptado en los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial se ha plasmado en la directiva 97/81/CE del Consejo y en su aplicación en los Estados miembros

⁹⁹ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), 1993, *op. cit.*, pág. 90.

¹⁰⁰ *Ibid.*, pág. 91.

¹⁰¹ OIT: *Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras*, Informe VIII, 60.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1975.

¹⁰² Párr. 21 de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), y párr. 18, 1), de la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157).

de la UE. La directiva reconoce el principio de no discriminación entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial, y permite a los Estados miembros aplicar la regla de proporcionalidad a los derechos cuantificables derivados del tiempo de trabajo (incluidos los salarios, las contribuciones sociales, las indemnizaciones y el desempeño por unidad de tiempo), mientras que la igualdad absoluta se aplica a los derechos fundamentales que no son cuantificables (como los derechos sindicales, la protección en materia de SST, y la no discriminación en el empleo y la ocupación).

602. La Recomendación núm. 182 prevé que los trabajadores a tiempo parcial deberían tener acceso, en condiciones equitativas y, en la medida de lo posible, en condiciones equivalentes, a todas las formas de licencia otorgadas a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en particular la licencia pagada de estudios, la licencia parental y la licencia en caso de enfermedad de un hijo o de otro miembro de la familia directa del trabajador. En los casos en que sea apropiado, deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable ¹⁰³.

i) Protección de la maternidad

603. Tal y como se destaca en los gráficos 5.1 y 5.2 a inicios de este capítulo, la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres. Muchas de ellas están en edad de procrear, y por esta razón, la protección de la maternidad reviste especial importancia para los trabajadores a tiempo parcial. Antes y durante la elaboración del Convenio núm. 175, se reconoció que se debía incluir la protección de la maternidad. La norma que se utilizó fue el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), que proporcionó orientación respecto del pago de las prestaciones, de los distintos tipos de protección laboral y de las responsabilidades del empleador y el trabajador. Después de la adopción del Convenio núm. 175 en 1994, la Conferencia adoptó el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), que actualizó el sistema de responsabilidades, protecciones y sistemas de pago de prestaciones propuesto en el Convenio núm. 103. Ya que estas normas tienen diferentes requisitos para la licencia y los beneficios de maternidad, los diferentes regímenes creados por estas normas también afectarán a los trabajadores a tiempo parcial.

604. Muchos países no establecen una distinción en la legislación y la política nacionales entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo tocante a los derechos de protección de la maternidad ¹⁰⁴. Por ejemplo, la legislación de *Alemania* prevé que, si un trabajador a tiempo parcial realiza un trabajo en el marco de un contrato, el trabajador está sujeto a las mismas condiciones de empleo y de seguro social que otros trabajadores en lo que respecta tanto a las prestaciones relativas al embarazo y la maternidad, como al derecho a un subsidio básico de maternidad ¹⁰⁵. En *Rwanda* también existen principios similares ¹⁰⁶.

¹⁰³ Párrs. 13 y 14 de la Recomendación núm. 182. Sin embargo, en los *Estados Unidos*, la Ley de Licencia Médica y Familiar (Family and Medical Leave Act) sólo se aplica a los empleados que han realizado por lo menos 1 250 horas de servicio para el empleador durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la licencia.

¹⁰⁴ *Albania, Alemania, Argelia, Australia, Azerbaiyán, Burkina Faso, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, Ecuador, El Salvador, Estonia, Honduras, Hungría, República Islámica del Irán, Islandia, Madagascar, Nicaragua, Noruega, Perú, Rumania, Túnez, Uruguay, Uzbekistán, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe.*

¹⁰⁵ Código Social (SGB), cap. quinto, art. 24, c) a i), y Ley de Protección de la Maternidad (MuSchG), arts. 13 y 14.

¹⁰⁶ *Países Bajos* – Ley de Discapacidad de los Trabajadores por Cuenta Propia y Ley de Enfermedad, y *Rwanda* – ley núm. 13/2009 que regula el trabajo.

605. En otros países, si bien los trabajadores a tiempo parcial se benefician de derechos de protección de la maternidad, puede aplicarse alguna forma de proporcionalidad al pago de prestaciones pecuniarias. En algunos países, las leyes y políticas relativas a las prestaciones ponen énfasis en la proporcionalidad, partiendo de la premisa de que los trabajadores a tiempo parcial pueden contribuir proporcionalmente menos que los trabajadores a tiempo completo¹⁰⁷. Por ejemplo, el Gobierno de *Colombia* indica que se pagan prestaciones sociales (incluidas prestaciones de maternidad) en proporción al tiempo trabajado y al salario percibido, basándose en el principio de que los trabajadores reciben una compensación proporcional.

606. Algunos países condicionan el acceso a las prestaciones de maternidad al cumplimiento de ciertos requisitos, que pueden adoptar la forma de un período de empleo determinado¹⁰⁸. A este respecto, el párrafo 8, 2), de la Recomendación núm. 182 indica que los períodos de servicio que se exijan a los trabajadores a tiempo parcial no deberían ser más prolongados que los que se exijan a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Puede establecerse el requisito de que los trabajadores a tiempo parcial deben estar afiliados a un régimen de seguro social/público durante un cierto período de empleo, con el mismo empleador, para acceder a las prestaciones de maternidad¹⁰⁹. A nivel nacional se han establecido varios períodos mínimos de contribuciones continuas o de empleo¹¹⁰. Por ejemplo, en *Chipre*, los trabajadores deben haber realizado pagos continuos durante 26 semanas para poder optar a la licencia de maternidad. Otros países que exigen un período mínimo de contribución utilizan coeficientes para determinar la cuantía de las prestaciones a las que pueden acceder los trabajadores a tiempo parcial¹¹¹.

607. El artículo 8, 1), del Convenio núm. 175 establece la posibilidad de excluir del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos a los trabajadores cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a los límites mínimos determinados¹¹². Sin embargo, el artículo 6, 5), del Convenio núm. 183, exige a los Miembros que garanticen que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica el Convenio¹¹³. A este respecto, es posible que algunos requisitos de elegibilidad establecidos por ley puedan dificultar el acceso de algunas mujeres que trabajan a tiempo parcial a prestaciones pecuniarias de maternidad.

¹⁰⁷ *Bosnia y Herzegovina, Brasil, Colombia, República Checa, Cuba, Filipinas, Francia, Iraq, Luxemburgo, ex República Yugoslava de Macedonia, Malawi, Malí, Mauricio, Montenegro, Mozambique, Portugal, Samoa, Seychelles y Suiza.*

¹⁰⁸ *Albania, Argelia, Austria, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Finlandia, Granada, Letonia, Malawi y Santa Lucía.*

¹⁰⁹ OIT: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (en inglés; en español sólo disponible «La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo [Reseña]», Ginebra, 2014, pág. 43).

¹¹⁰ *Guyana.*

¹¹¹ *España.*

¹¹² Salvo las prestaciones en caso de accidentes del trabajo.

¹¹³ El Convenio núm. 183 se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (art. 2, 1)).

ii) Terminación de la relación de trabajo

608. En los últimos cuatro decenios, muchos países que han adoptado una legislación sobre el trabajo a tiempo parcial han incluido disposiciones sobre los derechos de estos trabajadores con respecto al despido. Antes de 2000, la mayoría de ellos eran países industrializados, en muchos de los cuales no se establecía una distinción en las disposiciones legales que regían el despido entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial. Dado que el trabajo a tiempo parcial ha aumentado en muchos países en desarrollo, éste también ha sido el caso de las disposiciones sobre la protección contra el despido que contemplan igualmente a los trabajadores a tiempo parcial.

609. La legislación de algunos países prohíbe la discriminación basada en las horas de trabajo en lo que respecta a los cambios en los contratos de trabajo o a la terminación de la relación de trabajo, por lo que cubre a los trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, la legislación prevé que los empleadores no deberán discriminar a los trabajadores sobre la base de las horas de trabajo en lo que respecta a la conclusión, la alteración (con el consentimiento de ambas partes) o la terminación de un contrato de trabajo, a menos que dicha discriminación esté objetivamente justificada¹¹⁴. Muchos países indican que el despido y las normas relativas a la indemnización aplicables a los trabajadores a tiempo completo se aplican igualmente a los trabajadores a tiempo parcial¹¹⁵. Por ejemplo, en *Singapur*, la legislación sobre la terminación de la relación de trabajo ofrece a los trabajadores a tiempo parcial unas prestaciones proporcionales a las concedidas a los trabajadores a tiempo completo¹¹⁶. En *Islandia*, la legislación prevé una protección similar contra el despido para los trabajadores a tiempo completo y para los trabajadores a tiempo parcial¹¹⁷.

610. En algunos países, los trabajadores a tiempo parcial deben cumplir una serie de condiciones para tener derecho a una indemnización por despido. En *Chipre*, a efectos de indemnización por despido ilícito o de pagos por despido, sólo pueden beneficiarse de éstos las personas empleadas que trabajan más de 18 horas por semana¹¹⁸. En el *Perú* se adopta un enfoque similar basado en la duración del tiempo de trabajo; así pues, si un trabajador trabaja menos de 4 horas por día para el mismo empleador, su derecho a una indemnización es limitado¹¹⁹. En otros países, se establecen unos umbrales mínimos más altos para poder optar a estos pagos. En *Santa Lucía*, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una indemnización por despido si han estado empleados continuamente por un total de dos años y no han trabajado menos de tres días por semana¹²⁰.

611. También se plantean preguntas en lo que respecta a si, o si no (y en qué condiciones) se puede exigir a un trabajador a tiempo completo que trabaje a tiempo parcial, en particular cuando el rechazo de un trabajo a tiempo parcial puede conducir al despido. La Comisión ha expresado preocupación por que, en el caso de que un trabajador sólo pueda impugnar la

¹¹⁴ Arts. I, II, III y IV de la Ley de Igualdad de Trato.

¹¹⁵ *Austria, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, República Checa, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Guinea Ecuatorial, Guyana, Hungría, Letonia, Mauricio, Nicaragua, Nueva Zelandia, Países Bajos, Samoa, Seychelles y República Bolivariana de Venezuela.*

¹¹⁶ Ley de Empleo y Ley del Fondo Central de Previsión.

¹¹⁷ Ley núm. 13, de 2003.

¹¹⁸ Art. 2 de la Ley de Terminación del Empleo (enmendada) (núm. 2), y ley núm. 79, 1), de 2002.

¹¹⁹ Art. 22 del decreto legislativo núm. 728.

¹²⁰ Parte III (11) (Condiciones del empleo continuo), art. 165 de la Ley del Trabajo núm. 37, de 2006.

terminación de la relación de trabajo si no se corroboran las razones indicadas, y el trabajador no tenga derecho a una indemnización por cese, se obligue entonces al trabajador a aceptar la transición de un empleo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial ¹²¹.

iii) Vacaciones anuales pagadas, días feriados pagados y licencia de enfermedad para los trabajadores a tiempo parcial

612. El derecho de los trabajadores a tiempo parcial a vacaciones anuales pagadas, a días feriados pagados y a la licencia de enfermedad se aborda de diferentes maneras en los distintos países del mundo. En algunos, los trabajadores a tiempo parcial tienen acceso a todas estas formas de vacaciones y licencias del mismo modo que los trabajadores a tiempo completo, mientras que, en otros muchos, los trabajadores a tiempo parcial gozan de estos derechos casi de la misma manera que los trabajadores a tiempo completo ¹²². En otros países, algunas condiciones se aplican a los trabajadores a tiempo parcial en lo que respecta a todas las licencias o vacaciones, o a un tipo particular de ellas ¹²³, tales como un forma de período mínimo, por ejemplo, de empleo con el mismo empleador, para poder optar a vacaciones anuales pagadas o a la licencia de enfermedad ¹²⁴. En otros países ¹²⁵, existe alguna forma de pago proporcional para los trabajadores a tiempo parcial durante el período de licencia ¹²⁶. En el *Brasil*, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a un número de días de vacaciones anuales, dependiendo del número de horas trabajadas en un período de 12 meses: por ejemplo, tienen derecho a 18 días de vacaciones anuales por trabajar entre 22 y 25 horas por semana, y a 16 días por trabajar entre 20 y 22 horas por semana ¹²⁷. Una variación es tener en cuenta la duración del servicio continuo con el mismo empleador a fin de aumentar el número de días de vacaciones anuales al que pueden optar los trabajadores a tiempo parcial con los años. Por ejemplo, en *Malasia*, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a no menos de seis días de vacaciones por cada 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador si han estado empleados por dicho empleador menos de dos años; a no menos de ocho días por cada 12 meses trabajados si han estado empleados por el mismo empleador entre dos y cinco años, y a 11 días por cada 12 meses de servicio con el mismo empleador durante cinco años o más ¹²⁸.

613. En lo que respecta a los días feriados pagados, la cuestión que se plantea es si los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al mismo pago por días feriados, o al mismo acceso a dicho pago, o como mínimo a un pago o un acceso proporcionales, que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. En muchos países, los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho al mismo pago o acceso, o a un pago o un acceso proporcionales, por lo referente a las vacaciones pagadas, los días feriados y la licencia de enfermedad que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable ¹²⁹. En algunos países, los trabajadores a tiempo parcial pueden optar a la licencia de enfermedad

¹²¹ *Eslovenia* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2004.

¹²² *Australia, Austria, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Estonia, Honduras, Iraq, Islandia, Jamaica, Rwanda, Samoa, Suiza, Túnez, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.*

¹²³ *Francia y Madagascar.*

¹²⁴ *Chipre* – Ley sobre Vacaciones Anuales Pagadas, y *Mauricio* – arts. 27 y 28 de la Ley de Derechos Laborales.

¹²⁵ *España, Islas Cook, Italia, Malí, Países Bajos, Portugal, Singapur y Uzbekistán.*

¹²⁶ *Bulgaria* – art. 23, 2), del Código del Trabajo.

¹²⁷ Medida provisional núm. 2.164-41, de 2001.

¹²⁸ Regla 7 del reglamento del empleo (trabajadores a tiempo parcial), 2010.

¹²⁹ Véase anteriormente, y también *Mauricio*.

pagada en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo, aunque sobre la base de las contribuciones pagadas efectivamente ¹³⁰. En otros, si bien los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a una licencia de enfermedad proporcional pagada en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, este derecho está sujeto al umbral de un determinado período de servicio ¹³¹. Además, los regímenes de seguro nacionales de algunos países establecen el requisito de un límite mínimo de ingresos para recibir prestaciones pecuniarias en caso de enfermedad ¹³².

c) *Remuneración de los trabajadores a tiempo parcial*

Recuadro 5.7

El artículo 5 del Convenio núm. 175 prevé que:

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

614. Los trabajadores a tiempo parcial suelen percibir unos ingresos más bajos que los trabajadores a tiempo completo, aun cuando realicen un trabajo similar con niveles similares de responsabilidad, simplemente porque se les paga por un menor número de horas. Esto puede dar lugar a que los salarios de los trabajadores a tiempo parcial no basten para atender sus necesidades o las de sus familiares a cargo. Un salario por un trabajo a tiempo parcial puede ser un aporte a los recursos disponibles en el hogar. Sin embargo, si una unidad familiar cuenta únicamente con uno o dos trabajadores a tiempo parcial, esto puede ejercer presión sobre los ingresos familiares. En estas circunstancias, el trabajo a tiempo parcial involuntario puede ser un verdadero problema para los trabajadores que carecen de otras opciones en el mercado de trabajo.

615. Estudios recientes de la OIT han concluido que el empleo a tiempo parcial a menudo se asocia con penalizaciones salariales, aunque en algunos casos puede beneficiarse de primas salariales ¹³³. Esto puede obedecer a varios factores. En primer lugar, los trabajadores a tiempo parcial suelen trabajar en sectores en los que las tasas de retribución horaria pueden ser inferiores al promedio nacional. En segundo lugar, éstos tienden a desempeñar trabajos de nivel más bajo. En tercer lugar, su acceso al pago de primas (como las primas por horas extraordinarias) puede ser limitado, ya que éstas se pagan normalmente cuando se ha superado la duración normal del trabajo a tiempo completo. Asimismo, los trabajadores a tiempo parcial suelen provenir de grupos tradicionalmente mal remunerados, como los trabajadores jóvenes (a los que puede que se ofrezca un salario más bajo debido a su edad), las mujeres (a las que tal vez no se aplique el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor) y grupos minoritarios (étnicos, sociales o religiosos). Estos factores pueden traducirse en unos salarios más bajos para

¹³⁰ Letonia.

¹³¹ Albania y Francia.

¹³² Guyana.

¹³³ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (en inglés; en español sólo disponible «El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas [Resumen]»), págs. 192-194, C. Fagan, et al.: *In search of good quality part-time employment*, Condiciones de trabajo y empleo, Serie núm. 43, OIT, Ginebra, 2014, y J. Rubery y A. Koukiadaki: *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*, op. cit.

los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. En cambio, pueden pagarse primas salariales si el trabajo es muy estacional, con el fin de compensar las horas adicionales requeridas ¹³⁴. También pueden reflejar la mayor productividad de los trabajadores a tiempo parcial como consecuencia del menor efecto «fatiga» ¹³⁵.

616. A nivel nacional, se han adoptado diversos enfoques de los salarios de los trabajadores a tiempo parcial. En muchos países se prohíbe la discriminación salarial contra los trabajadores a tiempo parcial ¹³⁶. Por ejemplo, en *México*, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera ¹³⁷. Además, el salario mínimo asegura un nivel de base de indemnización para todos los trabajadores ¹³⁸. En algunos países, las fórmulas de pago utilizadas se basan en cálculos que tienen en cuenta las horas diarias, las horas semanales y las horas trabajadas efectivamente, con miras a asegurar la uniformidad del salario aplicable a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores a tiempo completo ¹³⁹.

617. En una serie de países, se utiliza un sistema en el que el salario pagado por un trabajo a tiempo parcial es proporcional a las horas de trabajo ¹⁴⁰. Existen variaciones en este tipo de sistema. Por ejemplo, en *Australia*, los salarios, incluido el cálculo del salario proporcional por un trabajo a tiempo parcial, se basan en la orden y los laudos arbitrales nacionales sobre el salario mínimo que establecen unos salarios mínimos en ocupaciones e industrias específicas ¹⁴¹. En *Timor-Leste*, a una persona que trabaja a tiempo parcial se la remunera en proporción al número de horas trabajadas, y el monto se calcula sobre la base de la tasa de retribución horaria pagada a un trabajador a tiempo completo que tenga el mismo cargo o desempeñe el mismo trabajo ¹⁴². En el *Perú*, el pago proporcional del salario mínimo sólo cubre a los trabajadores que trabajan menos de 4 horas al día ¹⁴³. Sin embargo, en otros países, como *Francia*, la remuneración de los trabajadores a tiempo parcial es proporcional a la de los trabajadores igualmente calificados que trabajan a tiempo completo ¹⁴⁴. Sin embargo, la *Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera* indica que en *Francia* es posible no pagar las horas extraordinarias si así se especifica en un acuerdo sectorial que contemple la posibilidad de adaptar el contrato de empleo ¹⁴⁵.

¹³⁴ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, op. cit., pág. 194.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ *Austria, Burkina Faso, República Checa, Costa Rica, Panamá, Rwanda y República Bolivariana de Venezuela.*

¹³⁷ Art. 83 del Código del Trabajo.

¹³⁸ *República de Corea, Estados Unidos y Mauricio.*

¹³⁹ *Guyana.*

¹⁴⁰ *Bosnia y Herzegovina, Chipre, Colombia, Hungría, Lituania, Samoa, Suiza, Turkmenistán y Uzbekistán.*

¹⁴¹ Los laudos arbitrales (modernos) establecen un salario mínimo y unas condiciones de empleo mínimas en *Australia*. Existen 122 laudos relativos a las industrias o las ocupaciones que cubren a la mayoría de las personas que trabajan en el país. Para más información, véase el Defensor del Trabajo Justo: <https://www.fairwork.gov.au/awards-and-agreements/awards> [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹⁴² *Timor-Leste* – art. 41 de la Ley del Trabajo.

¹⁴³ Art. 3 de la decisión ministerial núm. 091-92-TR.

¹⁴⁴ *Francia* – art. L.3123-5 del Código del Trabajo.

¹⁴⁵ Art. L.3123-22 del Código del Trabajo.

618. A primera vista, las horas extraordinarias no parecen un problema importante en relación con el trabajo a tiempo parcial, ya que se basan en la idea de una jornada de trabajo cuya duración exceda la de una jornada normal de trabajo a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial no suelen recibir primas salariales por las horas de trabajo adicionales realizadas, a menos que alcancen el límite de horas del trabajo a tiempo completo, y tampoco primas asociadas con horas extraordinarias. Por ejemplo, en *Malasia*, la tasa de retribución establecida por horas extraordinarias (1,5 veces la tasa de retribución horaria) se paga por cada hora, o por parte de aquélla, que exceda de la duración normal del trabajo de un trabajador a tiempo completo empleado en una función similar en la misma empresa ¹⁴⁶. Los sindicatos han expresado preocupación por los problemas a que se enfrentan los trabajadores a tiempo parcial en relación con el pago de horas de trabajo adicionales ¹⁴⁷.

d) *Protección de la seguridad social*

Recuadro 5.8

El artículo 6 del Convenio núm. 175 prevé que:

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o a los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.

619. En lo que respecta a la seguridad social para los trabajadores a tiempo parcial, la Recomendación núm. 182 añade que los gobiernos deberían reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social que condicionan el derecho a las prestaciones a un período determinado, o que fijan el monto de las prestaciones basándose a la vez en el promedio de los ingresos anteriores y en la duración de los períodos de cotización, de seguro o de servicio. La Recomendación indica asimismo que los límites mínimos adoptados por regímenes profesionales de seguro privado que complementan los regímenes de seguridad social establecidos por ley o los sustituyen deberían ser rebajados progresivamente para permitir que los trabajadores a tiempo parcial gocen de una protección tan amplia como sea posible, y que debería protegerse a estos trabajadores en unas condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

620. El acceso a la seguridad social es más difícil para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo, ya que dichos sistemas son normalmente concebidos para éstos últimos. Las leyes y los reglamentos nacionales pueden tomar en consideración ciertas dimensiones propias de la seguridad social y fijar los umbrales que tienen mayor impacto en los trabajadores a tiempo parcial. Si bien estas disposiciones legales no definen el trabajo a tiempo parcial, a menudo prevén un umbral de horas o ingresos que puede limitar los derechos o las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

621. Los regímenes nacionales de seguridad social suelen abarcar los regímenes del seguro y de pensiones profesionales tanto de las empresas como establecidos por ley, que cubren las contingencias de la vejez, la invalidez, la enfermedad, la maternidad, la atención médica y el desempleo. Las prestaciones proporcionadas por estos regímenes son, en su

¹⁴⁶ *Malasia* – art. 5, 1), del reglamento del empleo (trabajadores a tiempo parcial), 2010.

¹⁴⁷ *Países Bajos* – Memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 175 presentada en virtud del art. 22 de la Constitución.

mayor parte, pecuniarias. El derecho de acceso a estos regímenes puede variar desde un derecho constitucional hasta un derecho basado en la actividad profesional. Cuando el acceso es un derecho constitucional, se retira del contexto del empleo y se convierte en un derecho basado en la ciudadanía¹⁴⁸. En algunos países, la cobertura de ciertas contingencias es universal, al menos a un nivel básico, por lo que cubre a todos los residentes, con independencia de su situación laboral actual o anterior. Sin embargo, el acceso a ciertos regímenes puede basarse en la actividad profesional, dependiendo de la prestación o del régimen de seguridad social¹⁴⁹.

622. En otros países, los trabajadores a tiempo parcial deben trabajar un determinado número de horas por semana, concluir un período de servicio o alcanzar un determinado nivel de ingresos para poder acceder a algunos de los derechos o prestaciones de seguridad social de los que gozan los trabajadores a tiempo completo, o para que ellos o sus empleadores tengan la obligación de pagar ciertas contribuciones o impuestos de seguro social. Una vez alcanzado el límite mínimo, el derecho a recibir prestaciones pecuniarias y asignaciones suele establecerse de manera proporcional. En lo que respecta a algunos tipos de prestaciones, en particular el subsidio por desempleo, las pensiones y el subsidio de maternidad, el número y el nivel de las cotizaciones pagadas durante uno o más períodos específicos de empleo suelen determinar el derecho a acceder a las mismas, y no tanto el número de horas o un período mínimo de servicio.

623. Se establecen diferentes tipos de límites mínimos o de umbrales para acceder a los regímenes de seguridad social a nivel nacional. Uno de ellos es el umbral basado en el salario, que puede apoyarse en los ingresos obtenidos, y puede fijarse a un nivel relativamente bajo a fin de permitir una amplia aplicación¹⁵⁰. Los ingresos pueden convertirse en créditos, para los que tal vez exista un límite máximo anual¹⁵¹. Los ingresos por mes también se utilizan en algunos casos como un límite mínimo para acceder a los regímenes de seguridad social¹⁵². En algunos países, se ha decidido pasar de un sistema basado en las horas de trabajo a un sistema basado en los ingresos mensuales, a fin de determinar el futuro acceso a prestaciones sociales¹⁵³.

624. Los umbrales basados en el tiempo para acceder a los regímenes de seguridad social pueden apoyarse en las horas de trabajo realizadas al día, en el número de semanas trabajadas o en el número de meses trabajados hasta un máximo de un año para acceder a diversos tipos de prestaciones de seguridad social. Por ejemplo, en *Portugal*, el monto de las cotizaciones pagadas con respecto a los trabajadores que no están contratados sobre una base mensual en el marco de un horario de trabajo a tiempo completo se basa en la tasa de retribución horaria, cuando el número de horas declarado no es inferior a 30 horas por trabajador¹⁵⁴. En el *Canadá*, un trabajador debe acumular entre 420 y 700 horas de empleo asegurado durante el período mínimo establecido para poder recibir un tipo particular de prestación. Algunos países fijan un número mínimo de horas por semana o

¹⁴⁸ *Brasil* – art. 194 de la Constitución.

¹⁴⁹ *Argelia, Australia, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Ecuador, Estonia, ex República Yugoslava de Macedonia, Guinea Ecuatorial, Guyana, República Islámica del Irán, Letonia, Madagascar, Malawi, Países Bajos, Perú, Polonia, Rwanda, Seychelles, Turquía, Ucrania, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe.*

¹⁵⁰ *Chipre* – reglamento del seguro social (cotizaciones).

¹⁵¹ *Estados Unidos.*

¹⁵² *República Checa.*

¹⁵³ *Reino Unido* – reglamento del crédito universal, 2013.

¹⁵⁴ Art. 16 del decreto núm. 1-A/2011.

un número de semanas de cotizaciones para poder acceder a algunos regímenes de seguridad social¹⁵⁵. La legislación nacional también establece un período mínimo de cotizaciones al régimen específico, por ejemplo, para poder optar a pensiones ordinarias¹⁵⁶.

625. Algunas veces se fijan límites mínimos combinados basados en el tiempo y en la remuneración para acceder a partes de los regímenes de seguridad social. En el *Japón*, los trabajadores a tiempo parcial suelen estar cubiertos si sus horas semanales de trabajo y sus días mensuales de trabajo representan tres cuartas partes de los realizados por los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Si son inferiores a este nivel, el seguro de pensiones y de salud de los trabajadores debe contemplar cinco condiciones¹⁵⁷: 1) las horas de trabajo semanales deben ser 20 o más; 2) el salario mensual debe ser de al menos 88 000 yens; 3) el período previsto de servicio debe ser de por lo menos un año; 4) el trabajador no puede ser un estudiante, y 5) la persona empleada debe trabajar en una empresa de por lo menos 501 empleados¹⁵⁸. La legislación se ha enmendado recientemente y, desde abril de 2017, las empresas de menos de 500 empleados están sujetas al seguro de pensiones y de salud si la dirección y los trabajadores han celebrado un acuerdo a tal efecto. El Gobierno del *Estado Plurinacional de Bolivia* señala que, en lo que respecta al seguro social de largo plazo, los trabajadores deben haber trabajado en promedio 20 días al mes y deben haber recibido un salario igual o superior al salario mínimo nacional para poder estar cubiertos por este tipo de seguro social.

626. Cabe recordar que los empleadores y los trabajadores a tiempo parcial tal vez tengan motivos para eludir el pago de las cotizaciones a la seguridad social. Los costos administrativos y las contribuciones al seguro social que deben abonar por cada trabajador pueden tentar a los empleadores a intentar recortar los costos mediante la contratación de trabajadores a tiempo parcial, restringiendo sus horas o sus salarios, de forma tal que no tengan obligación de pagar las cotizaciones sociales¹⁵⁹. Los trabajadores a tiempo parcial pueden procurar eludir el pago de cotizaciones para ciertas formas de seguridad social con el fin de maximizar sus ingresos actuales, en particular si su salario es bajo o si el número de horas trabajadas es insuficiente. Para ciertos tipos de trabajadores a tiempo parcial, la decisión también puede basarse en el hecho de que están cubiertos por el Estado (acceso universal) o por familiares (un cónyuge o un progenitor) en lo que respecta a determinados regímenes de seguro de salud o de pensiones. Por último, en los casos en que los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial son la principal o la única fuente de ingresos, éstos pueden tratar de eludir el pago de las cotizaciones a la seguridad social debido a la presión de los bajos ingresos. En tales casos, la maximización de los ingresos a corto o mediano plazo puede primar sobre las necesidades a medio o más largo plazo, como el acceso a regímenes de pensiones de vejez. ***Sin embargo, el acceso a las prestaciones de seguridad social es importante para muchos si no para la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial, y establecer límites mínimos de los ingresos y de las horas de trabajo a un nivel equitativo es una manera importante para mejorar este acceso, y tal vez para alentar a los trabajadores a tiempo parcial a cotizar a las prestaciones de seguridad social***¹⁶⁰.

¹⁵⁵ *Albania* – Ley núm. 7703, de 1993, del Seguro Social y Ley núm. 7870, de 1994, del Seguro de Salud, y *México*, arts. 11, 27, 28, 97, 102, 104, 109 y 128 de la Ley del Seguro Social.

¹⁵⁶ *Suiza* – Ley del Seguro de Vejez y Sobrevivientes (LAVS) y Ley Federal del Seguro de Discapacidad (LAI).

¹⁵⁷ Servicio de Pensiones del Japón (<http://www.nenkin.go.jp/international/english/healthinsurance/employee.html>) [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹⁵⁸ Ley de Refuerzo de la Función de las Pensiones (ley núm. 62, de 2012).

¹⁵⁹ OIT: *Trabajo a tiempo parcial*, Informe V (I), *op. cit.*, pág. 14.

¹⁶⁰ *Ibid.*, pág. 54.

e) *Acceso a la formación, a las perspectivas de carrera y a la movilidad profesional*

Recuadro 5.9

El párrafo 15 de la Recomendación núm. 182 prevé que:

En los casos en que sea apropiado, deberían adoptarse medidas adecuadas para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.

627. Además de la protección de sus derechos laborales, tal vez una de las cuestiones más problemáticas para los trabajadores a tiempo parcial sea la percepción a menudo negativa del trabajo a tiempo parcial. Quizá se considere que los trabajadores a tiempo parcial no están tan comprometidos con su trabajo y con la empresa como los trabajadores a tiempo completo, sin tomar en consideración los motivos por los que se encuentran en esta modalidad de trabajo. Esto puede tener consecuencias graves para sus oportunidades de formación, sus perspectivas de carrera y su movilidad profesional. Ofrecer unas mejores perspectivas de carrera y unas mejores oportunidades de formación es un medio muy importante para hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial.

628. Al igual que sucede con otras condiciones de trabajo y de empleo, los trabajadores a tiempo completo tienen normalmente acceso a la formación, y a la movilidad profesional, así como perspectivas de carrera. La cuestión que se plantea es la medida en que las respectivas disposiciones legales o políticas se aplican asimismo, o igualmente, a los trabajadores a tiempo parcial. La Comisión ha enfatizado que el acceso a la educación y a una gran variedad de cursos de formación profesional reviste gran importancia para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo. Además, es un factor esencial para determinar las posibilidades reales de acceso a un gran número de empleos y ocupaciones remunerados, en particular aquellos que presentan oportunidades de desarrollo profesional y ascenso. Ello incluye a la formación en el empleo y el propio proceso de formación. Es esencial impartir orientación profesional y adoptar medidas activas para promover el acceso a la educación y la formación, con independencia de cuestiones basadas en estereotipos o prejuicios, para así ampliar la diversidad de las ocupaciones entre las que pueden elegir los hombres y las mujeres ¹⁶¹. En una serie de países, las disposiciones encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato a este respecto exigen específicamente que se brinden oportunidades de mejora tanto a los trabajadores a tiempo completo como a los trabajadores a tiempo parcial. Por ejemplo, en *Burkina Faso*, el Consejo Nacional de Empleo y Formación Profesional se encarga de velar por la aplicación del requisito legal de la igualdad de trato para todos en el acceso a la formación y a la movilidad profesional, y en las perspectivas de carrera ¹⁶². En algunos países, el principio de igualdad de trato se aplica específicamente a la formación ¹⁶³. Por ejemplo, en *Azerbaián*, los trabajadores que tienen un contrato de trabajo tienen derecho a

¹⁶¹ OIT: *Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales*, párr. 750; véase también OIT: Resolución sobre la igualdad de oportunidades y trato para los hombres y las mujeres en el empleo, 71.ª reunión de la CIT, 1985.

¹⁶² Decreto núm. 2009-661/PRES/PM/MJE/MTSS/MESSRS, de 2009.

¹⁶³ *Belarus, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Croacia, Chipre, Egipto, Grecia, Letonia, Madagascar, República de Moldova, Rwanda, Senegal y Singapur.*

perfeccionamiento profesional, a adquirir nuevas competencias y a mejorar sus calificaciones, con independencia de que trabajen a tiempo completo o a tiempo parcial ¹⁶⁴.

629. En algunos países se prohíbe explícitamente la discriminación en el acceso de los trabajadores a oportunidades de perfeccionamiento profesional ¹⁶⁵. La legislación de *Egipto* prevé que se tratará a todos los trabajadores por igual en lo que respecta a la formación, a las oportunidades de empleo y al derecho de movilidad profesional sin discriminación ¹⁶⁶. En *Dinamarca*, el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la *Confederación de Sindicatos de Dinamarca* y la *Confederación de Empleadores de Dinamarca* prevé que, si las partes en un convenio colectivo (que suele cubrir la mayoría de los sectores de la economía) observan la existencia de obstáculos a las oportunidades de trabajo a tiempo parcial, dichos obstáculos deberían eliminarse ¹⁶⁷. También exige a los empleadores que adopten medidas destinadas a facilitar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional, para que mejoren sus perspectivas de carrera y su movilidad profesional.

630. En ciertos países, existen leyes y políticas concretas sobre la formación, las perspectivas de carrera y la movilidad profesional de los trabajadores a tiempo parcial que fomentan el empleo y promueven el empleo a tiempo completo ¹⁶⁸. En el *Japón*, los empleadores tienen la obligación de brindar formación a los trabajadores a tiempo parcial, y el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar pone a disposición subsidios destinados al desarrollo profesional con el fin de ayudar a los departamentos de recursos humanos a transformar a los trabajadores no permanentes (trabajadores temporales y trabajadores a tiempo parcial) en trabajadores permanentes ¹⁶⁹. El Gobierno de *Nueva Zelandia* indica que se proporciona asistencia financiera a los trabajadores a tiempo parcial, por ejemplo, para que obtengan el permiso de conducir y para ayudarles a participar en programas de formación, incluidos programas destinados a su incorporación al mercado laboral y a impartirles formación a tal efecto. En *Portugal*, la medida para contribuir a la movilidad geográfica en el mercado de trabajo tiene por objeto promover la integración profesional de los desempleados, también por medio de asistencia financiera para subvencionar el costo de los largos desplazamientos entre el hogar y el lugar de trabajo, también para los trabajadores a tiempo parcial ¹⁷⁰. En *Singapur*, se ha establecido un consejo tripartito en pro de las calificaciones, la innovación y la productividad a fin de ayudar a las personas a tomar decisiones con conocimiento de causa en los ámbitos de la educación, la formación y la carrera profesional; de concebir un sistema de educación y formación integrado de gran calidad que responda a las necesidades en continua evolución; de promover el reconocimiento del empleador y el desarrollo profesional basado en las calificaciones, y de fomentar una cultura que apoye y acoja con agrado el aprendizaje permanente. Los trabajadores a tiempo parcial pueden utilizar estos sistemas para pasar de un trabajo a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo, si así lo escogen.

¹⁶⁴ Art. 9 del Código del Trabajo.

¹⁶⁵ *Reino Unido* – art. 5 del reglamento sobre los trabajadores a tiempo parcial (prevención del trato menos favorable), 2000.

¹⁶⁶ Arts. 11-26 del Código del Trabajo.

¹⁶⁷ Art. 5 del acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

¹⁶⁸ *Australia* – Ley de Trabajo Justo, y *Hungría* – Ley núm. IV, de 1991, sobre la Asistencia en Materia de Empleo y Prestaciones de Desempleo.

¹⁶⁹ Art. 11 de la Ley de los Trabajadores a Tiempo Parcial.

¹⁷⁰ Decreto núm. 85/2015.

631. Es evidente que los gobiernos siguen reconociendo que la formación encaminada a la adquisición de competencias puede ser un factor importante para los trabajadores que buscan un empleo a tiempo parcial, y para quienes ya trabajan a tiempo parcial. Los empleadores también pueden beneficiarse de la mayor productividad derivada de la formación de los trabajadores a tiempo parcial.

632. La Comisión destaca la importancia de la plena aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo, tal como prevén el Convenio núm. 175 y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos los Convenios núms. 100 y 111. Las mujeres representan una gran proporción de las personas que trabajan a tiempo parcial. Las desigualdades, disparidades y desventajas que enfrentan merecen particular atención y deben ser abordadas de manera dinámica. El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 permiten cierta flexibilidad en la regulación del trabajo a tiempo parcial y al asegurar unas condiciones «equivalentes» (y, por tanto, no necesariamente idénticas) de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en ciertos ámbitos. No obstante, se requiere la igualdad de acceso a ciertos derechos, en particular la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la protección contra la discriminación, y la seguridad y salud en el trabajo. Velar por que los trabajadores a tiempo parcial tengan acceso asimismo a la cobertura de seguridad social, en la legislación y en la práctica, también es un elemento clave del trabajo a tiempo parcial de calidad. El Convenio núm. 175 insta a los Estados ratificantes a velar por que los regímenes de seguridad social establecidos basados en la actividad profesional brinden a los trabajadores a tiempo parcial unas condiciones que sean equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Si bien los trabajadores cuyas horas de trabajo o ingresos no alcanzan los límites mínimos pueden verse excluidos del alcance de los regímenes de seguridad social establecidos (con la excepción de aquéllos que proporcionan prestaciones en caso de accidentes del trabajo), la Comisión recuerda que cualquiera de estos límites mínimos debe ser suficientemente bajo con el fin de que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial, y debe ser reexaminado con regularidad. La Recomendación núm. 182 alienta asimismo a rebajar de manera progresiva los requisitos relativos a los límites mínimos. Asegurar la cobertura apropiada de los trabajadores a tiempo parcial por los regímenes de seguridad social reviste particular importancia para la protección de estos trabajadores y de sus familias en los casos en que puedan enfrentarse a dificultades particulares (por ejemplo, por motivo de enfermedad o de desempleo). También puede contribuir a la sostenibilidad de los fondos del seguro social y beneficiar a la sociedad en su conjunto. Por último, unas políticas apropiadas del mercado de trabajo deberían aspirar igualmente a promover el acceso a la formación y las perspectivas de carrera de los trabajadores a tiempo parcial, tal como alienta a hacerlo la Recomendación núm. 182.

D. Promoción del trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido

a) *Medidas para acceder al trabajo a tiempo parcial*

Recuadro 5.10

El artículo 9 del Convenio núm. 175 prevé que:

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

- a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;
- b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;
- c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

633. Puede utilizarse una amplia gama de políticas con miras a lograr los objetivos del Convenio, como muestra el énfasis puesto por los países en diferentes cuestiones encaminadas a promover el trabajo a tiempo parcial libremente elegido. Las diferencias en cuanto al énfasis pueden basarse en preocupaciones socioeconómicas concretas, o pueden tener por objeto fomentar la participación de muy diversos ciudadanos en el mercado de trabajo. Sin embargo, puede que las leyes y políticas aplicadas con el fin de promover el trabajo a tiempo parcial libremente elegido no siempre cumplan sus objetivos, y las organizaciones de trabajadores han expresado su preocupación por que algunas de las medidas adoptadas puedan ir efectivamente en detrimento de estos objetivos, por ejemplo, si en la política nacional sólo se pone énfasis en la creación de trabajo a tiempo parcial, y no en el desarrollo de oportunidades a tiempo completo para que los trabajadores puedan tomar decisiones sustantivas¹⁷¹.

634. Se han adoptado diversas medidas de política a fin de ayudar a los trabajadores a optar más libremente por un trabajo a tiempo parcial, y éstas suelen tener por objeto abordar las cuestiones relativas al desempleo que afectan a determinados grupos o partes del mercado de trabajo. El Gobierno de *Honduras* indica que el programa *Chamba Comunitaria* encaminado a brindar oportunidades de empleo y a reducir el desempleo pretende prestar apoyo a las personas desempleadas que no tienen acceso a oportunidades de empleo formal a través del establecimiento de obras sociales de pequeña escala orientadas a la conservación de los bosques o a la mejora de la agricultura. De manera análoga, el Gobierno de *Francia* señala que se han formulado políticas sobre el trabajo a tiempo parcial para responder a las preocupaciones que suscita el empleo rural. En 1981, los empleadores y los trabajadores del sector agrícola firmaron un convenio colectivo con

¹⁷¹ En algunos países, la Comisión ha comentado que las medidas para hacer frente a la crisis financiera y económica han dado lugar a un aumento importante del trabajo a tiempo parcial, en particular para las mujeres; véase, por ejemplo, *España* – CEACR, Convenio núm. 100, observación, publicada en 2015, y *Grecia* – CEACR, Convenios núms. 111 y 156, observaciones, publicadas en 2013.

el fin de utilizar modalidades de trabajo a tiempo parcial para hacer frente a los problemas de productividad. El acuerdo ha evolucionado con el tiempo y, en 2012, a fin de crear un programa de empleo compartido, se incluyeron disposiciones en el convenio orientadas a la generación de empleo a tiempo parcial, debido a la escasez de trabajadores a tiempo completo en las zonas rurales, y para ayudar a las empresas agrícolas y artesanales de pequeña escala que estaban experimentando una escasez de mano de obra.

635. Algunas políticas nacionales sobre el trabajo a tiempo parcial están destinadas específicamente a ciertos grupos que experimentan dificultades para acceder al mercado de trabajo o para participar en él, incluidas las personas desempleadas y subempleadas, las personas con discapacidades y los trabajadores de edad ¹⁷². En este contexto, las agencias nacionales de empleo prestan apoyo y servicios especiales para ayudar a estos grupos a obtener un empleo a tiempo parcial, y señalan a la atención de los empleadores la disponibilidad de estos grupos de trabajadores.

636. Los gobiernos de una serie de países indican que los servicios públicos de empleo prestan apoyo a los trabajadores a tiempo parcial y buscan oportunidades para promover el trabajo a tiempo parcial. Los servicios nacionales de empleo registran a los trabajadores a tiempo parcial ¹⁷³, fomentan la contratación de trabajadores a tiempo parcial ¹⁷⁴, proporcionan información en línea sobre las leyes y reglamentos relativos al trabajo parcial ¹⁷⁵, y facilitan información en varios idiomas sobre el trabajo a tiempo parcial ¹⁷⁶. Por ejemplo, el Gobierno del *Perú* ha establecido una Ventanilla única de promoción del empleo, con objeto de facilitar la integración en el mercado de trabajo, mejorar el alcance de las empresas sostenibles, y prestar servicios gratuitos en un único lugar en apoyo de iniciativas de política que beneficien tanto a los ciudadanos como a las empresas ¹⁷⁷.

637. Se han llevado a cabo iniciativas tripartitas que han contribuido al desarrollo del trabajo a tiempo parcial libremente elegido. En *Singapur*, el Comité Consultivo Tripartito sobre Modalidades de Trabajo a Tiempo Parcial alienta a los empleadores a adoptar modalidades flexibles, incluido el trabajo a tiempo parcial, a través del programa «WorkPro Work-Life Grant» ¹⁷⁸. Éste tiene por objeto ayudar a los trabajadores a conciliar

¹⁷² *Hungría* – art. 4 del decreto gubernamental núm. 71/2009; *Letonia* – el Gobierno indica que la Agencia Estatal de Empleo organiza medidas activas de empleo destinadas a grupos específicos de la población desempleada, incluidas personas con discapacidades, personas de más de 55 años de edad, y desempleados de larga duración con una o más personas a cargo, y *Mauricio* – el Gobierno señala que la Política Nacional de Empleo tiene por objeto colmar las expectativas de los trabajadores a tiempo parcial desempleados y subempleados, y de las personas con discapacidades, y permitir que los próximos solicitantes de empleo calificados y formados encuentren un empleo remunerado.

¹⁷³ *Mauricio* – el Servicio de Empleo del Ministerio de Trabajo, Relaciones Laborales y Empleo explota 13 centros de información sobre el empleo como una plataforma para que los solicitantes de empleo postulen a empleos, y para que los empleadores notifiquen vacantes y contraten a trabajadores.

¹⁷⁴ *Chipre* – los servicios públicos de empleo registran a quienes buscan un trabajo a tiempo parcial, y agentes de estos Servicios visitan a empleadores potenciales con el fin de alentarles a contratar a trabajadores a tiempo parcial.

¹⁷⁵ *Países Bajos* – el Gobierno indica que difunde información sobre la reglamentación relativa al trabajo a tiempo parcial a través de Internet y de folletos.

¹⁷⁶ *Chipre* – el Departamento de Relaciones Laborales ha publicado una guía (en búlgaro, inglés, polaco, ruso y turco) que está a disposición del público o que puede descargarse.

¹⁷⁷ El decreto supremo núm. 001-2012-TR aprobó la creación de la «Ventanilla única de promoción del empleo», modificada por el decreto supremo núm. 002-2015-111.

¹⁷⁸ *Singapur* – el Gobierno alienta asimismo a los empleadores a dirigir y adoptar modalidades de trabajo flexibles, incluido el trabajo a tiempo parcial, a través del programa «WorkPro Work-Life Grant».

su vida laboral y su vida familiar, y ayudar asimismo a los empleadores a atraer y retener a trabajadores apreciados.

638. El trabajo parcial libremente elegido no se limita necesariamente a un solo trabajo a tiempo parcial. En algunos casos, las leyes y políticas de empleo reconocen que los trabajadores pueden tener más de un contrato a tiempo parcial ¹⁷⁹. Sin embargo, se concede prioridad al primer contrato a tiempo parcial firmado por el trabajador, lo que significa que cualquier otro contrato a tiempo parcial debe tener presente el primer contrato firmado. El reconocimiento de que los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar más de un trabajo a tiempo parcial implica la importante aceptación de una realidad del mercado de trabajo ¹⁸⁰, lo cual debería contribuir a debates de política sobre el trabajo a tiempo parcial, y aportar ideas al debate sobre la capacidad de los trabajadores de elegir libremente un empleo a tiempo parcial o un empleo a tiempo completo.

639. El trabajo a tiempo parcial puede brindar oportunidades a algunos trabajadores que, de otro modo, podrían tener dificultades para participar en el empleo a tiempo completo. Por consiguiente, la Comisión acoge con agrado los esfuerzos desplegados por los gobiernos y los interlocutores sociales con el fin de facilitar el acceso y regular este tipo de modalidades de trabajo. No obstante, es importante que los trabajadores puedan recurrir a oportunidades de empleo a tiempo completo, si lo desean. Igualmente, cuando la legislación, los convenios colectivos u otras medidas reflejan el supuesto de que la responsabilidad del cuidado familiar recae principalmente en la mujer o excluyen a los hombres de determinados derechos y prestaciones están reforzando y perpetuando estereotipos relativos a las funciones que las mujeres y los hombres desempeñan en la familia y en la sociedad ¹⁸¹. ***Además, los trabajadores a tiempo parcial deben tener unas condiciones de trabajo y empleo decentes, tal como prevé el Convenio núm. 175, y deberían adoptarse y fortalecerse las leyes y políticas nacionales con el fin de garantizar el trabajo a tiempo parcial de calidad.***

b) *Medidas para el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa*

Recuadro 5.11

El artículo 10 del Convenio núm. 175 prevé que:

En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

640. Cuando se examinaron y adoptaron los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial, el concepto de traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, no era frecuente, pero estaba siendo considerado en las Comunidades Europeas (actualmente la Unión Europea). Una encuesta sobre actitudes llevada a cabo a principios del decenio de 1990 por la Comisión de las Comunidades Europeas señaló que aproximadamente uno de cada cinco trabajadores a tiempo completo expresaba una preferencia por el trabajo a tiempo parcial ¹⁸². Tanto el Convenio núm. 175 como la

¹⁷⁹ *China y Rwanda.*

¹⁸⁰ Esto también plantea la cuestión de los contratos de horas reducidas, en cuyo marco los trabajadores se ven obligados a aceptar más de un trabajo para asegurarse unos ingresos suficientes.

¹⁸¹ OIT: *Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales*, párr. 786

¹⁸² *Comisión de las Comunidades Europeas: Working time, employment and production capacity: Reorganization/reduction of working time*, Europa Social, suplemento núm. 4/91, 1992, págs. 13-15.

Recomendación núm. 182 contienen disposiciones que abordan el concepto de traslado entre un trabajo a tiempo completo y un trabajo a tiempo parcial, y viceversa. El Convenio núm. 175 pone de relieve que dichos traslados deberían ser voluntarios, mientras que el párrafo 18 de la Recomendación núm. 182 añade que, cuando sea apropiado, los empleadores deberían tomar en consideración las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo completo que deseen optar por un trabajo a tiempo parcial que quede disponible en la misma empresa, o las solicitudes de traslado de los trabajadores a tiempo parcial que deseen optar por un trabajo a tiempo completo que quede disponible en la misma empresa, y que, con miras a facilitar dichos traslados, los empleadores deberían proporcionar a los trabajadores, en el momento oportuno, información acerca de la disponibilidad de puestos de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo. A este respecto, la legislación nacional de algunos países especifica las condiciones en las que puede tener lugar el traslado.

641. Dos consideraciones importantes han influido en la elaboración de leyes y políticas nacionales sobre el derecho de traslado entre un trabajo a tiempo completo y un trabajo a tiempo parcial. La primera es de procedimiento, y puede establecerse un requisito para satisfacer ciertas condiciones antes de obtenerse el derecho a solicitar un traslado. Una de esas condiciones puede ser el empleo continuo, en cuyo caso puede que se exija que el trabajador haya trabajado para el mismo empleador durante un cierto período de tiempo, como 12 meses consecutivos, antes de poder solicitar el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial ¹⁸³.

642. La segunda hace referencia a los motivos considerados aceptables para justificar una solicitud de traslado. La legislación de algunos países incluye una lista de circunstancias específicas en las que los empleadores deben considerar una solicitud o permitir un traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial. En general, estas circunstancias tienen por objeto permitir que el trabajador cumpla con sus responsabilidades familiares. Por ejemplo, en *Chipre* y *Rumania*, los empleadores tienen la obligación de considerar todas las solicitudes de traslado de un empleo a tiempo completo a un empleo a tiempo parcial (y viceversa) presentadas por los trabajadores ¹⁸⁴.

643. Alternativamente, los empleadores pueden tener la obligación de notificar a los trabajadores a tiempo completo y a los trabajadores a tiempo parcial oportunidades de traslado de una a otra modalidad de trabajo. Por ejemplo, la legislación de *Estonia* prevé que los empleadores deben «notificar a un trabajador a tiempo completo la posibilidad de un trabajo a tiempo parcial, y a un trabajador a tiempo parcial la posibilidad de un trabajo a tiempo completo, teniendo presentes los conocimientos y calificaciones del trabajador de que se trate» ¹⁸⁵. Obligaciones legales como éstas contribuyen a motivar tanto a los empleadores como a los trabajadores a considerar genuinamente la posibilidad de pasar del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial y viceversa. Sin embargo, éstas sólo abordan consideraciones relativas a la transición y no parecen imponer una obligación de generar los cambios aludidos.

644. El Convenio núm. 175 y la Recomendación núm. 182 no hacen referencia a las maneras en las que dichos traslados deberían tener lugar. Se han adoptado enfoques muy diferentes a nivel nacional de la regulación de los aspectos prácticos del traslado de un

¹⁸³ *Australia* – art. 9 de la Ley de Trabajo Justo.

¹⁸⁴ *Chipre* – art. 9 de las Leyes de los Trabajadores a Tiempo Parcial (Eliminación del trato desfavorable), de 2002 y 2007 (apéndice VII), y *Rumania* – art. 107 del Código del Trabajo.

¹⁸⁵ Art. 28 de la Ley de Contratos de Trabajo. Véase asimismo el art. 107, 2), del Código del Trabajo de *Rumania*.

empleo a tiempo completo a un empleo a tiempo parcial, y viceversa. El Gobierno de *Australia* indica que, en el caso de un traslado, el empleador no puede cambiar las condiciones esenciales del contrato de trabajo sin el acuerdo del trabajador ¹⁸⁶. En cambio, en otros países, la terminación del contrato de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial es necesaria antes de que pueda tener lugar el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial (o viceversa) ¹⁸⁷. El nuevo contrato de trabajo tal vez deba ser aprobado por las autoridades o por un notario legal ¹⁸⁸. No queda claro si este proceso se traduce en la reducción de los derechos laborales, si afecta al período de empleo o a la continuidad del empleo, o si cambia el acceso a las prestaciones del seguro social relacionadas con la situación en el empleo.

645. Los acuerdos celebrados entre los trabajadores y los empleadores en relación con las condiciones del traslado, en cualquiera de las dos direcciones, pueden ayudar a limitar la incertidumbre acerca de los derechos laborales conexos. En algunos países, se permite que el empleador y el trabajador determinen de común acuerdo las cuestiones relativas al traslado entre un trabajo a tiempo completo y un trabajo a tiempo parcial ¹⁸⁹. La legislación de otros países exige que cualquier cambio que conlleve el traslado se especifique por escrito ¹⁹⁰. Los representantes de los trabajadores pueden participar en este proceso, bien a través de convenios colectivos ¹⁹¹ o de comités de empresa ¹⁹².

646. En ciertos países, se especifican las circunstancias en las que un empleador debe hallar la manera de dar cabida a los traslados entre los trabajos a tiempo completo y los trabajos a tiempo parcial. Éstas pueden estar relacionadas con preocupaciones sociales que van más allá del lugar de trabajo, incluidas las responsabilidades familiares y el bienestar físico y mental de los trabajadores. En algunos países, los empleadores tienen la obligación legal de permitir el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial en los casos en que el trabajador (con frecuencia una mujer) esté cuidando de sus hijos o de familiares enfermos o discapacitados ¹⁹³. Por ejemplo, el Código del Trabajo de *Belarús* requiere que los empleadores establezcan una jornada laboral o una semana laboral a tiempo parcial para las mujeres que tengan un hijo menor de 14 años de edad, o si cuidan de familiares enfermos cuyo estado de salud haya sido certificado por un médico ¹⁹⁴. Sin embargo, la Comisión desea destacar que cuando la legislación refleja el supuesto de que la responsabilidad del cuidado familiar recae principalmente en la mujer o excluyen a los hombres de determinados derechos y prestaciones, está reforzando y perpetuando estereotipos relativos a las funciones que las mujeres y los hombres desempeñan en la familia y en la sociedad. Por lo tanto, las medidas destinadas a apoyar a los trabajadores

¹⁸⁶ Memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 175 presentada en virtud del art. 22 de la Constitución, 2013.

¹⁸⁷ *Seychelles y Suiza*.

¹⁸⁸ *Portugal* – art. 155 del Código del Trabajo.

¹⁸⁹ *República Checa, Turkmenistán y Ucrania*.

¹⁹⁰ *Burkina Faso* – art. 85, 2), del Código del Trabajo, y *Túnez*, art. 94, 9), del Código del Trabajo.

¹⁹¹ *Brasil* – art. 58-A, 2), de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

¹⁹² *Zimbabwe* – art. 25A de la Ley del Trabajo.

¹⁹³ *Hungría, Italia, Portugal, Rwanda, Serbia y Uzbekistán*.

¹⁹⁴ Arts. 118 y 289 del Código del Trabajo.

con responsabilidades familiares, incluyendo el trabajo a tiempo parcial, deben aplicarse a hombres y mujeres en pie de igualdad ¹⁹⁵.

647. La legislación de *Serbia* enumera los tipos de enfermedades crónicas que pueden servir de base para permitir que un trabajador pase del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial, a saber, la parálisis cerebral, la poliomielitis, la distrofia muscular y otras enfermedades graves, según la opinión de la autoridad competente de salud ¹⁹⁶. En algunos países, se permite la transferencia del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial si un trabajador padece enfermedades oncológicas, como cáncer, o patologías degenerativas crónicas graves que requieran tratamiento y disminuyan la capacidad de trabajar a tiempo completo ¹⁹⁷. Al permitir que los trabajadores lleven a cabo su trabajo a tiempo parcial, los empleadores pueden retener a los trabajadores que tienen las habilidades o la capacitación requerida por la empresa.

648. El traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial se ha abordado tanto en la legislación como en la práctica. El Gobierno de la *República de Corea* indica que, en virtud de la legislación vigente, los trabajadores a tiempo completo pueden ser asignados a un trabajo a tiempo parcial durante períodos de tiempo específicos y por motivos como el parto, el cuidado de los hijos, el cuidado de familiares, responsabilidades del hogar y atención de salud ¹⁹⁸. También se ha introducido un sistema para la adopción y utilización de trabajo a tiempo parcial convertible. Si un trabajador que realizaba un trabajo a tiempo completo es asignado a un trabajo a tiempo parcial por los motivos señalados anteriormente, pueden pagarse subsidios, entre ellos una compensación al trabajador de que se trate por reducción del salario; sumas fijas hasta un mes cada año a las pequeñas y medianas empresas (pymes), y costos laborales para los trabajadores de reemplazo ¹⁹⁹. El Gobierno también participa en las actividades de promoción, incluidas

¹⁹⁵ OIT: *Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales*, párr. 786; véanse también, por ejemplo, *Kazajstán* – CEACR, Convenio núm. 111, observación, publicada en 2016; *Túnez* – CEACR, Convenio núm. 111, solicitud directa, publicada en 2015; *Azerbaiyán* – CEACR, Convenio núm. 156, solicitud directa, publicada en 2014. En sus comentarios sobre la aplicación por parte de la *República de Corea* del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), la Comisión señaló que aunque el Gobierno promueva el trabajo a tiempo parcial como una medida prioritaria para extender el sistema de trabajo flexible en el marco de una variedad de sistemas de reducción de la jornada de trabajo para el cuidado de los hijos, las trabajadoras representan un 74,2 por ciento de las personas que realizan trabajos a tiempo parcial, lo que demuestra que la brecha de género en los trabajos a tiempo parcial es importante. La Comisión recuerda que la suposición de que la principal responsable de cuidar a la familia y de ocuparse del hogar es la mujer, refuerza las actitudes estereotipadas respecto de los roles de los hombres y de las mujeres, así como la desigualdad de género existente, va contra los objetivos del Convenio: *República de Corea* – CEACR, Convenio núm. 156, observación, publicada en 2011.

¹⁹⁶ Art. 40 de la Ley del Trabajo.

¹⁹⁷ *Italia* – art. 3 de la ley núm. 104, de 1992.

¹⁹⁸ *República de Corea* – art. 74 (Protección de las mujeres embarazadas) de la Ley de Normas del Trabajo; arts. 19-2 y 22-2 (Reducción de la jornada laboral para períodos de cuidado de los hijos) de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo y de Apoyo a la Conciliación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar, y art. 7 de la Ley de Protección de los Trabajadores a Tiempo Parcial y con Contratos de Duración Determinada.

¹⁹⁹ *República de Corea* – cobertura de los subsidios: una compensación por recortes salariales — se proporcionará durante un periodo máximo de un año un subsidio de hasta 400 000 wones surcoreanos al mes a cada trabajador a tiempo completo que sea asignado a un trabajo a tiempo parcial, con el fin de compensar la diferencia salarial debida a la pérdida de horas de trabajo; unos costos laborales indirectos — se proporcionará a cada pyme una suma fija de 200 000 wones surcoreanos al mes durante un período máximo de un año; costos laborales para los trabajadores reemplazantes — se ofrecen 600 000 wones surcoreanos al mes (300 000 wones surcoreanos para las grandes empresas) durante un período máximo de un año a cualquier empleador que haya contratado a un reemplazante para un trabajador a tiempo completo que haya sido trasladado a un trabajo a tiempo parcial. Desde septiembre de 2016, los subsidios han aumentado (el subsidio como compensación por recortes salariales ha pasado de 200 000 wones surcoreanos a 400 000 wones surcoreanos al mes), el proceso de aplicación se ha simplificado (el sistema de aprobación anterior ha sido abolido) y los derechos se han ampliado.

campañas públicas encaminadas a promover una cultura de conciliación entre la vida laboral y la vida privada, y ha facilitado manuales destinados a los jefes de personal sobre la introducción y el funcionamiento de un sistema de trabajo a tiempo parcial convertible.

649. La cuestión en la que se centran los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial en relación con el traslado entre un trabajo a tiempo completo y un trabajo a tiempo parcial es el derecho a dicho cambio, pero no hacen referencia a la duración del mismo. Lo mismo sucede en la mayoría de las legislaciones nacionales, aunque *San Marino* es un ejemplo de un país en el que se ha establecido que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial no puede exceder de 18 meses como máximo en cualquier período de tres años²⁰⁰. Si se especifica el período del traslado, los trabajadores y los empleadores pueden anticipar el momento en que las condiciones de empleo volverán a su forma original. La renovación del traslado también debería ser posible en circunstancias imprevistas. Si la duración del traslado se conoce, el trabajador y el empleador podrán determinar entonces si el trabajador seguirá realizando un trabajo a tiempo parcial o si retomará un trabajo a tiempo completo. Esto ayuda a prevenir que los trabajadores permanezcan en un trabajo a tiempo parcial si desean reincorporarse a un trabajo a tiempo completo. A este respecto, el párrafo 20 de la Recomendación núm. 182 indica que: «Cuando las condiciones nacionales o la situación del establecimiento lo admitan, debería permitirse que los trabajadores que así lo soliciten sean trasladados a un trabajo a tiempo parcial en casos justificados, como pueden ser los de embarazo o la necesidad de cuidar de un niño de corta edad o de un miembro incapacitado o enfermo de su familia directa, y que sean reincorporados ulteriormente a un trabajo a tiempo completo.».

650. La posibilidad de traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial puede ser importante tanto para los trabajadores como para los empleadores. Permite a los trabajadores atender sus necesidades personales durante un cierto período de tiempo, sin dejar de trabajar. Asimismo, permite a los empleadores retener en sus empresas a trabajadores productivos que, de otro modo, tal vez perderían. Si estas cuestiones se abordan en la legislación o en medidas de política, puede proporcionarse orientación tanto a los trabajadores como a los empleadores sobre cómo ponerlas en práctica de una manera eficiente y efectiva.

651. *La Comisión alienta a los mandantes a considerar leyes y políticas nacionales sobre el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial y viceversa, cuando sea apropiado, sobre la base del artículo 10 del Convenio núm. 175 y del párrafo 20 de la Recomendación núm. 182.*

3.2. Ejemplo de una regulación transnacional: la directiva de la Unión Europea sobre el trabajo a tiempo parcial

652. En 1997, la Unión Europea (UE) determinó abordar el trabajo parcial a través de una directiva²⁰¹ que aplica un acuerdo marco nacional por las organizaciones de trabajadores y de empleadores a nivel europeo. La directiva 97/81/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la *Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa*, el *Centro Europeo de la Empresa Pública* y la *Confederación Europea de Sindicatos* tiene un doble objetivo:

²⁰⁰ Art. 14 del decreto legislativo núm. 156, de 2011.

²⁰¹ La UE dispone de varios instrumentos legales para crear derecho europeo, incluyendo el uso de directivas que buscan crear un marco legal que no sólo aborde preocupaciones de orden político sino que también ofrezca la posibilidad a los Estados miembros de escoger cómo dar efecto a las disposiciones legales. Tradicionalmente, las instituciones de la UE crean y desarrollan directivas, con los aportes de los Estados miembros y los interlocutores sociales.

a) garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, y b) facilitar el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria y contribuir a la organización flexible del tiempo de trabajo de una manera que tenga en cuenta las necesidades de los empresarios y de los trabajadores²⁰². La directiva se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tienen un contrato de trabajo o una relación de trabajo, tal como se definen a nivel nacional. Los trabajadores a tiempo parcial que trabajan de manera ocasional pueden ser excluidos por razones objetivas del ámbito de aplicación de la directiva, previa consulta con los interlocutores sociales. Dichas exclusiones deberían reexaminarse periódicamente a fin de establecer si siguen siendo válidas las razones objetivas que las sustentan²⁰³.

653. No podrá tratarse a los trabajadores a tiempo parcial de una manera menos favorable que a los trabajadores a tiempo completo comparables por el simple motivo de que trabajen a tiempo parcial, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El principio de la proporcionalidad debe aplicarse cuando sea apropiado. Cuando existan razones objetivas que lo justifiquen, el acceso a condiciones de empleo particulares puede estar subordinado a un período de antigüedad, una duración del trabajo o las condiciones salariales, previa consulta a los interlocutores sociales. Dichos criterios deberían reexaminarse periódicamente habida cuenta del principio de no discriminación²⁰⁴. Los Estados miembros de la UE, previa consulta a los interlocutores sociales y en el contexto del principio de no discriminación, deberían identificar, examinar y eliminar cualquier obstáculo de naturaleza jurídica o administrativa para el desarrollo de oportunidades de trabajo a tiempo parcial. Los interlocutores sociales deberían desplegar esfuerzos similares dentro de su ámbito de competencias. El rechazo de un trabajador a ser transferido de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, no debería por sí mismo constituir un motivo válido de terminación de la relación de trabajo. Los empleadores, en la medida de lo posible, deberían tomar en consideración las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial que esté vacante en el establecimiento; las peticiones de transferencia de los trabajadores a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo o de incremento de su tiempo de trabajo si se presenta esta posibilidad; la transmisión de información a su debido tiempo sobre los puestos a tiempo parcial y a tiempo completo disponibles en el establecimiento; las medidas destinadas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa y, en los casos apropiados, las medidas destinadas a facilitar el acceso a los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional, y la transmisión, a los órganos representativos de los trabajadores, de información apropiada sobre el trabajo a tiempo parcial en la empresa²⁰⁵. Esta directiva se aplica a todos los Estados miembros de la UE²⁰⁶.

²⁰² Cláusula 1 del Acuerdo marco.

²⁰³ Cláusula 2.

²⁰⁴ Cláusula 4.

²⁰⁵ Cláusula 5.

²⁰⁶ *Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia*. Los países candidatos a la adhesión a la UE también pueden utilizar la directiva en sus sistemas jurídicos y deberán hacerlo al momento de la adhesión a la UE. Éstos incluyen actualmente a *Albania, ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía*.

Conclusiones

654. El principal objetivo de los instrumentos sobre el trabajo a tiempo parcial es mejorar las condiciones y la calidad del trabajo a tiempo parcial y garantizar o ampliar el goce de los derechos laborales relativos al trabajo y al empleo a esta categoría de trabajadores. Las normas instan a adoptar leyes y políticas nacionales encaminadas a promover el trabajo a tiempo parcial de calidad, lo que incluye la igualdad de trato con respecto a la protección del empleo (la terminación de la relación de trabajo y la protección de maternidad), la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, y el derecho de sindicación y de negociación colectiva²⁰⁷. Requieren asimismo la igualdad de trato en los sistemas de protección social, incluidas las prestaciones de maternidad y otras formas de licencia relacionadas con la familia²⁰⁸.

655. *La Comisión subraya que la protección establecida por los instrumentos están basados en la igualdad de trato entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo en situación comparable a través de mecanismos de prorrateo para los salarios por hora y otras condiciones de empleo, incluidas las primas por desempeño individual, las horas extraordinarias, las vacaciones anuales pagadas y los días feriados pagados, y la licencia de enfermedad²⁰⁹. Además, debe garantizarse la igualdad de acceso a oportunidades de formación y de desarrollo profesional, y el acceso efectivo al trabajo a tiempo parcial en todos los niveles profesionales, y deberían concebirse horarios de trabajo que tomen en consideración las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial, en particular los que tienen responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidades y quienes combinan el trabajo y la formación²¹⁰. Por último, el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, es una preocupación legal y política importante para la promoción del trabajo a tiempo parcial. El tratamiento de estas cuestiones fundamentales en la legislación y las políticas nacionales, o a través de la negociación colectiva también puede ayudar a alcanzar estos objetivos.* Los países buscan incluir cada vez más la cuestión del trabajo a tiempo parcial en sus leyes y en sus políticas en la medida que esta forma de empleo se haga cada vez más frecuente en el mundo. Más de 100 países señalan estar dotados de leyes o políticas que recaen sobre todos o parte de los aspectos del trabajo a tiempo parcial.

656. La Comisión también recuerda que la recopilación de datos, desglosados por sexo, así como, dependiendo de las circunstancias nacionales, de otros factores como la edad, las discapacidades y el origen, puede ayudar a contextualizar la eficacia de la legislación vigente y de las medidas de política destinadas al tratamiento de las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial. Esta información también puede ser útil para que los gobiernos mejoren la calidad del trabajo a tiempo parcial y desarrollen medidas políticas específicas para este fin. La recopilación de datos sobre el trabajo a tiempo parcial puede ayudar a determinar las leyes y las medidas políticas necesarias para atender las necesidades de los trabajadores a tiempo parcial, mejorar la calidad del trabajo de los mismos y desarrollar medidas concretas para este fin.

²⁰⁷ Fagan, 2014, *op. cit.*, pág. 42.

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ *Ibid.*

²¹⁰ *Ibid.*

Capítulo VI. Ordenación del tiempo de trabajo

1. Introducción

657. Las tendencias económicas de los últimos decenios han conducido a una ordenación del tiempo de trabajo cada vez más diversa, descentralizada e individualizada ¹. También han dado lugar, en muchos casos, a una mayor tensión entre las necesidades y preferencias de los trabajadores y los requisitos de las empresas en lo que respecta a las horas de trabajo. Estas novedades incluyen la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños, con el fin de ajustar más los niveles de dotación de personal a las necesidades de los clientes, y la ampliación de los horarios de funcionamiento y de apertura de los comercios hacia una economía operativa las 24 horas del día, siete días a la semana. Estas nuevas realidades también plantean nuevos desafíos, como el subempleo (debido a las horas de trabajo insuficientes) y las dificultades a las que se enfrentan los trabajadores para conciliar un trabajo remunerado con su vida privada, incluidas las responsabilidades familiares, lo que ha afectado a la relación entre las horas de trabajo, los períodos de descanso y el tiempo de ocio. Con el fin de abordar estos desafíos, es preciso cerrar la brecha entre las horas de trabajo reales y preferidas de los trabajadores. Mejorar las condiciones de trabajo de las empresas reduciendo esta brecha puede contribuir a mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas. En este contexto, la ordenación del tiempo de trabajo está adquiriendo una importancia creciente, especialmente en la elaboración de leyes y políticas sobre el tiempo de trabajo.

658. No siempre es fácil conciliar las necesidades contrapuestas de los empleadores y de los trabajadores con respecto a la formulación de leyes y políticas sobre la ordenación del tiempo de trabajo. En esta área, la legislación puede ser diseñada con el objeto de impedir que los empleadores impongan una ordenación del tiempo de trabajo riesgosa o peligrosa. Existen asimismo situaciones en las que puede ser necesario impedir a los trabajadores que decidan u opten por aceptar organizaciones del tiempo de trabajo que impliquen excesivas horas de trabajo. A la Comisión le preocupa que los trabajadores renuncien a los derechos legales que les garantiza la legislación sobre limitación de las horas de trabajo, al aceptar ordenamientos del tiempo de trabajo que podrían superar los límites legales ².

¹ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre), Ginebra, 2011; OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Ginebra, 2016; J. C. Messenger (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Londres y Ginebra, Routledge y OIT, 2004, y S. Lee, D. McCann y J. C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Londres y Ginebra, Routledge y OIT, 2007.

² Por ejemplo, la directiva de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo garantiza ciertos derechos en lo relativo al tiempo de trabajo, a saber: límites al tiempo de trabajo semanal, cuya duración media no debe exceder de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias; un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas; una pausa de descanso durante las horas de trabajo si el trabajador trabaja durante más de 6 horas; un período mínimo de descanso semanal de 24 horas ininterrumpidas por cada período de siete días de

2. Cambios en los horarios de trabajo por motivos personales

659. Las exigencias competitivas han conducido a cambios en la ordenación del tiempo de trabajo a nivel de empresa, mientras que los cambios en la oferta de mano de obra, y en particular el gran número de mujeres que tienen un empleo remunerado, están contribuyendo a que susciten más preocupación los conflictos entre el empleo remunerado y las responsabilidades personales, como el cuidado de familiares³. Por consiguiente, las medidas orientadas a ayudar a los trabajadores a conciliar mejor su vida laboral y su vida privada revisten cada vez más importancia⁴.

660. En los países que han adoptado disposiciones legales que permiten a los trabajadores cambiar sus horarios de trabajo por razones personales, los principales motivos por los que se les permite hacerlo son la maternidad⁵, el cuidado de los hijos⁶, el cuidado de familiares enfermos⁷ o de familiares de edad avanzada⁸, o sus propios problemas de salud⁹. La legislación de *Portugal* permite cambios en los horarios de trabajo, no sólo para conciliar la vida laboral y la vida familiar, sino también para los estudiantes, cuando sus horarios de trabajo son incompatibles con su plan de estudios. Los problemas de salud de los trabajadores son una razón específica que se tiene en cuenta en algunos países para la programación de las horas de trabajo¹⁰, especialmente para los trabajadores de edad¹¹.

661. En una serie de países, los tribunales han resuelto que los empleadores no pueden establecer un horario de trabajo que cause daños desproporcionados a un trabajador¹². Otros motivos legales, como la religión, desempeñan una función en ciertos países, como *Filipinas*, donde los empleadores tienen la obligación de respetar el día de descanso semanal cuando las preferencias de los trabajadores se basan en motivos religiosos¹³.

trabajo, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diarios; vacaciones anuales retribuidas de al menos cuatro semanas; protección suplementaria para el trabajo nocturno. Sin embargo, incluye una cláusula de autoexclusión relacionada principalmente con las horas máximas de trabajo semanal. Hasta la fecha, el debate en torno a esta cláusula ha obstaculizado los intentos de revisar o enmendar la directiva.

³ OIT y GALLUP: *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, OIT, Ginebra, 2017, págs. 39-43. Uno de los principales hallazgos de la encuesta Gallup de 2016 fue que en casi todo el mundo, hombres y mujeres, mencionaron el «equilibrio entre el trabajo y la familia» como uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres trabajadoras en sus respectivos países.

⁴ D. Anxo *et al.*: «Introduction: Working time in industrialized countries», en Messenger (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, *op. cit.*, pág. 3. La parte IV (Condiciones de empleo) de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) proporciona orientación sobre el tipo de medidas para mejorar las condiciones de empleo y la calidad de la vida laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares, incluso las destinadas a reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias, introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones (párrs. 17-20).

⁵ *Eslovaquia, Estados Unidos y Ucrania.*

⁶ *Chile, El Salvador, Francia, República de Moldova y Federación de Rusia.*

⁷ *Nicaragua.*

⁸ *Hungría.*

⁹ *República de Corea.*

¹⁰ *República de Corea.*

¹¹ *Noruega.*

¹² *Hungría* (decisión judicial núm. 195, de 2010).

¹³ Art. 91, 2), del Código del Trabajo.

También existen disposiciones legales en algunos países que permiten a los trabajadores cambiar su horario de trabajo debido a traumas experimentados fuera del lugar de trabajo. Por ejemplo, en el *Perú*, la legislación reconoce la necesidad de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar permitiendo a las víctimas de la violencia cambiar su horario de trabajo ¹⁴. Estas medidas tienen por objeto ayudar a un trabajador que ha sufrido traumas por violencia doméstica, a conservar un empleo remunerado, teniendo en cuenta la situación personal difícil que atraviesa. Si bien dichas medidas pueden tener consecuencias a corto plazo para la programación de los horarios de trabajo, a medio y largo plazo pueden ayudar a las empresas a retener a trabajadores calificados y apreciados que, de otro modo, podrían perder.

662. Desde un punto de vista jurídico, una preocupación que suscitan los cambios en los horarios de trabajo es que puedan conducir a cambios en los términos del contrato de trabajo. Por lo tanto, las disposiciones adoptadas en la legislación nacional tienen por objeto prevenir que se cambien las condiciones del contrato unilateralmente, o en detrimento del trabajador. Así pues, la legislación nacional que permite a los trabajadores cambiar sus horarios de trabajo también suele incluir disposiciones que especifican los enfoques reglamentarios que pueden adoptar los trabajadores y los empleadores, los cuales pueden ser de diversos tipos.

663. El primero se basa en el consentimiento mutuo o el acuerdo entre el empleador y el trabajador sobre los cambios en las horas de trabajo, en cuyo caso cualquier cambio en los horarios de trabajo o en la sección del contrato de trabajo que cubre las horas de trabajo debe ser acordado entre los trabajadores y los empleadores ¹⁵. Por ejemplo, en *Rumania*, los empleadores, con el acuerdo del trabajador interesado o a solicitud del mismo, pueden establecer horarios de trabajo individualizados que conlleven la ordenación flexible del tiempo de trabajo ¹⁶. La legislación del *Brasil* prevé que, «en los contratos de trabajo individuales, sólo se permite cambiar las condiciones respectivas por consentimiento mutuo, y a condición de que no redunden, directa o indirectamente, en perjuicio del trabajador, so pena de nulidad de cualquier cláusula que incumpla esta garantía» ¹⁷. Dichas disposiciones tienen por objeto brindar a los trabajadores y los empleadores flexibilidad para introducir cambios en los horarios de trabajo, sin comprometer las protecciones establecidas en la legislación laboral.

664. En otros países se ha establecido un requisito legal para que los empleadores consideren una solicitud o consulten un cambio en el horario de trabajo. Se conocen como leyes sobre «el derecho de solicitud». En algunos casos, los trabajadores tienen derecho a solicitar un cambio en las horas de trabajo, lo cual debe ser considerado por el empleador en un plazo determinado ¹⁸. Este es el caso de *Nueva Zelandia*, donde los trabajadores pueden solicitar en cualquier momento y por cualquier motivo un cambio en sus horas de trabajo, y el empleador debe cursar la solicitud sin dilación y, en cualquier caso, en el plazo de un mes tras la presentación de ésta ¹⁹. De manera análoga, en algunos países los empleadores tienen la obligación legal de consultar a los trabajadores sobre los cambios propuestos al horario de trabajo ²⁰.

¹⁴ Art. 11, b), de la ley núm. 30364.

¹⁵ *Australia, República de Moldova y Panamá*.

¹⁶ Art. 118 del Código del Trabajo.

¹⁷ Art. 468 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

¹⁸ *Suiza y Turkmenistán*.

¹⁹ Parte 6AA de la Ley de Relaciones Laborales.

²⁰ *Croacia y Finlandia*.

665. Los convenios colectivos también pueden proporcionar una base legal para los cambios en los horarios de trabajo acordados mutuamente en los casos en que la legislación permite negociar dichos cambios en el marco de un convenio colectivo y de la legislación que regula las horas de trabajo diarias y semanales²¹. En algunos países, los representantes sindicales y el empleador pueden negociar asimismo determinadas condiciones en los convenios colectivos²². En otros, como *Chile*, la ley permite introducir modificaciones en un convenio colectivo por medio de pactos en respuesta a solicitudes colectivas o individuales para cambiar los horarios de trabajo en las empresas que tienen un límite mínimo de trabajadores sindicados²³.

666. En una serie de países, existe el requisito legal de que las negociaciones entre los empleadores y los trabajadores tengan lugar «de buena fe», lo que también se aplica a los cambios en los horarios de trabajo. Por ejemplo, en *Francia*, los empleadores tienen la obligación de evaluar las solicitudes de los trabajadores sobre la base de unas normas de conducta comunes y, en el ejercicio de sus obligaciones, las partes deben llevar a cabo sus negociaciones apoyándose en el principio de buena fe o de trato justo. Esto reviste particular importancia en los casos en que no existe una reglamentación que contemple los cambios en los horarios de trabajo. Se han incorporado códigos para promover condiciones de trabajo como parte de la negociación colectiva de buena fe en las leyes nacionales, como el Código de Buenas Prácticas en *Sudáfrica*, que incluye información y directrices para los empleadores y los trabajadores relativas a la ordenación del tiempo de trabajo y al impacto en la salud, la seguridad y las responsabilidades familiares. El código debe leerse conjuntamente con las disposiciones sobre el tiempo de trabajo de la legislación laboral nacional²⁴.

667. Otra variable importante al cambiar los horarios de trabajo es la manera en que pretende aplicarse el cambio. En algunos casos, la legislación nacional no hace referencia a este período, mientras que en otros países existen disposiciones legales que exigen la indicación de un período concreto para cualquier cambio en el horario de trabajo. Por ejemplo, en *Kazajstán*, los horarios de trabajo flexibles deben especificar las horas de trabajo fijas, las horas flexibles que un trabajador desea realizar y un período de referencia, que no debe exceder de seis meses²⁵.

668. En los *Países Bajos* existen condiciones legales comparables; así pues, los trabajadores deben haber completado un año de empleo continuo con el empleador antes de presentar una solicitud, que debe someterse cuatro meses antes del cambio propuesto en el horario de trabajo. Independientemente de que el empleador esté de acuerdo o en desacuerdo con el cambio, los trabajadores sólo pueden presentar una nueva solicitud cada dos años²⁶.

3. Sistema de trabajo por turnos a nivel nacional

669. El concepto de trabajo por turnos puede definirse como «un método de organización del tiempo de trabajo según el cual los trabajadores se reemplazan consecutivamente en el lugar de trabajo, de tal modo que el establecimiento pueda funcionar más allá del horario

²¹ *Burkina Faso*.

²² *Suecia*.

²³ Ley núm. 20940, de 2017.

²⁴ Art. 87, 1), a), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo, leída conjuntamente con el cap. II de la Ley sobre la Regulación del Tiempo de Trabajo.

²⁵ Art. 74 del Código del Trabajo.

²⁶ Art. 2 de la Ley de Ajuste del Tiempo de Trabajo.

laboral de cada trabajador»²⁷. El trabajo por turnos permite a las empresas extender su horario de funcionamiento más allá del horario laboral de cada trabajador y responder así más adecuadamente a los períodos punta de demanda (por ejemplo, el «apilamiento» de múltiples turnos de trabajo a tiempo parcial en el comercio al por menor). Aunque los sistemas de trabajo por turnos pueden adoptar un número de formas prácticamente infinito, se dividen en dos categorías básicas: el sistema de turnos fijos, en cuyo marco un determinado grupo de trabajadores trabaja siempre en el mismo turno, y el sistema de turnos rotatorios, según los cuales los trabajadores se asignan a turnos de trabajo que varían regularmente a lo largo del tiempo y «se rotan» las 24 horas del día (por ejemplo, de turnos de la mañana a las primeras horas de la tarde y de las últimas horas de la tarde a la noche). Entre estos sistemas los más comunes son los de dos turnos fijos (mañana/primeras horas de la tarde, y primeras horas de la tarde/últimas horas de la tarde) y el de tres turnos fijos (mañana, primeras horas de la tarde/últimas horas de la tarde, y noche). Si una empresa funciona 24 horas al día durante los siete días de la semana, el trabajo por turnos se considera «continuo». Dicho trabajo continuo exige, por su propia naturaleza, que al menos algunos grupos de trabajadores trabajen de noche o en fin de semana, con frecuencia sobre la base de tres turnos fijos de 8 horas por turno o de turnos rotatorios alternativos, pero también que lo hagan en dos turnos, puesto que es cada vez más frecuente que las empresas establezcan turnos de 12 horas.

Recuadro 6.1
Definición del trabajo por turnos: sistemas, modalidades y variables *

Los principales sistemas son el trabajo por turnos discontinuo, semicontinuo y continuo:

- a) trabajo por turnos discontinuo: la empresa funciona menos de 24 horas al día, con una pausa diaria, y habitualmente una pausa durante el fin de semana; como normalmente hay dos turnos por día, este sistema se denomina a menudo «de dos turnos»;
- b) trabajo por turnos semicontinuo: la empresa funciona 24 horas al día, es decir, sin una pausa diaria, pero con una pausa durante el fin de semana, y
- c) trabajo por turnos continuo: la empresa funciona 24 horas al día y siete días por semana, es decir, sin ninguna pausa diaria ni durante los fines de semana ni en los días festivos.

En el marco de estos sistemas, los grupos de trabajadores por turnos (equipos) se pueden asignar a turnos según los dos criterios básicos siguientes:

- a) turnos fijos (o permanentes): cada trabajador pertenece a un equipo que está permanentemente asignado a un turno dado (se utiliza esencialmente en el sistema discontinuo o de dos turnos, estando los equipos asignados permanentemente al turno diurno o al nocturno), y
- b) rotación (o alternancia) de los turnos: cada trabajador pertenece a un equipo que alterna entre el turno diurno y el nocturno o hace una rotación entre los turnos de la mañana, la tarde y la noche (se utiliza en los tres sistemas).

En el caso de la rotación o alternancia de los turnos, existen otras dos variantes importantes:

- a) frecuencia de la rotación: los equipos pueden cambiar de turno cada semana (esta es la práctica más común) o a intervalos más cortos o más largos, y
- b) extensión del ciclo de rotación (es decir, el período necesario para que un trabajador regrese al mismo punto y reanude la secuencia de días de trabajo y descanso a lo largo de varias semanas): depende, en un sistema de turnos continuos, de la frecuencia de la rotación y del número de equipos.

* J. M. Clerc (ed.): *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, OIT, Ginebra, 1985, págs. 132-133.

²⁷ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, op. cit., págs. 45-46.

670. El artículo 2, 5), de la directiva de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo²⁸ define el «trabajo por turnos» como «toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas». El artículo 2, 6), define el «trabajador por turnos» como «todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos». La legislación de algunos países contiene una definición de «trabajo por turnos». Por ejemplo, en *Rumania*, el trabajo por turnos es una forma de organizar el horario de trabajo, incluido un horario de rotación continuo o discontinuo, que exige que el trabajador realice una actividad en diferentes intervalos en relación con un período diario o semanal, según esté establecido en el contrato de trabajo, y un «trabajador por turnos» es un «trabajador cuyo horario de trabajo se basa en un horario de trabajo por turnos». De manera análoga, en *Polonia*, el trabajo por turnos se define como la realización de un trabajo según el horario de trabajo aplicable que prevé un cambio de horario del trabajo desempeñado por cada trabajador después de un número determinado de horas, días o semanas, y este tipo de trabajo es posible sea cual fuere el sistema de horario de trabajo aplicado.

671. En otros países, no existe una definición explícita de «trabajo por turnos» o de «trabajador por turnos» en la legislación nacional, pero las disposiciones de la legislación laboral nacional relativas al tiempo de trabajo proporcionan orientación jurídica sobre estas cuestiones. En algunos países en los que no existe una definición de «trabajo por turnos» en la legislación nacional, los cambios se permiten a condición de que estén estructurados de conformidad con las normas sobre el número máximo de horas de trabajo, el trabajo nocturno y los períodos de descanso²⁹. En otros países se especifica la duración máxima de las horas de trabajo, y este límite se utiliza entonces para estructurar el trabajo por turnos³⁰. Por ejemplo, la legislación de la *República Dominicana* no define el trabajo por turnos, pero prevé que la jornada diurna es la comprendida entre las 7 y las 21 horas, que la jornada nocturna es la comprendida entre las 21 y las 7 horas, y que una «jornada mixta» es la que comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas³¹. Esto no define o limita el trabajo nocturno, sino que especifica los períodos que deben tenerse en cuenta al establecer un sistema de trabajo por turnos.

672. En algunos casos, la legislación nacional limita la duración de un turno único. Por ejemplo, en el *Brasil*, la Constitución Federal limita las horas de trabajo en régimen de turnos rotativos (definidas como duraciones variables de los turnos diarios, que incluyen, también en parte, el trabajo diurno y nocturno, que pueden alterar los ritmos circadianos del trabajador) a un límite normal de 6 horas al día³². En otros países, como la *República*

²⁸ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

²⁹ Países Bajos.

³⁰ El Salvador, Honduras y Madagascar.

³¹ Art. 149 del Código del Trabajo.

³² Art. 7, XIV de la Constitución Federal. También existen límites diarios específicos para determinados tipos de trabajo: 6 horas en el sector bancario (Consolidación de las Leyes del Trabajo, art. 224), los servicios de telefonía y de procesamiento de datos (Consolidación de las Leyes del Trabajo, art. 227) y el trabajo en las minas subterráneas (Consolidación de las Leyes del Trabajo, art. 293), tal como se prevé en el título III, cap. I, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo y en ciertas normas específicas de la industria.

de *Moldova*, la duración de un único turno se limita a menos de 12 horas³³, mientras que en *Azerbaiján*³⁴ y *Belarús*³⁵ ningún turno puede exceder de 12 horas. En *Turkmenistán*, la legislación prevé que al trabajar en régimen de turnos, cada grupo de trabajadores debe realizar su trabajo durante el número especificado de horas para un turno, que no deberá exceder de 12 horas³⁶. En algunos países, se aplican límites a la duración de los turnos dependiendo del sistema de turnos utilizado, de tal modo que se prevén horarios más largos para menos turnos, y horarios más cortos para más turnos³⁷.

673. En muchos países, los responsables de la formulación de políticas han prestado particular atención a las modalidades de turnos, y las disposiciones legislativas en algunos casos se centran en la rotación, que puede ser problemática para la salud y el bienestar de los trabajadores si no está debidamente estructurada. Por ejemplo, en algunos países la legislación prohíbe el solapamiento de los turnos³⁸, o exige el establecimiento de períodos de descanso entre los turnos para que los trabajadores no trabajen más de un turno consecutivo³⁹. En otros casos, se exige cambiar de un turno nocturno a un turno diurno⁴⁰. Por ejemplo, en *Grecia*, la legislación prevé que en las empresas que funcionan de manera ininterrumpida (las 24 horas del día) en régimen de turnos rotativos, los trabajadores que tienen un turno nocturno una semana deberían tener un turno diurno la semana siguiente⁴¹.

674. Contrariamente, habida cuenta de las consecuencias de los sistemas de turnos tanto para el desempeño de las empresas como para el bienestar de los trabajadores, se han adoptado leyes que prevén un período necesario de consulta antes de que las empresas apliquen cualquier cambio en los horarios de los turnos. Se podrá exigir a los empleadores que deseen cambiar los horarios de los turnos que celebren consultas con el sindicato o con los representantes de los trabajadores durante un período de tiempo determinado antes de cualquier cambio⁴². Por ejemplo, la legislación de la *Federación de Rusia* prevé la obligación de los empleadores de notificar a los trabajadores los cambios en los horarios de los turnos no más tarde de un mes antes de su entrada en vigor, e insta a incluir esta disposición en un anexo de cualquier convenio colectivo celebrado entre el sindicato y el empleador⁴³.

675. En los casos en que las leyes nacionales no hacen referencia al trabajo por turnos o no entran en detalle con respecto al mismo, los convenios colectivos y las normas de los lugares de trabajo pueden colmar la laguna normativa, especialmente en los países que tienen una legislación limitada, pero que se apoyan fundamentalmente en los convenios colectivos concluidos entre los interlocutores sociales a fin de negociar las condiciones de

³³ *República de Moldova*.

³⁴ Art. 92 del Código del Trabajo.

³⁵ Arts. 112 a 114 del Código del Trabajo.

³⁶ Art. 72 del Código del Trabajo.

³⁷ *Suiza*.

³⁸ *India*.

³⁹ *Chile, Mongolia, Mozambique y Ucrania*.

⁴⁰ *Montenegro*.

⁴¹ Art. 8 del decreto presidencial núm. 27.6, de 1932.

⁴² *República Checa, ex República Yugoslava de Macedonia, Noruega, Serbia, Tayikistán y Turkmenistán*.

⁴³ Art. 372 del Código del Trabajo.

empleo (incluidas las horas de trabajo y de descanso) ⁴⁴. Los convenios colectivos también pueden abordar las variaciones o rotaciones de los turnos, mientras que las normas de los lugares de trabajo algunas veces determinan el modo en que se lleva a cabo el trabajo por turnos en el lugar de trabajo, de conformidad con el número máximo de horas de trabajo diarias y semanales establecido por ley ⁴⁵.

676. En ciertos casos, se contemplan excepciones particulares a la organización del trabajo por turnos, especialmente en los sectores económicos en los que es necesario prestar un servicio continuo, como los centros médicos ⁴⁶. En otros casos, se adoptan unas modalidades más flexibles con el fin de limitar el impacto del trabajo por turnos en los trabajadores jóvenes ⁴⁷, los estudiantes, los trabajadores con discapacidades o los trabajadores que realizan un trabajo físico pesado ⁴⁸.

677. El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) establece límites concretos para las horas de trabajo en el caso del trabajo por turnos. El artículo 2, c), prevé que «cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de 8 horas al día, y de 48 horas por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de 8 horas diarias ni de 48 por semana». El artículo 4 proporciona más flexibilidad en el caso de los «trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos». En tales casos, el promedio de horas de trabajo puede ser de 56 horas por semana (no se especifica un período de referencia). Con el transcurso de los años, la Comisión ha formulado comentarios sobre la aplicación de estas disposiciones. Por ejemplo, ha señalado que el Código del Trabajo de *Bulgaria* dispone que, cuando se promedian la horas de trabajo, la duración máxima de un turno de trabajo es de 12 horas, y la duración máxima de la semana de trabajo es de 56 horas, pero que dicha flexibilidad no se limita a los trabajos cuyo funcionamiento es continuo, tal como exige el artículo 4 del Convenio ⁴⁹. Ha señalado que, en *Ghana*, el Código del Trabajo permite que el promedio de horas trabajadas se calcule durante un período máximo de cuatro semanas en el caso del trabajo por turnos, mientras que el artículo 2, c), del Convenio no permite la utilización de períodos de referencia que excedan de tres semanas ⁵⁰. En *Bélgica*, el Código del Trabajo permite sobrepasar las horas normales de trabajo (8 horas al día y 38 horas por semana) cuando el trabajo se realiza en régimen de turnos sucesivos. En tales casos, las horas semanales de trabajo promedio no pueden exceder de 40 en un período de referencia de tres meses, que puede prolongarse a un año, y el tiempo de trabajo real no puede superar 11 horas al día o 50 horas por semana. A este respecto, la Comisión ha recordado que el artículo 2, c), del Convenio núm. 1 sólo permite sobrepasar la duración normal de la jornada de trabajo en el contexto del trabajo nocturno si el promedio de horas en un período de tres semanas o menos no excede de 8 horas al día y de 48 horas por semana ⁵¹.

⁴⁴ *Dinamarca y Suecia*.

⁴⁵ *Honduras*.

⁴⁶ *Sudán*.

⁴⁷ *Kirguistán*.

⁴⁸ *Federación de Rusia*.

⁴⁹ *Bulgaria* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015.

⁵⁰ *Ghana* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015.

⁵¹ *Bélgica* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2010.

4. Sistemas de promediación de horas ⁵²

678. Los sistemas legales de promediación de horas hacen posible variar las horas de trabajo diarias o semanales dentro de los límites especificados por ley, como un máximo de horas diarias y semanales, mientras exigen que las horas de trabajo no sobrepasen un promedio semanal especificado en el período en el que se promedien las horas (denominado «período de referencia»), o se mantengan dentro de los límites de un total anual establecido ⁵³. Siempre que se respeten los límites máximos, incluido el promedio semanal o el total anual, no habrá que pagar horas extraordinarias a tasas especiales por las horas trabajadas en exceso de los horarios normales obligatorios. En otras disposiciones importantes sobre las horas anualizadas u otro tipo de sistemas de promediación de horas se especifica el período de notificación autorizado para introducir cambios en los horarios de trabajo, los períodos durante los cuales se promedian las horas trabajadas (los «períodos de referencia») ⁵⁴ y los requisitos que habrá que cumplir para el pago de las horas extraordinarias (por ejemplo, sobrepasar el total anual de horas). Este total anual incluye a veces un cierto número de «horas de reserva» que se trabajan sólo en caso necesario. En los sistemas de horas íntegramente anualizadas, el nivel de los salarios se mantiene constante y éstos se abonan basándose en un promedio durante el año. La organización de las horas de trabajo utilizando horas anualizadas y otros sistemas de promediación de horas reviste particular interés para las empresas de industrias cuya demanda experimenta intensas y predecibles variaciones estacionales (por ejemplo, los complejos de vacaciones). No obstante, los sistemas de horas anualizadas figuran entre los sistemas de programación del trabajo más complejos que existen, por lo que su eficacia exige que se planifiquen y apliquen cuidadosamente ⁵⁵.

679. La legislación nacional sobre la promediación de horas varía en términos de los sistemas que están permitidos. En algunos casos, los países utilizan uno o varios «períodos de referencia» como base para la promediación de horas, a saber, las horas mensuales, trimestrales o anuales. En los países en que los sistemas de promediación están permitidos o definidos por ley, el principal requisito es el cumplimiento de los límites obligatorios del número de horas de trabajo diarias o semanales.

680. En muchos países, los sistemas de promediación de horas conllevan la promediación de horas de trabajo sobre una base semanal hasta un máximo de un mes ⁵⁶. Por ejemplo, en la *Arabia Saudita*, la legislación prevé que, en las empresas en las que el trabajo se realiza en régimen de turnos, un empleador podrá, con la aprobación del Ministerio, aumentar el número de horas a más de 8 horas al día o a más de 48 horas por semana, a condición de que el promedio de horas de trabajo durante un período de tres semanas no sea ni más ni menos que de 8 horas al día o de 48 horas por semana ⁵⁷. En algunos países, las disposiciones legales establecen un período de menos de un mes, pero permiten que este período se sobrepase con la aprobación gubernamental. Por ejemplo, en *Malasia*,

⁵² El tema de la promediación de horas en el contexto de los Convenios núms. 1 y 30 se examina en el cap. I.

⁵³ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, op. cit.*, pág. 18.

⁵⁴ Un período de referencia para la promediación de las horas de trabajo es el período durante el cual pueden promediarse las horas de trabajo. Puede ser una semana, un mes, un trimestre, un semestre o un año. La legislación que permite la promediación de horas no suele permitir que el período de referencia sea superior a un año.

⁵⁵ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, op. cit.*, pág. 56.

⁵⁶ *Belice, Botswana, Brunei Darussalam, Eritrea, Islas Salomón, Letonia y Uganda.*

⁵⁷ Art. 100, Parte VI, Condiciones y circunstancias de trabajo, cap. II: Horas de trabajo, Real decreto núm. M/51, 23 Sha'ban 1426/27, de septiembre de 2005.

el promedio de horas de trabajo realizadas a lo largo de cualquier período de tres semanas, o de un período más largo que apruebe el Director General, no deberá exceder de 48 horas por semana⁵⁸. Sin embargo, en algunos países se especifica el número de horas al mes que se pueden trabajar, lo que significa que las horas semanales pueden variar, a condición de que se respete el total mensual. Por ejemplo, en *Madagascar*, la duración obligatoria del trabajo realizado por personas asalariadas no puede exceder de 173,33 horas al mes⁵⁹.

681. La legislación de algunos países prevé la promediación de horas a lo largo de un mayor número de semanas o de varios meses. En una serie de países, el período de referencia oscila entre dos y cuatro meses, o el número equivalente de semanas⁶⁰. Por ejemplo, la legislación de *Portugal* especifica que los convenios colectivos pueden definir las horas normales de trabajo sobre una base media, en cuyo caso el límite diario de horas de trabajo (8 horas) puede incrementarse en 4 horas, y el límite de horas de trabajo semanales puede ascender a 60 horas. Las horas adicionales trabajadas en caso de fuerza mayor no se toman en consideración. Cuando se calculan sobre una base media, las horas normales de trabajo no pueden superar un promedio de 50 horas por semana durante un período de dos meses⁶¹. La legislación laboral de *Sudáfrica* permite un período de referencia más largo, al disponer que el tiempo de trabajo no podrá exceder de 8 horas al día y de 40 horas por semana en media en una semana de trabajo de cinco días durante el período inicial establecido no superior a cuatro meses⁶². En *Mozambique*, las horas normales de trabajo no deben sobrepasar 8 horas al día y 48 horas por semana. Las horas de trabajo pueden calcularse sobre una base media durante un período de seis meses⁶³.

682. Las horas de trabajo anualizadas pueden considerarse un caso especial de «promediación», en el que el período de referencia es un año y/o el número total fijo de horas de trabajo se distribuye a lo largo de un año completo⁶⁴. Sólo cuando se supera este total se pagan horas extraordinarias a tasas especiales. Además, la remuneración no suele calcularse sobre la base de las horas reales trabajadas durante una semana, sino que se trata de una suma fija que corresponde a la remuneración por la semana de trabajo promedio o por un número fijo de horas durante el período de referencia. Los sistemas de horas anualizadas pueden beneficiar tanto a los empleadores como a los trabajadores, pero han de calibrarse cuidadosamente para garantizar que los resultados sean justos para ambas partes. En algunos países, las horas anualizadas están permitidas por ley como un período de referencia⁶⁵. Al igual que sucede con otros períodos de referencia, el límite máximo de horas de trabajo diarias y semanales establecido por ley debe respetarse durante el período de promediación, por lo que es necesario un mantenimiento de registros detallados para asegurar el cumplimiento. En general, un período de un año o de doce meses es el máximo a efectos de promediación, debido al menos en parte a la complejidad que reviste la aplicación. Por ejemplo, la legislación de *Finlandia* prevé que las horas de trabajo semanales regulares pueden organizarse de tal modo que se alcance un promedio de

⁵⁸ Art. 60, C), 1), de la Ley de Empleo, de 1955.

⁵⁹ Art. 75, 1), del Código del Trabajo.

⁶⁰ *Chipre, Lituania, Luxemburgo, Polonia, Reino Unido, Rumania y Turquía.*

⁶¹ Art. 204 del Código del Trabajo.

⁶² Art. 129 del Código del Trabajo.

⁶³ Art. 85 de la Ley del Trabajo.

⁶⁴ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, op. cit.*, pág. 18.

⁶⁵ *Azerbaiyán, Francia, Japón, Noruega, Suriname y Uzbekistán.*

40 horas en un período de no más de 52 semanas⁶⁶. En *Tayikistán* el trabajo en turnos diurnos no puede exceder de 12 horas al día durante un período de un año como máximo⁶⁷.

683. En algunos países, no se pone énfasis en ningún período de referencia particular, y se permiten diversos períodos de referencia, que deben cumplir los límites diarios y semanales⁶⁸. Por ejemplo, la legislación laboral de la *Federación de Rusia* prevé un período de registro de las horas de trabajo realizadas al mes, por trimestre o al año⁶⁹. En *Marruecos*, las horas de trabajo en las actividades no agrícolas están establecidas en 2 288 horas al año o en 44 horas por semana, y el tiempo de trabajo anual total puede prorratearse a lo largo del año en función de las necesidades de la empresa, a condición de que la duración máxima de la jornada de trabajo no exceda de 10 horas⁷⁰.

684. Algunos países (*Camboya, Costa Rica y Côte d'Ivoire*) no indican la existencia de disposiciones sobre la promediación de horas, pero tampoco sobre su prohibición.

685. En algunos países en los que la legislación contiene disposiciones sobre la promediación de horas, la prolongación de las horas de trabajo diarias o semanales normales está permitida por convenio colectivo o acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empleador. Este tipo de excepción suele basarse en la prolongación de las horas normales de trabajo por convenio colectivo por motivos técnicos, objetivos o laborales⁷¹. En otros casos, el incremento permitido legalmente está relacionado con el número de horas en el período de referencia, o con la duración del período de referencia propiamente dicho, pero debe conllevar un convenio colectivo⁷². En *Croacia*, las personas empleadas pueden trabajar hasta 60 horas de trabajo por semana, incluidas las horas extraordinarias, durante un período comprendido entre un mes y un año, a condición de que el horario esté establecido en un convenio colectivo y de que los trabajadores no realicen más de 48 horas en promedio⁷³. En otros países, un cambio en las horas normales o promedio de trabajo está permitido por acuerdo entre los trabajadores y el empleador. En el *Japón*, los sistemas de horas de trabajo variables semanales y mensuales deben basarse en un acuerdo concluido entre los trabajadores y la dirección y, en el caso de los sistemas anuales, en un acuerdo escrito con la persona que representa a la mayoría de los trabajadores en el lugar de trabajo⁷⁴. La legislación japonesa especifica que, en un sistema mensual y anualizado de horas de trabajo variables, los trabajadores pueden trabajar más de 8 horas al día siempre y cuando las horas de trabajo semanales promedio no excedan de 40⁷⁵. La legislación de la *República de Corea* permite que las horas de trabajo en una semana particular se prolonguen a 12 horas al día y a 52 horas por semana a condición de que las horas de trabajo semanales promedio no excedan de 40 durante un período de no

⁶⁶ Art. 6 de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo.

⁶⁷ Arts. 67-70 del Código del Trabajo.

⁶⁸ *Kazajstán*.

⁶⁹ Art. 104 del Código del Trabajo.

⁷⁰ Art. 184 del Código del Trabajo.

⁷¹ *Chipre e Italia*.

⁷² *Portugal y Turquía*.

⁷³ Art. 66 de la Ley del Trabajo.

⁷⁴ Art. 32 de la Ley de Normas del Trabajo, de 1947.

⁷⁵ *Ibid.*

más de tres meses, y de que se concluya un acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores ⁷⁶.

686. La seguridad y la salud son un motivo de preocupación importante en relación con los sistemas de promediación de horas, ya que unas largas jornadas de trabajo pueden tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, y también en la seguridad del lugar de trabajo. Las disposiciones legales en algunos países requieren específicamente que se tengan en cuenta la seguridad y la salud al establecer horarios de trabajo que incluyan sistemas de promediación de horas, en particular cuando conlleven unas jornadas o semanas de trabajo promedio más largas de las que están permitidas normalmente por ley ⁷⁷. Esto puede adoptar la forma de una prohibición general de la introducción de modificaciones en los contratos de trabajo, en detrimento de los trabajadores, como en el caso de la legislación laboral del *Brasil* ⁷⁸. La legislación de *Hungría* exige que los empleadores se cercioren de que el horario de trabajo de los asalariados se establezca de conformidad con los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo y teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo ⁷⁹. A las autoridades laborales, que pueden ser responsables de aprobar unos sistemas de promediación de jornadas de trabajo más prolongadas, podrá exigírseles asimismo que consideren el impacto de la prolongación del tiempo de trabajo en la salud y el bienestar de los trabajadores ⁸⁰. En algunos casos, el período de referencia para la promediación de horas se reduce si el trabajo se lleva a cabo en condiciones peligrosas ⁸¹.

687. Los sistemas de promediación de horas algunas veces son aplicables a ocupaciones o sectores específicos, habida cuenta de la naturaleza especial del trabajo o de la necesidad de continuidad del servicio, lo que tal vez no se aplique en otros sectores. En algunos países, la legislación nacional enumera sectores u ocupaciones en los que las jornadas de trabajo promedio pueden ser más prolongadas o más variadas en un período de referencia con el fin de atender una necesidad determinada ⁸². Por ejemplo, en *China*, las horas de trabajo pueden estar sujetas a la promediación diaria y semanal en industrias como el transporte, los ferrocarriles, el correo, las telecomunicaciones, el transporte por vía acuática, la aviación, la exploración de recursos, la producción de sal, la fabricación de azúcar, el turismo y el trabajo estacional ⁸³. Los sistemas específicos de promediación de horas algunas veces son aplicables en ciertas ocupaciones, como los médicos, el personal de enfermería y otros profesionales médicos, debido a la necesidad de servicios de salud continuos ⁸⁴. Algunas veces existen asimismo sistemas muy específicos de promediación de horas, en los que la duración del tiempo de trabajo es mayor que la de la jornada o semana de trabajo normal durante determinados períodos en sectores como la agricultura, en el que la plantación y la cosecha son estacionales ⁸⁵. Puede haber asimismo sistemas de

⁷⁶ Art. 51 de la Ley de Normas del Trabajo.

⁷⁷ *Chipre*.

⁷⁸ Art. 468 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

⁷⁹ Art. 97, 1), del Código del Trabajo.

⁸⁰ *Noruega*.

⁸¹ *Federación de Rusia*.

⁸² *Austria, Finlandia e Italia*.

⁸³ Art. 5 de la Ley del Trabajo de la República Popular de China.

⁸⁴ *Austria, Mauricio y Noruega*.

⁸⁵ *Liberia, Madagascar, Marruecos y República Unida de Tanzania*.

promediación de horarios de trabajo prolongados durante períodos punta en industrias muy estacionales, como el turismo ⁸⁶. En algunos países, se aplican normas especiales a categorías como los trabajadores de los hoteles y casinos ⁸⁷, y los vigilantes ⁸⁸.

688. Al margen del caso específico del trabajo por turnos, que se examina anteriormente, el Convenio núm. 1 y el Convenio núm. 30 abordan la cuestión de la promediación de horas en general ⁸⁹. La promediación de horas de trabajo durante un período de tiempo que excede de una semana está autorizada en casos excepcionales en los que se reconoce que los límites normales de 8 horas de trabajo al día y de 48 horas de trabajo por semana no pueden aplicarse, si bien las horas de trabajo no deben sobrepasar las 48 horas por semana en promedio durante el período de referencia. Los sistemas de promediación de horas han sido objeto de numerosos comentarios formulados por la Comisión en relación con la aplicación de los Convenios núms. 1 y 30. En muchos casos, los sistemas de promediación que permiten que las horas de trabajo superen los límites normales establecidos por los Convenios (8 horas al día y 48 horas por semana) no se limitan al trabajo por turnos o a otros casos excepcionales. A este respecto, la Comisión ha reconocido que:

La actual ordenación flexible del tiempo de trabajo puede poner en entredicho la pertinencia de ciertas limitaciones impuestas [por el Convenio núm. 1] en relación con la duración máxima de la jornada o de la semana de trabajo, pero quiere hacer hincapié en la importancia de establecer unos límites razonables y salvaguardias de protección a fin de velar por que la ordenación del tiempo de trabajo moderna no resulte perjudicial para la salud de los trabajadores y para lograr el equilibrio necesario entre la vida laboral y la vida personal ⁹⁰.

5. Semanas de trabajo comprimidas

689. Las semanas de trabajo comprimidas conllevan la programación del mismo número de horas que corresponde a la semana de trabajo normal, pero en menos días, lo que se traduce en unas jornadas de trabajo más prolongadas. En este sistema, la jornada laboral sobrepasa normalmente las 8 horas, pero reduce el número de días consecutivos trabajados a menos de cinco por semana. Por ejemplo, la estructura de una semana de trabajo comprimida basada en una semana de 40 horas conllevaría la reducción del número de días de trabajo a cuatro, trabajándose 10 horas cada día. Este sistema se conoce como «4 x 3» (cuatro días consecutivos de trabajo, seguidos de tres días consecutivos de descanso). La lógica subyacente a las semanas de trabajo comprimidas varía en función del establecimiento de trabajo, pero este sistema suele utilizarse en las oficinas a fin de reducir el costo que representa la puesta en marcha de operaciones, así como los gastos de energía y otros costos variables de funcionamiento. El beneficio para los trabajadores es que trabajan menos días por semana, lo que puede contribuir a conciliar trabajo y vida familiar. También puede reducir el tiempo de desplazamiento de los trabajadores entre su domicilio y el lugar de trabajo, contribuyendo así a disminuir el nivel de contaminación y la congestión del tráfico. Esta modalidad de ordenación del tiempo de trabajo a menudo no se menciona en las legislaciones nacionales, y los enfoques adoptados suelen variar en la práctica.

⁸⁶ *China y Turquía*.

⁸⁷ *Suriname*.

⁸⁸ *Noruega*.

⁸⁹ Art. 5 del Convenio núm. 1 y art. 6 del Convenio núm. 30.

⁹⁰ *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 1, observación, publicada en 2015. Véanse asimismo *Canadá* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014; *Malta* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015; *Mozambique* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2015, y *Noruega* – CEACR, Convenio núm. 30, solicitud directa, publicada en 2014.

690. En ciertos países, la legislación nacional hace referencia específica a las semanas de trabajo comprimidas⁹¹. Por ejemplo, en *Austria*, el acuerdo de trabajo puede permitir una jornada laboral normal de hasta 10 horas si toda la semana de trabajo se distribuye de manera regular a lo largo de cuatro días⁹². El Código del Trabajo del *Ecuador* permite que las jornadas de trabajo que excedan de 8 horas al día, pero no de 40 horas semanales, o de 10 horas al día, podrán distribuirse ocasionalmente de manera irregular a lo largo de los cinco días de la semana⁹³. La legislación de *Sudáfrica* permite trabajar hasta 12 horas al día a condición de que las horas ordinarias de trabajo no excedan de 45 ninguna semana, de que no se realicen más de 10 horas extraordinarias ninguna semana, y de que no haya más de cinco días de trabajo ninguna semana⁹⁴. En algunos casos, la legislación nacional impone límites al período durante el cual puede utilizarse una semana de trabajo comprimida⁹⁵. Por ejemplo, en *Polonia*, a solicitud escrita de un trabajador, la legislación permite una semana de trabajo reducida, durante la cual los trabajadores pueden trabajar menos de cinco días a la semana y no más de 12 horas al día durante un período no superior a un mes⁹⁶.

691. En lo que respecta a los sistemas de promediación de horas, el hecho de que las semanas de trabajo comprimidas no se contemplen específicamente en la legislación no significa que estén prohibidas, aunque dichos sistemas deben cumplir los límites obligatorios establecidos para las horas máximas de trabajo diarias y semanales⁹⁷. El Gobierno de *Bélgica* señala que, si bien la reglamentación nacional no introduce las semanas de trabajo comprimidas, no se prohíbe una semana de trabajo de cuatro días a condición de que se respeten los límites de la duración de la jornada de trabajo diaria (cuatro días a la semana y un máximo de 9 horas al día).

692. En algunos casos, las semanas de trabajo comprimidas se abordan en los convenios colectivos o en los acuerdos celebrados entre los empleadores y los trabajadores. Por ejemplo, en *Dinamarca* y *Suecia*, los convenios colectivos concluidos a nivel sectorial o de empresa indican si están disponibles las semanas de trabajo comprimidas. Otros países señalan que pueden incluirse cláusulas sobre las semanas de trabajo comprimidas en los acuerdos firmados por los trabajadores o sus representantes y los empleadores⁹⁸. En *Chile*, pueden negociarse acuerdos para la distribución de la semana ordinaria de trabajo durante cuatro días⁹⁹.

693. En algunos países, los tribunales han participado en la determinación de la legalidad de ciertas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, como las semanas de trabajo comprimidas. Por ejemplo, el Gobierno del *Uruguay* señala que aunque la legislación no aborda una serie de modalidades de organización del tiempo de trabajo, las mismas han sido usadas en convenios colectivos que han sido luego considerados ilícitos.

⁹¹ *Côte d'Ivoire, República de Moldova y Portugal.*

⁹² Art. 4, 8), de la Ley del Tiempo de Trabajo (AZG).

⁹³ Art. 42, 7), del Código del Trabajo.

⁹⁴ Art. 12 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

⁹⁵ *Mauricio.*

⁹⁶ Art. 143 del Código del Trabajo.

⁹⁷ *Colombia, Francia, Nueva Zelandia, Países Bajos, Senegal, Serbia y Suiza.*

⁹⁸ *República Checa, Singapur y Turkmenistán.*

⁹⁹ Pactos sobre la distribución de la jornada de trabajo durante la semana.

694. En ciertos países, se ha utilizado una combinación de la legislación y la política pública para abordar diversas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, incluidas las semanas de trabajo comprimidas. En el *Perú*, una «Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal», publicada con la aprobación ministerial, cubre las horas extraordinarias, la duración de la jornada laboral, los horarios de trabajo y los turnos, y los períodos de descanso, e incluye las semanas de trabajo comprimidas entre otras opciones de organización del tiempo de trabajo ¹⁰⁰. También se han elaborado orientaciones similares en *Filipinas*, donde las Directrices para la adopción de modalidades de trabajo flexibles ¹⁰¹ indican que, en una semana de trabajo comprimida, la semana normal de trabajo se reduce a menos de seis días, pero las horas de trabajo semanales totales siguen siendo 48, y cada jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas.

695. Los Convenios núms. 1 y 30 no hacen referencia específicamente a las semanas de trabajo comprimidas, aunque los límites normales que establecen se aplican a dichas modalidades. A este respecto, la Comisión ha recordado que pareciera que en muchos casos las semanas de trabajo comprimidas pueden ser incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 1, del Convenio núm. 30, o de ambos, en particular debido al número de horas diarias que se trabajan habitualmente con arreglo a esas formas de organización del tiempo de trabajo. Por ejemplo, el sistema de semana de trabajo comprimida, en el que dos equipos realizan turnos de 12 horas, es incompatible con los requisitos de los Convenios núms. 1 y 30, debido a que la jornada diaria de trabajo puede ser superior al límite de 9 y 10 horas, prescrito respectivamente ¹⁰².

6. Horas de trabajo escalonadas ¹⁰³

696. Las horas de trabajo escalonadas permiten que diferentes grupos de trabajadores del mismo establecimiento tengan unas horas de inicio y de término distintas. Sin embargo, una vez elegidas las horas de entrada y salida (o una vez establecidas por el empleador), éstas no cambian. El escalonamiento de las horas de trabajo no deja a discreción de los trabajadores elegir las horas que trabajan, aunque los trabajadores, a título individual, pueden cambiar de grupo o cambiar sus horarios con otros trabajadores si prefieren unas horas de inicio y de término diferentes, ya sea durante un período determinado o de manera permanente. Se ha indicado que el escalonamiento de los horarios de trabajo puede paliar los problemas de la congestión del tráfico y de los medios públicos de transporte sobrecargados en horas punta, ya que los trabajadores entran y salen a distintas horas, limitando así el impacto en el tráfico y en el transporte público durante los períodos punta ¹⁰⁴.

¹⁰⁰ Resolución ministerial núm. 48-2014-TII.

¹⁰¹ Aviso ministerial de Filipinas, núm. 2, de 2009.

¹⁰² Véanse, por ejemplo, *Argentina* – CEACR, Convenio núm. 30, observación, publicada en 2013; *Nicaragua* – CEACR, Convenio núm. 1, solicitud directa, publicada en 2014, y *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 1, observación, publicada en 2015.

¹⁰³ Las horas de trabajo escalonadas son diferentes de las horas de trabajo fraccionadas que se aplican en algunos sectores de actividad, por ejemplo, en los servicios de limpieza y en los restaurantes. En las horas de trabajo fraccionadas, el horario de trabajo diario se divide en varias partes intercaladas con largas pausas. Esto genera jornadas de trabajo muy extensas y hace difícil conciliar vida familiar y vida laboral. A este respecto, la Corte de Casación de Francia consideró que las competencias de gestión del empleador se aplican «salvo que el derecho del asalariado al respeto de su vida personal y familiar o al descanso se vea excesivamente afectado». *Cass.* (Sala de lo Social), 3 de noviembre de 2011, *pourvoi* (recurso) núm. 10-14702.

¹⁰⁴ J. M. Clerc: *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, *op. cit.*, pág. 171.

697. Las horas escalonadas son una práctica común en una serie de países europeos, como *Eslovenia, Italia y Suecia*, al igual que en *Singapur*¹⁰⁵. Aunque éstas se abordan en medidas de política en algunos casos, no suelen estar contempladas en la legislación nacional. Por ejemplo, el Gobierno de *Bélgica* señala que, si bien los reglamentos nacionales no prevén la introducción de horas de trabajo escalonadas, no se prohíbe a los empleadores que tengan equipos paralelos con horarios que no sean idénticos, si bien los horarios deben cumplir la legislación laboral respectiva. Los sistemas de horarios escalonados que cumplen la legislación sobre el tiempo de trabajo pueden introducirse a nivel sectorial o del lugar de trabajo, según decidan los trabajadores y los empleadores.

7. Sistemas de tiempo flexible y de cuentas de banco de horas/ahorro del tiempo trabajado

698. Los sistemas básicos de tiempo flexible permiten a los trabajadores elegir cuando empiezan y acaban de trabajar, en función de sus necesidades individuales (dentro de ciertos límites), y en algunos casos incluso el número de horas que trabajan en una semana particular. Además de los sistemas formales de tiempo flexible, algunos empleadores ofrecen jornadas de trabajo flexibles sobre una base informal. En los programas formales de tiempo flexible se establece por lo general un período de horas básicas durante las cuales se exige trabajar a todos los asalariados (por ejemplo, entre las 10 y las 16 horas), aunque en algunos programas de tiempo flexible no se prevé en absoluto un número de horas básicas. Estas horas básicas están comprendidas entre períodos de horas flexibles (por ejemplo, entre las 7 y las 10 horas y entre las 16 y las 19 horas), dentro de los cuales los asalariados pueden escoger las horas en que prefieren trabajar, siempre y cuando las horas contractuales obligatorias se trabajen durante un período de trabajo especificado. Los sistemas de tiempo flexible se introducen normalmente en las empresas, no tanto para atender a un determinado objetivo empresarial, como para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida privada de los empleados.

699. La legislación laboral nacional cubre los sistemas de tiempo flexible en diversos grados. En la mayoría de los países en los que éstos se abordan, existen disposiciones que definen el tiempo flexible, y los detalles se dejan en manos de los trabajadores y los empleadores¹⁰⁶. La cuestión principal no son las horas de entrada y de salida, que han de ser determinadas por los empleadores y los trabajadores, sino el establecimiento de horas básicas y no básicas al principio y al final del día. Por ejemplo, en *Kirguistán*, la legislación prevé que el sistema de tiempo de trabajo flexible determina el tiempo de presencia obligatoria en el trabajo (tiempo fijo) y el tiempo flexible (variable) durante el cual los empleados pueden decidir, según su criterio, la entrada y salida del trabajo¹⁰⁷. De manera análoga, la legislación de *Finlandia* prevé que los empleadores y los trabajadores pueden acordar unas horas de trabajo flexibles que permitan a los trabajadores, dentro de ciertos límites, determinar el inicio y el término de su jornada de trabajo¹⁰⁸. Del mismo modo, en la *República de Corea*, los trabajadores pueden decidir el principio y el fin de su jornada de trabajo «de conformidad con las normas de empleo»¹⁰⁹. En otros países,

¹⁰⁵ OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, op. cit.*, pág. 52.

¹⁰⁶ *Austria, Belarús, Finlandia, Francia, Japón, Lituania* (la ley entró en vigor el 1.º de julio de 2017), *Luxemburgo y Polonia*.

¹⁰⁷ Art. 105 del Código del Trabajo.

¹⁰⁸ Art. 13 de la Ley del Tiempo de Trabajo.

¹⁰⁹ Art. 52 de la Ley de Normas del Trabajo.

existen disposiciones que se centran en la duración de la jornada laboral, que en principio son aplicables a los sistemas de tiempo flexible ¹¹⁰. Por ejemplo, en *México*, la legislación establece que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los límites máximos legales ¹¹¹. Aunque menos precisas, dichas disposiciones proporcionan a los trabajadores y a los empleadores la flexibilidad necesaria para poner en práctica sistemas de tiempo flexible en el lugar de trabajo sin comprometer el bienestar del trabajador.

700. Algunos sistemas más complejos de tiempo flexible pueden convertirse en sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (también denominados cuentas de tiempo trabajado), que permiten a los trabajadores acumular horas de crédito y, en algunos casos, incluso utilizar estas «reservas» de horas, u horas acumuladas, para tomar períodos libres prolongados. Los sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado o de cuentas de banco de horas permiten que los trabajadores acumulen «créditos» o «débitos» de horas trabajadas hasta un límite máximo. Los períodos durante los cuales se calculan los créditos o débitos son mucho más largos que en el caso del tiempo flexible, y varían desde varios meses hasta un año, o incluso más. Las reglas que gobiernan un sistema específico de cuenta de banco de horas o de ahorro del tiempo trabajado determinan cómo y cuándo podrán utilizarse las horas acumuladas en cuenta. Por lo general, en las cuentas de ahorro a corto plazo del tiempo trabajado, las horas que se trabajan en exceso de las horas convenidas contractualmente pueden tomarse como tiempo libre remunerado. Las cuentas de ahorro a largo plazo del tiempo trabajado, mucho menos frecuentes, adoptan algunas de las características de los sistemas de horas anualizadas, en cuyo marco los créditos en horas acumulados pueden utilizarse para tomar períodos más largos de vacaciones remuneradas, períodos sabáticos o, en algunos casos, jubilación anticipada. Ahora bien, en ciertos casos se imponen importantes restricciones a la utilización de estas cuentas, a la luz de las necesidades de funcionamiento de las empresas (por ejemplo, la magnitud del plazo de antelación exigido para solicitar tiempo libre), en consonancia con los dos principios que caracterizan las cuentas de ahorro del tiempo trabajado, las cuales se han concebido, por una parte, para facilitar la conciliación entre la vida laboral y la vida privada (como sucede en el caso del tiempo flexible) y, por otra, para ayudar a las empresas a ajustar más adecuadamente las horas trabajadas a las necesidades del establecimiento ¹¹². La cuestión de cuál de estos objetivos predomina sobre el otro, o la posibilidad de establecer un equilibrio entre ambos, dependen de la estructura del sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado de que se trate.

701. Los pormenores de los sistemas de cuentas de banco de horas y de ahorro del tiempo trabajado varían de un país a otro. En la legislación de algunos países se adopta un enfoque general, y se define el esquema básico de estos sistemas, dejando que los empleadores y los trabajadores acuerden su puesta en práctica mediante la conclusión de convenios colectivos ¹¹³. Los sistemas de cuentas de banco de horas y de ahorro del tiempo trabajado cubren períodos que oscilan entre varios meses y un año ¹¹⁴. Por ejemplo, la legislación de *Hungría* fija una duración máxima de cuatro meses o de 16 semanas para el ahorro del

¹¹⁰ *Colombia*.

¹¹¹ Art. 59 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹² J. Plantenga y C. Remery: *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2010, pág. 54.

¹¹³ *República Checa*.

¹¹⁴ *Brasil y República Checa*.

tiempo trabajado ¹¹⁵, mientras que en *Uzbekistán* el período máximo es un año ¹¹⁶. Los reglamentos sobre las horas extraordinarias también pueden desempeñar una función importante al determinar los sistemas de cuentas de banco de horas y de ahorro del tiempo trabajado que pueden establecer los empleadores y los trabajadores ¹¹⁷. Por ejemplo, en *Malta* ¹¹⁸.

8. Horas de guardia (u horas de espera)

702. Las horas de guardia o de disponibilidad ¹¹⁹ significan que los trabajadores deben permanecer disponibles fuera de sus horas normales de trabajo, y que el empleador puede pedirles que trabajen en caso necesario. Las horas trabajadas en este contexto son adicionales a las especificadas en el horario de trabajo. Las circunstancias en las que los trabajadores están en régimen de guardia varían. Por ejemplo, se les puede pedir que se presenten en las instalaciones del empleador (como en el caso de los médicos con lugares de alojamiento cercanos o de los trabajadores domésticos residentes a quienes se exige estar a disposición del empleador y atender las necesidades de los miembros de su familia) o que permanezcan en su domicilio o en otras instalaciones designadas (lo que limita lo que pueden hacer durante ese tiempo). Alternativamente, los trabajadores pueden desplazarse libremente y realizar diversas actividades, a condición de que se les pueda localizar por teléfono o por cualquier otro método acordado y puedan acudir al trabajo en caso de necesidad.

703. Se ha reconocido que el carácter imprevisible y largo de las horas de trabajo, incluida la disponibilidad para atender las solicitudes de sus empleadores o de otros miembros del hogar, constituyen una fuente importante de preocupación para los trabajadores domésticos, especialmente para los trabajadores residentes. La Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) alienta a los Estados Miembros a reglamentar el número máximo de horas, el período de descanso compensatorio y la tasa de remuneración según la cual deberán remunerarse los períodos de disponibilidad laboral o de espera durante los cuales estos trabajadores deben permanecer a disposición del hogar (párrafos 8 y 9) ¹²⁰.

704. A nivel de la Unión Europea (UE), la directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo prevé que por «tiempo de trabajo» se entiende «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las

¹¹⁵ Art. 94, 1), del Código del Trabajo.

¹¹⁶ Art. 123 del Código del Trabajo.

¹¹⁷ *Luxemburgo y Portugal*.

¹¹⁸ Reglamento sobre las horas extraordinarias, 2012 (S.L. 452.110).

¹¹⁹ La expresión horas de guardia se refiere a las horas en que los trabajadores pueden estar disponibles para el empleador, lo que es diferente del trabajo por llamada o del empleo ocasional (examinados en detalle en el cap. VII: Cuestiones emergentes).

¹²⁰ El Convenio núm. 30 define las horas de trabajo como «el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador». En su Estudio General de 2005, la Comisión observó que: el criterio de «estar a disposición del empleador» no exigen que se esté «exclusivamente» a esa disposición y ... la utilización de la frase «a disposición del empleador» no impide que el trabajador pueda realizar algunas actividades personales. La cuestión es en qué medida el trabajador se ve limitado a realizar actividades personales durante las horas de atención continuada, para ser considerado que está efectivamente a disposición del empleador. Esto deberá considerarse según las circunstancias de cada caso. De ese modo, el tiempo transcurrido «sobre llamada» puede o no considerarse como «horas de trabajo» en el sentido de los convenios, según la medida en que el trabajador vea limitada la posibilidad de realizar actividades personales durante ese período.

legislaciones y/o prácticas nacionales»¹²¹. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha interpretado esta disposición en dos decisiones históricas relativas a la situación de los profesionales de la salud. Ha sostenido en primer lugar que «el tiempo dedicado a atención continuada prestada por médicos de equipos de atención primaria en régimen de presencia física en el centro sanitario debe considerarse tiempo de trabajo en su totalidad y, en su caso, horas extraordinarias». Por otra parte, «por lo que respecta a la prestación de servicios de atención continuada por dichos médicos en régimen de localización, sólo debe considerarse tiempo de trabajo el correspondiente a la prestación efectiva de servicios de atención primaria»¹²². En la segunda decisión, el Tribunal resolvió que el factor determinante para considerar que los elementos característicos del concepto «tiempo de trabajo» se dan en los períodos de atención continuada que efectúan los médicos en el propio hospital es el hecho de que «están obligados a hallarse físicamente presentes en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad». En opinión del Tribunal, «estas obligaciones, que impiden que los médicos afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de espera, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones» y esta conclusión «no se ve alterada por el mero hecho de que el empresario ponga a disposición del médico una sala de descanso en la que éste pueda permanecer durante el tiempo en que no se requieran sus servicios profesionales». El Tribunal comparó la situación de los médicos que están en período de espera, cuando se les exige que estén permanentemente localizables, pero no presentes en el centro médico, con la de aquellos que deben permanecer disponibles en el lugar determinado por el empleador durante todos los períodos de guardia. Estos últimos «están sujetos a limitaciones considerablemente mayores, ya que deben permanecer alejados de su entorno familiar y social y tienen menos libertad para gestionar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales»¹²³.

705. Las conclusiones a este respecto hicieron temer a los Estados miembros de la UE que las necesidades de dotación de personal en los hospitales aumentarían enormemente para poder cumplir con la directiva. La Comisión Europea tomó la iniciativa de proponer una revisión de la directiva. Entre las enmiendas propuestas se contó la sugerencia de distinguir entre el «tiempo de atención continuada» (todo período durante el cual el trabajador debe estar disponible en su lugar de trabajo a fin de intervenir, a petición del empresario, para ejercer su actividad o sus funciones) y el «período inactivo del tiempo de atención continuada» (todo período durante el cual el trabajador está disponible, pero no es requerido por el empresario para ejercer su actividad o sus funciones)¹²⁴. El período inactivo del tiempo de atención continuada no se consideraría como tiempo de trabajo en el sentido de la directiva, a menos que la legislación nacional, los convenios colectivos o los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales determinaran lo contrario¹²⁵. No

¹²¹ Artículo 2, 1), de la directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

¹²² Tribunal de Justicia de la Unión Europea, caso C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SiMAP) contra Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*.

¹²³ Tribunal de Justicia de la Unión Europea, caso C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel contra Norbert Jaeger*.

¹²⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, COM (2004) 0697 final, y 2004/0209 (COD).

¹²⁵ Se abordaron otras cuestiones fundamentales en esta propuesta, también con respecto a la «cláusula de exclusión voluntaria», que permite excepciones al límite semanal de las horas de trabajo.

se alcanzó un acuerdo sobre la enmienda propuesta, a pesar de varios intentos y rondas de consulta ¹²⁶.

706. La legislación nacional de muchos países, al definir las horas de guardia y las horas de espera, utilizan el concepto de estar bajo la supervisión del empleador o a su disposición ¹²⁷. En algunos casos, la legislación nacional es muy específica sobre cuestiones como las diferencias entre las horas de guardia y las horas de espera. Por ejemplo, la legislación nacional de *Hungría* define las horas de guardia como la situación en la que el empleador designa el lugar en el que el trabajador debe permanecer disponible, y las horas de espera como la situación en la que el trabajador puede elegir el lugar en el que debe esperar para acudir al trabajo en condiciones adecuadas y sin dilación si lo requiere el empleador ¹²⁸. En otros países, la legislación distingue entre horas de guardia y horas de espera sobre la base del nivel de intensidad del trabajo. El Gobierno de *Alemania* indica que la legislación nacional establece una distinción entre: período de guardia *in situ* (durante el cual el trabajador debe estar presente en el lugar de trabajo sin necesidad de trabajar todo el tiempo, y suele incluir funciones de supervisión u observación que pueden ser desempeñadas por iniciativa del trabajador cuando lo requiera el empleador); período de guardia (durante el cual el trabajador está disponible en el lugar indicado por el empleador, en sus instalaciones o fuera de ellas, para desempeñar inmediatamente sus funciones en caso necesario), y período de espera (durante el cual el trabajador está disponible, en un lugar indicado por el trabajador, para acudir al trabajo en caso de necesidad cuando lo requiera el empleador). En la legislación alemana, el período de espera (*in situ* o fuera del lugar de trabajo) se considera tiempo de trabajo. Sin embargo, en el caso del período de guardia, sólo se considera tiempo de trabajo el tiempo durante el cual se requieren realmente los servicios del trabajador.

707. Un requisito legal de preaviso es importante al asegurar que la utilización de las horas de guardia y de espera responda a las necesidades del establecimiento de que se trate, asegurando al mismo tiempo que los trabajadores se beneficien de una mayor certidumbre en lo que respecta a sus horas de trabajo y períodos de descanso. Los períodos de preaviso exigidos varían de un país a otro, y abarcan desde varios días hasta varias semanas. Por ejemplo, en *Angola*, se requiere un preaviso de al menos una semana para la asignación a la lista de trabajadores en guardia ¹²⁹. En la *República Checa*, se requieren 14 días de preaviso antes de asignar a los trabajadores a la lista de personal en régimen de espera ¹³⁰.

708. En algunos casos, se imponen restricciones en relación con el período de horas de guardia o de espera, lo cual es importante para asegurar que no se espere que los trabajadores trabajen indefinidamente o en régimen de guardia o de espera. Por ejemplo, en *Austria*, el trabajo en guardia sólo se puede acordar por un período comprendido entre

¹²⁶ En 2017, la Comisión abandonó la idea de una enmienda de la directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. En su lugar, publicó una comunicación interpretativa sobre la directiva, complementada por un informe sobre la aplicación. Comisión Europea, Comunicación interpretativa sobre la directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (2017/C 165/01); Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación por los Estados miembros de la directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (SWD(2017) 204 final), COM(2017) 254 final.

¹²⁷ *Croacia, Irlanda, Japón, Papua Nueva Guinea, Federación de Rusia y Suecia.*

¹²⁸ Art. 110, 1)-4), del Código del Trabajo.

¹²⁹ Art. 103, B), del Código del Trabajo.

¹³⁰ Art. 95 del Código del Trabajo.

diez días y un mes o, por convenio colectivo, de 30 días durante un período de tres meses¹³¹. La legislación de *Hungría* limita la duración del período de espera¹³². Dichas limitaciones legales pueden ayudar a lograr la equidad institucional (al dividir los períodos de guardia o de espera entre diferentes trabajadores) y a proteger la salud y el bienestar de los trabajadores (el hecho de saber el tiempo que estarán en régimen de guardia o de espera les permite planificar su vida laboral y privada).

709. Las distinciones establecidas en la legislación nacional entre las horas de guardia y las horas de espera también son importantes al determinar la remuneración pagada por dichas horas, y la legislación de algunos países especifican los pagos exigidos en concepto de trabajo en régimen de guardia y de trabajo en régimen de espera, incluido el pago de horas extraordinarias¹³³. Por ejemplo, en *Estonia*, las horas de guardia deben pagarse a una tasa no inferior a una décima parte de la tasa de retribución horaria normal acordada¹³⁴.

710. En los casos en que la legislación nacional determina las modalidades de trabajo en régimen de guardia o de espera, éstas suelen ser aplicables en sectores en los que, debido a la naturaleza del trabajo, se necesitan trabajadores disponibles a corto plazo durante determinados períodos. En *Angola*, los sectores en los que pueden utilizarse a trabajadores en régimen de guardia o de espera son el transporte, las comunicaciones y la distribución de energía, que deben funcionar de manera continua¹³⁵. En *Chile*, los turnos de guardia son legales para los tripulantes de las aeronaves comerciales y de carga¹³⁶. Los servicios médicos y de emergencia a menudo deben trabajar en régimen de guardia. En la *Federación de Rusia*, los trabajadores que proporcionan atención médica urgente o de emergencia se rigen por disposiciones legales que definen «el régimen de espera en el domicilio del trabajador», que establece las responsabilidades respectivas de los empleadores y los trabajadores, incluidos el cálculo y el registro de dichas horas¹³⁷. Debido a la naturaleza del trabajo, los trabajadores de estas ocupaciones

¹³¹ Art. 20a de la Ley del Tiempo de Trabajo (AZG).

¹³² Art. 112, 1)-2), del Código del Trabajo.

¹³³ *Hungría*.

¹³⁴ Art. 60 de la Ley del Trabajo.

¹³⁵ *Angola*.

¹³⁶ Art. 152 del Código del Trabajo.

¹³⁷ Art. 350 del Código del Trabajo y decreto núm. 608, de 19 de junio de 2012. También es aplicable la orden núm. 148n, de 2 de abril de 2014, del Ministerio de Salud de la Federación de Rusia. El cómputo del tiempo de trabajo en virtud del Código del Trabajo y del reglamento en este caso es el siguiente: incumbe al empleador registrar las horas trabajadas durante el período en régimen de espera en el domicilio del trabajador (párr. 4 del reglamento). El principio y el final del período de espera se establecen con arreglo al horario de trabajo, que debe ser aprobado por el empleador teniendo debidamente en cuenta la opinión de la asociación representativa de los trabajadores (párr. 2, 2), del reglamento). El registro cumulativo del tiempo de trabajo se establece para los profesionales médicos en régimen de espera en su domicilio. El procedimiento para llevar a cabo esto debe estar aprobado en las reglas establecidas en las políticas del lugar de trabajo (párr. 2, 1), del reglamento, y art. 104, 4), del Código del Trabajo). El tiempo de trabajo de un profesional médico se calcula del siguiente modo (párr. 3 del reglamento): cada hora de espera en el domicilio del trabajador se contabiliza como 30 minutos de tiempo de trabajo (art. 350, 6), del Código del Trabajo), y cada hora de desplazamiento del trabajador entre su domicilio y el lugar de trabajo (el lugar en el que se presta la atención médica urgente o de emergencia) se contabiliza como 1 hora de tiempo de trabajo. El procedimiento para registrar dicho tiempo debe ser acordado en un reglamento local (con el acuerdo de la asociación representativa de los trabajadores) y cada hora que el trabajador consagra a prestar atención médica se contabiliza como 1 hora de tiempo de trabajo. Cada vez que se requiere la presencia en el lugar de trabajo del profesional médico que está en régimen de espera en su domicilio, el empleador debe corregir (reducir) el tiempo que el trabajador se encuentra en espera en su domicilio durante el período de registro. Dicha corrección se realiza de tal manera que la duración total del tiempo de trabajo para dicho trabajador no sobrepase el tiempo de trabajo estándar establecido (párr. 3, 2), del reglamento).

suelen ser conscientes de que, en este sector, las horas de guardia y de espera forman parte integrante del trabajo en mayor medida que en otros sectores. A este respecto, la *Federación Coreana de Sindicatos* señala la falta de claridad en lo que respecta a los conceptos de horas de espera y de guardia, lo que puede crear conflictos entre la dirección y los trabajadores.

9. El trabajo compartido ¹³⁸

711. Los ajustes del tiempo de trabajo brindan una estrategia importante para limitar o evitar la pérdida de empleos y ayudar a las empresas a conservar su fuerza de trabajo en momentos de rescisión económica, en particular a través del trabajo compartido, que consiste en una reducción del tiempo de trabajo que tiene por objeto dividir un volumen reducido de trabajo entre un número igual (o similar) de trabajadores, con el fin de evitar despidos, o de crear nuevos empleos ¹³⁹. Dicha reducción puede adoptar diversas formas, en particular semanas de trabajo más cortas (por ejemplo semanas de tres o cuatro días de trabajo), pero también jornadas de trabajo reducidas o cierres temporales de establecimientos por períodos de varias semanas o incluso meses. Aunque los asalariados trabajan un número reducido de horas, los sistemas de trabajo compartido no se consideran trabajo a tiempo parcial en el sentido del Convenio núm. 175 ¹⁴⁰.

712. Los primeros acuerdos de trabajo compartido que ofrecieron una compensación financiera por las reducciones del tiempo de trabajo se concluyeron en 1891 en *Alemania*. Durante la Gran Depresión, tanto en Europa como en América del Norte surgieron muy diversas iniciativas de trabajo compartido, dirigidas tanto por la industria como por los gobiernos. Por ejemplo, en los *Estados Unidos*, el trabajo compartido se convirtió en una de las principales iniciativas para luchar contra la depresión durante el gobierno del Presidente Roosevelt. En 1933, el Acuerdo de Reinserción Laboral del Presidente alentó a las empresas a: i) reducir la semana de trabajo a 35 horas; ii) aumentar la tasa de retribución horaria, y iii) reconocer el derecho legal de los trabajadores a negociar colectivamente. Durante el período de prosperidad que tuvo lugar después de la Segunda Guerra Mundial, el concepto de trabajo compartido desapareció prácticamente en todos los países, menos en algunos países europeos. Sin embargo, el comienzo de la recesión de 2008-2009 condujo a la reaparición de trabajo compartido como un instrumento de política del mercado laboral encaminado a preservar los empleos existentes. El trabajo compartido y las prestaciones parciales de desempleo son respuestas de política propuestas por el Pacto Mundial para el Empleo, 2009, con objeto de limitar o evitar la pérdida de empleos y de apoyar a las empresas para que puedan conservar su fuerza de trabajo ¹⁴¹.

713. En el marco de los programas nacionales de trabajo compartido, las empresas obtienen beneficios cuando se abstienen de recurrir a despidos y, en su lugar «comparten» la menor carga de trabajo disponible reduciendo las horas de trabajo de todos los

¹³⁸ El trabajo compartido no debería confundirse con el reparto del trabajo, que se refiere a una modalidad voluntaria según la cual dos personas asumen la responsabilidad conjunta de un trabajo a tiempo completo. Por ejemplo, una forma común de reparto de trabajo es dividir un trabajo a tiempo completo en dos trabajos a tiempo parcial.

¹³⁹ J. C. Messenger: *Repartición del trabajo: Una estrategia para preservar puestos de trabajo durante la crisis mundial del empleo*, TRAVAIL, Informe de política núm. 1, Ginebra, 2009.

¹⁴⁰ El art. 1, d), del Convenio núm. 175 prevé que «no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales».

¹⁴¹ OIT: *Para recuperarse de la crisis: Un pacto mundial para el empleo*, 98.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2009.

trabajadores o de todos los miembros de una unidad de trabajo. La reducción de las horas de trabajo en el marco del trabajo compartido a menudo (aunque no siempre) va acompañada de recortes salariales, normalmente en proporción a la reducción del número de horas de trabajo (si bien éste no siempre es el caso). Esta importante restricción se puede aliviar mediante complementos salariales gubernamentales, que suelen proporcionarse a través de una compensación parcial por desempleo. Unas políticas de trabajo compartido bien concebidas pueden conducir a que los trabajadores conserven sus empleos e incluso prepararles para el futuro. Asimismo, ayudan a las empresas, no sólo a sobrevivir a la crisis económica, sino también a estar bien situadas para prosperar cuando se recupere el crecimiento (en particular al retener a la fuerza de trabajo con sus calificaciones específicas de la empresa). Al mismo tiempo, se reducen al mínimo los costos que representan las transferencias sociales y, en último término, la exclusión social, para los gobiernos y para la sociedad en su conjunto. Al ayudar a evitar despidos masivos y propiciar que las empresas retengan su fuerza de trabajo, el trabajo compartido contribuye a reducir al mínimo los costos de despido o de nuevas contrataciones, preservando así las fábricas que funcionan e inculcando moral al personal en tiempos difíciles.

714. Las políticas y programas de trabajo compartido suelen incluir cinco elementos fundamentales: *a)* la reducción de las horas de trabajo para todos los trabajadores de una empresa, o de una unidad de trabajo particular, como alternativa a los despidos; *b)* la reducción correspondiente (proporcional) de los ingresos (el salario total); *c)* el suministro de complementos salariales a los trabajadores afectados para paliar los efectos de la reducción temporal de los ingresos; *d)* el establecimiento de plazos específicos para el período de trabajo compartido (con el fin de asegurar que el programa sea una medida temporal en respuesta a una crisis económica), y *e)* la creación de vínculos entre los programas de trabajo compartido y las actividades de formación/readaptación profesional ¹⁴². Además, también es frecuente que las organizaciones de trabajadores y de empleadores participen en la elaboración y puesta en práctica de programas de trabajo compartido patrocinados por el gobierno, lo que puede aumentar sus probabilidades de éxito. El concepto de trabajo compartido es relativamente amplio y puede adoptar diversas formas, poniéndose énfasis en diferentes elementos en cada caso particular, así como en la comunicación. En la actualidad, las leyes y programas formales de trabajo compartido existen tan sólo en algunos países, aunque parece que están aumentando a medida que se toma más conciencia en todo el mundo acerca del trabajo compartido.

715. La reducción de las horas de trabajo es fundamental para los programas de trabajo compartido, que permiten a los empleadores recortar las horas de trabajo, con una reducción correspondiente de los salarios, a cambio de evitar despidos. En la mayoría de los países en los que el trabajo compartido se aborda en las leyes y políticas, dichas reducciones están permitidas ¹⁴³; en algunos casos se especifica el número máximo de horas que pueden recortarse ¹⁴⁴. Por ejemplo, en el *Ecuador*, debe haber un mínimo de 30 horas de trabajo por semana ¹⁴⁵. En el *Canadá*, la reducción mínima permitida en un programa de trabajo compartido es del 10 por ciento (medio día de trabajo) y la máxima

¹⁴² J. C. Messenger: *Repartición del trabajo: Una estrategia para preservar puestos de trabajo durante la crisis mundial del empleo*, op. cit.

¹⁴³ Alemania, Austria, Canadá, Francia, Hungría y Suecia.

¹⁴⁴ Brasil.

¹⁴⁵ Art. 47, 1), del Código del Trabajo.

es del 60 por ciento (tres días de trabajo)¹⁴⁶. En los *Estados Unidos*, en el marco de los Programas de Compensación de la Reducción del Tiempo de Trabajo (trabajo compartido), que son programas estatales vinculados con la legislación federal pertinente, las reducciones de las horas de trabajo no pueden ser inferiores al 20 por ciento de las horas normales de trabajo semanales¹⁴⁷.

716. La reducción correspondiente de los salarios no es una reducción de la tasa de retribución horaria mínima, sino que se basa en la disminución del número de horas de trabajo, lo que se traduce en unos ingresos brutos más bajos. Las leyes y políticas nacionales pueden comprender medidas que aseguren la menor reducción posible de los ingresos salariales. Por ejemplo, en el *Brasil*, la legislación permite una reducción de los salarios proporcional a la reducción de las horas de trabajo¹⁴⁸. En *Francia*, los acuerdos para proteger los empleos, que pueden concluirse en las empresas que se enfrentan a graves dificultades económicas cíclicas, conllevan un compromiso por parte del empleador de preservar los empleos de los trabajadores afectados a cambio de modificar su remuneración o de nuevos sistemas de trabajo compartido o modalidades de organización del trabajo, o ambas cosas. En ningún caso la remuneración puede ser inferior al 120 por ciento del salario mínimo nacional por hora¹⁴⁹. En algunos casos, si bien las autoridades públicas no proporcionan los complementos salariales, pueden establecerse medidas encaminadas a limitar la pérdida de salarios en los acuerdos concluidos entre los trabajadores y los empleadores¹⁵⁰. Aunque la protección de los empleos es una función importante de las leyes y políticas de trabajo compartido, también parece que se reconoce a nivel nacional la importancia que reviste la protección de los salarios y de los ingresos en este contexto.

717. Una serie de países han introducido complementos salariales para los trabajadores de las empresas que participan en programas de trabajo compartido. Los complementos salariales no pretenden reemplazar totalmente los salarios que se han perdido, sino ayudar a compensar parte de las pérdidas. Aunque éste suele ser el componente más costoso de los programas de trabajo compartido, puede ser menos oneroso que pagar la totalidad de las prestaciones de desempleo a los trabajadores despedidos¹⁵¹. En el *Canadá*, las prestaciones se pagan sobre la base de los ingresos semanales normales del trabajador, calculados desde el inicio del acuerdo de trabajo compartido. Si se trabajan horas irregulares, la media se calcula promediando las horas semanales trabajadas durante los dos años anteriores a la aplicación del trabajo compartido¹⁵². Si bien suponen un cierto

¹⁴⁶ Service Canada: *Work-Sharing Program: Applicant Guide*, enero de 2017 (https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/migration/documents/assets/portfolio/docs/en/work_sharing/WS_Applicant_Guide_Jan_2017_E_v.2.pdf) [consultado el 8 de febrero de 2018]).

¹⁴⁷ *Estados Unidos*, Departamento de Trabajo: *Short Time Compensation*.

¹⁴⁸ Ley núm. 13189, de 2015 (Programa de protección del empleo).

¹⁴⁹ Ley de Seguridad del Empleo, de 2013. Además, la ley núm. 2016-1088, de 2016, introdujo la posibilidad de concluir acuerdos con el fin de preservar y fomentar el empleo (*accords de préservation et de développement de l'emploi*) incluso en las empresas que no experimentan dificultades económicas. Las disposiciones del acuerdo sustituyen automáticamente cualquier disposición contraria que figure en los contratos de trabajo individuales, también en lo que respecta a los salarios y al tiempo de trabajo. No obstante, la remuneración mensual no puede ser inferior al promedio pagado durante el período de tres meses anterior a la conclusión del acuerdo.

¹⁵⁰ *Mozambique*.

¹⁵¹ J. C. Messenger y N. Ghosheh: *Work sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*, pág. 62. Ejemplos de países que ha recurrido al trabajo compartido son: *Alemania, Austria, Japón, Hungría y Suecia*.

¹⁵² Service Canada: *Work-Sharing Program: Applicant Guide*, *op. cit.*

alivio para los trabajadores afectados, los complementos salariales del trabajo compartido no suelen compensar totalmente el salario perdido.

718. La legislación y las políticas sobre el trabajo compartido suelen indicar plazos específicos para el acuerdo de trabajo compartido y cualquier asistencia financiera con el fin de asegurar que el subsidio no sea permanente, en particular en el caso de las empresas que están teniendo un mal desempeño por motivos no relacionados con una recesión económica (por ejemplo, una falta de competitividad y de productividad). El plazo mínimo para las medidas de trabajo compartido puede ser de tan sólo seis semanas¹⁵³, o éstas pueden durar hasta cinco años¹⁵⁴. Por ejemplo, en el *Ecuador*, el período inicial previsto por la legislación son seis meses, que pueden prolongarse otros seis meses con la autorización del Ministerio de Trabajo¹⁵⁵. En *Alemania*, el período obligatorio para las medidas de trabajo compartido con objeto de afrontar una crisis son 12 meses, aunque éste puede prolongarse a 24 meses por ordenamiento jurídico del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales¹⁵⁶.

719. En algunos programas de trabajo compartido se establecen vínculos con la formación y/o la readaptación profesional, con el fin de ayudar a los trabajadores a obtener nuevas calificaciones y a adaptarse a nuevas tecnologías que puedan ser necesarias en la empresa, y también a hallar nuevos empleos. En *Alemania*, la Agencia Federal para el Empleo ha proporcionado financiación para que se imparta formación a los trabajadores cubiertos por sistemas de trabajo compartido¹⁵⁷. En *Croacia*, la asistencia prestada para ayudar a los trabajadores a conservar sus empleos incluyó la formación y la educación de los trabajadores que corrían el riesgo de perder su trabajo¹⁵⁸. Estas medidas de formación y de readaptación profesional pueden tender un puente fundamental a los trabajadores y empleadores en tiempos de dificultades económicas y más allá.

720. A nivel de procedimiento, en la mayoría de los países se exige que los trabajadores y los empleadores elaboren un plan de aplicación para las medidas de trabajo compartido, que puede incluir modificaciones a los acuerdos celebrados entre los trabajadores y los empleadores. Los gobiernos pueden desempeñar una función en este proceso proporcionando materiales y asesoramiento, o participando activamente con los trabajadores y empleadores en la elaboración de los acuerdos. Tal vez sea necesario que los planes de aplicación accedan a financiación gubernamental u obtengan autorización para modificar los convenios colectivos existentes o para formular otros acuerdos o planes¹⁵⁹. Aunque pueden basarse en los acuerdos concluidos entre los trabajadores y

¹⁵³ *Canadá*.

¹⁵⁴ *Francia*, Ley de Seguridad del Empleo, 2013, sobre los acuerdos de conservación de los trabajos.

¹⁵⁵ Art. 47, 1), del Código del Trabajo.

¹⁵⁶ Art. 95 y ss. del Código Social, Libro III.

¹⁵⁷ L. Bellmann, A. Crimmann, H.-D. Gerner, y F. Weissner: «Work sharing as an alternative to layoffs: Lessons from the German experience during the crisis», en J. C. Messenger y N. Ghosheh (eds.): *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, OIT, 2013.

¹⁵⁸ Ley de Ayuda para la Conservación del Empleo, que fue revocada por la Ley de Terminación de la Ayuda para la Conservación del Empleo, en febrero de 2017, debido a la falta de solicitantes de este tipo de ayuda. El Gobierno indica que mantendrá este tipo de asistencia entre sus medidas de política activas para el mercado de trabajo, y que la ampliará para incluir a las pequeñas empresas.

¹⁵⁹ *Alemania, Ecuador, Francia, Estados Unidos* (intervenciones a nivel estatal en Arizona, Arkansas, California, Colorado, Distrito de Colombia, Florida, Iowa, Kansas, Massachusetts, Maryland, Maine, Minnesota, Missouri, New Hampshire, Nueva York, Oklahoma, Oregón, Pennsylvania, Texas, Vermont y el Estado de Washington) y *Viet Nam*.

los empleadores, por lo general incumbe al empleador aplicar los beneficios del trabajo compartido y las protecciones jurídicas. Por ejemplo, en el *Canadá*, el plan de recuperación presentado por el empleador debe demostrar que se llevarán a cabo actividades durante el período cubierto por el sistema de trabajo compartido a fin de paliar la escasez de trabajo, de tal modo que la unidad afectada retome las horas normales de trabajo al final del acuerdo. También debe proporcionarse una lista de todos los trabajadores afectados, firmada por su sindicato o por el representante de los trabajadores, que demuestre su acuerdo ¹⁶⁰. En otros países, incluso a falta de incentivos económicos, la legislación puede permitir una reducción de las horas de trabajo con el fin de evitar despidos masivos siempre y cuando se obtenga una autorización del gobierno ¹⁶¹.

721. El trabajo compartido puede adoptar diversas formas, incluso dentro del mismo país, a menudo para afrontar las circunstancias o condiciones particulares de diferentes sectores. Por ejemplo, en *Alemania*, que es uno de los principales países innovadores en lo que respecta al trabajo compartido, existen varios tipos de leyes y políticas de trabajo compartido (véase el recuadro 6.2). El Gobierno de *Francia* indica dos tipos de sistemas de trabajo compartido. El primero se basa en acuerdos de conservación de los empleos, en cuyo marco las empresas que experimentan grandes dificultades económicas pueden celebrar acuerdos para ajustar el tiempo de trabajo y los salarios a cambio de garantías en cuanto a los puestos de trabajo ¹⁶². El segundo consiste en acuerdos para la conservación y el desarrollo del empleo a nivel de empresa o de grupo ¹⁶³. En otros países, la legislación sobre el trabajo compartido se centra en las alternativas disponibles para la reducción del tiempo de trabajo y de los salarios. Por ejemplo, la legislación de *Suecia* ofrece tres niveles de reducción del tiempo de trabajo y de los salarios: una reducción del 20 por ciento de las horas normales de trabajo, con una reducción de los salarios del 12 por ciento; una reducción del 40 por ciento de las horas normales de trabajo, con una reducción de los salarios del 16 por ciento, y una reducción del 60 por ciento de las horas de trabajo, con una reducción de los salarios del 20 por ciento ¹⁶⁴.

¹⁶⁰ Service Canada: *Work-Sharing Program: Applicant Guide, op. cit.*

¹⁶¹ *Chad y Senegal.*

¹⁶² Ley de Seguridad del Empleo, 2013.

¹⁶³ Ley núm. 1088, de 2016.

¹⁶⁴ Ley núm. 2013:948.

Recuadro 6.2

Tipos de trabajo compartido en Alemania

El trabajo compartido o el trabajo de corta duración (*Kurzarbeit*) es un concepto de larga data en *Alemania*. Las primeras reducciones del tiempo de trabajo, que conllevaron reducciones proporcionales de los salarios, tuvieron lugar en 1891. Después de la Primera Guerra Mundial, el trabajo de corta duración se integró en el sistema de prestaciones de desempleo creado recientemente en todos los sectores de la industria. Las primeras normas entraron en vigor en noviembre de 1918. El trabajo de corta duración se utilizó a gran escala durante la primera crisis económica en la República de Weimar. En 1924, cuando la tasa de desempleo alcanzó el 11 por ciento, una cuarta parte de todos los trabajadores tenían un trabajo de corta duración. Si bien el trabajo de corta duración disminuyó considerablemente en los años siguientes, conocidos como los «dorados años veinte», siguió siendo notable según los criterios actuales. Cuando la crisis económica mundial alcanzó su punto álgido en 1932, el porcentaje de trabajadores de corta duración había aumentado a más del 20 por ciento. Sin embargo, esto apenas alivió las dificultades en el mercado de trabajo habida cuenta de la elevada tasa de desempleo, que había ascendido al 44 por ciento. Las normas que regularon el trabajo de corta duración durante la República de Weimar fueron retomadas en general por la República Federal de Alemania. El trabajo de corta duración se utilizó nuevamente a gran escala a finales de los años sesenta, durante la primera crisis económica de la postguerra, y luego, en tiempos más recientes, se aplicó a gran escala durante la crisis económica y financiera mundial de 2008-2009.

En la actualidad, existen tres tipos de programas de trabajo compartido en *Alemania*:

- 1) El trabajo compartido por motivos económicos se utiliza en caso de una reducción temporal inevitable del volumen de trabajo debido a factores económicos o a un evento inevitable. Ésta es la principal modalidad de trabajo compartido en *Alemania*.
- 2) El trabajo compartido estacional se utiliza principalmente en la construcción y en las ocupaciones al aire libre para compensar períodos no productivos debido a las condiciones meteorológicas de las estaciones más frías.
- 3) El trabajo compartido de transferencia se utiliza para la pérdida permanente de empleo como consecuencia de medidas de estructuración a nivel del establecimiento, y el nivel de compensación de corta duración disponible es similar al de las prestaciones de desempleo*.

* K. Brenke, U. Rinne y K. F. Zimmermann: *Short-time work: The German answer to the great recession*, IZA Discussion Paper No. 5780, Bonn, 2011; J. C. Messenger y N. Ghosheh: *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, op. cit.

722. En *Austria, Bélgica, Japón, Países Bajos, Turquía y Uruguay* también existen diversos tipos de leyes y políticas de trabajo compartido¹⁶⁵.

Conclusiones

723. Los responsables de la formulación de políticas y los actores sociales de los países de todo el mundo están interesándose cada vez más por las diversas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo. Las leyes y políticas pueden ayudar a proporcionar orientación a los trabajadores y empleadores sobre formas importantes de concebir y poner en práctica modalidades de ordenación del tiempo de trabajo a través de convenios

¹⁶⁵ K. Brenke, U. Rinne y K. F. Zimmermann: *Short-time work: The German answer to the great recession*, IZA Discussion Paper No. 5780, Bonn, 2011; J. C. Messenger y N. Ghosheh: *Work sharing during the great recession: New developments and beyond*, op. cit.

colectivos y de políticas en el lugar de trabajo. *Dichas modalidades pueden beneficiar tanto a los empleadores como a los trabajadores, al tener en cuenta sus necesidades respectivas. Las necesidades de los trabajadores incluyen la salud y el bienestar, afrontar las responsabilidades personales y familiares, y obtener un salario suficiente para sustentar a sus familias. Las necesidades de los empleadores comprenden la flexibilidad para hacer frente a los períodos de máxima demanda, y a la competencia local y mundial, y para aumentar los niveles de productividad y desempeño.* A medida que prosigue la evolución económica y tecnológica, no sólo es importante comprender cómo puede organizarse el tiempo de trabajo para atender las necesidades de los trabajadores y de los empleadores, sino también cómo influirán estos factores en el desarrollo de diferentes modalidades de ordenación del tiempo de trabajo en el futuro.

Capítulo VII. Cuestiones emergentes

1. Introducción

724. El objetivo principal de regular el tiempo de trabajo y los períodos de descanso tradicionalmente ha sido brindar por lo menos un nivel básico de protección a los trabajadores y luego ir mejorando las condiciones a medida que lo permitiesen las circunstancias. El foco de la regulación del tiempo de trabajo ha sido por lo general cuantitativo: limitar las horas de trabajo y luego reducirlas aún más, garantizar un determinado período de descanso semanal, proporcionar un mínimo de vacaciones anuales pagadas y luego incrementar su duración¹. La mayoría de países en todo el mundo han adoptado leyes que abordan los numerosos aspectos del tiempo de trabajo y los períodos de descanso.

725. Las iniciativas de regulación acometidas últimamente en diversos países por medio de la legislación o la negociación colectiva por lo general se han centrado en los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada. Estas modalidades no son un fenómeno nuevo: los trabajadores portuarios, por ejemplo, ya trabajaban «a pedido» en el siglo XIX. No obstante, este tipo de relación laboral, que se solapa con el trabajo ocasional, ha cobrado mayor relevancia y amplitud en los últimos años.

726. Otros acontecimientos recientes han incidido en el tiempo de trabajo y su regulación. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están teniendo consecuencias cada vez mayores para la organización del trabajo, así como para la duración y la configuración de los horarios de trabajo. Estas TIC no sólo tienen un impacto en la organización del trabajo de los países industrializados, sino que, debido al menor costo y mayor conectividad, se están volviendo más prominentes también en los países en desarrollo. La expansión de los centros de llamadas y la realización del trabajo administrativo por parte de trabajadores de los países en desarrollo es una prueba del impacto de las TIC en esos países². Han contribuido a promover el teletrabajo y hacer menos precisa la separación entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, por lo que se está clamando con creciente sentido de la urgencia por el «derecho a la desconexión». El desarrollo de la economía de las plataformas (la llamada «gig economy» o economías del trabajo esporádico) y del trabajo según la demanda también incide en la organización del tiempo de trabajo. Permite a los trabajadores cierto grado de flexibilidad en relación con los horarios de trabajo e influye en el momento en que se realiza el trabajo. Sin embargo, una preocupación creciente la constituyen las consecuencias legales y de

¹ La regulación cualitativa del tiempo de trabajo puede centrarse en la intensidad de la labor realizada y determinar la cantidad de horas en función de ésta. Por ejemplo, en los trabajos que requieren un gran esfuerzo físico (como la construcción), el objetivo de la regulación puede ser limitar las horas de trabajo debido a su intensidad.

² Para más información, véase J. C. Messenger, y N. Ghosheh (eds.): *Offshoring and working conditions in remote work* [Deslocalización y condiciones laborales del trabajo a distancia; sólo existe el resumen ejecutivo], *op. cit.*

políticas de tales plataformas. Las empresas se pueden constituir en un país y tener una plataforma que cuenta con trabajadores del país de constitución o de otros países industrializados y en desarrollo, los cuales buscan y trabajan a través de tales plataformas. Esto plantea una multitud de cuestiones en cuanto a qué legislación, incluida la legislación laboral, es aplicable dado que tales sistemas pueden involucrar múltiples jurisdicciones legales ³.

727. Las definiciones utilizadas en este capítulo para abordar las cuestiones emergentes (por ejemplo, TIC, plataformas, economía del trabajo esporádico (*gig economy*), teletrabajo) son un reflejo de la investigación académica y política en rápido desarrollo emprendida en años recientes en muchos países industrializados, aunque también se han aplicado en circunstancias similares en los países en desarrollo. Dado que estas cuestiones siguen adquiriendo importancia en los países en desarrollo, es probable que la panoplia de definiciones se expanda para abordar los efectos específicos que la tecnología puede tener en el tiempo de trabajo y en las condiciones de trabajo en estos países. Tal expansión constituiría una contribución enriquecedora para las discusiones sobre políticas y reglamentación que tengan lugar en el futuro.

2. Los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada

728. Si bien las horas de trabajo pueden ser excesivas en algunos sectores, últimamente ha aumentado el número de trabajos que no garantizan un determinado número de horas de trabajo por día o semana calendario. Por ejemplo, la economía asistencial o del cuidado ha sido identificada como una de las dos principales fuentes de crecimiento futuro del empleo tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. No obstante, en muchas economías desarrolladas, los trabajadores del cuidado, que en su mayoría son mujeres, tienen contratos temporales o contratos de trabajo a pedido o según la demanda ⁴. En un informe reciente de la OIT sobre las formas atípicas de empleo, se llegó a la conclusión de que las modalidades de trabajo basadas en horarios altamente inestables e imprevisibles han cobrado mayor relevancia, sobre todo en los países industrializados, como una forma de adaptar la dotación del personal a las cambiantes necesidades de las empresas ⁵. Tales modalidades, que en algunos países industrializados se conocen comúnmente como «trabajo por llamada» ⁶ o «empleo ocasional», se caracterizan por la escasa antelación con que se dan a conocer los horarios, grandes variaciones en las horas de trabajo y la escasa o nula participación de los trabajadores en la determinación de los

³ Para más información, véase V. De Stefano: *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»*, Conditions of Work and Employment Series núm. 71, OIT, Ginebra, 2016.

⁴ OIT: *Las mujeres en el trabajo tendencias de 2016*, págs. 84 y 100.

⁵ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* («El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas» [Resumen]), Ginebra, 2016. Véanse también S. Burri, S. Heeger-Hertter y S. Rossetti: *On-call work in the Netherlands: trends, impact, and policy solutions*, OIT, documento de trabajo (publicación prevista para 2018); A. Adams y J. Prassl: *Zero-hours work in the United Kingdom*, OIT, documento de trabajo (publicación prevista para 2018); E. McCrate: *Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada*, OIT, documento de trabajo (publicación prevista para 2018); I. Campbell: *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, OIT, documento de trabajo (publicación prevista para 2018).

⁶ *Ibid.*, pág. 29. Hay una diferencia entre el «trabajo por llamada» y las «horas de guardia o de disponibilidad». En el último caso, los trabajadores deben permanecer disponibles fuera de las horas ordinarias de trabajo y pueden ser convocados en caso de necesidad. Tales prácticas son frecuentes, por ejemplo, entre los médicos de los hospitales.

horarios ⁷. Como los horarios del trabajo por llamada suelen ser imprevisibles y pueden ser anunciados a última hora, los períodos de descanso también se vuelven inciertos: es posible que los trabajadores no puedan descansar mientras esperan que los llamen a trabajar ⁸. Debido a que estos fenómenos se han afianzado en mercados laborales de todo el mundo, nuevas respuestas normativas y legislativas han comenzado a atraer mayor atención de los encargados de formular políticas.

729. Las normas internacionales del trabajo existentes no se refieren al trabajo por llamada de manera expresa, pero en todo caso hay algunas disposiciones que son pertinentes. Por ejemplo, el párrafo 12 de la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182), establece que «la duración y la ordenación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial deberían determinarse teniendo en cuenta a la vez los intereses del trabajador y las necesidades del establecimiento de que se trate» y que «en la medida de lo posible, las modificaciones de los horarios convenidos y el trabajo en exceso de dichos horarios deberían ser objeto de restricciones y de un preaviso».

730. En los *Estados Unidos*, algunas de las principales comercios minoristas y empresas de alimentación utilizan programas informáticos de planificación «justo a tiempo», que determinan «la dotación de personal óptima» en función de pronósticos del tiempo, los patrones de ventas y otros factores. Cuando hay menos ventas de lo previsto, los supervisores pueden enviar a los empleados a la casa antes de que termine el turno o incluso cancelar turnos a última hora para reducir costos de personal ⁹. A veces los empleados tienen que llamar al supervisor entre 1 y 2 horas antes de que empiece el turno o esperar a que éste los llame para saber si deben presentarse a trabajar. Todos estos factores producen una gran inestabilidad en la duración y la ordenación de las horas de trabajo, y en algunas ocasiones no se garantiza una determinada cantidad de horas de trabajo al día o a la semana.

731. En el *Reino Unido*, los contratos de cero horas han recibido mucha atención en los medios de comunicación. Éstos pueden describirse como un acuerdo según el cual los trabajadores «no tienen horas de trabajo garantizadas, pero se les puede exigir que estén disponibles para trabajar para un empleador. En virtud de estos contratos, el empleador no está obligado a ofrecer al trabajador una cantidad fija de horas de trabajo por día, por semana o por mes» ¹⁰. El interés de los empleadores en recurrir a estos contratos puede entenderse en el contexto del principio jurídico de la «reciprocidad de las obligaciones» ¹¹.

⁷ S. J. Lambert, P. J. Fugiel y J. R. Henly: *Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot*, 2014. Disponible en: https://sascholars.uchicago.edu/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_precarious_work_schedules.august2014_0.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018].

⁸ N. Ghosheh: *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, Conditions of Work and Employment Series núm. 78, OIT, Ginebra, 2016.

⁹ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping, prospects* («El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas» [Resumen]), *op. cit.*, pág. 29.

¹⁰ *Ibid.*, pág. 85.

¹¹ La reciprocidad de las obligaciones es una institución legal central de la legislación del empleo inglesa. Tal como lo resume L. J. Dillon en *Nethermere versus Gardiner*, «existe una condición *sine qua non* que puede ser claramente identificada como un elemento esencial de la existencia de un contrato de trabajo y es que debe existir la obligación recíproca del empleador de suministrar trabajo al empleado y del empleado de realizar el trabajo para el empleador. Si tal reciprocidad no está presente, entonces o no hay contrato alguno o si lo hay, cualquiera sea el contrato, ha de ser un contrato para la ejecución de servicios o de algo más, pero no un contrato de trabajo» (*Nethermere (St Neots) Ltd v. Gardiner* [1984] ICR 612 (CA) 632F-G). Este concepto puede dificultar el establecimiento de la existencia de una relación de empleo en el caso de los contratos de cero horas. Sin embargo, el obstáculo no es absoluto y el resultado dependería de las circunstancias precisas del caso. Sobre este tema, véase A. Adams y J. Prassl, *op. cit.* (publicación prevista para 2018).

Algunos contratos también contienen una cláusula de exclusividad que impide a los trabajadores trabajar para otro empleador, incluso durante períodos en los que el empleador principal no tenga trabajo para ofrecer. Sin embargo, en mayo de 2015, el Gobierno determinó que esas cláusulas eran abusivas y las declaró inenforceables.

732. A raíz del interés de la sociedad en este tema, el Gobierno encomendó un estudio en el que se analizan cuestiones asociadas con los contratos de cero horas, entre otras cuestiones relativas al mercado laboral. El informe Taylor de 2017, como se conoce comúnmente, examina algunas de las preocupaciones acerca de los contratos de cero horas. Según el informe, 905 000 personas (2,8 por ciento del total de empleados) trabajan con contratos de cero horas, y la mayoría lo hace a tiempo parcial (el 65 por ciento). Los jóvenes de entre 16 y 24 años tienen más posibilidades de trabajar con un contrato de cero horas y representan un tercio de las personas empleadas con estos contratos. De los que tienen contratos de cero horas, el 18 por ciento estudia a tiempo completo, lo cual sugiere que la flexibilidad de estos contratos podría ser positiva para quienes estudian y trabajan. Si bien los datos arrojan que el número de personas con contratos de cero horas ha aumentado considerablemente desde 2012, este aumento obedece, por lo menos en parte, a un mayor reconocimiento de estos contratos por el público en general ¹².

733. En el informe Taylor se llega a la conclusión de que prohibir los contratos de cero horas por completo afectaría a muchas más personas de las que ayudaría. Sin embargo, también indica que:

... la persona no debe asumir todo el riesgo y, después de un período extenso [...] los trabajadores de cero horas deberían tener la oportunidad de pedir un contrato de horas fijas. Aunque se podría aducir que el derecho a solicitar un horario de trabajo flexible ya contempla estos casos, consideramos que debe establecerse un derecho específico para este grupo. El promedio de horas semanales trabajadas durante los últimos doce meses debe ser el punto de partida de todo contrato nuevo.

734. Los contratos de cero horas y modalidades similares también son muy comunes en el *Canadá*, *Irlanda* y, más recientemente, en *Nueva Zelanda*. En 2016 se introdujeron importantes modificaciones a la Ley de Relaciones de Trabajo de Nueva Zelanda mediante las cuales se prohibieron ciertas formas de contratos de cero horas en el país (aunque no todas) ¹³, y se prohibió que los empleadores cancelen turnos a menos que el contrato prevea un período de notificación razonable y una remuneración razonable en caso de cancelación sin preaviso.

735. Otros países también han comenzado a abordar la cuestión de los contratos de cero horas en la legislación nacional del trabajo. El Gobierno de los *Países Bajos* señala que los contratos de «mínimos y máximos» garantizan un mínimo de horas de trabajo y que los trabajadores cobran incluso si el empleador no ha requerido sus servicios. Además, si se acuerdan menos de 15 horas a la semana y no se ha definido el período en que se ha de realizar el trabajo, los trabajadores deben cobrar por lo menos 3 horas por cada turno, independientemente del número de horas que hayan trabajado en realidad. Además, pueden celebrarse acuerdos según el criterio de que «quien no trabaja no cobra» sólo durante las primeras 26 semanas de un contrato de trabajo. Este período de 26 semanas

¹² M. Taylor, G. Marsh, D. Nicol y P. Broadbent: *Good work: The Taylor review of modern working practices*, Departamento de Empresas, Energía y Estrategia Industrial, Reino Unido, 2017, págs. 25 y 48; véase https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹³ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* («El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas») [Resumen], *op. cit.*, pág. 260.

sólo puede extenderse por convenio colectivo para los puestos que revisten un carácter ocasional más que permanente (por ejemplo, el trabajo estacional o para reemplazar a un trabajador ausente por enfermedad). Asimismo, a pedido de la Fundación del Trabajo, el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales puede impedir que ciertos sectores eludan la obligación de seguir pagando salarios por medio de un convenio colectivo ¹⁴. La legislación de *Alemania* ¹⁵ establece que los contratos de trabajo por llamada deben precisar el número de horas de trabajo por día y por semana. Ante la ausencia de tales disposiciones, se presume que se ha acordado una semana de trabajo de 10 horas y deben remunerarse 3 horas por turno, independientemente de las horas trabajadas efectivamente. Los empleados están obligados a prestar sus servicios sólo cuando éstos sean requeridos con un mínimo de cuatro días de antelación. Estas reglas pueden modificarse por medio de un convenio colectivo, incluso en perjuicio de los empleados, siempre y cuando se establezcan las horas de trabajo diarias y semanales, así como el preaviso requerido. En *Italia*, incluso cuando los trabajadores ocasionales se han comprometido a trabajar siempre que lo solicite el empleador, no se les garantiza una cantidad mínima de horas o días de trabajo. No obstante, durante los períodos en que no trabajan, los empleadores deben pagarles una «indemnización por disponibilidad». En *Turquía*, a menos que las partes de un «contrato de trabajo a tiempo parcial basado en el trabajo por llamada» acuerden algo distinto, se considera que el tiempo de trabajo será de 20 horas por semana. Se requiere un preaviso de por lo menos cuatro días para cada ocupación transitoria, a menos que se haya estipulado otra cosa, y un mínimo de 4 horas de trabajo, a menos que se hayan acordado otros horarios diarios en el contrato de trabajo ¹⁶.

3. El teletrabajo

736. Desde finales del siglo XX, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han evolucionado a un ritmo cada vez más acelerado. Las TIC incluyen tecnología, tal como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio y dispositivos para telefax. Han cambiado la forma de trabajar de numerosas maneras y han incidido en las horas de trabajo y los períodos de descanso. Desde principios del siglo XXI, las nuevas TIC (como los teléfonos inteligentes, las tabletas y las computadoras portátiles) han revolucionado el trabajo y la vida personal. Sin embargo, aunque posibilitan que las personas se mantengan conectadas con familiares y amigos a la distancia y en todo momento, también han ampliado la conexión de los trabajadores con el lugar de trabajo, con supervisores y colegas, lo cual ha ocasionado que el trabajo irrumpa en momentos y lugares tradicionalmente reservados al ámbito de lo personal. Esto también plantea cuestiones relacionadas con la privacidad de los trabajadores dado que los empleadores pueden usar técnicas de vigilancia electrónicas.

737. La desvinculación del trabajo remunerado del lugar de trabajo es un importante avance que permitieron las TIC. El trabajo de los servicios profesionales está impulsado por el acceso más económico a los dispositivos tecnológicos y a Internet, y puede realizarse en cualquier momento o lugar mediante el teletrabajo, que está generando nuevas oportunidades y desafíos con consecuencias tanto para las horas de trabajo como para los períodos de descanso.

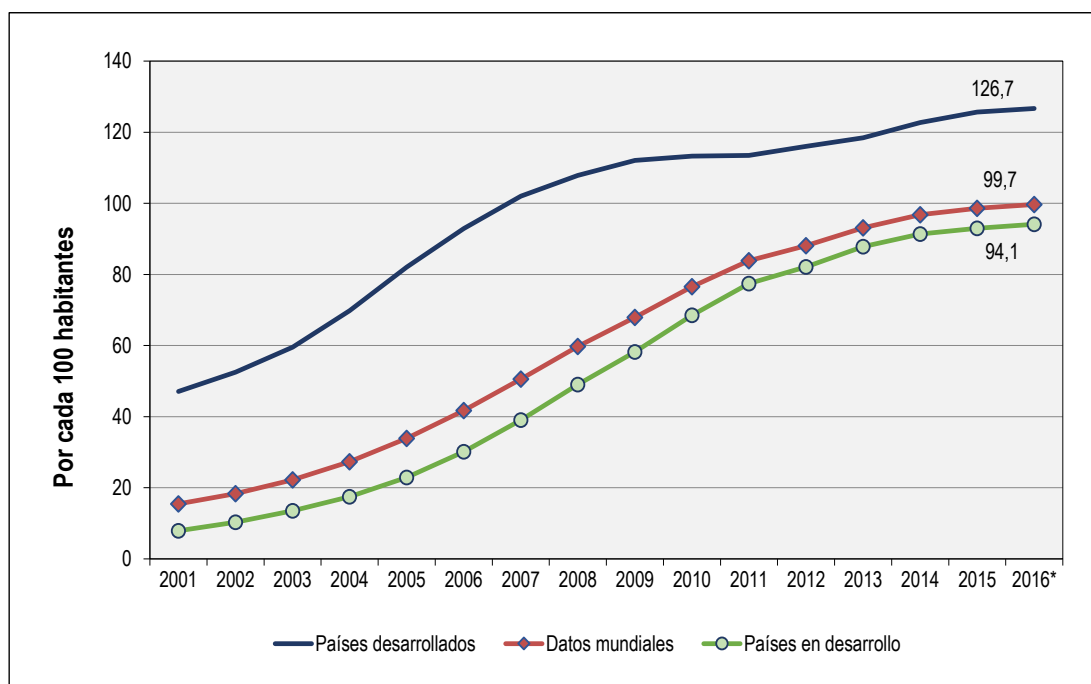
¹⁴ Arts. 7:628 y 7:628a del Código Civil de los Países Bajos.

¹⁵ Art. 12 de la Ley de Contratos de Tiempo Parcial y por Tiempo Determinado.

¹⁶ OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* («El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas» [Resumen]), *op. cit.*, págs. 260 y 261.

738. Para que el teletrabajo sea posible, es preciso estar conectado a una red de telefonía móvil o a Internet. Según datos de la Unión Internacional de Telecomunicaciones, el uso de los teléfonos móviles y de Internet ha aumentado constantemente desde comienzos del siglo XXI: entre 2001 y 2016, se registró un crecimiento sostenido en las suscripciones a los planes de telefonía móvil (gráfico 7.1), así como un mayor uso de Internet en el mismo período (gráfico 7.2). Estos dos factores clave aumentan la posibilidad de que empleadores y trabajadores puedan recurrir al teletrabajo. Por otra parte, el aumento del uso de los teléfonos móviles y de Internet no es exclusivo de los países industrializados. En el pasado, tradicionalmente ha habido un desfase temporal entre la disponibilidad y la adopción de las nuevas tecnologías tanto dentro de los países (entre los centros urbanos y las periferias rurales) como entre los países industrializados y los países en desarrollo. Sin embargo, en este caso, el rápido aumento de dispositivos importados de bajo costo y la evolución de tales dispositivos en los países en desarrollo ha acelerado la incidencia de la tecnología en el trabajo y la vida personal de la gente, así como en las estrategias comerciales y la manera en que los gobiernos pueden afrontar esos cambios, aunque persiste cierta brecha digital en relación con la disponibilidad y el uso de Internet.

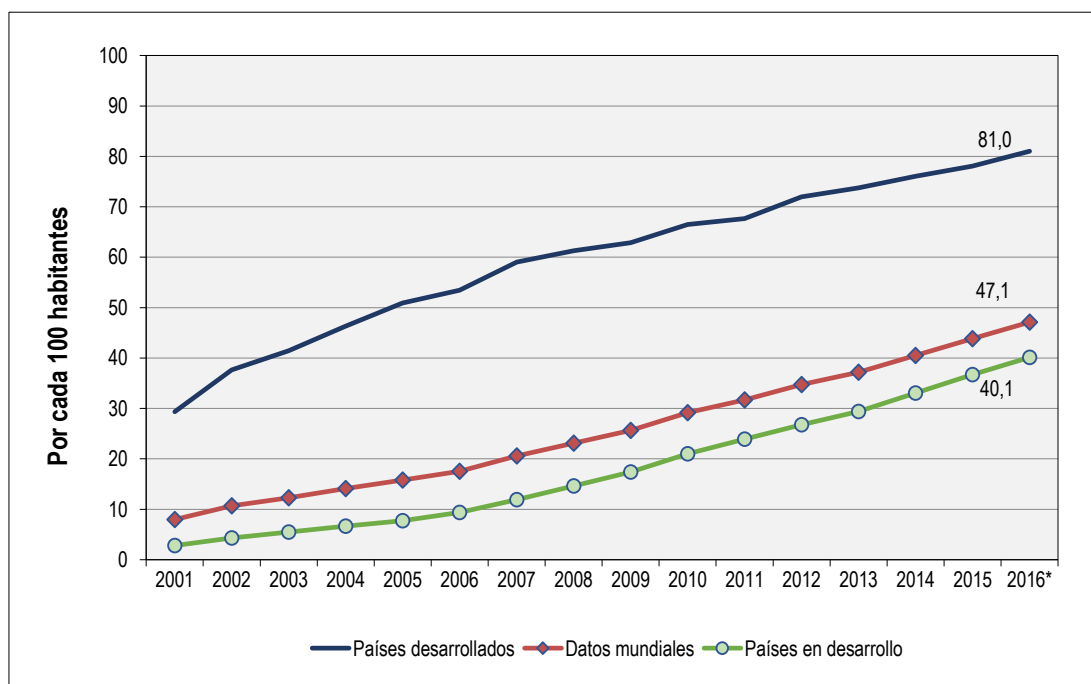
Gráfico 7.1. Suscripciones a planes de telefonía móvil por cada 100 habitantes, 2001-2016



* = estimaciones.

Fuente: Base de datos de indicadores mundiales de telecomunicaciones y TIC de la Unión Internacional de Telecomunicaciones.

Gráfico 7.2. Usuarios de Internet por cada 100 habitantes, 2001-2016



* = estimaciones.

Fuente: Base de datos de indicadores mundiales de telecomunicaciones y TIC de la Unión Internacional de Telecomunicaciones.

739. Un estudio reciente efectuado de manera conjunta por la OIT y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) alude al teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T/TICM) como una categoría más específica de las TIC en relación con el trabajo. El T/TICM puede definirse como el uso de las TIC (teléfonos inteligentes, tabletas, y computadores portátiles y de escritorio) con el fin de trabajar fuera del establecimiento del empleador. El estudio clasifica a las personas empleadas en T/TICM en función de su lugar de trabajo (la casa, la oficina u otros lugares) y de la intensidad y la frecuencia del trabajo que realizan fuera de las instalaciones del empleador por medio de las TIC. Concluye que la incidencia del T/TICM no sólo está relacionada con los diferentes ritmos de desarrollo tecnológico de los diversos países, sino también con las estructuras económicas y las culturas de trabajo existentes¹⁷. Algunos de los países examinados en el informe que presentan mayores proporciones de personas empleadas en T/TICM son los *Estados Unidos, Finlandia, Japón, Países Bajos y Suecia*. En general, la incidencia del T/TICM varía mucho, desde un 2 por ciento hasta un 40 por ciento de los empleados dependiendo del país, la ocupación, el sector y la frecuencia con que los empleados realizan este tipo de trabajo. En la mayoría de los países, mayores proporciones de trabajadores realizan T/TICM de manera ocasional, no con regularidad, y recurren a éste más comúnmente los profesionales y los supervisores, así como quienes desempeñan labores de secretariado y el personal de ventas. En general, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de realizar T/TICM, aunque las mujeres trabajan desde la casa con más regularidad que los hombres, lo que sugiere que las funciones características de uno u otro sexo y los modelos de trabajo y vida familiar inciden en la constitución del T/TICM.

¹⁷ Eurofound y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* («Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral» [Resumen]), Luxemburgo y Ginebra, 2017, pág. 1 [consultado el 8 de febrero de 2018].

740. El estudio conjunto de Eurofound y la OIT también identifica las ventajas y desventajas del T/TICM. Algunas de las ventajas para los trabajadores son la reducción del tiempo necesario para llegar al trabajo, una mayor autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y más productividad. La mejora del equilibrio entre el trabajo y la vida personal también es ventajosa para las empresas, pues puede estimular la motivación y reducir la rotación del personal, aumentar la productividad y la eficiencia, y reducir la necesidad de espacio de oficina y los costos asociados con ello. Las desventajas del T/TICM son la tendencia a trabajar jornadas más largas, a que el trabajo remunerado invada el espacio de la vida personal (injerencia del trabajo en la casa) y a la intensificación del trabajo.

741. La regulación del teletrabajo ha empezado a tomar cuerpo en varias partes del mundo. Aunque no se ha generalizado, ello indica que, en algunos países, los encargados de formular políticas y los interlocutores sociales están empezando a tomar consciencia de la manera en que la tecnología puede incidir en los horarios y la duración del trabajo mediante las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el T/TICM.

742. El Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) no pretende abordar los problemas que plantea el desarrollo del teletrabajo. El concepto del trabajo en casa, como se entiende en el Convenio, no está asociado al uso de las TIC. El Convenio define el «trabajo a domicilio» como:

... el trabajo que una persona [...] realiza [...] i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales» (artículo 1, a)).

Sin embargo, «una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual» (artículo 1, b)).

743. En el ámbito de la Unión Europea, la *Confederación Europea de Sindicatos (CES)*, la *Unión de Confederaciones Industriales y de Empleadores de Europa/la Unión Europea de la Artesanía y de las Pequeñas y Medianas Empresas*, y el *Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos* negociaron un acuerdo marco sobre el teletrabajo en 2002 con miras a atender las necesidades de los trabajadores y los empleadores. El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. Sobre todo, el acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa. En el acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organizar o efectuar el trabajo mediante la tecnología de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, que podría efectuarse en el establecimiento del empleador, y que se ejecuta habitualmente fuera de dicho establecimiento. Puesto que el teletrabajo abarca una amplia gama de situaciones que cambian rápidamente, los interlocutores sociales optaron por una definición que abarcara distintas formas de teletrabajo periódico. El acuerdo abarca: el carácter voluntario del teletrabajo (no puede ser impuesto); las condiciones de empleo (los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores de categoría comparable en el lugar de trabajo); la protección de los datos (el empleador es responsable de tomar precauciones con respecto a la protección de los datos); el ámbito

de la vida privada (el empleador debe respetar la vida privada de los trabajadores); los equipos (por lo general el empleador es responsable de facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo); la salud y la seguridad (el empleador es responsable de preservar la salud y la seguridad de los teletrabajadores)¹⁸; la formación y el desarrollo profesional (los teletrabajadores tienen el mismo acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional que los trabajadores de categoría comparable en los locales del empleador), y los derechos colectivos (los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que sus compañeros de categoría comparable que trabajan en las instalaciones del empleador). Con respecto al tiempo de trabajo, el acuerdo establece que, en el marco de la legislación, los convenios colectivos y los reglamentos internos vigentes, el teletrabajador debe gestionar la organización de su tiempo de trabajo y que la carga de trabajo y los criterios de resultados deben ser equivalentes a los de sus colegas de categoría comparable que trabajan en las instalaciones del empleador¹⁹. El acuerdo tiene el objeto de contribuir directamente a la estrategia definida en la reunión del Consejo Europeo de Lisboa de 2000 y a la transición hacia una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, con arreglo a los objetivos establecidos en Lisboa²⁰.

744. A nivel nacional, unos pocos países en todo el mundo han empezado a legislar y formular políticas sobre el teletrabajo²¹. Aunque las leyes ponen el foco en distintas cuestiones, en general determinan los derechos y las responsabilidades de los empleadores y los trabajadores que celebran contratos de teletrabajo. Por ejemplo, en *Polonia*, la disposición del Código del Trabajo que se refiere al teletrabajo hace hincapié en que el lugar de trabajo esté fuera de las instalaciones del empleador y se base en servicios prestados por medios electrónicos²². En algunos países el teletrabajo se regula mediante la legislación relativa al tiempo de trabajo, no como un tema aparte²³. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, el decreto sobre condiciones de trabajo (Arbowet) se aplica al trabajo remunerado efectuado en el domicilio del empleado o en otros lugares elegido por él, fuera de los locales del empleador, e impone al empleador, cuando el trabajador trabaja fuera de sus locales o en otro lugar, la obligación de verificar si el empleado trabaja en el respeto de las obligaciones legales en virtud de la Ley sobre Condiciones de Trabajo de los Países Bajos. En otros países, aunque no se definen expresamente las respectivas condiciones laborales, el teletrabajo se ajusta a la legislación laboral vigente²⁴. Por ejemplo, en *Australia* el derecho al teletrabajo no está específicamente contemplado en la Ley sobre el Trabajo Equitativo (Fair Work Act), pero la mayoría de los trabajadores tienen el «derecho

¹⁸ La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha publicado una guía sobre la evaluación de los riesgos para los teletrabajadores (véase: https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/e-facts/efact33/33%20_risk_assessment_for_teleworkers.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018]).

¹⁹ Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre el Teletrabajo, disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES> [consultado el 8 de febrero de 2018].

²⁰ Consejo Europeo: *Hacia la Europa de la innovación y el conocimiento*, disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:c10241> [consultado el 8 de febrero de 2018].

²¹ *Albania, Alemania, Austria, Croacia, Eslovaquia, Kazajstán, México, Perú, Polonia y Turquía.*

²² Art. 675 del Código del Trabajo.

²³ *Austria.*

²⁴ *Perú.*

a solicitar» ordenamientos flexibles del tiempo de trabajo, que pueden incluir el teletrabajo²⁵. En *México*:

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley²⁶.

745. Por último, en algunos países, el teletrabajo, en particular las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y al descanso, se regula mediante la negociación colectiva o con la orientación de las autoridades públicas²⁷. Por ejemplo, en el *Reino Unido*, el Gobierno, la *Confederación de la Industria Británica* y el *Congreso de Sindicatos* acordaron un documento que brinda orientación sobre el teletrabajo²⁸.

4. El derecho a estar desconectado

746. En el mundo del trabajo del siglo XXI, la conectividad con el lugar del trabajo es un problema importante para muchas personas. El «derecho a la desconexión» y otras políticas conexas surgieron en respuesta a distintos problemas comunes ocasionados en los últimos tiempos a raíz de la diversidad y de las nuevas realidades del mundo del trabajo. Asimismo, también debe prestarse atención al deber de desconectarse en ciertas circunstancias. Una de estas, denominada recientemente «trabajo sin fin», ha sido objeto de varios estudios y políticas nacionales, y guarda relación con la creciente importancia de las nuevas tecnologías en la vida profesional²⁹. Por ejemplo, según estudios, sentir la necesidad de mirar el correo todo el tiempo genera mucho estrés para los trabajadores y frustra sus períodos de descanso³⁰. La posibilidad del «trabajo sin fin» es mayor en el caso del T/TICM. De hecho, aunque los trabajos que no tienen restricciones de tiempo o lugar cuentan con la ventaja de que, gracias a las TIC, las personas pueden organizar su trabajo (incluido el tiempo de trabajo) en función de sus necesidades personales, también está el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo³¹. El tema del T/TICM ha sido vinculado últimamente en los medios y los debates sobre políticas con la falta de respeto de los períodos de descanso y las vacaciones, el estrés y el síndrome de desgaste profesional³².

²⁵ Art. 65 de la Fair Work Act (véase también: https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Bills_Legislation/bd/bd1112a/12bd137 [consultado el 8 de febrero de 2018]). Las solicitudes de modificaciones de los esquemas de ordenamiento del tiempo de trabajo pueden ser presentadas en las siguientes circunstancias: el empleado es padre o madre o tiene la responsabilidad del cuidado de un niño o niña de edad escolar o inferior; el empleado es un cuidador (con el significado de la Ley de Reconocimiento de los Cuidadores, de 2010); el empleado tiene una discapacidad; el empleado tiene 55 años o más; el empleado sufre de violencia por parte de un miembro de su familia; el empleado suministra cuidado o apoyo a un miembro de su familia inmediata o de su hogar, que necesita cuidado o apoyo porque sufre de violencia por parte de un miembro de su familia.

²⁶ Art. 311 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷ *Singapur y Suecia*.

²⁸ Telework Guidance (<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/http://www.berr.gov.uk/files/file27456.pdf>) [consultado el 8 de febrero de 2018]).

²⁹ Eurofound y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., pág. 49.

³⁰ K. Kushlev y E. W. Dunn: «Checking email less frequently reduces stress» («Mirar el correo con menos frecuencia reduce el estrés») *Computers in Human Behavior*, 43, 2015, págs. 220 a 228.

³¹ Eurofound y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., pág. 49.

³² K. Kushlev y E. W. Dunn: «Checking email less frequently reduces stress», op. cit., págs. 220 a 228.

747. En algunos países, se ha empezado a reconocer la preocupación y el estrés asociados con la conexión constante y se han adoptado medidas regulatorias al respecto. La legislación de *Francia* prevé lo que se conoce como «el derecho a la desconexión», en virtud del cual todas las empresas deben negociar una vez al año con un representante sindical la manera en que se practicará este derecho en el contexto de la negociación sobre la igualdad profesional y la calidad de vida en el trabajo³³. Se negocian las formas en que los empleados practican el derecho a la desconexión y la instalación en la empresa de dispositivos para regular el uso de las herramientas digitales con el fin de que se respeten los períodos de descanso, las vacaciones y la vida privada. Si no se llega a un acuerdo, el empleador debe redactar un estatuto, en consulta con el comité de empresa o, en su defecto, con los trabajadores delegados, en el que se estipulen los procedimientos para practicar el derecho a la desconexión y se prevean actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales para empleados y supervisores. En *Italia*, una ley adoptada en junio de 2017 regula el trabajo inteligente (*lavoro agile*), que implica un acuerdo entre un empleador y un empleado que realiza su trabajo parcialmente fuera de los locales de la empresa. Tal acuerdo debe, entre otras cosas, incluir medidas tecnológicas y organizacionales para garantizar el respeto de los períodos mínimos de descanso (derecho a desconectarse). En *Chile* y *Países Bajos* se están analizando medidas sobre un derecho similar al derecho a la desconexión.

748. Los empleadores también han valorado y puesto en práctica diversas medidas para garantizar que los trabajadores no conecten con la oficina fuera del horario de trabajo. Por ejemplo, el fabricante de vehículos Daimler-Benz ha introducido medidas para limitar la necesidad de que los trabajadores consulten el correo electrónico fuera del horario normal de trabajo y además garantiza a su personal la posibilidad de eliminar todos los mensajes nuevos que reciben cuando están de vacaciones³⁴. Quienes envían un mensaje a un empleado que está de vacaciones reciben una respuesta automática que lleva por asunto «Correo en vacaciones», que dice que el destinatario no ha recibido el mensaje e invita al remitente a ponerse en contacto con una persona designada como responsable. Tales políticas corporativas pueden ayudar a aliviar el estrés asociado con la necesidad de permanecer todo el tiempo conectado al trabajo y promover el bienestar de los trabajadores y la productividad de la empresa alentándolos a descansar durante los períodos concebidos para ello.

749. También se han aplicado estrategias similares en otras empresas. En enero de 2014, el fabricante de vehículos BMW llegó a un acuerdo con el comité de empresa sobre el T/TICM. En virtud de dicho acuerdo, todos los empleados pueden registrar el tiempo trabajado fuera de las instalaciones del empleador como tiempo de trabajo, lo cual abre la posibilidad a que reciban compensación por el tiempo dedicado a contestar correos electrónicos fuera de la jornada normal de trabajo. También se alienta a los empleados a que acuerden con sus supervisores períodos fijos en que puedan ser contactados. Esta política está pensada para reducir el T/TICM informal e irregular (conocido como «trabajo móvil salvaje») para ayudar a conciliar el trabajo remunerado con la vida personal³⁵.

³³ Art. L.2242-8 del Código del Trabajo, en su tenor modificado por el art. 55 de la ley núm. 2016-1088 de 2016.

³⁴ Eurofound y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., pág. 50.

³⁵ *Ibid.*

5. La economía del trabajo esporádico (*gig economy*) y el trabajo según la demanda

750. La economía del trabajo esporádico (también conocida como economía del trabajo según la demanda) es un término que se ha comenzado a utilizar mucho en los medios para describir el trabajo que se consigue por intermedio de plataformas web³⁶. Existen diversos tipos de trabajos en la economía del trabajo esporádico; los principales son el «trabajo colaborativo»³⁷ y «el trabajo según la demanda por intermedio de aplicaciones»³⁸. Estos dos tipos de trabajo presentan puntos en común con el trabajo ocasional y plantean cuestiones importantes sobre la protección de los trabajadores, pues las personas que viven de «trabajos esporádicos» casi siempre son clasificados como contratistas independientes y, por tanto, no tienen acceso a los derechos laborales reconocidos en las relaciones de empleo convencionales.

751. El tema de la distinción entre empleado y contratista independiente no es nueva sino que ha sido debatida durante décadas. La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) reconoce en su preámbulo que «hay situaciones en las cuales los acuerdos contractuales pueden tener como consecuencia privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho» y enfatiza que la «protección debería ser accesible a todos, en especial a los trabajadores vulnerables, y basarse en leyes eficaces, efectivas y de amplio alcance, con resultados rápidos y que fomenten el cumplimiento voluntario». La Recomendación núm. 198 establece el principio de la «primacía de los hechos», según el cual la determinación de la existencia de una relación de empleo debe basarse en los hechos relacionados con la realización concreta del trabajo y no en la manera en que las partes describen la relación.

752. Diferentes enfoques jurídicos han sido utilizados para abordar la distinción entre empleados y contratistas independientes. En los *Estados Unidos*, el Ministerio del Trabajo precisó los criterios que, en virtud de la Ley sobre las Normas Laborales Justas, deben tenerse en cuenta para determinar si una persona debe ser considerada como empleada. Dichos criterios se basan en un test multifactorial de realidades económicas que incluye: «A) la medida en que el trabajo realizado forma parte integral de la actividad del empleador; B) la posibilidad para el trabajador de obtener beneficios o sufrir pérdidas según sus capacidades de gestión; C) la proporción de la inversión correspondiente al empleador y al trabajador; D) el hecho de que el trabajo realizado requiera capacidades especiales e iniciativa; E) la naturaleza permanente de la relación; y F) el grado de control que ejerce o retiene el empleador.». Cada factor debe ser examinado y analizado en relación con los demás y ningún factor aislado es determinante³⁹. Los tribunales de

³⁶ V. De Stefano: *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, *op cit.*

³⁷ *Ibid.*, pág. 2. El trabajo colaborativo se realiza mediante plataformas en línea que ponen en contacto a numerosas organizaciones, empresas y personas mediante Internet, y conectan clientes con trabajadores en el mundo entero. Las tareas que se realizan en las plataformas de trabajo colaborativo pueden variar mucho, pero muy a menudo se trata de «microtarefas»: actividades sumamente fragmentadas, por lo general tediosas y monótonas, que requieren un nivel de entendimiento superior al de la inteligencia artificial (por ejemplo, etiquetar fotos, valorar emociones o la adecuación de un sitio o un texto, o contestar encuestas).

³⁸ *Ibid.*, pág. 3. En el «trabajo según la demanda por medio de aplicaciones», se ofrecen y adjudican trabajos relacionados con actividades tradicionales, como el transporte, la limpieza o los mandados, mediante aplicaciones móviles. Las empresas que administran estas aplicaciones normalmente intervienen fijando unas normas mínimas para la calidad del servicio y seleccionando y supervisando la fuerza de trabajo.

³⁹ US DoL, División de Salarios y de Tiempo de Trabajo, 2015.

diversos países del «common law», tales como *Australia* y el *Reino Unido* ⁴⁰, utilizan tests multifactoriales para determinar la existencia de la relación de trabajo.

753. En los países con sistemas de derecho civil, un contrato de empleo se caracteriza principalmente por la existencia de una relación de dependencia o de subordinación entre las partes; asimismo, la existencia de un derecho de control por parte del empleador y el nivel de integración del trabajador son a menudo factores importantes. Frecuentemente, la dependencia económica sola no es un pre requisito ni es en sí misma suficiente para la determinación del estado de empleado. Como norma general, la calificación de una relación entre dos partes como relación de empleo requiere una evaluación integral por parte de los tribunales basada en numerosos indicadores. Los tribunales pueden también tener en cuenta factores tales como si una persona está autorizada a subcontratar trabajo, si provee equipo o suministra materiales, si obtiene beneficios del trabajo que efectúa, o si la realización del trabajo la expone a riesgos financieros ⁴¹. Algunos países incluyendo *Alemania*, *Italia* y *España* extendieron la aplicación de algunos derechos laborales a los trabajadores independientes que al suministrar servicios para una empresa en virtud de un contrato que no es un contrato de empleo, se encuentran en cuanto a sus ingresos, en una relación de dependencia económica respecto a uno o a un número pequeño de clientes.

754. Estos conceptos revisten una importancia particular en la actualidad dado que en un cierto número de países se inician causas judiciales con el fin de determinar si hay una relación de empleo entre los trabajadores de la economía del trabajo esporádico (*gig economy*) y empresas de tecnología ⁴².

755. A menudo se aduce que los trabajadores cambian el riesgo de no tener acceso a estos derechos laborales por la flexibilidad de trabajar por cuenta propia, sin horarios fijos y con la posibilidad de ofrecer trabajo en las aplicaciones y las plataformas cuando lo desean ⁴³. Al ofrecer total flexibilidad en la planificación de los horarios, la economía del trabajo esporádico también permite que los trabajadores compaginen el trabajo con otras actividades (como las responsabilidades de cuidado, el ocio y otros trabajos), y les permite acceder a oportunidades de trabajo a las que de otra manera no habrían tenido acceso.

⁴⁰ Para *Australia*, véase: *Stevens v. Brodribb Sawmilling Co Pty Ltd* (1986) 160 CLR 16; *Hollis v. Vabu Pty Ltd* (2001) 207 CLR 21; *ACE Insurance Ltd v. Trifunovski* (2013) 209 FCR 146; *Fair Work Ombudsman v. Quest South Perth Holdings Pty Ltd & Contracting Solutions Pty Ltd* (2015) FCFCA 37. Para el *Reino Unido*, véase: *Autoclenz Ltd v. Blecher* (2011) UKSC 41.

⁴¹ B. Waas, en: B. Waas y G. H. van Voss (ed.), *Restatement of Labour Law in Europe*, vol. 1, *The Concept of Employee*, 2017, pág. XLIII-LII.

⁴² En los *Estados Unidos*, por ejemplo, véase US District Court (Eastern District of Pennsylvania) caso *Razak contra Uber Technologies (Razak contra Uber Technologies, Inc.* acción civil núm. 16-573). En el *Reino Unido*, el Tribunal de Apelación para los Asuntos Laborales emitió recientemente una sentencia sobre la cuestión de los vínculos entre Uber y sus chóferes, en la que estatuye que, a pesar de los argumentos de Uber según los cuales sus chóferes son independientes, hay razones para mirar más allá de la «realidad de la situación» y examinar las modalidades concretas puestas en práctica que corresponden más a una relación de empleo (United Kingdom Employment Appeal Tribunal, Appeal No. UKEAT/0056/17/DA, sentencia emitida el 10 de noviembre de 2017; https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_As_lam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018]).

⁴³ V. De Stefano: *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, *op. cit.*

756. Sin embargo, a pesar de que la flexibilidad horaria es uno de los sellos distintivos de la economía del trabajo esporádico, la competencia generada por la amplia disponibilidad de conexiones a Internet, que aumenta el número de trabajadores que compiten por el mismo trabajo, hace disminuir los salarios y obliga a las personas a trabajar más horas para sacar un salario decente. Además, como algunos trabajos son anunciados o deben realizarse durante ciertos momentos del día, la libertad de los trabajadores para determinar sus horarios de trabajo puede verse restringida. Por último, puesto que los anuncios de trabajo se publican en diferentes lugares y husos horarios, como en el caso del trabajo colaborativo, ello puede implicar que el trabajo deba realizarse a la noche o en horarios intempestivos⁴⁴.

757. En la actualidad, dado que no parece haber demasiada legislación nacional que aborde estas cuestiones, especialmente en relación con el tiempo de trabajo o los períodos de descanso, es probable que éstas sigan siendo objeto de debate a nivel nacional e internacional, tal como lo refleja la multiplicación de juicios en esta área.

Conclusiones

758. El teletrabajo puede permitir que las personas trabajen con mayor eficiencia y respondan mejor a las exigencias del trabajo y la vida personal. La economía del trabajo esporádico puede ofrecer cierta libertad a los trabajadores para organizar sus horarios de trabajo. Sin embargo, estas modalidades de trabajo están asociadas con una serie de desventajas, especialmente para los trabajadores, como la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad del ingreso y el estrés asociado con (la sensación de) tener que estar siempre disponible o conectado con el trabajo y la pérdida de derechos laborales si los trabajadores son considerados contratistas independientes. Éstas deben ponderarse con detenimiento junto con las ventajas. No caben dudas de que la tecnología incidirá en las fronteras de la regulación del tiempo de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso en las legislaciones nacionales y el derecho internacional. En este sentido, el derecho a la desconexión puede ser una vía de progreso para impedir que los límites entre el trabajo y el descanso sigan desdibujándose debido al creciente uso de las TIC. Los contratos de cero horas pueden ofrecer a los empleadores una flexibilidad óptima en cuanto a la dotación de personal y pueden responder a las necesidades de algunos trabajadores. Asimismo, en el futuro, debe tenerse en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) que ofrece orientación sobre estas cuestiones.

⁴⁴ V. De Stefano: *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, *op. cit.*

Capítulo VIII. Diálogo social y negociación colectiva

1. Introducción

759. El papel desempeñado por el diálogo social en la aplicación de las normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo varía de país en país y en función de los distintos sistemas de relaciones laborales. Los interlocutores sociales participan en la regulación del tiempo de trabajo de diversas formas, en particular, colaborando con el gobierno en consultas y diálogos tripartitos para velar por el carácter inclusivo y efectivo de la legislación sobre el tiempo de trabajo. También pueden celebrarse acuerdos tripartitos para responder a situaciones de crisis que requieran adaptar las normas sobre el tiempo de trabajo. La negociación colectiva entre los empleadores y sus organizaciones, por un lado, y las organizaciones de trabajadores, por el otro, puede mejorar, adaptar o hacer efectivas las disposiciones legislativas sobre el tiempo de trabajo y articular una ordenación del tiempo de trabajo que resulte beneficiosa y satisfactoria tanto para las empresas como para los trabajadores. Los representantes de los empleadores y los trabajadores también pueden ordenar el tiempo de trabajo en el ámbito del lugar de trabajo, por ejemplo, mediante comités de cooperación y comités de empresa.

760. En sus observaciones, la *Confederación Sindical Internacional (CSI)* recuerda la importancia de la reglamentación de las horas de trabajo y, en particular, de la duración máxima de la jornada y la semana de trabajo para todos los trabajadores. Destaca que las formas de ordenación del tiempo de trabajo y la reducción de las jornadas de trabajo prolongadas también pueden promoverse a través de la negociación colectiva en todos los niveles y mediante iniciativas en el lugar de trabajo. Según la *CSI*, es importante mantener y reforzar las normas mínimas existentes en materia de tiempo de trabajo. Esto concierne tanto a las reglamentaciones sustantivas como a la necesidad de las consultas y de la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en regular el tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, la *CSI* señala que existe la necesidad de una consulta tripartita plena en relación con las normas del tiempo de trabajo a fin de cerrar brechas regulatorias existentes, suministrar a los trabajadores de forma simultánea una sólida protección y un máximo de posibilidades y autonomía al determinar el equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar y privada. La *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* solicita a los gobiernos que se centren en establecer un marco normativo básico y dejen que empleadores y trabajadores encuentren soluciones adecuadas y adaptables por sí mismos. Considera que la legislación del tiempo de trabajo sigue siendo pertinente en muchos contextos nacionales como un marco general para la celebración de convenios más específicos sobre el tiempo de trabajo a nivel del sector o de la empresa, o como la normativa aplicable por defecto en caso de que no exista convenio. La *OIE* estima cada vez más necesario que la reglamentación del tiempo de trabajo garantice que cualquier modelo normativo conexo se aplique de manera automática ante la ausencia de otras disposiciones, en vez de ser la única vía legal para la organización del trabajo, y permita

que los empleadores y los trabajadores acuerden alterar o, en su caso, apartarse de las normas sobre el tiempo de trabajo. En otras palabras, la organización del tiempo de trabajo debe poder determinarse por acuerdo y apartarse de las normas vigentes por cualquier medio lícito que mejor se adecúe a las necesidades de la empresa, como contratos individuales, de equipo, de lugar de trabajo, colectivos, sindicales y no sindicales. Añade que la negociación colectiva es una forma posible de organizar el tiempo de trabajo, pero no puede ser el único mecanismo para alterar los mínimos reglamentarios o previstos en la ley. La *OIE* considera que, como mucho, la negociación colectiva puede, al igual que la legislación y la reglamentación, establecer un marco que defina el ámbito dentro del cual puedan acordarse soluciones individuales para cuestiones concretas.

761. En los capítulos anteriores se mencionan diversas situaciones en las que las organizaciones de empleadores y de trabajadores son consultadas antes de que se aplique una excepción a las normas ordinarias (como las que limitan las horas de trabajo o fijan períodos mínimos de descanso). Los numerosos ejemplos de convenios colectivos sobre el tiempo de trabajo recibidos en el marco del presente Estudio demuestran la importancia de la negociación colectiva, así como de las disposiciones legislativas, en la elaboración de marcos normativos que concilien los intereses de trabajadores y empleadores de conformidad con las normas internacionales pertinentes en materia de trabajo. Este capítulo aborda específicamente el papel del diálogo social tripartito y la negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo.

A. Las normas internacionales sobre el tiempo de trabajo y el papel del diálogo social y la negociación colectiva

762. En virtud de las normas internacionales sobre el tiempo de trabajo, los gobiernos deben consultar a los interlocutores sociales en una serie de casos. La Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), insta a la autoridad competente a «consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación» de la Recomendación (párrafo 20, 1)), y establece una lista de cuestiones que deben ser objeto de consulta. Del mismo modo, el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), establece que, cuando las disposiciones del Convenio se apliquen por medio de la legislación nacional, se deberá consultar previamente a dichas organizaciones (artículo 11, 2))¹. El Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) (artículo 11) contiene disposiciones similares.

763. Varios instrumentos disponen que las autoridades deben celebrar consultas con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores si pretenden excluir algunas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación del instrumento. Este es el caso del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) (artículo 2, 2)), el Convenio núm. 171, artículo 2, 2)), y el Convenio núm. 175 (artículo 3, 1)). Del mismo modo, el Convenio núm. 175 prevé la obligación de celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos de las horas de trabajo o los ingresos en virtud de los cuales los trabajadores a tiempo parcial pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación de parte de la protección prevista en el Convenio (artículo 8, 4)).

¹ La Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), contiene una disposición similar (párr. 3, 2)).

764. El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), exigen que se celebren consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para introducir excepciones permanentes o temporales a los regímenes ordinarios de tiempo de trabajo (artículo 6 del Convenio núm. 1 y artículos 7 y 8 del Convenio núm. 30). El artículo 4 del Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), autoriza las excepciones parciales o totales a los regímenes normales de descanso semanal después de que se celebren consultas con «las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan». El mismo requisito de celebrar consultas se aplica a los regímenes especiales de descanso semanal y las excepciones temporales, según lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

765. En el ámbito de la empresa, el empleador debe consultar a los representantes de los trabajadores antes de introducir horarios de trabajo que requieran la mano de obra de trabajadores nocturnos; en los establecimientos que emplean a trabajadores nocturnos, estas consultas deben realizarse regularmente (artículo 10 del Convenio núm. 171). Los representantes de los trabajadores interesados también deben ser consultados sobre la adopción o la extensión a gran escala del régimen de trabajo a tiempo parcial, sobre las reglas y procedimientos aplicables a este tipo de trabajo y las medidas de protección y de fomento que se estimen convenientes (párrafo 4 de la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)).

766. En varios instrumentos se indica que la aplicación de los mismos puede efectuarse de diversas maneras, como la celebración de convenios colectivos. Entre éstos cuentan el Convenio núm. 106 (artículo 1), el Convenio núm. 132 (artículo 1), el Convenio núm. 171 (artículo 11, 1)), el Convenio núm. 175 (artículo 11) y la Recomendación núm. 116 (párrafo 3). El convenio colectivo es uno de los mecanismos reconocidos en el Convenio núm. 1 para autorizar la distribución desigual de las horas de trabajo durante la semana (artículo 2, b)). El Convenio núm. 1 también permite considerar períodos más largos que una semana para calcular la media de horas de trabajo, pero únicamente en circunstancias excepcionales, como se explica en el capítulo I, y mediante convenios colectivos, que pueden cobrar fuerza de reglamento si el gobierno así lo decide (artículo 5)².

B. El papel del diálogo tripartito en la elaboración de marcos normativos sobre el tiempo de trabajo

767. Los comités tripartitos son consultados sobre las normas relativas al tiempo de trabajo en muchos países, por ejemplo, en *Burkina Faso, República Centroafricana, Chipre, Colombia, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Georgia, Guinea, Guyana, Honduras, Hungría, Islandia, Jamaica, Japón, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldova, Namibia, Países Bajos, Panamá, Perú, Samoa, Serbia, Seychelles, Sri Lanka, Suriname, Turkmenistán y Uruguay*.

768. En varios países europeos, las consultas con los interlocutores sociales se celebran fuera de las instituciones oficiales, pero se ajustan a procedimientos establecidos (*Alemania, Austria, República Checa, Eslovenia, Italia, Lituania, Noruega y Suecia*). En otros países europeos, tales consultas se celebran en instituciones oficiales. Por ejemplo, en los *Países Bajos*, las negociaciones entre los interlocutores sociales y el Consejo Social

² En virtud de los arts. 6 y 8 del Convenio núm. 30, estas medidas pueden autorizarse por reglamento público después de que se hayan celebrado consultas con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

y Económico, la institución de diálogo social tripartito, han posibilitado que se efectuara una revisión significativa de la Ley sobre el Tiempo de Trabajo de 2007. Los acuerdos tripartitos también pueden servir de base para modificar la legislación laboral. Por ejemplo, en *Portugal*, se celebró en 2012 un acuerdo tripartito para fomentar el crecimiento, la competitividad y el empleo que incluía medidas de flexibilización en materia de tiempo de trabajo para preservar el empleo durante el punto más álgido de la crisis financiera. Ese acuerdo luego sirvió de base para introducir enmiendas al Código del Trabajo³. En *Montenegro*, un grupo de trabajo tripartito negocia el texto de los proyectos de ley en materia de trabajo, incluidas las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, antes de que éstos sean aprobados por el Consejo Social. Por medio de este mecanismo se acordó un convenio colectivo general que establece primas salariales por el trabajo nocturno, el trabajo en días festivos y las horas extraordinarias⁴. En *Turquía*, la *Confederación de Sindicatos Turcos* señala que la Ley del Trabajo núm. 4857 de 2013 se vio muy enriquecida por el mecanismo de diálogo social, y que las disposiciones de la ley y los reglamentos conexos fueron elaboradas en colaboración con los interlocutores sociales. En 2014 se reguló la duración de la jornada de trabajo en las minas subterráneas tras consultar con los interlocutores sociales y se fijó un límite para el sector de 37,5 horas semanales.

769. Entre los países de Asia y el Pacífico, cabe mencionar el caso de la *República de Corea*, en donde, tras la ratificación en 2011 del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), la Comisión de Desarrollo Económico y Social (ESCD) estableció un comité tripartito especializado (el Comité para la reducción de la jornada laboral) con el mandato específico de reducir las horas de trabajo⁵. En 2015, se abordó la cuestión del tiempo de trabajo en el Acuerdo tripartito sobre las reformas estructurales del mercado laboral celebrado en la ESCD. Las partes resolvieron trabajar juntas para reducir el promedio anual de horas de trabajo en todos los sectores industriales a 1 800 horas antes de 2020. También se comprometieron a realizar campañas nacionales para fomentar la cultura del lugar de trabajo y aumentar la productividad con el fin de favorecer el equilibrio entre la vida personal y profesional y reducir las jornadas laborales. Sin embargo, después de la celebración del acuerdo tripartito, el Gobierno adoptó directrices sobre reformas del mercado laboral que no reflejaban el consenso alcanzado, por lo que los sindicatos rescindieron el acuerdo. En *Bangladesh*, un consejo consultivo tripartito integrado por representantes del Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores analiza cualquier propuesta encaminada a modificar cuestiones normativas, y se celebran sesiones por separado con los interlocutores sociales para estudiar propuestas de enmienda a la legislación laboral⁶.

770. En *Nueva Zelanda*, se consulta a la población en general, en particular los sindicatos y los organismos patronales, antes de introducir cambios en la legislación. Por ejemplo, en 2016 se aprobó una reforma legislativa (entre otras cosas, sobre los períodos de descanso) pese a fuertes objeciones de los sindicatos⁷.

³ La *Confederación de Comercio y Servicios de Portugal* señala que numerosos convenios colectivos determinan la organización del tiempo de trabajo en función de promedios (por ejemplo, mediante sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado).

⁴ *Official Gazette*, núms. 49/08, 59/11 y 66/12.

⁵ Base de datos de la OIT y la AICESIS (Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Análogas): <http://www.aicesis.org/database/organization/80/> [consultado el 8 de febrero de 2018].

⁶ Cap. 7, art. 329, Normas Laborales de Bangladesh, 2015.

⁷ Ley de Enmienda sobre las Relaciones Laborales de 2016.

771. Entre los países africanos, destaca, entre otros, el caso de *Senegal*, donde, en 2002, los interlocutores sociales adoptaron la Carta Nacional sobre Diálogo Social, que hace hincapié en la importancia de negociar los salarios, las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo⁸. En el *Camerún*, el diálogo social se utiliza para determinar la legislación nacional u otras normas relativas al tiempo de trabajo en diversos foros, como la Comisión Tripartita sobre la Negociación Colectiva y la Revisión de las Escalas Salariales. Sin embargo, la *Federación Nacional de Sindicatos de Colectividades Territoriales Descentralizadas del Camerún* expresó su preocupación por que la negociación colectiva y el diálogo social «prácticamente no existen» en ningún sector del país. En el *Togo*, el Consejo Nacional del Trabajo emite dictámenes sobre cuestiones relativas a la legislación laboral, como las horas extraordinarias y el trabajo a tiempo parcial. En *Zambia*, el *Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo* define la legislación nacional sobre una serie de cuestiones, como las horas de trabajo. En *Ghana*, la Comisión Tripartita Nacional establece condiciones mínimas, entre otras cosas sobre el tiempo de trabajo⁹. En *Cabo Verde*, la flexibilización de los horarios laborales establecida en la última enmienda al Código del Trabajo fue el resultado de un acuerdo tripartito alcanzado por el Consejo de Diálogo Social en 2015.

772. En las Américas, cabe citar, entre otros, los casos de la *Argentina* y *Guatemala*, donde las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores son consultadas acerca de todas las disposiciones relativas a la aplicación de los convenios y las recomendaciones de la OIT sobre el tiempo de trabajo. En *Nicaragua*, se han celebrado consultas sobre las excepciones a la jornada ordinaria, la posibilidad de acumular horas de trabajo durante más de una semana, las excepciones a los regímenes normales de descanso semanal, la postergación de las vacaciones anuales, la definición de «trabajo nocturno» y «trabajador nocturno» y las excepciones a dichas categorías, y el trabajo a tiempo parcial. En los *Estados Unidos*, las agencias administrativas federales proporcionan generalmente al público, por medio de carteles, la oportunidad de comentar acerca de la legislación propuesta, y esto podría abarcar el tema sobre el tiempo de trabajo. A nivel provincial en el *Canadá*, las consultas públicas que abarcan el tiempo de trabajo se llevan a cabo generalmente antes de las enmiendas hechas a las leyes y normas. Sin embargo, en la provincia de Manitoba, el tiempo de trabajo está por lo general regido por el Comité de Revisión de la Gestión de las Leyes (Labour Management Review Committee), organismo compuesto tanto por representantes de los trabajadores como por representantes de los empleadores.

773. En algunos casos, la celebración de consultas sobre las normas relativas al tiempo de trabajo pareciera estar menos institucionalizada. En la *India*, el Ministerio de Trabajo y Empleo organiza reuniones tripartitas para escuchar propuestas de enmienda a las leyes sobre el tiempo de trabajo. En *Camboya*, se celebran reuniones o talleres consultivos para examinar la legislación laboral, incluidas las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. El Gobierno de *Singapur* señala que celebra consultas periódicamente con los interlocutores sociales sobre todos los aspectos de la legislación nacional relativa a la mano de obra y el empleo, incluido el tiempo de trabajo. El Gobierno de *Tailandia* señala que las partes interesadas formulan observaciones sobre todos los proyectos de legislación laboral en audiencias públicas. El Gobierno de la *República Islámica del Irán* indica que, antes de aprobar una ley laboral, se consultan y se incluyen las perspectivas y las opiniones de los interlocutores sociales.

⁸ ILO NATLEX: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=73529&p_classification=06 [consultado el 8 de febrero de 2018].

⁹ S. Hayter: «International comparative trends in collective bargaining», *Indian Journal of Industrial Relations*, 2010, 45, 4).

C. La negociación colectiva y el tiempo de trabajo

774. Los convenios colectivos ofrecen un marco para la ordenación del tiempo de trabajo en numerosos países, pero la importancia de las cuestiones relativas al tiempo de trabajo durante la negociación y el contenido de las cláusulas respectivas de los convenios colectivos varía según el país, la región y el sector. Los convenios colectivos pueden regular diversas cuestiones, como la cantidad normal de horas de trabajo por día o por semana, u otro período, los períodos del día que se consideran normales, la cantidad máxima de horas extraordinarias (o adicionales) y la compensación por trabajar horas extraordinarias y en horarios intempestivos, como a la noche, los sábados y los domingos. Por ejemplo, en *Australia*, el 97 por ciento de los convenios colectivos contiene cláusulas sobre el tiempo de trabajo ¹⁰. En determinados sectores (como la minería), los convenios colectivos pueden precisar la distribución de los turnos: por ejemplo, pueden fijar turnos regulares de 8 horas o turnos rotativos de 12 horas. Algunos convenios colectivos también determinan la cantidad máxima de días consecutivos de trabajo y regulan el ordenamiento del tiempo de trabajo (por ejemplo, los bancos de horas), el trabajo a tiempo parcial y las licencias (como la licencia anual, la licencia por enfermedad, y la licencia parental). Por ejemplo, en el *Brasil*, en 2005, más del 40 por ciento de los convenios colectivos del sector industrial y más del 50 por ciento de los convenios colectivos del sector servicios contenían disposiciones sobre la acumulación de tiempo trabajado en bancos de horas ¹¹.

a) La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo en las diferentes regiones

775. En la mayoría de los Estados que se incorporaron a la Unión Europea (UE) antes de 1995, la negociación colectiva desempeña un papel importante en la definición de las principales disposiciones sobre el tiempo de trabajo, en particular las que determinan las horas de trabajo normales por semana. La incidencia de la negociación colectiva en la determinación del tiempo de trabajo es menor en los nuevos Estados miembros de la UE ¹². En Europa y Asia Central, los convenios colectivos regulan el tiempo de trabajo en varios sectores en los siguientes países: *Alemania, Austria, Azerbaiyán, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Federación de Rusia, Suecia, Suiza, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán*.

776. La mayoría de los países aplican criterios bastante parecidos para determinar la jerarquía de las fuentes del derecho en relación con las disposiciones legislativas, los diversos tipos de convenios colectivos y los contratos de trabajo. Las leyes ordinarias tienen prioridad sobre los acuerdos colectivos y los reglamentos internos de las empresas, y los convenios colectivos tienen prioridad sobre los reglamentos internos de las empresas y los contratos de trabajo. En muchos países, este orden jerárquico se combina con el principio de la norma más favorable, según el cual, si las normas de un nivel inferior en dicho orden son más favorables a los empleados, éstas deben aplicarse de modo que se

¹⁰ B. O'Neill: *General Manager's report into developments in making enterprise agreements under the Fair Work Act 2009, 2009-15*, Melbourne, Comisión de Trabajo Justo, 2015.

¹¹ Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconómicos (DIEESE): *A jornada de trabalho nas negociações coletivas 1996-2004*, II, 16), 2005.

¹² Eurofound: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxemburgo, 2016, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1573en.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018]

garantice la prevalencia de un trato más favorable. En ciertos casos los marcos normativos también prevén modalidades adaptadas a las necesidades de las empresas y los trabajadores.

777. Los Estados miembros de la Unión Europea han experimentado grandes cambios en los últimos años en relación con la distribución de las cuestiones relativas al tiempo de trabajo en los diferentes niveles de negociación ¹³. El principio de aplicación de la norma más favorable sigue vigente en la mayoría de los países, pero, desde la crisis económica de 2008, ha habido cambios en un número creciente de países europeos en relación con la negociación de derogaciones de normas sobre el tiempo de trabajo y la jerarquía de los convenios negociados.

778. En algunos países, las excepciones están previstas expresamente en la legislación nacional, que determina las condiciones en que es posible aplicarlas o las materias que pueden ser objeto de una excepción. Tales excepciones están permitidas en *Alemania, Austria, Bélgica y Estonia* ¹⁴. En *Suecia*, que cuenta con un sistema de negociación colectiva bien coordinado y un elevado número de trabajadores amparados por convenios colectivos, la Ley del Tiempo de Trabajo en su conjunto, o algunas de sus disposiciones, pueden quedar sin efecto mediante convenios colectivos en determinadas condiciones. La suspensión de algunas disposiciones exige un convenio colectivo celebrado o aprobado por una central sindical; otras pueden suspenderse por medio de un convenio colectivo celebrado por las organizaciones locales de trabajadores, pero con un límite de tiempo (de un mes). Las excepciones, ya sean a la ley en su conjunto o a algunas de sus disposiciones, no pueden dar lugar a condiciones menos favorables que las prescritas en la directiva de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo (2003/88/EC). Muchos convenios colectivos también contienen cláusulas que permiten adaptar los horarios de trabajo a nivel de las empresas para conjugar la necesidad de flexibilidad de los empleadores con la necesidad de los empleados de equilibrar el trabajo y la vida personal ¹⁵.

779. Incluso en los países en que los convenios de rango superior priman en teoría sobre los convenios de grado inferior, los primeros pueden contener cláusulas que permitan la aplicación de excepciones en virtud de los segundos. Por ejemplo, en *Eslovenia*, un convenio colectivo de grado inferior puede contener disposiciones diferentes o menos favorables para los trabajadores que las de un convenio colectivo de mayor jerarquía si este último autoriza tales excepciones de manera expresa, pero sólo si se cumplen las condiciones establecidas en el convenio de rango superior. Estas disposiciones (conocidas como «cláusulas de apertura») también pueden incluirse en convenios colectivos de ámbito sectorial en *Alemania*.

780. En *Bélgica y Togo*, los convenios colectivos nacionales contienen cláusulas sobre el tiempo de trabajo. En *Bélgica*, las fuentes del derecho laboral se ordenan según una estricta jerarquía, según la cual las cláusulas de un convenio sectorial que sean contrarias a un convenio celebrado por el Consejo Nacional del Trabajo se consideran nulas y carentes de toda validez ¹⁶. Lo mismo se aplica a los convenios colectivos celebrados fuera del marco de una comisión paritaria en relación con acuerdos sectoriales o nacionales. Asimismo, las

¹³ Para más información sobre la regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea, véase Eurofound: *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, op. cit.; y *Developments in working time 2015-2016*, Luxemburgo, 2017, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_source_documents/ef1726_-_developments_in_working_time_2015-2016_updated_08092017.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹⁴ *Perspectivas del empleo de la OCDE 2017*, París, 2017.

¹⁵ Swedish National Mediation Office: *Annual report 2013*, Estocolmo, 2014.

¹⁶ Art. 10 de la Ley, de 5 de diciembre de 1968, sobre Convenios Colectivos y Comisiones Paritarias.

disposiciones de un contrato de trabajo o del reglamento interno de una empresa que no se ajusten a un convenio colectivo vinculante para los empleadores y los trabajadores interesados también se considerarán nulas y carentes de toda validez. En el *Togo*, el *Consejo Nacional de Empleadores* y varios sindicatos celebraron un convenio colectivo interprofesional en 2011 que regula el tiempo de trabajo y prevé primas salariales.

781. En *Francia*, la Ley del Trabajo de 2016 modificó el Código del Trabajo e introdujo una nueva estructura de normas sobre el tiempo de trabajo. Tras su promulgación, se distinguen tres tipos de disposiciones legales: las de orden público, las que determinan el alcance de la negociación colectiva y las que se aplican de manera automática únicamente cuando no existe un convenio colectivo. Los convenios de empresa priman sobre los convenios sectoriales en relación con numerosos aspectos del tiempo de trabajo y pueden contener cláusulas diferentes de las de los acuerdos de rango superior, incluso si éstas son menos favorables para los trabajadores. Sin embargo, tanto los convenios de grado inferior como los de rango superior deben ajustarse a las normas de orden público¹⁷. Si bien se habían adoptado medidas preliminares en este sentido en 2004 y 2008, la priorización de los convenios de empresa es una medida significativa en la regulación del tiempo de trabajo en *Francia*. La *Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera* sostiene que la primacía de los convenios de empresa sobre los sectoriales en materia de tiempo de trabajo instituida por la Ley del Trabajo de 2016 socava la protección de los trabajadores porque fomenta la competencia a partir de los costos laborales, particularmente en relación con el tiempo de trabajo.

782. En *España*, una reforma legislativa de 2011 priorizó los convenios colectivos de empresa sobre los de ámbito sectorial en relación con determinadas cuestiones, como la remuneración o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo por turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo por turnos y la planificación anual de las vacaciones, así como medidas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal¹⁸. Sin embargo, se mantuvo la primacía de los convenios sectoriales a nivel interprofesional o sectorial (en los ámbitos regional y nacional). Esta salvaguardia se quitó en una nueva modificación efectuada en 2012¹⁹. La ley también permite que las empresas incumplan un convenio colectivo vigente, normalmente mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, por una serie de motivos, particularmente si la empresa ha registrado una caída en los ingresos o las ventas durante seis meses consecutivos.

783. En *África*, el tiempo de trabajo se regula por convenio colectivo en la *República Centroafricana* (hoteles, silvicultura, obras públicas, bancos y transportes urbanos), *Mauritania* (en una mina de oro), *Marruecos* (telecomunicaciones y la industria metalúrgica), *Namibia* (pesca), *Sudán* (petróleo), *Suriname*, *Togo* y *Túnez* (construcción y obras públicas, fábricas de pasta y clínicas médicas privadas), *Benin* y *Kenya* (para las madres lactantes en el sector agrícola), y *Sudáfrica* (en sectores en los que existen consejos de negociación, que desempeñan un importante papel en la regulación del tiempo de trabajo).

¹⁷ Por ejemplo, en relación con la compensación de las horas extraordinarias, las normas de orden público (arts. L.3121-27 y L.3121-28 del Código del Trabajo) disponen que las horas trabajadas por encima de las 35 horas semanales establecidas como límite dan derecho a una mejora salarial o descanso compensatorio. Las disposiciones sobre el alcance de la negociación colectiva establecen que un convenio de empresa o, en su defecto, un convenio sectorial, pueden fijar primas salariales para las horas extraordinarias, pero mantienen al mismo tiempo el control legislativo al establecer una prima mínima de un 10 por ciento (art. L.3121-33, I, 1), del Código del Trabajo). Si no hay convenio aplicable, se establece una prima del 25 por ciento para las primeras 8 horas adicionales y de 50 por ciento para las horas ulteriores.

¹⁸ Real decreto-ley núm. 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

¹⁹ Real decreto-ley núm. 3/2012.

784. En América, se celebran negociaciones colectivas para determinar las horas de trabajo en la *Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Cuba y Guatemala* (en la industria de alimentos y medicamentos, y la administración pública nacional y local), *Honduras y México* (electricidad, petróleo, servicios públicos, aerolíneas y universidades) y el *Uruguay* (en los consejos de salarios establecidos en la mayoría de los sectores). En el *Brasil*, existen dos tipos de convenios colectivos: los que se celebran entre una organización de empleadores y una organización de trabajadores y los que se celebran entre una organización de trabajadores y una o más empresas. Los primeros son obligatorios para todas las empresas y los trabajadores representados por las organizaciones de negociación, mientras que los segundos son vinculantes sólo para la empresa o las empresas que son parte en el convenio. La negociación colectiva ha contribuido a reducir considerablemente el tiempo de trabajo, pero algunos convenios colectivos contienen disposiciones que tienden a aumentar el tiempo de trabajo, como las relativas a los bancos de horas en la industria automotriz. Las cuestiones relativas al tiempo de trabajo por lo general se regulan por medio de convenios de empresa²⁰, mientras que los convenios sectoriales tienden a reproducir el marco jurídico vigente. Recientemente, la ley núm. 13467/17 de 2017 ha modificado sustancialmente la jerarquía de las fuentes del derecho laboral en el país. Tras su promulgación, ambos tipos de convenios colectivos prevalecen sobre las disposiciones legislativas en relación con una serie de cuestiones, como las horas de trabajo (dentro de los límites establecidos en la Constitución) y el cálculo del promedio anual de horas de trabajo. No obstante, la ley prohíbe la celebración de convenios colectivos que anulen o vulneren determinados derechos, en particular, las primas salariales por el trabajo nocturno, la compensación de las horas extraordinarias (con una prima salarial de por lo menos un 50 por ciento), el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. Por último, los convenios de empresa prevalecen sobre los convenios de ámbito sectorial.

785. La negociación colectiva también abarca las horas de trabajo en el *Canadá*. El *Congreso del Trabajo de Canadá* señala que quienes trabajan en entornos sindicalizados por lo general tienen horarios laborales más estables y previsibles gracias a normas más sólidas estipuladas en los convenios colectivos y a la capacidad de controlar y hacer cumplir las normas básicas de empleo. En *Chile*, las organizaciones sindicales representativas pueden negociar un acuerdo especial (pacto) sobre la distribución del tiempo de trabajo en la semana, que precise la forma en que los interlocutores sociales pueden acordar una serie de cuestiones, en particular, la forma de distribuir la carga de trabajo semanal (hasta 45 horas) a lo largo de cuatro días en una empresa. En *Cuba*, las cuestiones relativas al tiempo de trabajo se negocian en convenios colectivos, que deben ser aprobados por una asamblea de trabajadores y cuyo contenido debe darse a conocer a todo el personal antes de su entrada en vigor. La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo en los *Estados Unidos* abarca las aerolíneas, la construcción, el comercio minorista, la agricultura y la seguridad; algunos convenios establecen plazos mínimos de antelación para notificar los horarios de trabajo, cantidades mínimas de horas de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas que fomentan la participación de los empleados en la determinación de los horarios de trabajo²¹.

786. En Asia y el Pacífico, el tiempo de trabajo se determina mediante convenios colectivos en *Nueva Zelanda*, y mediante convenios sectoriales (*awards*), convenios de empresa y otros acuerdos oficiales en *Australia*. Recurrir a un convenio colectivo para

²⁰ DIEESE: *A jornada de trabalho nas negociações coletivas 1996 a 2004*, op. cit., págs. 1-26.

²¹ Por ejemplo, véase National Women's Law Centre: *Bargaining for schedule fairness*, Fact Sheet, 2015, Washington D.C.

determinar el tiempo de trabajo es menos habitual en los países emergentes de Asia, y la negociación colectiva, cuando existe, se practica principalmente en el ámbito de las empresas. En *China* se ha puesto en práctica un sistema de convenios colectivos para establecer y corregir diversos aspectos de la remuneración laboral, el tiempo de trabajo, el descanso y las vacaciones, la seguridad y la salud en el trabajo, y los seguros y el bienestar mediante la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores en pie de igualdad ²².

b) **Regulación de las principales cuestiones relativas al tiempo de trabajo mediante convenios colectivos**

i) *La duración del tiempo de trabajo*

Horas de trabajo

787. En el *Uruguay*, los convenios colectivos se celebran a nivel sectorial. El convenio colectivo de la administración nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas contiene cláusulas detalladas sobre la duración de la jornada y la semana de trabajo, que establecen una semana de trabajo de 40 horas de lunes a viernes para todos los trabajadores menos para quienes trabajan en turnos rotativos y «a pedido». Debido al tipo de trabajo que se realiza en las plantas de generación y transmisión de energía eléctrica, un número considerable de empleados trabaja «a pedido» o en turnos rotativos. El convenio colectivo prevé un régimen especial para el trabajo durante el carnaval y la «semana de turismo». Quienes trabajan en turnos rotativos durante dichos períodos cobran un 50 por ciento adicional respecto de la tarifa normal. El convenio colectivo del sector público en Ontario, *Canadá*, establece que los detalles de las disposiciones sobre la jornada ordinaria de trabajo deben determinarse con arreglo a un documento adjunto en el convenio colectivo de la unidad de negociación, lo que significa que toda modificación de la jornada o la semana de trabajo puede efectuarse a nivel local o ministerial.

Trabajo a tiempo parcial

788. En *Suiza*, un convenio colectivo del sector privado establece que, si los trabajadores desean modificar la duración de su jornada normal de trabajo, el empleador debe estudiar la solicitud tomando en consideración la conformidad de la misma con las exigencias operativas. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, las horas de trabajo que superen la cantidad de horas convenidas por semana, si son más de 5 horas adicionales a la semana, deben abonarse con una mejora salarial del 25 por ciento respecto de la tarifa básica respectiva, pero no se compensan con una cantidad igual de horas de descanso. En *Cabo Verde*, el convenio colectivo del sector de las telecomunicaciones permite que los estudiantes y las personas con discapacidad que trabajan a tiempo completo soliciten, por iniciativa propia, una reducción de la jornada laboral.

Cantidad mínima de horas y preaviso

789. En Ontario, *Canadá*, la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación y el Comercio negoció cláusulas sobre los horarios de los trabajadores a tiempo parcial y por hora con una cadena de comercios de alimentos ²³. Antes de que se firmara el convenio, los empleados a tiempo parcial eran informados de sus horarios de trabajo con tres

²² Arts. 16 y 33 de la Ley del Trabajo, 1994.

²³ Unión de trabajadores y trabajadoras de la alimentación y el comercio local 1006A, y Loblaws Supermarkets Limited, 2015. Para más información, véase E. McCrate: «Unstable and on-call work schedules in the United States and Canada», artículo redactado para su presentación en la 5.ª Conferencia de la red de investigación «Regulating for Decent Work Network: Future of Work», OIT, Ginebra, julio de 2017.

días de antelación y la «sobrecontratación» era una práctica común²⁴. El convenio colectivo de 2015 establece que los empleados deben ser informados de sus horarios de trabajo semanales con un mínimo de diez días de antelación. También se acuerdan los motivos de los cambios de horario. El aspecto más notable del convenio es que garantiza una cantidad mínima de horas de trabajo a los empleados a tiempo parcial de mayor antigüedad cuya disponibilidad exceda los requisitos mínimos. También se garantiza un mínimo de 10 horas de descanso entre dos turnos programados, a menos que los supervisores y los trabajadores acuerden un período de descanso reducido. En *Nueva Zelanda*, el sindicato Unite llevó adelante una exitosa campaña en la industria de la comida rápida, en donde la mayoría de los trabajadores tenían contratos de cero horas y la sobrecontratación era una práctica bastante extendida²⁵. Unite negoció convenios colectivos con las principales cadenas de comida rápida que garantizaban cantidades mínimas de horas de trabajo. Los detalles de las disposiciones varían, pero un elemento clave es que garantizan a los trabajadores actuales el 80 por ciento de las horas trabajadas durante los tres meses anteriores²⁶.

El trabajo compartido

790. La práctica del trabajo compartido consiste en reducir las jornadas de trabajo de manera provisional con el fin de repartir un determinado volumen de trabajo entre un mayor número de trabajadores para evitar despidos o aumentar el índice de empleo (véase el capítulo VI). En *Sudáfrica*, 15 de los 38 convenios negociados por consejos de negociación presentan cláusulas de reducción de la jornada laboral denominadas «*short-time*», un término que por lo general se define como una reducción temporal de la cantidad de horas ordinarias de trabajo motivada por la falta de actividad en el sector, averías de la planta, la maquinaria o el equipamiento, o averías o riesgo de averías de las instalaciones, con la finalidad de preservar el empleo. Los convenios también limitan la correspondiente deducción de los ingresos, de manera que no exceda un tercio del salario del empleado²⁷. En *Alemania*, el trabajo compartido se convirtió en una valiosa herramienta para contrarrestar los efectos de la crisis económica mundial de 2008 y 2009 en la industria manufacturera, y se regula mediante disposiciones legislativas y convenios colectivos. Las disposiciones legislativas mitigan el impacto económico del trabajo compartido mediante el pago de una compensación (durante un período máximo de 18 meses). Ésta representa entre un 60 y un 67 por ciento de la diferencia entre la remuneración neta percibida por las horas normales y la remuneración neta percibida por las horas trabajadas en régimen de trabajo compartido. Los convenios colectivos (a menudo convenios marco) determinan los siguientes aspectos del trabajo compartido: los derechos de codeterminación de los comités de empresa, el alcance del trabajo compartido, los plazos de los preavisos, la reducción salarial por una pequeña reducción del tiempo de trabajo, las subvenciones, la terminación de la relación de trabajo durante el régimen de trabajo compartido y los costos residuales²⁸.

²⁴ La «sobrecontratación» consiste en contratar muchos trabajadores a tiempo parcial para cubrir una amplia franja de horas de funcionamiento y subsanar cualquier deficiencia en materia de planificación causada por inasistencias o la fluctuación de la demanda. Ello significa que a menudo los empleados no trabajan tantas horas como quisieran.

²⁵ Para más información, véase I. Campbell: «On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia», artículo redactado para su presentación en la 5.ª Conferencia de la red de investigación «Regulating for Decent Work Network: Future of Work», OIT, Ginebra, julio de 2017.

²⁶ Posteriormente, el Parlamento introdujo reformas a la Ley de Relaciones Laborales de 2016 que ofrecieron algunas garantías a estos trabajadores, como la prohibición de ciertas formas de contratos de cero horas. OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, op. cit.*, págs. 272-273.

²⁷ T. Elsey: «The regulation of working time in South Africa», informe elaborado para la OIT, 2017.

²⁸ R. Bispinck y WSI-Tarifarchiv: «Informationen zur Tarifpolitik: Elemente qualitativer Tarifpolitik» 66, Düsseldorf, julio de 2010.

ii) *La ordenación del tiempo de trabajo*

791. En los países que presentan distintos niveles de negociación, la flexibilidad de los horarios laborales se negocia en el ámbito de las empresas, dentro del contexto de convenios marco más amplios de ámbito sectorial y nacional. Estos sistemas requieren un elevado grado de coordinación por parte de los interlocutores sociales.

Trabajo nocturno

792. En algunos países los convenios colectivos regulan determinados aspectos del trabajo nocturno (véase el capítulo IV). Por ejemplo, en *Zimbabwe*, si bien los términos «noche» y «trabajador nocturno» no están definidos en la legislación, diversas disposiciones contienen definiciones de «turno de noche», que varían en función del momento en que empieza la jornada en uno u otro sector. En un convenio colectivo del sector de la seguridad, el «trabajo nocturno» se define como el turno que empieza a las 18 horas y termina a las 6 horas. El empleador puede alterar las horas en que comienza y finaliza la jornada con la condición de que ningún turno exceda las 12 horas²⁹. En *Dinamarca*, un convenio colectivo del sector privado establece que el turno de noche empieza a las 23 horas y termina a las 6 horas. Los trabajadores nocturnos se definen como empleados que normalmente trabajan por lo menos 3 horas de la jornada, o por lo menos la mitad de las horas anuales de trabajo, durante dicho período. El convenio colectivo establece que la media de horas ordinarias de trabajo de los trabajadores nocturnos, calculadas sobre un período de 26 semanas, no puede exceder las 8 horas por cada período de 24 horas en promedio³⁰.

Banco de horas

793. El sistema de los «bancos de horas» consiste en que cada trabajador lleve un registro de las horas trabajadas en una «cuentas de ahorro» individual (véase capítulo VI). Los bancos de horas permiten que los trabajadores acumulen «saldos» positivos o negativos de horas trabajadas, con ciertos límites, que luego pueden «gastar», normalmente con arreglo a determinados criterios. En 2005, la organización alemana de empleadores Südwestmetall y el sindicato IG Metall firmaron un convenio colectivo general (Manteltarifvertrag) que incluye una disposición que permite que el tiempo de trabajo se regule por convenio colectivo de manera tal que los trabajadores obtengan cierto poder de decisión sobre el tiempo de trabajo, atendiendo a las exigencias de la empresa. Los interlocutores sociales de la industria metalúrgica acordaron negociar un convenio colectivo complementario (Ergänzungs-Tarifvertrag) que permite a los trabajadores acumular horas de trabajo en cuentas a largo plazo para facilitar la planificación personal del tiempo de trabajo a lo largo de las diferentes etapas de la vida activa (Langzeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung)³¹.

²⁹ Convenio colectivo entre la Asociación de Seguridad Nacional de Zimbabwe, el Sindicato de Guardias de Seguridad y el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad Privada, celebrado en 2012.

³⁰ 2014-2017, convenio colectivo nacional, convenio colectivo de los empleados asalariados en los sectores del comercio, el conocimiento y los servicios, entre Dansk Erhverv Arbejdsgiver y HK/Privat y HK Handel.

³¹ C. Klenner, *et al.*: *Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Duetschland* WSI Diskussionspapier núm. 184, Düsseldorf, 2013.

iii) *Igualdad de género*

Licencia parental

794. En *Suecia*, la legislación garantiza el derecho a percibir una prestación pública por el nacimiento de un hijo durante un total de 16 meses, de los cuales tres no pueden transferirse entre los progenitores. Durante 13 meses, las prestaciones parentales equivalen al 80 por ciento del salario normal, con un techo para los salarios más altos. La mayoría de los convenios colectivos que amparan a los trabajadores profesionales prevén compensaciones adicionales durante la licencia por paternidad o maternidad ³².

Tiempo de trabajo y responsabilidades familiares

795. En *México*, el convenio colectivo de una universidad establece la posibilidad concreta de modificar el horario de trabajo durante el invierno con arreglo a los cambios del horario escolar en el país ³³. En el *Uruguay* ³⁴ y en *Ucrania*, los convenios colectivos permiten que quienes tienen niños de corta edad reduzcan sus jornadas laborales, mientras que, en otros países (como la *Federación de Rusia* y *Uzbekistán*), los convenios colectivos confieren este derecho únicamente a las trabajadoras.

Recuadro 8.1
La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo
de los trabajadores domésticos

Existen varios convenios colectivos y tripartitos que contienen cláusulas sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos, muchos de los cuales son mujeres. La mayoría está vigente en Europa y, algunos, en América Latina. En algunos países, se han celebrado convenios con organizaciones de empleadores. Estos convenios existen, por ejemplo, en *Bélgica* (un convenio fija el tiempo de trabajo, los períodos de espera y el descanso diario y semanal; otro, el tiempo de trabajo y los períodos de espera; y otro, el tiempo de trabajo y la compensación por el trabajo realizado de noche y durante los fines de semana), *Francia* (un convenio fija el tiempo de trabajo, las vacaciones anuales pagadas, los días feriados y la licencia por maternidad; y otro, el tiempo de trabajo, los períodos de espera y el trabajo realizado de noche y durante los fines de semana), *Alemania* (tiempo de trabajo, descanso y vacaciones), *Italia* (tiempo de trabajo, trabajo nocturno, períodos de descanso, vacaciones pagadas y protección para trabajadoras con hijos), *Suecia* (salario mínimo, horas extraordinarias, descanso diario y semanal, vacaciones y derecho a la licencia por maternidad), *Suiza* (períodos de descanso, licencia por maternidad y condiciones de vida y de trabajo decentes para los trabajadores que viven en el domicilio del empleador), y el *Uruguay* (trabajo nocturno, remuneración de las horas extraordinarias, compensación por la reducción o la suspensión de horas, remuneración de un día libre en el Día del Trabajador Doméstico, el requisito de formalizar el trabajo doméstico y compromisos con el trabajo decente) *.

* C. Hobden: *Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining*, Relaciones laborales y negociación colectiva, nota de información núm. 2, OIT, Ginebra, 2015.

³² Convenio para la totalidad del sector de la energía 2013-2016, celebrado entre la Asociación Suiza de Empleadores del Sector de la Energía (EFA), la Asociación Suiza de Ingenieros Profesionales (Sveriges Ingenjörer), la Asociación Suiza de Personal Directivo y Profesional (LEDARNA) y la Unión de Trabajadores de la Comunicación y el Sector Servicios (SEKO).

³³ Contrato colectivo de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), celebrado en 2016, título II, cláusula 27.

³⁴ Convenio colectivo entre la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado Uruguayo (COFE) y el Gobierno del Uruguay, celebrado en 2016.

Licencia especial por violencia doméstica ³⁵

796. Una cuestión nueva en el ámbito de la negociación colectiva en algunos países es la prevención de la violencia doméstica y los servicios de apoyo a las víctimas en el lugar de trabajo. La primera cláusula sobre violencia doméstica, que se negoció entre la filial de autoridades y servicios del Estado de Victoria del Sindicato de Servicios de Australia y la administración del Condado de Surf Coast en 2010 (en el marco del convenio colectivo de la administración del Condado de Surf Coast para el período 2010-2013), contemplaba hasta 20 días de licencia remunerada por violencia doméstica ³⁶. La finalidad de la licencia es permitir que las víctimas de violencia doméstica obtengan atención médica y asesoramiento jurídico, y busquen alojamiento para ellas y sus hijos. En 2015, un total de 944 convenios contenían cláusulas de violencia doméstica en *Australia* ³⁷. En 2016, el Consejo Australiano de Sindicatos solicitó que se incluyeran diez días de licencia por violencia doméstica y familiar en todos los convenios sectoriales (*modern awards*). Si bien la Comisión de Trabajo Justo rechazó la solicitud, dejó abierta la posibilidad de revisar los convenios sectoriales para incluir el derecho a una licencia no remunerada por violencia doméstica ³⁸.

Conclusiones

797. *Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante en la reglamentación y la organización del tiempo de trabajo. Éstos deben ser consultados en virtud de la mayoría de los instrumentos cubiertos en el presente Estudio General, y las consultas tripartitas y los convenios colectivos son ampliamente reconocidos como instrumentos para aplicar sus disposiciones.* Este capítulo pone de manifiesto la pluralidad de prácticas que existe y la importancia de la negociación colectiva y el diálogo social tripartito en la elaboración de políticas sobre el tiempo de trabajo. En particular, la negociación colectiva es utilizada para diseñar una ordenación de tiempo flexible que tome en cuenta las necesidades tanto de los trabajadores como las de los empleadores. En algunos países, los convenios colectivos son los principales medios para determinar las horas de trabajo. Sin embargo, a menudo el tiempo de trabajo no está regulado por el diálogo social de forma aislada. Éste actúa en paralelo con las disposiciones legislativas y a veces hasta influye en ellas.

798. La Comisión toma nota de que, en los últimos años, un conjunto de países ha introducido reformas orientadas a transferir la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo al ámbito de las empresas y permitir que los convenios de empresa dejen sin efecto disposiciones más favorables a los trabajadores contenidas en convenios de mayor jerarquía e incluso, en algunos casos, en la legislación sobre el tiempo de trabajo. La Comisión toma nota de los temores expresados en este sentido por las organizaciones de los trabajadores, a saber, que las condiciones laborales pueden deteriorarse si la reglamentación del tiempo de trabajo se convierte en otro factor de competencia entre las

³⁵ Esta sección se basa en gran medida en: J. Pillinger, V. Schmidt y N. Wintour: *Negociando por la igualdad de género*, Relaciones laborales y negociación colectiva, nota de información núm. 4, OIT, Ginebra, 2016.

³⁶ L. McFerran: «Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016» (manuscrito no publicado), 2016. Puede consultarse en: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf> [consultado el 8 de febrero de 2018].

³⁷ L. McFerran: «Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments 2010-2016» (Grupo de investigación sobre la mujer, el trabajo y el liderazgo), Universidad de Sydney, manuscrito no publicado, 2016.

³⁸ Comisión de Trabajo Justo: *Statement*, FWCFB 4729, «Fair Work Act 2009: s.156–4 yearly review of modern awards: Family and domestic violence leave clause and family friendly work arrangements». Puede consultarse en: <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionsigned/html/2017fwcfb4729.htm> [consultado el 8 de febrero de 2018].

empresas. La Comisión también toma nota de que, en sus observaciones, las organizaciones de empleadores expresaron su preferencia por establecer un marco general dentro del cual las normas sobre el tiempo de trabajo puedan definirse lo más cerca posible del ámbito del lugar de trabajo.

799. La Comisión reconoce la importancia de la negociación colectiva para lograr que las normas sobre el tiempo de trabajo se correspondan mejor con las necesidades de las empresas y los trabajadores, pero ante todo recuerda que las medidas de protección previstas en los convenios internacionales sobre el tiempo de trabajo no se aplican solamente a la legislación nacional, sino también a los convenios colectivos. La Comisión también destaca que la articulación de las distintas fuentes del derecho que rigen el tiempo de trabajo están sujetas, en los países que los han ratificado, al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y que el objetivo general de dichos instrumentos es promover la negociación colectiva para que se acuerden condiciones de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que las que establece la ley³⁹. En este sentido, la Comisión ha indicado en una ocasión anterior que una disposición que instituya la derogabilidad general de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria⁴⁰. Basándose en la obligación de promover la negociación colectiva, la Comisión ha subrayado la necesidad de que se puedan negociar convenios colectivos en todos los niveles⁴¹, ha manifestado que los convenios colectivos deben ser vinculantes tanto para sus signatarios como para quienes éstos representan⁴², y ha señalado que, si bien existen distintas posibilidades de articular los diferentes niveles de negociación con arreglo a los convenios, es fundamental que las partes establezcan un sistema de común acuerdo⁴³. **La Comisión considera que deben respetarse estos principios para velar por que la negociación colectiva y las consultas tripartitas sigan desempeñando un papel importante en la aplicación de los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo y garantizar, de conformidad con dichos instrumentos, la existencia de un nivel mínimo de protección de aplicación general.**

³⁹ OIT: *La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir*, Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública, Informe III (Parte 1B), 102.ª reunión de la CIT, 2013, párr. 298.

⁴⁰ *Brasil* – CEACR, Convenio núm. 98, observación, publicada en 2017.

⁴¹ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, 101.ª reunión de la CIT, 2012, párr. 222.

⁴² *Grecia* – CEACR, Convenio núm. 98, observación, publicada en 2013. Véase también la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), párr. 3, 1). El Comité de Libertad Sindical, sobre la base de estos principios, y en relación con situaciones que exceden por mucho la mera cuestión del tiempo de trabajo, ha indicado que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva, así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva en violación de los principios consagrados en los Convenios núms. 87 y 98, Comité de Libertad Sindical, caso núm. 2820, 365.º informe, párr. 997.

⁴³ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización, op. cit.*, párr. 223.

Capítulo IX. Medidas adoptadas para velar por el cumplimiento de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo

800. La mayoría de los instrumentos de los que trata este Estudio, a saber, los instrumentos sobre horas de trabajo (Convenios núms. 1 y 30 y Recomendación núm. 116), los instrumentos sobre el descanso semanal (Convenios núms. 14 y 106 y Recomendación núm. 103), así como los instrumentos sobre las vacaciones pagadas (Convenio núm. 132 y Recomendación núm. 98), el trabajo nocturno (Recomendación núm. 178) y el trabajo a tiempo parcial (Recomendación núm. 182) contienen disposiciones encaminadas a la aplicación efectiva de las normas sobre el tiempo de trabajo. Estas disposiciones se refieren a: 1) la notificación de las horas de trabajo y de descanso; 2) el mantenimiento de registros; 3) una inspección adecuada; 4) otros mecanismos de aplicación, y 5) la imposición de sanciones.

801. Un elemento del control del cumplimiento de estos instrumentos es el requisito de notificar o autorizar las excepciones a los regímenes normales de las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones anuales. Tal control es ejercido por las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo (que en casi todos los casos son los servicios nacionales de inspección del trabajo). Por otra parte, como ya lo señaló la Comisión, celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre las excepciones al reglamento del tiempo de trabajo es otro importante medio para velar por el cumplimiento de la ley¹. Esta forma de control preventivo por las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley y los interlocutores sociales es propia de los instrumentos relativos al tiempo de trabajo.

802. Las medidas destinadas a garantizar el cumplimiento de la legislación y los reglamentos relativos al tiempo de trabajo están estrechamente relacionadas con el control de la salud y la seguridad de los trabajadores y el pago de los salarios. De hecho, como la OIT ha recordado en repetidas ocasiones, el principal objetivo de establecer leyes en materia de tiempo de trabajo es combatir los efectos adversos que las largas jornadas laborales tienen en los trabajadores, reducir el elevado número de accidentes de trabajo y normalizar las prácticas de los empleadores en relación con el tiempo de trabajo². En cuanto al pago de salarios, llevar un registro exacto del tiempo de trabajo y su correspondiente remuneración, de conformidad con lo dispuesto en los instrumentos relativos al tiempo de trabajo, es necesario para ayudar a los inspectores y los trabajadores a controlar las prestaciones que corresponden a las horas trabajadas.

¹ OIT: *Las horas de trabajo*, Estudio General sobre las memorias presentadas en relación con el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) y la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), Informe III (Parte 3), 51.ª reunión de la CIT, 1967, párr. 272.

² Véase, por ejemplo: J. C. Messenger: *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, OIT, Londres, Routledge, 2004; y Ji-Won Seo: *Excessive overtime, workers and productivity: Evidence and implications for better work*, OIT y Corporación Financiera Internacional (CFI), Ginebra, Better Work Discussion Paper, Serie núm. 2, 2011, pág. 2.

1. Comunicación de las horas de trabajo y de descanso

Recuadro 9.1 Horas de trabajo

El artículo 8, 1), del Convenio núm. 1, establece que:

Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

- a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;
- b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo; [...]

El artículo 11, 2), del Convenio núm. 30, establece que:

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

[...]

2. Cada empleador deberá:

- a) dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas a que comience y termine la jornada de trabajo o, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo;
- b) dar a conocer, en igual forma, los descansos concedidos al personal que, en virtud del artículo 2, no estén comprendidos en las horas de trabajo; [...]

El artículo 21, b), de la Recomendación núm. 116, establece que:

Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

[...]

- b) debería obligarse a los empleadores a dar a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente:
 - i) las horas en que comience y termine el trabajo;
 - ii) si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno;
 - iii) los períodos de descanso que no estén comprendidos en las horas normales de trabajo;
 - iv) los días de trabajo de la semana;

Descanso semanal

El artículo 7 del Convenio núm. 14, establece que:

Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, todo empleador, director o gerente estará obligado:

- a) cuando el descanso semanal se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer los días y horas de descanso colectivo, por medio de anuncios puestos de manera bien visible en el establecimiento o en otro lugar conveniente, o de acuerdo con cualquier otra forma aprobada por el gobierno;
- b) cuando el descanso no se conceda a todo el personal conjuntamente, a dar a conocer por medio de un registro llevado en la forma aprobada por la legislación del país, o por un reglamento de la autoridad competente, los obreros o empleados sujetos a un régimen especial de descanso, y a indicar dicho régimen.

El párrafo 5 de la Recomendación núm. 103, establece que:

En todo establecimiento donde haya personas empleadas cuyo período de descanso sea diferente del período establecido por la práctica nacional se deberían dar a conocer a las personas interesadas los días y horas de descanso semanal por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento u otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

803. Estos instrumentos exigen a los empleadores que comuniquen el principio y el fin de las horas de trabajo, los turnos, el trabajo nocturno, los períodos de descanso y toda modificación de los horarios de trabajo. La Comisión considera que la condición de que los empleadores comuniquen a los trabajadores la ordenación del tiempo de trabajo tiene por objeto «informar a todos los interesados, incluidos los propios trabajadores y las autoridades de inspección»³. En virtud de los Convenios núms. 1, 30 y 14, la finalidad de la notificación es «velar por el cumplimiento efectivo» o «facilitar la aplicación» de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. Durante los trabajos preparatorios del Convenio núm. 1, en 1919, se destacó que, sin la publicación de carteles, «es prácticamente imposible» para los inspectores del trabajo verificar el número de horas trabajadas en un determinado lugar⁴. Durante la labor preparatoria de los instrumentos relativos al descanso semanal en el comercio y las oficinas (el Convenio núm. 106 y la Recomendación núm. 103), la mayoría de los Estados Miembros consideraron que sólo es necesario colocar avisos cuando el período de descanso semanal difiere del período consuetudinario en la práctica nacional (es decir, sólo en casos excepcionales)⁵.

A. Métodos y formas de comunicación

804. Los Convenios ofrecen cierta flexibilidad en relación con los métodos y las formas de comunicar las horas de trabajo. Exigen que la notificación se efectúe publicando anuncios en sitios «visibles» en el lugar de trabajo u otros sitios adecuados, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno (o la autoridad competente), o bien por medio de un registro en los casos en que las condiciones de trabajo varían entre diferentes trabajadores en un mismo lugar de trabajo.

805. En casi todos los Estados Miembros, existen disposiciones o reglamentos legales específicos que exigen a los empleadores que comuniquen las horas de trabajo y los períodos de descanso de los trabajadores. En cuanto a los métodos de comunicación de las horas de trabajo, publicar el horario de trabajo en las instalaciones de los establecimientos (lo que en algunos países puede estar previsto en convenios colectivos o reglamentos internos de los lugares de trabajo) es obligatorio en virtud de la legislación nacional de la mayoría de los países, particularmente para los establecimientos que se acogen a regímenes especiales o excepciones temporales. Este es el caso, por ejemplo, de *Alemania*⁶, *Argentina*⁷, *Austria*⁸, *Bangladesh*⁹, *Bélgica*, *Benin*, *Burkina Faso*, *Burundi*¹⁰, *Camboya*¹¹,

³ OIT: *Hours of work of salaried employees*, CIT, Informe II, 14.ª reunión, 1930, pág. 257.

⁴ Sociedad de las Naciones: *Conferencia Internacional del Trabajo: Primera reunión anual* (octubre y noviembre de 1919), Washington, Imprenta oficial, 1920, pág. 229.

⁵ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe V (I), 40.ª reunión de la CIT, 1957, párrs. 12 y 13.

⁶ Art. 16 de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

⁷ Art. 6 de la ley núm. 11544.

⁸ Art. 25, 1), de la Ley sobre las Horas de Trabajo (AZG).

⁹ Art. 105 del reglamento laboral de Bangladesh, 2015.

¹⁰ Arts. 112 y ss., y 231 del Código del Trabajo.

¹¹ Arts. 22 y 29 de la Ley del Trabajo.

*Camerún, Canadá*¹², *República Centrafricana, República Dominicana*¹³, *Ecuador*¹⁴, *Egipto*¹⁵, *España*¹⁶, *Gabón, Guinea Ecuatorial*¹⁷, *India*¹⁸, *Perú*¹⁹, *Portugal*²⁰, *Qatar*²¹, *Rumania*²², *Senegal, Túnez*²³, *República Bolivariana de Venezuela*²⁴ y *Zimbabwe*²⁵. En muchos países, la legislación nacional exige que comunique el horario de trabajo mediante un reglamento interno del lugar de trabajo, como, por ejemplo, en *Argelia, Azerbaiyán*²⁶, *Bulgaria*²⁷, *Colombia*²⁸, *Costa Rica*²⁹, *Georgia*³⁰, *Guatemala*³¹, *Letonia*³², *México*³³, *Omán*³⁴, *Panamá*³⁵, *Federación de Rusia*³⁶ y *Uzbekistán*. En *Chipre*, los empleados de las fábricas de manufactura consultan los anuncios principalmente en el sistema de Intranet. En *Dinamarca*, los empleadores deben informar a los trabajadores por escrito de las jornadas y las semanas ordinarias de trabajo (así como de las modificaciones efectuadas).

¹² Arts. 170, 3), y 172, 3), del Código del Trabajo.

¹³ Arts. 159 y 160 del Código del Trabajo (el anuncio debe estar sellado por la autoridad laboral).

¹⁴ Art. 63 del Código del Trabajo.

¹⁵ Art. 86 del Código del Trabajo.

¹⁶ Art. 34, 6), del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ Art. 53 de la Ley del Trabajo (los anuncios deben ser revisados y aprobados por la autoridad laboral).

¹⁸ Art. 61 de la Ley de Fábricas, 1948, y norma 59 de la normativa de minas, 1955.

¹⁹ Art. 2 del decreto supremo núm. 008-2002-TR.

²⁰ Art. 216 del Código del Trabajo.

²¹ Art. 77 del Código del Trabajo.

²² Art. 17 del Código del Trabajo.

²³ Art. 85 del Código del Trabajo, en virtud del cual debe remitirse al inspector competente una copia del horario laboral y de cualquier modificación efectuada.

²⁴ Art. 167 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) (descanso semanal) y art. 1 del decreto núm. 44 de 2013.

²⁵ En virtud del art. 82 de la Ley del Trabajo, debe exhibirse una copia del convenio colectivo en un lugar visible de todo establecimiento que se rija por tal convenio. Los convenios colectivos también tienen una disposición mediante la cual éstos deben ser publicados en las carteleras para facilitar su difusión a los empleados.

²⁶ Art. 183 del Código del Trabajo.

²⁷ Art. 139 del Código del Trabajo.

²⁸ Art. 108, 4), 5) y 6), del Código del Trabajo.

²⁹ Art. 68 del Código del Trabajo.

³⁰ Art. 13 del Código del Trabajo.

³¹ Arts. 58 a 60 del Código del Trabajo.

³² Art. 55 de la Ley del Trabajo.

³³ Art. 423 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ Art. 28 del Código del Trabajo.

³⁵ Arts. 183, 191 y 128, 10) y 11), del Código del Trabajo.

³⁶ Art. 189 del Código del Trabajo.

En *Indonesia*³⁷, *Polonia*³⁸, *República de Moldova*³⁹ y *Rumania*⁴⁰, se puede notificar a los trabajadores sobre la ordenación del tiempo mediante un convenio colectivo o el reglamento de la empresa. En *Noruega*, los trabajadores deben poder acceder fácilmente al horario de trabajo, aunque no se determinan medios concretos de notificación⁴¹.

806. *Teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la aplicación de las disposiciones relativas al descanso y el tiempo de trabajo, la Comisión considera que la notificación debe efectuarse de tal manera que los trabajadores y los inspectores del trabajo puedan acceder con facilidad a la información pertinente. Considera que, en vista de la gran flexibilidad de los instrumentos con respecto a las formas y los métodos de notificación, las formas modernas de comunicación, como el correo electrónico, los mensajes de texto o el sistema de Intranet de la empresa, pueden ser medios eficaces para notificar el horario de trabajo a los trabajadores, siempre y cuando ello no obstaculice el acceso de los inspectores a los horarios de trabajo.*

B. Notificación del horario de trabajo con antelación

Recuadro 9.2 Trabajo nocturno

El artículo 21 de la Recomendación núm. 178 establece que:

Excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno.

Trabajo a tiempo parcial

El artículo 12, 2), de la Recomendación núm. 182, establece que:

En la medida de lo posible, las modificaciones de los horarios convenidos y el trabajo en exceso de dichos horarios deberían ser objeto de restricciones y de un preaviso.

807. En la labor preparatoria de algunos de los instrumentos se destacó la necesidad de notificar la ordenación del tiempo de trabajo con antelación⁴². En lo que respecta al trabajo nocturno, la Recomendación núm. 178 establece que, excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados «con una antelación razonable» de que han de efectuar trabajo nocturno. En la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182), simplemente se exige un «preaviso».

³⁷ Arts. 111 y 124 de la Ley del Trabajo núm. 13 de 2003.

³⁸ Art. 150 del Código del Trabajo.

³⁹ Art. 98, 4), del Código del Trabajo. El art. 48, 2), del Código del Trabajo establece que debe facilitarse a los trabajadores, una vez que hayan sido contratados, el reglamento de la unidad y el convenio colectivo vigente.

⁴⁰ Art. 243 de la ley núm. 53/2003, del Código del Trabajo.

⁴¹ Art. 10, 3), de la Ley sobre el Entorno de Trabajo.

⁴² OIT: *Hours of work of salaried employees*, 1930, *op. cit.*, pág. 257.

808. En casi todos los Estados Miembros, las leyes y los reglamentos exigen que los empleadores notifiquen los horarios laborales con antelación a los trabajadores, pero el período de notificación exigido puede variar. En el *Canadá*⁴³, *Federación de Rusia*⁴⁴, *Turkmenistán* y *Singapur*⁴⁵, por lo general los trabajadores deben ser informados del horario de trabajo con al menos un mes de antelación. En los *Países Bajos*⁴⁶, la notificación debe efectuarse «con suficiente tiempo», pero por lo menos con 28 días de antelación. En la *República Checa*⁴⁷ y *Lituania*⁴⁸, por lo general la notificación debe efectuarse con un mínimo de dos semanas de antelación (excepto en ciertos casos en los que el período de notificación es de una semana). En *Hungría*⁴⁹, la notificación debe facilitarse con siete días de antelación, mientras que en *Portugal* se considera que basta con 48 horas.

809. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la *Cámara Federal del Trabajo (BAK)* respecto de que, en *Austria*, los trabajadores de los comercios minoristas (particularmente los comercios de alimentos) por lo general tienen contratos de entre 20 y 30 horas semanales que los obligan a hacer horas adicionales en caso de necesidad y en los que no se precisa el horario de trabajo semanal, pues se acuerda de palabra la mayoría de las veces. La *BAK* explica que, en contravención de la legislación nacional y los convenios colectivos vigentes, los horarios de trabajo no se publican con dos semanas de antelación, sino con apenas dos o tres días, o a veces uno solo. Según la *BAK*, esto redundaría en perjuicio de los trabajadores, para quienes resulta difícil conciliar el trabajo con los compromisos familiares y tener una vida privada digna con períodos sincronizados de descanso. El *Congreso del Trabajo de Canadá* ha informado de que, en el *Canadá*, son cada vez más los trabajadores que no tienen un horario de trabajo estable, y ha solicitado que se aumente la previsibilidad de las horas de trabajo haciendo obligatorio el preaviso, de preferencia con dos semanas de antelación, para establecer y modificar los horarios.

810. *La Comisión considera que una comunicación del empleador a los trabajadores del horario de trabajo hecha con suficiente antelación es un factor importante en la protección de sus derechos, pues les permite organizar su vida profesional y personal. La Comisión considera que esta comunicación es especialmente importante para quienes deben trabajar fuera del horario ordinario, como, por ejemplo, los fines de semana o durante la noche.*

⁴³ Art. 170, 3), del reglamento sobre las normas del trabajo del Canadá.

⁴⁴ Arts. 74 y 103, 4), del Código del Trabajo.

⁴⁵ Art. 36, 4), de la Ley del Empleo.

⁴⁶ Art. 4, 2), de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

⁴⁷ Art. 84 del Código del Trabajo.

⁴⁸ Art. 99 del Código del Trabajo.

⁴⁹ Art. 97, 4) y 5), del Código del Trabajo.

2. El registro del tiempo de trabajo, las horas extraordinarias y los importes abonados en concepto de horas extraordinarias

Recuadro 9.3 Horas de trabajo

El artículo 8, 1), del Convenio núm. 1, establece que:

Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

[...]

- c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.

El artículo 11, 2), del Convenio núm. 30, establece que:

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

[...]

2. Cada empleador deberá:

[...]

- c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración.

El artículo 21 de la Recomendación núm. 116, establece que:

Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

[...]

- c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro, en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite; [...]

Descanso semanal

El párrafo 6 de la Recomendación núm. 103, establece que:

6. Se deberían adoptar las medidas pertinentes para garantizar el mantenimiento del sistema de registro que sea necesario para aplicar debidamente las disposiciones sobre descanso semanal y, en particular, registros sobre las medidas tomadas con respecto a:

- a) las personas sujetas a un régimen especial de descanso semanal, de conformidad con las disposiciones del artículo 7 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957;
- b) las personas sujetas a las excepciones temporales previstas en el artículo 8 del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.

Vacaciones pagadas

El párrafo 12 de la Recomendación núm. 98, establece que:

Los contratos colectivos, las sentencias arbitrales o la legislación nacional deberían determinar los sistemas de registros de vacaciones que deban llevarse y las informaciones que deban figurar en dichos registros, en la medida en que se considere necesario para la exacta aplicación de las disposiciones contractuales, legislativas u otras relativas a las vacaciones anuales pagadas.

A. El registro del tiempo de trabajo, las horas extraordinarias y los importes abonados en concepto de horas extraordinarias

811. Los Convenios núms. 1 y 30 establecen que deben llevarse registros de las «horas extraordinarias» trabajadas⁵⁰. La Comisión ha considerado que, aunque estos Convenios sólo exigen que se lleve un registro de las horas extraordinarias, ello necesariamente implica que deban registrarse también las horas normales⁵¹. Asimismo, la Recomendación núm. 103 prevé que se adopte el sistema de registro que sea necesario para aplicar debidamente las disposiciones sobre el descanso semanal, y la Recomendación núm. 98 prevé que se lleve un registro de las vacaciones pagadas. Además, el Convenio núm. 30 establece que debe llevarse un registro de los importes abonados en concepto de horas extraordinarias. Los Convenios núms. 1 y 30 ofrecen cierta flexibilidad, por cuanto los registros del tiempo de trabajo pueden llevarse en la forma prescrita en la legislación o aprobada por la autoridad competente (la Recomendación núm. 103 alude a «medidas pertinentes» para el mantenimiento del sistema de registro y la Recomendación núm. 98 es incluso más flexible al respecto).

812. De conformidad con el artículo 8, 1), c), del Convenio núm. 1, el artículo 11, 2), del Convenio núm. 30 y el párrafo 21 de la Recomendación núm. 116, la finalidad de llevar un registro del tiempo de trabajo (en particular las horas extraordinarias) y el pago de salarios es garantizar la «eficaz aplicación» de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo y controlar el cumplimiento de las disposiciones pertinentes relativas a la remuneración.

813. La mayoría de los Estados Miembros exigen que se lleven registros del tiempo de trabajo, por ejemplo, *Australia*⁵², *Canadá*, *República Checa*⁵³, *Eslovaquia*, *Estados Unidos*, *Honduras*, *Hungría*⁵⁴, *India*⁵⁵, *Japón*⁵⁶, *República de Moldova*⁵⁷, *Namibia*⁵⁸, *Nueva Zelandia*, *Rumania*⁵⁹, *Singapur*⁶⁰, *Sudáfrica*, *Suecia*⁶¹ y *Zimbabwe*⁶². En algunos países, se brinda información bastante detallada sobre la naturaleza del tiempo de trabajo, en particular sobre el trabajo nocturno, el trabajo por turnos y los períodos de espera o disponibilidad. En *México* y *Seychelles*, llevar un registro de las horas extraordinarias y los importes abonados por tales horas no es obligatorio en virtud de la legislación nacional. La *Confederación Alemana de Sindicatos* indica que, en *Alemania*,

⁵⁰ Sociedad de las Naciones: *Conferencia Internacional del Trabajo: Primera reunión anual, 1920, op. cit.*, pág. 35.

⁵¹ OIT: *Las horas de trabajo*, 1967, *op. cit.*, párr. 276.

⁵² Arts. 399 y 400 de la Ley de Relaciones Laborales, 2016.

⁵³ Art. 96, 1), del Código del Trabajo.

⁵⁴ Art. 335 del Código del Trabajo.

⁵⁵ Art. 18 de la Ley de Salarios Mínimos, 1948.

⁵⁶ Art. 198 de la Ley sobre las Normas Laborales.

⁵⁷ Art. 106 de la Ley sobre las Normas de Trabajo.

⁵⁸ Art. 103 de la Ley del Trabajo.

⁵⁹ Art. 119 del Código del Trabajo.

⁶⁰ Disposiciones 4 y 5 (primera sección), art. 5 de la Ley del Empleo (cap. 91), reglamento sobre el empleo (registro del empleo, información básica sobre el empleo y recibos de sueldo), 2016.

⁶¹ Art. 11 de la Ley sobre las Horas de Trabajo.

⁶² Art. 125 de la Ley del Trabajo.

no existe la obligación jurídica general de registrar las horas de trabajo, salvo en zonas específicas, pero que la legislación exige la documentación de todo período de trabajo que exceda el máximo de 8 horas diarias. En *España*, la *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)* expresó su preocupación por una resolución judicial reciente⁶³ que determina que, como la legislación sólo prevé la exigencia de registrar las horas extraordinarias, y no la hora de principio y fin de cada jornada, o las horas de trabajo ordinarias y extraordinarias, los empleadores no tienen la obligación de registrar el tiempo de trabajo, con lo cual los inspectores no pueden exigirles que lo hagan o sancionarlos si no lo hacen.

814. Además de registrar el tiempo de trabajo y las horas extraordinarias, en muchos países es obligatorio llevar un registro de la remuneración de los salarios, aunque no en todos se exige el mismo nivel de detalle. En el *Canadá*⁶⁴, la legislación establece que deben registrarse los salarios abonados cada día de pago, así como los importes abonados en concepto de vacaciones, días festivos generales, licencia por pérdida de un familiar e indemnización por rescisión o despido. En *Nueva Zelandia*⁶⁵, cada empleador debe llevar registro de los salarios abonados cada período de pago y el método empleado para calcularlos. En los *Estados Unidos*⁶⁶, los empleadores tienen que llevar registros detallados de la tarifa ordinaria abonada por hora de trabajo, la remuneración total abonada en concepto de horas ordinarias (*straight time*) por día o por semana, la remuneración total abonada en concepto de horas extraordinarias por semana, el salario total abonado por período de pago, y las fechas de pago y el período de pago comprendido⁶⁷.

815. Para velar por el cumplimiento de la ley, los trabajadores y los inspectores del trabajo deben tener acceso a estos registros⁶⁸, lo cual sucede en la mayoría de los países. También los trabajadores deben tener acceso a los registros para poder tomar medidas apropiadas, como pedir a los empleadores que aclaren errores en los registros, dar parte de irregularidades a los inspectores del trabajo o interponer una denuncia ante un tribunal para obtener tiempo de descanso compensatorio o cobrar un importe adeudado por horas extraordinarias. Muchos países, como *Letonia*⁶⁹, *Polonia*⁷⁰ y *Suecia*⁷¹, ponen los registros del tiempo de trabajo a disposición de los trabajadores para que éstos puedan controlar que las horas trabajadas se hayan registrado correctamente. En *Chile*⁷², al terminar la semana, los empleadores deben entregar los registros del tiempo de trabajo

⁶³ Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, STS 1275/2017 y STS 1748/2017.

⁶⁴ Art. 24, 2), d) y e), del reglamento sobre las normas del trabajo.

⁶⁵ Art. 130, 1), g) y h), de la Ley de Relaciones Laborales.

⁶⁶ Art. 211, c), de la Ley sobre las Normas Laborales Justas.

⁶⁷ El término *straight time* por lo general se refiere a los ingresos brutos sin contar el pago de las horas extraordinarias y (con variaciones a este respecto) a los complementos por turno y otros pagos.

⁶⁸ En cuanto al acceso a los registros por parte de los inspectores, el párrafo 21 de la Recomendación núm. 116 establece que los empleadores tienen la obligación de mantener registros para su inspección. Véase también la exigencia correspondiente en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), que ha sido ratificado por 145 Estados Miembros. El art. 12, 1), c), ii), del Convenio núm. 81 establece que los inspectores del trabajo deben estar facultados «para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos».

⁶⁹ Art. 137 de la Ley del Trabajo.

⁷⁰ Art. 149 del Código del Trabajo.

⁷¹ Art. 11 de la Ley sobre las Horas del Trabajo.

⁷² Art. 30 del Código del Trabajo.

a los trabajadores para que éstos lo firmen antes de que el empleador calcule las horas extraordinarias y efectúe los pagos. En *Hungría*, el recibo de sueldo contiene información que permite a los trabajadores controlar el importe abonado, así como los motivos y los importes totales de cualquier deducción. En la *República Checa*, si los trabajadores lo solicitan, los empleadores deben permitirles controlar sus respectivos registros del tiempo de trabajo y remuneración, y obtener extractos o copias a expensas del empleador ⁷³.

816. *La Comisión toma nota de que los instrumentos relativos al tiempo de trabajo ofrecen flexibilidad en cuanto al mantenimiento de registros, sin embargo, considera que llevar un registro eficaz del tiempo de trabajo es uno de los medios más importantes para controlar el cumplimiento de la ley en relación con el tiempo de trabajo y la remuneración de las horas extraordinarias, y que ello es de gran ayuda para que los inspectores hagan cumplir las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. La Comisión considera que los inspectores del trabajo y los trabajadores deben tener acceso a los registros para que puedan verificar fácilmente si se cumplen las disposiciones pertinentes.*

B. Nuevas tecnologías para el registro del tiempo de trabajo

817. Las nuevas formas de trabajo, en particular el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T-TICM), suelen suponer una organización más flexible del tiempo de trabajo que obedece al carácter remoto del mismo, y pueden hacer que sea más difícil para los empleadores registrar el tiempo de trabajo.

818. A este respecto, la Comisión toma nota de que muchos países han adoptado medidas para permitir el registro electrónico de las horas de trabajo. En los Estados miembros de la Unión Europea (UE), todas las actividades de los choferes en el sector del transporte deben ser registradas en un tacógrafo o una tarjeta digital inteligente que permite controlar el cumplimiento de los límites legales en relación con el tiempo de conducción, el tiempo de trabajo y los requisitos mínimos de pausas y períodos de descanso ⁷⁴. En la *ex República Yugoslava de Macedonia* ⁷⁵, los empleadores que tienen más de 25 empleados ocupados en el mismo lugar tienen la obligación de llevar un registro electrónico del tiempo de trabajo. La Comisión observa asimismo que, en algunos países, existen diversas formas de registrar el tiempo de trabajo. Este es el caso del *Uruguay* ⁷⁶, donde el tiempo de trabajo puede registrarse en papel, cinta magnética o por Internet. En otros países, como *Nueva Zelanda* ⁷⁷, el registro de los salarios y el tiempo trabajado debe hacerse por escrito, o en una forma que permita acceder fácilmente a la información contenida en los registros y convertirla en texto. En el *Brasil*, las empresas que optan por el registro electrónico del tiempo de trabajo están obligadas a usar el Registrador Electrónico del Tiempo, un instrumento que registra el momento

⁷³ Art. 96, 2), del Código del Trabajo.

⁷⁴ Reglamento (CE) núm. 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los reglamentos (CEE) núm. 3821/85 y (CE) núm. 2135/98 del Consejo y se deroga el reglamento (CEE) núm. 3820/85 del Consejo.

⁷⁵ Art. 116 de la Ley sobre las Relaciones Laborales.

⁷⁶ Decreto núm. 108/2007.

⁷⁷ Art. 130, 1), a), de la Ley de Relaciones Laborales.

de llegada y partida de los trabajadores, y aplicar el Sistema de Registro Electrónico del Tiempo, que registra las entradas con precisión ⁷⁸. Ambos sistemas son facilitados por el Ministerio de Trabajo y Empleo, y proporcionan a los inspectores del trabajo información detallada sobre cada relación laboral individual, que también se usa con fines fiscales.

819. La Comisión también toma nota de las observaciones formuladas por la *Cámara Federal del Trabajo* respecto de que, en *Austria*, prácticamente ningún sector usa sistemas electrónicos para registrar el tiempo de trabajo, y que tales sistemas permitirían satisfacer la necesidad imperiosa de registrar y verificar las horas trabajadas con arreglo a criterios de transparencia. La Comisión toma nota de las observaciones formuladas por la *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* de que, aunque la recopilación de datos es importante para formular políticas fundadas en datos empíricos, el afán de obtener información exhaustiva no debería llevar a la OIT y sus Estados Miembros a imponer a las empresas la obligación de controlar el tiempo de trabajo mediante sistemas demasiado estrictos (como «máquinas de fichar de la época de la Revolución Industrial»). La *OIE* añade que, por el contrario, la OIT debería alentar a los Estados Miembros a que desarrollen medios más inteligentes y rentables de reunir datos y controlar el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta las realidades actuales del ámbito laboral. A este respecto, la Comisión también toma nota de la afirmación de *Business New Zealand* de que, en *Nueva Zelanda*, los estrictos requisitos impuestos a los empleadores para que registren el tiempo de trabajo, las vacaciones anuales y las remuneraciones (cuyo incumplimiento es objeto de severas sanciones) a veces genera problemas a los pequeños empleadores, para quienes registrar el tiempo de conformidad con lo exigido puede resultar difícil y laborioso.

820. La Comisión considera que, incluso en los casos en que la legislación nacional establece normas amplias sobre las horas de trabajo, los períodos de descanso y el trabajo nocturno, esas normas deberían acompañarse de herramientas fiables para registrar su aplicación y que permitan el examen de dicha información por los empleadores, los trabajadores y sus representantes, y los inspectores del trabajo. La Comisión entiende que los empleadores deberían aprovechar las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para registrar los períodos de trabajo y de descanso, como los programas informáticos de registro del tiempo, que ofrecen la posibilidad de controlar el tiempo de trabajo de formas más precisas, fiables, sencillas y productivas.

⁷⁸ Ministerio de Trabajo y Empleo, orden núm. 1.510/2009.

3. Velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo mediante una inspección adecuada

Recuadro 9.4 Horas de trabajo

El artículo 11, 1), del Convenio núm. 30, establece que:

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

1. Deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.

El párrafo 21, a) y c), de la Recomendación núm. 116, establece que:

Para la eficaz aplicación de las medidas destinadas a reducir progresivamente la duración del trabajo de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 4 y 5:

- a) deberían adoptarse las medidas apropiadas para hacer cumplir debidamente las reglas o disposiciones relativas a la duración del trabajo, mediante una inspección adecuada o de otra forma;

[...]

- c) debería obligarse a los empleadores a inscribir en un registro, en forma que pueda ser aceptada por la autoridad competente, las horas de trabajo, los salarios y las horas extraordinarias por trabajador, y a presentar a la inspección dicho registro siempre que se le solicite;

Descanso semanal

El artículo 10, 1), del Convenio núm. 106, establece que:

Se deberán tomar las medidas pertinentes para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos o disposiciones sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada o en otra forma.

El artículo 14 del Convenio núm. 132, establece que:

Se tomarán medidas efectivas, apropiadas a los medios por los que se dé efecto a las disposiciones del presente Convenio, para asegurar, por medio de una inspección adecuada o en otra forma, la aplicación y observancia correctas de los reglamentos o disposiciones sobre vacaciones pagadas.

A. Medidas de aplicación efectivas

821. La forma tradicional y más común de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo es la inspección del trabajo. En la mayoría de los países, los organismos encargados de hacer cumplir estas disposiciones legales son los servicios de inspección del trabajo. Entre estos países, cuentan algunos en donde las condiciones de trabajo por lo general no son competencia de dichos servicios, en particular algunos países nórdicos, como *Noruega*⁷⁹ y *Suecia*⁸⁰. En otros países, los inspectores del trabajo se encargan de velar por el cumplimiento de algunas de las disposiciones legislativas sobre

⁷⁹ Véase el art. 18 de la Ley sobre el Entorno de Trabajo, que faculta a la autoridad de inspección del trabajo a supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la ley, en particular con respecto al tiempo de trabajo.

⁸⁰ En Suecia, aproximadamente el 90 por ciento de los empleados están amparados por un acuerdo colectivo que regula la gran mayoría de las condiciones de trabajo y cuyo cumplimiento es responsabilidad de los interlocutores sociales. Para explicaciones adicionales sobre el sistema sueco, véase: M. Ebisui, S. Cooney y C. Fenwick (editores): *Resolving individual labour disputes, A comparative overview*, OIT, Ginebra, 2016, págs. 235 y 236. Sin embargo, la Autoridad Responsable del Entorno de Trabajo se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo (véase *Suecia* – CEACR, Convenio núm. 81, solicitud directa, publicada en 2018).

el tiempo de trabajo, pero no todas. Por ejemplo, en *Dinamarca*, la Autoridad Responsable del Entorno de Trabajo sólo controla que se observen los períodos de descanso reglamentarios. En el *Reino Unido*, la Dirección de Salud y Seguridad y las autoridades locales son responsables de que se observen los límites máximos relativos a las horas semanales y el trabajo nocturno, así como de efectuar evaluaciones sanitarias en el ámbito del trabajo nocturno, mientras que el derecho a las vacaciones y los períodos de descanso son competencia de los tribunales laborales.

B. Inspección del trabajo adecuada

822. Si bien las disposiciones a las que se alude más arriba no contienen detalles sobre el término «inspección adecuada», en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), se brinda orientación pertinente. De hecho, los Convenios núms. 81 y 129 hacen referencia a las «disposiciones sobre horas de trabajo» como una de las cuestiones «por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo»⁸¹. Los Convenios núms. 81 y 129 establecen una serie de principios universales básicos para que todos los sistemas de inspección del trabajo velen de manera eficaz por el cumplimiento de la legislación en todas sus áreas de competencia, particularmente en lo relativo a las horas de trabajo.

823. Naturalmente, el presente Estudio General no puede abarcar todos los aspectos de la organización de los sistemas nacionales de inspección del trabajo que pueden incidir en la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo. Así pues, la siguiente sección se centra sólo en algunas cuestiones relacionadas con la inspección del trabajo y el tiempo de trabajo.

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al tiempo de trabajo y facilitar información técnica y asesoramiento a los empleadores y los trabajadores sobre las formas más eficaces de observar dichas disposiciones

824. Con respecto al cumplimiento de las disposiciones legales sobre el tiempo de trabajo, la Comisión toma nota de que muchos países han emprendido inspecciones y campañas específicas para combatir las violaciones de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, según consta en las memorias del *Canadá*, *República de Corea*, *Croacia*, *España*, *Estados Unidos*, *Estonia*, *Japón*, *Polonia* y *Singapur*. La Comisión también toma nota de que los Estados Miembros dieron cuenta de la información brindada y el asesoramiento prestado a empleadores y trabajadores, durante inspecciones o por teléfono, según consta en la memoria presentada por el *Canadá*, o mediante los sitios web de los servicios de inspección del trabajo, según lo informado por *Chile*. Además de campañas de inspección específicas, *Singapur* informó de campañas educativas sobre el tiempo de trabajo. En el *Canadá*, se imparte un curso interactivo sobre derecho laboral para trabajadores jóvenes y nuevos ciudadanos en las instituciones educativas, los servicios de inmigración y otras agrupaciones sin fines de lucro. En los *Estados Unidos*, los trabajadores tienen varias herramientas a su disposición, como: i) una aplicación para registrar las horas de trabajo y calcular la remuneración correspondiente (*Timesheet App*); ii) un calendario de trabajo imprimible para quienes no tienen teléfono inteligente, que además ofrece información en un lenguaje sencillo sobre los derechos de los trabajadores y la presentación de denuncias, y iii) tarjetas con información sobre derechos laborales básicos en materia de tiempo de trabajo y remuneración en diferentes sectores y actividades (*Mini Cards*). También en los

⁸¹ Art. 3, 1), a), del Convenio núm. 81, y art. 6, 1), a), del Convenio núm. 129.

Estados Unidos hay varias herramientas a disposición de los empleadores, como, por ejemplo: i) una serie de herramientas interactivas en línea con información para empleadores en un lenguaje sencillo (*elaws Advisors*), y ii) asistencia en materia de cumplimiento mediante una completa biblioteca con los textos que todos los empleadores deben cumplir.

825. La Comisión también toma nota de que algunos sindicatos han pedido que los servicios de inspección del trabajo redoblen sus esfuerzos para hacer frente a las violaciones de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. Por ejemplo, en *Madagascar*, la *Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios de Malagasy* pide que el servicio de inspección del trabajo intensifique su labor para hacer frente al tiempo de trabajo extraordinario permanente y no autorizado que los trabajadores realizan sólo porque los amenazan con despedirlos. En *Marruecos*, la *Confederación Democrática del Trabajo* señala que numerosas empresas incumplen las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, que los trabajadores no son remunerados por las horas extraordinarias trabajadas por día y que es necesario rehabilitar el sistema de inspección del trabajo para controlar efectivamente estas disposiciones. En el *Reino Unido*, el *Congreso de Sindicatos* señala que el tiempo de trabajo no es una prioridad para la Dirección de Salud y Seguridad, y que el reparto de responsabilidades entre la HSE, las autoridades locales y los organismos sectoriales de cumplimiento atenta contra la inspección en este ámbito. La Comisión también toma nota de los comentarios de la *Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia* sobre deficiencias en la aplicación de las leyes relativas al tiempo de trabajo y la afirmación del Gobierno de que, por lo general, en *Serbia* los empleadores incumplen el requisito de notificar oficialmente las extensiones del horario de trabajo a los empleados, no pagan las horas extraordinarias y descuidan sus obligaciones de registro.

826. La Comisión celebra la combinación de actividades de prevención y control emprendidas en varios países para cumplir las disposiciones legales relativas al tiempo de trabajo. La Comisión hace hincapié, al igual que los mandantes en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, que estas funciones deberían regularse y equilibrarse como parte de una estrategia integral de cumplimiento ⁸².

b) **Actividades de prevención específicas sobre el tiempo de trabajo, y la seguridad y la salud en el trabajo**

827. La Comisión toma nota de la información facilitada por algunos países según la cual los inspectores del trabajo están facultados para ordenar la reducción del tiempo de trabajo si lo consideran conveniente por motivos de salud. Si bien los instrumentos relativos al tiempo de trabajo no exigen que las autoridades encargadas de velar por su cumplimiento sean dotadas de tales facultades, el artículo 13, 1), del Convenio núm. 81 y el artículo 18, 1), del Convenio núm. 129 establecen que los inspectores del trabajo deben poder adoptar medidas destinadas a remediar los defectos observados en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o la seguridad de los trabajadores.

828. A este respecto, la Comisión observa que, en la *Federación de Bosnia y Herzegovina* ⁸³, a pedido de un empleador, un inspector del trabajo o un sindicato, la autoridad competente puede resolver reducir la cantidad de horas de trabajo en lugares de

⁸² OIT: Resoluciones y conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo, 100.^a reunión de la CIT, Ginebra, 2011, párr. 12.

⁸³ Art. 37 de la Ley del Trabajo.

trabajo insalubres sobre la base de un análisis técnico. Asimismo, en la *Argentina*⁸⁴, si el servicio de inspección del trabajo declara que un lugar es insalubre, el tiempo de trabajo en ese establecimiento debe reducirse a 6 horas por día o 36 por semana. En cuanto a la estrecha relación que existe entre el control del cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, por un lado, y a la seguridad y la salud en el trabajo, por el otro, la Comisión toma nota de que el *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda* ha indicado que, en *Nueva Zelanda*, las leyes relativas al tiempo de trabajo radican en la intersección de dos jurisdicciones distintas: el servicio de inspección para la salud y la seguridad, que vela por el cumplimiento de la prohibición del trabajo nocturno de los niños, y el servicio de inspección del trabajo, que se encarga de las cuestiones relacionadas con los períodos mínimos de descanso.

C. Requisito de autorización o notificación con respecto a las excepciones

Recuadro 9.5 Horas de trabajo

El artículo 5 del Convenio núm. 1, establece que:

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

[...]

El artículo 6 del Convenio núm. 1 establece que:

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

- a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
- b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan [...].

El artículo 6 del Convenio núm. 30, establece que:

Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que [...]

El artículo 7 del Convenio núm. 30 establece que:

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:

[...]

2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:

[...]

3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

⁸⁴ Art. 200 de la ley núm. 20744.

Descanso semanal

El artículo 7 del Convenio núm. 106, establece que:

1. Cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este Convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.

[...]

4. Cualquier medida referente a la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1, 2 y 3 de este artículo deberá tomarse en consulta con las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

El artículo 8 del Convenio núm. 106, establece que:

1. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales (comprendidas las suspensiones y las disminuciones del descanso) a las disposiciones de los artículos 6 y 7 por la autoridad competente o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente que esté de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales:

- a) en caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;
- b) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;
- c) para evitar la pérdida de materias perecederas.

2. Al determinar las circunstancias en que puedan autorizarse excepciones temporales en virtud de las disposiciones de los apartados b) y c) del párrafo precedente, deberá consultarse a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

Trabajo nocturno

El párrafo 4 de la Recomendación núm. 178, establece que:

1) La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual efectúen trabajo nocturno, excepto en los casos en que comprenda períodos importantes de simple presencia, de espera o de disponibilidad, en los casos en que se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente durante períodos diferentes o en los casos de circunstancias excepcionales reconocidas por los convenios colectivos o, en su defecto, por la autoridad competente.

829. Aunque algunas disposiciones de los instrumentos relativos al tiempo de trabajo permiten excepciones permanentes o regímenes especiales sin restricción, como puede apreciarse en las disposiciones que figuran más arriba, algunas excepciones están sujetas a determinadas condiciones y a la participación de los interlocutores sociales y/o el público o las autoridades competentes.

830. La Comisión toma nota de que, según se señaló en la labor preparatoria del Convenio núm. 106, hacer que las excepciones totales o parciales a la reglamentación sobre el descanso semanal queden supeditadas al cumplimiento de determinados requisitos obligatorios es uno de los mecanismos previstos para asegurar su debida aplicación⁸⁵.

⁸⁵ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, Informe VII (1), 39.^a reunión de la CIT, Ginebra, 1956, pág. 67.

831. La Comisión toma nota asimismo de que, en todos los países que han remitido información pertinente, el organismo competente encargado de autorizar las excepciones a las disposiciones legislativas relativas al tiempo del trabajo es el servicio de inspección del trabajo. En algunos países, como el *Camerún*, *Ecuador*⁸⁶ y *Túnez*⁸⁷, los servicios de inspección del trabajo deben autorizar las horas extraordinarias; en otros, como *Camboya*⁸⁸, *Chile*, *Guatemala*, *Myanmar*, *Rumania* y *Suriname*⁸⁹, deben autorizar las excepciones a los períodos reglamentarios de descanso (el descanso semanal y el trabajo requerido en día de descanso semanal, día festivo o a la noche). En *Noruega*, muchas disposiciones relativas al tiempo de trabajo están sujetas a una autorización del servicio de inspección del trabajo. La concesión de tal autorización puede depender de ciertos requisitos, como el consentimiento de los trabajadores interesados⁹⁰, la naturaleza propia de la actividad⁹¹ y la consideración de cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo⁹². En otros países no se exige una autorización de forma explícita, pero las excepciones a las disposiciones relativas a los regímenes ordinarios de tiempo de trabajo deben notificarse a los servicios de inspección del trabajo, por ejemplo, en los siguientes casos: horas extraordinarias (*Grecia*⁹³ y *Montenegro*); horas extraordinarias que exceden ciertos límites (*Bosnia y Herzegovina*); horas extraordinarias que exceden los límites semanales en unidades productivas de más de diez empleados (*Italia*); y trabajo nocturno ordinario (*Eslovaquia*)⁹⁴.

D. Requisito de autorización o notificación con respecto a todos los horarios de trabajo

832. La Comisión toma nota de que algunos países exigen que el servicio de inspección del trabajo autorice no sólo las excepciones sino también el horario de trabajo o cualquier propuesta de modificación, como por ejemplo *Bangladesh*⁹⁵, *Burkina Faso*, *Camboya*⁹⁶, *República Centroafricana*, *República Dominicana*⁹⁷, *Madagascar*, *Marruecos* y *Senegal*. Asimismo, en *Suriname*⁹⁸, *Qatar*⁹⁹ y *Túnez*¹⁰⁰, todos los horarios de trabajo deben ser notificados al servicio de inspección del trabajo.

⁸⁶ Art. 55 del Código del Trabajo y decisión ministerial núm. 158.

⁸⁷ Arts. 83, 1) y 2), 91 y 92 del Código del Trabajo.

⁸⁸ Arts. 22, 24 y 160 de la Ley del Trabajo.

⁸⁹ Arts. 8, 2), a), 9, 10 y 19, del Código del Trabajo.

⁹⁰ *Chile*, art. 38 del Código del Trabajo; *Myanmar*, art. 60, 1), de la Ley de Fábricas de 1951, y *Rumania*.

⁹¹ *Guatemala*, art. 128 del Código del Trabajo, y *Chile*, art. 38 del Código del Trabajo.

⁹² *Chile*, art. 38 del Código del Trabajo.

⁹³ Art. 80 de la ley núm. 4144/2013, formulario E8, «Notificación de horas extraordinarias trabajadas».

⁹⁴ Art. 98 del Código del Trabajo.

⁹⁵ Art. 105 del reglamento laboral de Bangladesh, 2015: Los formularios 37 y 37, a) y b), han sido incluidos al final del reglamento para dar cumplimiento a esta obligación.

⁹⁶ Arts. 22, 24 y 160 de la Ley del Trabajo.

⁹⁷ Art. 159 y 160 del Código del Trabajo.

⁹⁸ Art. 24 del Código del Trabajo.

⁹⁹ Art. 77 del Código del Trabajo.

¹⁰⁰ Art. 85 del Código del Trabajo.

833. En *Marruecos*, la *Confederación Democrática del Trabajo* ha indicado que los servicios de inspección del trabajo no cuentan con personal suficiente para llevar a cabo todas las tareas asignadas en relación con el tiempo de trabajo y que, por ello, no pueden autorizar los horarios de trabajo o recibir notificaciones de cambios de la mayoría de las empresas.

834. ***La Comisión considera que la autorización o la notificación previa de las excepciones a los horarios ordinarios de trabajo puede ser una medida eficaz para evitar que se vulnere la protección mínima de los trabajadores. No obstante, también señala que el tiempo que los inspectores del trabajo destinan a tareas administrativas no debe interferir con el control del cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, ni quitar recursos del normal ejercicio de sus funciones principales, particularmente en relación con las actividades de control.***

- a) Recursos materiales y humanos suficientes para el eficaz funcionamiento de los servicios de inspección del trabajo ¹⁰¹, en particular, para contratar y formar inspectores en el ámbito del tiempo de trabajo ¹⁰²

835. La Comisión ha destacado en numerosas ocasiones la importancia crucial de dotar a los servicios de inspección del trabajo de recursos materiales y humanos suficientes para que puedan funcionar de manera eficaz ¹⁰³, para lo cual es condición necesaria asignar un presupuesto adecuado ¹⁰⁴. Si bien la Comisión reconoce los esfuerzos realizados por los gobiernos en este sentido, en particular la contratación de personal adicional, también señala que la disponibilidad de los recursos sigue siendo un problema constante de los países en todas las regiones ¹⁰⁵.

836. En varios países, los sindicatos se han referido a la falta de inspectores que desempeñen funciones en el ámbito del tiempo de trabajo. En *Austria*, la *Cámara Federal del Trabajo* señala que el número de inspectores del trabajo es insuficiente para controlar eficazmente los horarios de trabajo o causar un efecto disuasorio que impida nuevas infracciones, a pesar de que las penas previstas para dichas infracciones parecerían ser lo suficientemente disuasorias. En *Bosnia y Herzegovina*, la *Confederación de Sindicatos* pide que se refuercen los servicios de inspección del trabajo en la *República Srpska*, donde existen dificultades para detectar las violaciones de los derechos de los trabajadores a los que, a pesar de un contrato a tiempo parcial, se les suele exigir que trabajen a tiempo completo ¹⁰⁶. En el *Canadá*, el *Congreso del Trabajo de Canadá* señala que el incumplimiento sigue siendo un problema y que los recursos destinados a hacer cumplir la ley son demasiado escasos. En *Nueva Zelandia*, el *Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia* señala que existe una enorme disparidad entre los 200 inspectores encargados de la seguridad y la salud en el trabajo, y los 58 responsables de las condiciones de trabajo, muchos de los cuales se ocupan de cuestiones especiales (como el atraso salarial y los regímenes de trabajadores migrantes), usando recursos que podrían destinarse a las cuestiones del tiempo de trabajo. La *Unión General de Trabajadores de*

¹⁰¹ Arts. 10 y 16 del Convenio núm. 81 y arts. 14 y 21 del Convenio núm. 129.

¹⁰² Art. 7 del Convenio núm. 81 y art. 9 del Convenio núm. 129.

¹⁰³ Art. 10 del Convenio núm. 81 y art. 16 del Convenio núm. 129.

¹⁰⁴ OIT: *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*, Estudio General relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura, Informe III (Parte 1B), 106.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2017, párr. 431.

¹⁰⁵ *Ibid.*, párrs. 431 y 432.

¹⁰⁶ *Bosnia y Herzegovina* – CEACR, Convenio núm. 175, solicitud directa, publicada en 2014.

Portugal señala que, si bien los recursos materiales y humanos de los servicios de inspección han disminuido en los últimos años, la reciente publicación de una convocatoria para contratar 80 nuevos inspectores del trabajo es un hecho positivo.

837. Con respecto a la competencia técnica de los inspectores del trabajo, la Comisión toma nota de que algunos países han contratado inspectores con formación especializada en el ámbito del tiempo de trabajo. Por ejemplo, en el *Japón*, funcionarios especializados en el control y la administración de las horas extraordinarias han sido asignados a un nuevo grupo especial para combatir las horas extraordinarias. En el *Reino Unido*, la Dirección de Salud y Seguridad ha designado funcionarios encargados del tiempo de trabajo. La Comisión también señala que los servicios de inspección del trabajo en otros países ejercen sus funciones relativas al tiempo de trabajo con la ayuda de herramientas especiales. Por ejemplo, en *Chile y España*¹⁰⁷, se han elaborado directrices específicas para facilitar la adopción de medidas adecuadas. En *Chile*¹⁰⁸, estas directrices están publicadas en Internet y comprenden 133 de las infracciones más frecuentes en relación con el tiempo de trabajo (además de sus respectivas disposiciones legales, una breve descripción de las infracciones y las sanciones correspondientes, que dependen del número de trabajadores afectados).

838. *La Comisión considera esencial que los Estados Miembros doten a los servicios de inspección del trabajo de los recursos humanos y materiales necesarios, lo que implica contratar un número suficiente de inspectores y asignar partidas presupuestarias adecuadas, para que los inspectores puedan ejercer eficazmente su función de control del cumplimiento de la legislación en materia de tiempo de trabajo.*

b) Un número adecuado de inspecciones del trabajo
y la disponibilidad de estadísticas para la planificación
de actividades de inspección laboral más efectivas

839. La Comisión ha subrayado en repetidas ocasiones la necesidad de que los lugares de trabajo sean inspeccionados con la frecuencia y el rigor necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las respectivas disposiciones legales¹⁰⁹. A este respecto, la Comisión ha considerado que disponer de información estadística resulta fundamental para que los servicios de inspección del trabajo puedan centrar sus actuaciones en prioridades definidas de acuerdo con criterios objetivos, como el nivel de riesgo para los trabajadores, la contratación de ciertas categorías de trabajadores vulnerables (como los jóvenes y los trabajadores migrantes) y la presencia de representantes sindicales en el lugar de trabajo¹¹⁰. En este contexto, la Comisión ha subrayado la necesidad de establecer un

¹⁰⁷ En *España*, la instrucción núm. 3/2016 sobre la intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias (enmendada por la instrucción núm. 1/2017 de 18 de mayo de 2017) establece la estrategia, las obligaciones y las directrices para las inspecciones del cumplimiento de las disposiciones referentes al tiempo de trabajo. Determina el número de actuaciones que cada servicio regional de inspección del trabajo debe efectuar por año y establece mecanismos de coordinación para supervisar las empresas que operan en más de una comunidad autónoma. Se centra en actividades y sectores especiales (en los que las infracciones son más probables) y contiene listas con la información y los documentos que los inspectores deben exigir al empleador cuando visitan un establecimiento. También destaca la necesidad de entrevistar a los trabajadores y sus representantes, y prevé directrices a esos efectos.

¹⁰⁸ «Tipificador de infracciones y directrices sobre multas administrativas», agosto de 2017.

¹⁰⁹ Véanse el art. 16 del Convenio núm. 81; el art. 21 del Convenio núm. 129; y OIT: *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*, 2017, *op. cit.*, párr. 437.

¹¹⁰ OIT: *Inspección del trabajo*, Estudio General relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

registro de empresas como punto de partida para cualquier actividad de planificación ¹¹¹, y ha señalado que la información recabada durante las inspecciones y la información estadística que debe constar en los informes anuales de inspección en virtud de los Convenios núms. 81 y 129 constituyen una base indispensable para evaluar los servicios de inspección del trabajo y determinar los medios necesarios para mejorar su efectividad ¹¹². La Comisión recuerda que el párrafo 9 de la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) orienta sobre el tipo de información que debe incluirse en los informes anuales de la inspección laboral, incluso la cuestión de si los trabajadores cubiertos por las visitas de inspección son hombres, mujeres, jóvenes o niños ¹¹³. Un estudio reciente realizado por la *Confederación Europea de Sindicatos* ¹¹⁴ observó la predominación de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial y señaló que las estadísticas desglosadas por sexo también jugaban un papel clave en la aplicación de disposiciones de igualdad de género.

840. La Comisión toma nota de que varios Estados Miembros, como *España y Estonia*, han incluido información estadística en sus informes anuales de la inspección del trabajo sobre las actuaciones inspectorales efectuadas en relación con el tiempo de trabajo (en particular, el número de inspecciones efectuadas, las infracciones detectadas y las sanciones impuestas). Algunos países han desarrollado bases de datos digitales destinadas a recabar información para incluir en el informe anual de inspección del trabajo. Por ejemplo, en *España* ¹¹⁵, se ha desarrollado un sistema de información (Integra) para recabar y analizar datos sobre todas las actividades de los servicios de inspección (como el número de inspecciones, infracciones y sanciones, y el importe recaudado en concepto de multas), en particular en relación con el tiempo de trabajo. A este respecto, la Comisión también toma nota de que se dispone de información general sobre los sectores de la economía en los que son frecuentes las irregularidades en relación con el tiempo de trabajo. Tal como se señaló en el capítulo VI sobre la evolución de los horarios de trabajo, las violaciones de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo parecen ocurrir con más frecuencia en determinados sectores o actividades, como el sector informal, la subcontratación en el sector de la construcción, el sector del cuidado de la salud, el sector servicios (en particular los bancos y las aseguradoras), el turismo y la restauración, ciertas industrias manufactureras (sobre todo la textil) y el sector de la tecnología de la información.

(núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133), Informe III (Parte 1B), 95.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2006, párr. 259.

¹¹¹ Sobre la importancia de establecer registros de los establecimientos sujetos a inspección y de los trabajadores empleados en tales establecimientos, así como de mantener actualizados dichos registros, véase CEACR, observación general, Convenios núms. 81 y 129, publicada en 2010.

¹¹² OIT: *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*, 2017, *op. cit.*, párr. 437. Sobre la importancia de elaborar bien los informes anuales de inspección, véase CEACR, observación general, Convenio núm. 81, publicada en 2011. A este respecto, la Comisión también alude a orientaciones sumamente valiosas sobre la manera de presentar y desglosar la información en los informes anuales de inspección contenidas en las Recomendaciones núms. 81 y 133.

¹¹³ Véase párr. 9, c), iii), de la Recomendación núm. 81.

¹¹⁴ *La Confederación Europea de Sindicatos, Tiempo de trabajo, igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral*: disponible en: https://www.etuc.org/IMG/pdf/A_TT_egalite_u_sexes_EN.pdf [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹¹⁵ Los informes anuales que contienen esta información pueden consultarse en: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html [consultado el 8 de febrero de 2018].

841. La *Unión Sindical Suiza* ha señalado deficiencias en la supervisión de los requisitos relativos al tiempo de trabajo y se ha referido particularmente a la ausencia de estadísticas (por ejemplo, el número de inspecciones, violaciones, estadísticas de enfermedades psicosociales, etc.).

842. *La Comisión considera que reunir y analizar datos estadísticos es indispensable para planificar las actividades de inspección del trabajo y definir los objetos de esas actividades con el fin de combatir las infracciones recurrentes e identificar tanto los sectores de la economía en los que dichas infracciones ocurren más a menudo como a los trabajadores afectados de forma particular por dichas violaciones. Asimismo, considera que los servicios de inspección del trabajo deben centrar sus esfuerzos en utilizar eficazmente los recursos disponibles mediante una planificación basada en datos empíricos, evaluación y seguimiento para poder hacer frente a los principales problemas de cumplimiento en los sectores, regiones y empresas que más necesitan de la inspección* ¹¹⁶.

4. Dificultades de los servicios de inspección del trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de tiempo de trabajo

843. Las deficiencias generales de los servicios de inspección del trabajo también repercuten, naturalmente, en la aplicación efectiva de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo. Tal como se ha señalado más arriba, estas deficiencias son: 1) la escasez de recursos humanos y la subcualificación de los inspectores del trabajo; 2) la falta de recursos materiales y financieros, y 3) la falta de mecanismos de recopilación de datos y estadísticas para centrar las actividades de inspección en los establecimientos en riesgo de incumplimiento. La ineficiencia de los sistemas de control y seguimiento de los casos de inobservancia también es un problema frecuente, que se aborda más adelante en la sección destinada a las sanciones.

844. En el capítulo VI sobre la evolución de los horarios de trabajo, la Comisión señaló las preocupaciones planteadas por la *CSI* y otros sindicatos acerca de la exclusión de trabajadores de determinadas categorías o sectores. Ello significa que los inspectores del trabajo no tienen el mandato de velar por la aplicación de la legislación pertinente en relación con estos trabajadores. Según la *CSI*, entre éstos cuentan los trabajadores del sector informal, los trabajadores de las zonas francas industriales y los trabajadores domésticos. En este contexto, la Comisión también toma nota de las observaciones del *Congreso del Trabajo de Canadá* sobre el aumento de los tipos de relaciones laborales no convencionales, como el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia, así como la tendencia a categorizar a los trabajadores como contratistas independientes en vez de empleados, privándolos de una considerable protección social y laboral.

845. No obstante, incluso si los trabajadores están amparados por la legislación en materia de tiempo de trabajo, controlar el cumplimiento de la ley plantea problemas particulares. Si bien siempre se ha reconocido que la aplicación de las disposiciones referentes al descanso y al tiempo de trabajo constituye un desafío especial ¹¹⁷, la Comisión señala que

¹¹⁶ Serbia – CEACR, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014.

¹¹⁷ Véase, por ejemplo: Sociedad de las Naciones: *Conferencia Internacional del Trabajo: 3.ª reunión*, Ginebra, 1921, págs. 342, 355 y 372; y OIT: *Utilización de las vacaciones pagadas*, Informe VII (1), 37.ª reunión de la CIT, Ginebra, 1954, pág. 4.

los desafíos se han intensificado a raíz de los cambios producidos en el mundo del trabajo desde la adopción de los instrumentos, como se describe en el capítulo VI sobre las nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo y se explica en diversas publicaciones sobre el mismo tema ¹¹⁸. En la época en que se adoptaron los instrumentos, los horarios de trabajo estaban bastante normalizados (al menos en los países industrializados). Sin embargo, los horarios se han vuelto más complejos, flexibles e irregulares ¹¹⁹. Ello se debe en parte a las nuevas formas de organización del trabajo ¹²⁰ y, en particular, al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, el trabajo colaborativo, el trabajo por llamada y la economía colaborativa. Todos estos fenómenos, en una época caracterizada por la globalización, la liberalización del comercio y el desarrollo de extensas cadenas de suministro que suponen varias capas de subcontratación, dificultan el control del cumplimiento.

846. Un obstáculo común a la investigación efectiva de las infracciones es la falta de cooperación por parte de los empleadores y los trabajadores. Por ejemplo, en *Bosnia y Herzegovina* y *Montenegro*, los inspectores del trabajo han encontrado trabajadores que no quieren declarar que hacen horas extraordinarias por miedo a perder el empleo.

A. Dificultades para controlar la aplicación de las normas relativas al tiempo de trabajo en ciertos sectores económicos y en relación con determinadas categorías de trabajadores

a) Trabajadores migrantes

847. La Comisión toma nota de que, según se señala en un informe reciente de la OIT, los considerables déficits de trabajo decente que afectan a los trabajadores migrantes también tienen que ver con las horas de trabajo ¹²¹. Los trabajadores migrantes suelen estar condicionados por una serie de obstáculos que los empujan a situaciones de informalidad, como procedimientos complejos y engorrosos para contratar a trabajadores extranjeros ¹²². Por otra parte, los trabajadores migrantes que se encuentran en una situación de irregularidad son particularmente vulnerables a la explotación y la discriminación, especialmente con respecto a las condiciones de trabajo ¹²³. Por ejemplo, la Comisión ha tomado nota de que, en la *Región Administrativa Especial de Macao de la República Popular China*, los trabajadores migrantes son el grupo más gravemente afectado por las violaciones de la legislación sobre el tiempo de trabajo ¹²⁴. En vista del creciente número de trabajadores extranjeros y trabajadores migrantes en numerosos países, la Comisión

¹¹⁸ Véase Ji-Won Seo: *Excessive overtime, workers and productivity: Evidence and implications for better work*, *op. cit.*, pág. 2.

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ Véase Cap. VI: Nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo.

¹²¹ OIT: *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*, Informe IV, 106.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2017, pág. 21.

¹²² *Ibid.*

¹²³ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008, 101.ª reunión de la CIT, Ginebra, 2012, párr. 778.

¹²⁴ *China – Región Administrativa Especial de Macao – CEACR*, Convenio núm. 106, solicitud directa, publicada en 2014.

también ha observado que suele pedirse al servicio de inspección del trabajo que coopere con las autoridades de inmigración.

848. *La Comisión recuerda que el cometido principal de los inspectores del trabajo es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores, y no por la aplicación de las leyes de inmigración. Para ser compatible con el objetivo de la inspección del trabajo, la función de control de la legalidad del empleo debe tener por corolario el restablecimiento de los derechos que la legislación garantiza a todos los trabajadores interesados* ¹²⁵.

849. *Este objetivo sólo puede alcanzarse si los trabajadores interesados están convencidos de que la principal vocación de los servicios de inspección del trabajo es velar por el respeto de la legislación relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores. Es posible que los trabajadores que se encuentren en una situación vulnerable no quieran cooperar con los servicios de inspección del trabajo por miedo a sufrir consecuencias adversas como resultado de las actividades de inspección, como perder el trabajo o ser expulsados del país. Así pues, la Comisión considera que cualquier forma de cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y las autoridades de inmigración debe acometerse con cautela.*

b) Trabajadores domésticos

850. Tal como se señala en el capítulo VI sobre tendencias y desafíos, los horarios de trabajo de los trabajadores domésticos en todo el mundo son algunos de los más extensos e imprevisibles y, por tanto, resulta difícil medirlos y no se han documentado suficientemente ¹²⁶. En lo que respecta al control, existen diversos motivos por los que resulta difícil para los inspectores del trabajo establecer contacto con los trabajadores domésticos: por lo general éstos no formulan denuncias, los casos de abuso no trascienden y los trabajadores no declarados conforman un colectivo invisible. Por lo tanto, los servicios de inspección del trabajo no saben quiénes son, dónde trabajan ni en qué condiciones lo hacen ¹²⁷. Además, en la mayoría de los países está prohibido entrar a un domicilio privado; para hacerlo, los inspectores del trabajo necesitan el consentimiento del titular de la vivienda o una autorización judicial previa, para la que a menudo se requieren gestiones largas y engorrosas. Como consecuencia, los servicios de inspección realizan muy pocas actuaciones en el sector, o ninguna ¹²⁸.

851. A este respecto, la Comisión toma nota de que el *Congreso de Sindicatos* señaló que los trabajadores domésticos en el *Reino Unido* no tienen derecho a protección legal si se considera que «viven como parte de la familia», y que es difícil cuestionar tal condición por el riesgo de que los miembros del hogar no informen correctamente su verdadera relación con el trabajador doméstico. La Comisión toma nota de que esto es representativo de los desafíos que plantea la protección de los trabajadores domésticos en el área del tiempo de trabajo, y que el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)* significó un progreso a este respecto. ***Al tiempo que toma nota de que el artículo 10 del Convenio núm. 189 fomenta el respeto de la igualdad de trato entre***

¹²⁵ OIT: *Inspección del trabajo*, 2006, *op. cit.*, párr. 78.

¹²⁶ OIT: *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide*, Ginebra, 2015, págs. 10 y 11; OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Ginebra, 2013, pág. 57; y OIT: «Horas de trabajo en el trabajo doméstico», Nota de información sobre el trabajo doméstico núm. 2, Ginebra, 2011.

¹²⁷ OIT: *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide*, 2015, *op. cit.*, pág. 46.

¹²⁸ *Ibid.*

trabajadores domésticos y trabajadores en general, en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, y de que el artículo 17 del Convenio núm. 189 dispone el establecimiento de mecanismos de queja eficaces, incluida la inspección del trabajo, para proteger a los trabajadores domésticos, la Comisión alienta a los gobiernos a realizar esfuerzos adaptados a la situación específica de los trabajadores domésticos, en particular, teniendo en cuenta el acceso restringido a los hogares por cuestiones de privacidad.

B. El teletrabajo y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

852. La Comisión toma nota de las conclusiones de un estudio reciente ¹²⁹ en el que se señala que el teletrabajo supone diversas dificultades para el control del cumplimiento de la ley. La frecuente ausencia de horarios de trabajo y registros del tiempo de trabajo atenta contra el control de la aplicación de la ley. Por otra parte, además de que los inspectores del trabajo tienen facultades limitadas cuando el trabajo se realiza en un domicilio privado, los lugares en donde se realiza el teletrabajo casi nunca están registrados como establecimientos laborales, por lo que los inspectores del trabajo no saben de su existencia.

853. A este respecto, la *CSI* señala que el uso de tecnologías modernas no sólo afecta a quienes trabajan a distancia, sino también a los trabajadores de oficina, pues pueden cursarse solicitudes de trabajo fuera del horario laboral cuando los trabajadores no se encuentran en las instalaciones del empleador. Tanto la *OIE* como la *CSI* señalan que es cada vez más difícil discernir entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. La Comisión toma nota del pedido de la *CSI* de que se adopten enfoques normativos innovadores para garantizar que las nuevas tecnologías no se utilicen para eludir las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. Del mismo modo, la *Confederación Alemana de Sindicatos* indica que, en *Alemania*, el tiempo trabajado fuera del horario de trabajo ordinario y a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación no está documentado ni controlado. La *Unión General de Trabajadores de Portugal* destaca la necesidad de simplificar el cálculo del tiempo de trabajo en la era de las nuevas tecnologías y pide la participación de los interlocutores sociales en este sentido. La Comisión también toma nota de la afirmación de la *OIE* de que, si bien deben evitarse los sistemas de control demasiado estrictos, la OIT debería alentar a los Estados Miembros a que empleen medios más inteligentes y rentables para recopilar datos y controlar el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta las realidades actuales del mundo del trabajo.

854. La Comisión considera que deben tomarse medidas para garantizar la planificación y el registro efectivos del tiempo de trabajo de los teletrabajadores con el fin de velar por el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso. Asimismo, considera que se necesitan iniciativas de formación y sensibilización destinadas tanto a los empleadores como a los trabajadores en relación con este tipo de trabajo a distancia para que todas las partes interesadas sean conscientes de los riesgos que entrañan estas modalidades de trabajo. Por último, la Comisión considera que deben tomarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales, para encontrar soluciones novedosas que garanticen el cumplimiento de la ley en relación con este tipo de trabajo.

¹²⁹ Eurofound y OIT: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, op. cit., págs. 21 a 28.

5. Otras medidas para controlar el cumplimiento de la ley

855. El Convenio núm. 30 prevé que el control de la aplicación de las disposiciones del Convenio se efectúe sólo por medio de una «inspección adecuada», pero los instrumentos que se adoptaron después, como el Convenio núm. 106 (artículo 10, 1)), el Convenio núm. 132 (artículo 14) y la Recomendación núm. 116 (párrafo 21), establecen que el cumplimiento o la aplicación de las disposiciones relativas al tiempo del trabajo y el descanso semanal pueden controlarse mediante una inspección o «en otra forma». A este respecto, en la labor preparatoria del Convenio núm. 106, se hizo referencia, a propósito de la supervisión, a la práctica de algunos Estados Miembros de recurrir a los consejos de trabajo, la policía, las autoridades locales o municipales y los servicios públicos de salud para aplicar las normas relativas al tiempo de trabajo ¹³⁰.

856. Como se mencionó anteriormente, hacer cumplir las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, en la mayoría de los países, es responsabilidad de los servicios de inspección del trabajo. Cuando se vulneran las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, los inspectores del trabajo suelen redactar un acta de infracción que puede tener como resultado la imposición de una multa administrativa o el inicio de un proceso judicial ¹³¹. Además, en muchos países, los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores interponen denuncias de incumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo ante los servicios de inspección o los tribunales del trabajo.

857. En los *Países Bajos*, hay algunas disposiciones relativas al tiempo de trabajo para cuyo incumplimiento no se prevén sanciones y que no son responsabilidad de los inspectores del trabajo. En este caso, incumbe a los propios trabajadores iniciar acciones judiciales. El Gobierno indica que en algunos casos el propio sector supervisa el cumplimiento de estas disposiciones, como en el caso de los taxistas (Fondo Social del Taxi).

A. Participación de los interlocutores sociales en el control del cumplimiento de la ley

858. La Comisión considera que la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es una forma de velar por la aplicación de las disposiciones pertinentes sobre tiempo de trabajo ¹³². Los instrumentos examinados prevén la celebración de consultas con organizaciones de empleadores y de trabajadores, particularmente en el caso de excepciones a las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, pero también en el caso de los regímenes especiales de descanso semanal y el cálculo del promedio de horas de trabajo (véase el artículo 6, 2), del Convenio núm. 1, el artículo 8 del Convenio núm. 30, el artículo 4 del Convenio núm. 14, los artículos 7 y 8 del Convenio núm. 106 y el artículo 9, 3), del Convenio núm. 132). Además, el párrafo 20 de la Recomendación núm. 116 prevé la celebración de consultas, entre otras cuestiones, sobre la reducción de la duración del trabajo, las excepciones, y la reglamentación y la remuneración de las horas extraordinarias.

¹³⁰ OIT: *Descanso semanal en el comercio y en las oficinas*, 1956, *op. cit.*, págs. 68 y 69.

¹³¹ Por ejemplo, en *Zambia*, en virtud del art. 65 de la Ley de Relaciones Profesionales y Laborales, cap. 268, los inspectores del trabajo remiten todos los casos de incumplimiento de la ley a los tribunales.

¹³² OIT: *Las horas de trabajo*, 1967, *op. cit.*, párr. 272.

859. La Comisión toma nota de que, en la mayoría de los países, las disposiciones vigentes sobre el tiempo de trabajo están sujetas a la celebración de consultas, y que los trabajadores o sus representantes participan en la elaboración de los reglamentos internos. Por ejemplo, en el *Canadá*¹³³, el horario de trabajo (así como cualquier modificación o cancelación) debe acordarse por escrito entre el empleador y el sindicato. En *Letonia*¹³⁴, salvo que se haya acordado lo contrario en un convenio colectivo o contrato de trabajo, las principales disposiciones sobre el tiempo de trabajo están previstas en el reglamento sobre el método de trabajo, que el empleador debe redactar consultando a los representantes de los trabajadores. Algo parecido ocurre en *Noruega*¹³⁵, donde los horarios de trabajo deben elaborarse en colaboración con los representantes de los trabajadores, quienes además pueden consultar los registros del tiempo de trabajo para comprobar que estén en regla. En la *ex República Yugoslava de Macedonia*¹³⁶, el calendario de los turnos de trabajo debe remitirse al sindicato por lo menos diez días hábiles antes de su aplicación. La *Confederación General de los Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional* informa de que, en *Portugal*, el empleador debe consultar a los representantes de los trabajadores para elaborar el horario de trabajo. En *España*¹³⁷, si los empleadores deciden efectuar modificaciones sustanciales al horario de trabajo, dependiendo del número de trabajadores afectados, deben notificar dicha decisión a los representantes de los trabajadores o bien negociar colectivamente cualquier modificación. En la *República Checa*, el empleador debe considerar las cuestiones relativas a la organización del trabajo nocturno con el representante sindical o el representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo¹³⁸.

860. En la labor preparatoria de los instrumentos relativos al tiempo de trabajo se dejó claro que las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deben participar en el control del cumplimiento de las normas relativas al tiempo de trabajo, ya que esa es la función de los servicios de inspección¹³⁹. Sin embargo, según un estudio conjunto elaborado por la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), los elevados índices de sindicación están asociados con una menor incidencia de jornadas laborales excesivas, y la presencia de los sindicatos puede mejorar la efectividad del control del tiempo de trabajo¹⁴⁰. Además de presentar denuncias ante los servicios de inspección del trabajo y los tribunales laborales, existen otras medidas que pueden facilitar el cumplimiento de las normas relativas al tiempo de trabajo, como la colaboración entre el empleador y los representantes de los trabajadores en actividades de formación y sensibilización acerca del tiempo de trabajo, y la cooperación con las autoridades de inspección del trabajo (por ejemplo, durante las inspecciones, las campañas de información y la formación sobre tiempo de trabajo)¹⁴¹.

¹³³ Art. 170 del reglamento sobre las normas del trabajo del Canadá.

¹³⁴ Art. 55 de la Ley del Trabajo.

¹³⁵ Art. 10, 3), de la Ley sobre el Entorno de Trabajo, 2005.

¹³⁶ Art. 124, a), 3), de la Ley de Relaciones Laborales.

¹³⁷ Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

¹³⁸ Art. 15, v), de la Ley núm. 251/2005 sobre la Inspección Laboral (enmendada).

¹³⁹ OIT: *Utilización de las vacaciones pagadas*, 1954, *op. cit.*, pág. 11.

¹⁴⁰ Ji-Won Seo: *Excessive overtime, workers and productivity: Evidence and implications for better work*, *op. cit.*, pág. 28.

¹⁴¹ *Ibid.*, págs. 30 y 36. Véanse también el art. 5, b), del Convenio núm. 81 y el art. 12 del Convenio núm. 129, que establecen el requisito de fomentar la colaboración entre los servicios de inspección del trabajo y los empleadores y los trabajadores.

861. La Comisión toma nota de que, en *Camboya*, los interlocutores sociales han colaborado estrechamente con los inspectores del trabajo para mejorar la observancia y el control de la legislación sobre el tiempo de trabajo. La *Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos* indica que, en *México*, los representantes sindicales participan de manera autónoma con los inspectores del trabajo en las inspecciones. La Comisión también toma nota de la afirmación del *Congreso del Trabajo de Canadá* de que, en el *Canadá*, si bien los sindicatos proporcionan recursos y herramientas para ayudar a los trabajadores a velar por el cumplimiento de las normas laborales vigentes, la caída generalizada del índice de sindicación hace más difícil resistir la presión a la baja sobre el horario y otras condiciones de trabajo en los establecimientos con y sin presencia sindical.

862. La Comisión subraya la importancia de que los trabajadores y sus representantes participen en el control del cumplimiento de la ley y recuerda que para ello es necesario impartir formación adecuada y apropiada, así como adoptar medidas para garantizar que los trabajadores y sus representantes reciban la información necesaria sobre el tiempo de trabajo y puedan participar de forma autónoma y sin temor a represalias en las actividades que les son pertinentes.

B. Otras iniciativas de cumplimiento de la legislación

863. La Comisión toma nota de que en los últimos años se ha registrado un creciente número de iniciativas privadas destinadas a promover el cumplimiento de la legislación con diversos fines, como controlar que se observen las normas nacionales e internacionales en el ámbito del tiempo de trabajo. Asimismo, toma nota de que se han desarrollado varios programas de certificación destinados a mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo, en los que la limitación del tiempo de trabajo y las horas extraordinarias suele ser una condición necesaria para obtener la certificación (de un producto, un proceso o un establecimiento) ¹⁴².

864. Existen igualmente otras iniciativas, tales como el programa *Better Work*, una iniciativa conjunta de la OIT y la CFI, la cual pretende lograr condiciones de trabajo seguras y decentes en las cadenas mundiales de suministro, y mejorar la competitividad al mismo tiempo, mediante medidas como las siguientes: 1) servicios de asesoramiento y formación; 2) controles no anunciados en las fábricas participantes, en particular con respecto al tiempo de trabajo; 3) posibilidad de dar a conocer información sobre los controles, lo que refleja un compromiso con los consumidores, y 4) investigación, detección de casos de incumplimiento y comunicación con gobiernos nacionales y empresarios ¹⁴³. Partiendo de esta base, el programa intenta convencer a los empleadores y a los consumidores de que velen por el cumplimiento de los límites reglamentarios en materia de tiempo de trabajo, y por que los trabajadores tengan suficiente descanso y las vacaciones que les corresponden por ley ¹⁴⁴.

¹⁴² Algunos ejemplos de estas iniciativas son: *La certificación UTZ de café, té, cacao y avellanas*, disponible en: <https://utz.org/what-we-offer/certification/the-standard/> [consultado el 8 de febrero de 2018]; y *la certificación FloCERT Fairtrade*, disponible en: <http://www.flocert.net/fairtrade-services/fairtrade-certification/compliance-criteria/> [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹⁴³ Para más información, véase: Ji-Won Seo: *Excessive overtime, workers and productivity: Evidence and implications for better work*, *op. cit.*

¹⁴⁴ *Ibid.*

865. En los *Estados Unidos*, el Programa de Alimentos Justos, una iniciativa impulsada por los trabajadores agrícolas y los consumidores, exige a los proveedores que cumplan con un código de conducta basado en los derechos humanos que incluya disposiciones relacionadas con el registro del tiempo de trabajo y los períodos de descanso. Los trabajadores pueden presentar quejas por ante el Consejo Tripartito de las Normas sobre los Alimentos Justos, el cual supervisa el cumplimiento de dichas normas, y sus violaciones pueden llevar a la suspensión de proveedores del programa, lo que significa que están excluidos de la venta de sus productos a las empresas participantes¹⁴⁵.

866. La Comisión toma nota de las conclusiones de la Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas, celebrada en diciembre de 2013¹⁴⁶, de que existen diversos tipos de iniciativas privadas de control y que la incidencia, la sostenibilidad y los efectos de dichas iniciativas deben examinarse con mayor profundidad¹⁴⁷. Sin embargo, todos los participantes hicieron hincapié en que la inspección del trabajo debe seguir siendo una función pública, que la función de control del cumplimiento de la ley no puede subcontratarse o delegarse a organismos privados, y que las iniciativas privadas no deben eximir a las empresas del cumplimiento de la legislación laboral ni de las inspecciones en el lugar de trabajo por parte de las autoridades públicas. En este contexto, se puso de relieve que las iniciativas privadas pueden desempeñar una función complementaria en relación con el control del cumplimiento de la legislación y que la coordinación con los servicios de inspección del trabajo es posible y puede dar buenos resultados sin socavar la función de la inspección del trabajo¹⁴⁸. Se señaló asimismo que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían participar más en estas iniciativas¹⁴⁹.

867. *En vista de lo que antecede, la Comisión considera que las iniciativas privadas eficaces pueden contribuir a subsanar deficiencias en materia de cumplimiento de la ley con respecto al tiempo de trabajo. Sin embargo, tales iniciativas no sustituyen a los servicios públicos de inspección del trabajo ni deben eximir a los Estados de tomar las medidas necesarias al respecto, así como tampoco deben servir de excusa o dejarse usar como una para reducir el alcance y la frecuencia de las inspecciones públicas del trabajo. La Comisión considera que la eficacia de las iniciativas privadas de cumplimiento en lo que se refiere al tiempo de trabajo, así como la cooperación efectiva de las mismas con los servicios de inspección del trabajo, requiere un análisis más detallado.*

¹⁴⁵ Para más información, véase los detalles del programa: <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/> [consultado el 8 de febrero de 2018].

¹⁴⁶ OIT: Reunión de expertos sobre la inspección del trabajo y la función de las iniciativas privadas (Ginebra, 10 a 12 de diciembre), Informe final, MEPCI/2013/7.

¹⁴⁷ *Ibid.*, párr. 7 del Resumen de la Presidenta.

¹⁴⁸ *Ibid.*, párr. 11.

¹⁴⁹ *Ibid.*, párr. 10. A este respecto, la UGT indicó que, en *España*, algunas iniciativas privadas de control han comenzado a requerir la participación de las organizaciones de trabajadores.

6. Sanciones por incumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo (horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones anuales) y otras medidas para velar por el cumplimiento de la ley

Recuadro 9.6

El artículo 8, 2), del Convenio núm. 1, establece que:

Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 [de este artículo].

El artículo 11, 3), del Convenio núm. 30, establece que:

Será considerado ilegal el hecho de emplear a una persona fuera de las horas de trabajo fijadas en virtud del apartado a) del párrafo 2 o durante las horas fijadas en virtud del apartado b) del párrafo 2 del presente artículo.

El artículo 12 del Convenio núm. 30 establece que:

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

El artículo 10, 2), del Convenio núm. 106, establece que:

Cuando lo permitan los medios por los cuales se aplique este Convenio, deberá establecerse un sistema adecuado de sanciones para imponer el cumplimiento de sus disposiciones.

A. Imposición de sanciones

868. Estas disposiciones exigen la imposición de sanciones para velar por el cumplimiento de las medidas adoptadas a nivel nacional. A este respecto, la Comisión ha insistido en varias ocasiones que es fundamental para la credibilidad y la eficacia de los sistemas regulatorios que las sanciones previstas para las violaciones de los derechos laborales sean lo suficientemente disuasivas y estén definidas en la legislación nacional en forma proporcional a la naturaleza y la gravedad de la infracción ¹⁵⁰.

869. Las penas por el incumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo suelen ser multas y sanciones administrativas, como ocurre, por ejemplo, en *Argelia*, *Federación de Bosnia y Herzegovina* ¹⁵¹, *Camboya* ¹⁵² y *Ecuador* ¹⁵³. En otros países, la legislación nacional también establece penas de prisión para dichas infracciones, por ejemplo, en *Finlandia* ¹⁵⁴, *República de Corea* ¹⁵⁵, *Singapur* ¹⁵⁶ y *Sri Lanka* ¹⁵⁷. Tales penas pueden aplicarse en caso de dolo o negligencia grave, o si pesaba sobre el infractor una advertencia previa. En los *Países Bajos*, algunas disposiciones legislativas no establecen penas para los casos de incumplimiento, como las que regulan el trabajo dominical (el día normal de descanso semanal en el país).

¹⁵⁰ OIT: *Inspección del trabajo*, 2006, *op. cit.*, párrs. 291 a 306.

¹⁵¹ Art. 159 y 171, 1), de la Ley del Trabajo.

¹⁵² Art. 367 de la Ley del Trabajo.

¹⁵³ Art. 628 del Código del Trabajo y art. 7 del mandato constituyente núm. 8.

¹⁵⁴ Art. 2, cap. 47, del Código Penal.

¹⁵⁵ Arts. 109 y 110 de la Ley sobre las Normas Laborales.

¹⁵⁶ Art. 53 de la Ley del Empleo.

¹⁵⁷ Art. 51 de la Ley sobre los Empleados de Comercio y Oficina.

870. La *Cámara Federal del Trabajo* indica que, en *Austria*, las penas previstas en la Ley sobre las Horas de Trabajo son lo suficientemente disuasivas y se aumentan constantemente. Sin embargo, exige penas más duras por eludir el pago de horas extraordinarias mediante prácticas ilícitas. Como, por lo general, ya no es posible obtener compensación mediante acciones civiles, los empleadores que incurren en tales prácticas deben ser obligados a pagar el doble. La Comisión toma nota del pedido formulado por el *Congreso del Trabajo de Canadá* de que se aumenten las penas para las violaciones de los derechos de los trabajadores en el *Canadá*.

871. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que garanticen que las penas previstas en la legislación nacional para las violaciones de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo (ya sean administrativas, civiles o penales) sean lo suficientemente disuasivas para prevenir las infracciones y se definan en forma proporcional a la naturaleza y la gravedad de la infracción.

B. Ejecución efectiva de las penas por infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo

872. La Comisión ha repetido insistentemente que, además de estar prescritas en la ley, como sucede en la mayoría de los países, las sanciones deben ser ejecutadas efectivamente para obligar a los empleadores a que adopten medidas correctivas y se abstengan de cometer nuevas infracciones. Algunos de los factores que obstaculizan la ejecución de las penas son la excesiva duración de los procesos judiciales, la falta de voluntad política y la escasa cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y el Poder Judicial¹⁵⁸. En un estudio elaborado por la OIT en 2013, en el que se examinan los procedimientos de ejecución en varios Estados Miembros y sus problemas comunes, se concluyó que en algunos países casi nunca se imponen sanciones y que sólo se inician los procedimientos ejecutorios cuando la infracción ha provocado un daño grave a la salud o la seguridad de un trabajador¹⁵⁹. Los obstáculos que se presentan en este contexto son la falta de formación de los inspectores del trabajo y el personal de control, y la ausencia de datos estadísticos para evaluar el funcionamiento del sistema de control y tomar medidas para mejorarlo¹⁶⁰.

873. A este respecto, el *Congreso de Sindicatos* aludió a obstáculos en el *Reino Unido* para hacer cumplir los derechos a las vacaciones pagadas y los períodos de descanso, que deben reclamarse ante un tribunal laboral. Sin embargo, la imposición en 2013 de una tasa de entre 390 y 1 200 libras esterlinas para interponer denuncias ante los tribunales del trabajo hizo que el número de denuncias cayera un 90 por ciento, debido a que el importe promedio que perciben los trabajadores en concepto de vacaciones es inferior a 390 libras.

874. La Comisión alienta a los Estados Miembros a que tomen medidas para garantizar que las penas por las infracciones relacionadas con el tiempo de trabajo se ejecuten efectivamente. Para ello se pueden adoptar diversas medidas, como establecer mecanismos efectivos de cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y el Poder Judicial, impartir formación adicional a los inspectores del trabajo y el personal de control, y reunir y analizar datos estadísticos sobre las infracciones detectadas y las medidas de seguimiento adoptadas, en particular el resultado de los procesos judiciales relacionados con las

¹⁵⁸ Sobre la importancia de la cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y el Poder Judicial, véase: CEACR, Convenio núm. 81, observación general, publicada en 2008.

¹⁵⁹ OIT: *Sanciones de la inspección del trabajo: legislación y práctica de los sistemas nacionales de inspección del trabajo*, Ginebra, 2013.

¹⁶⁰ *Ibid.*, págs. 42 y 43.

infracciones desglosadas según el sexo de los trabajadores afectados, con miras a evaluar la efectividad de los mismos. La Comisión también señala que deben establecerse mecanismos para garantizar que los trabajadores no se topen con trabas económicas o de otra índole al presentar sus quejas sobre las violaciones del tiempo de trabajo a los inspectores del trabajo o sus demandas por ante las cortes laborales.

Conclusiones

875. El cumplimiento de los requisitos sobre el tiempo de trabajo sigue siendo un desafío en el mundo del trabajo de hoy. En los países en desarrollo, muchos trabajadores, particularmente en el sector informal y las economías rurales, están excluidos de cualquier forma de control para garantizar el cumplimiento de las disposiciones relativas del tiempo de trabajo y los períodos de descanso. En los países industrializados, las nuevas modalidades de trabajo y la creciente complejidad en la organización del tiempo de trabajo exacerban las dificultades que afrontan los inspectores del trabajo, los tribunales laborales y los propios empleadores y trabajadores para controlar el cumplimiento de la ley.

876. Sin una notificación y un registro efectivos del tiempo de trabajo y los períodos de descanso, es imposible controlar la aplicación de las normas pertinentes. A este respecto, la Comisión considera que debería hacerse uso de las nuevas tecnologías para calcular las horas de trabajo. Asimismo, es importante garantizar que haya mecanismos efectivos para velar por la aplicación de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo, principalmente mediante las inspecciones del trabajo y la aplicación de penas disuasivas en los casos de incumplimiento, así como mediante los otros mecanismos recogidos en el presente capítulo.

877. La Comisión considera que el cumplimiento por parte de los propios trabajadores es una cuestión importante, y que es particularmente importante generar conciencia sobre el hecho de que hacer horas extraordinarias constantemente y no observar los períodos de descanso necesarios tiene efectos adversos en la salud y la seguridad.

Capítulo X. Alcanzar el potencial de los instrumentos

1. Medidas para dar mayor cumplimiento a los instrumentos

878. En el formulario de memoria para el presente Estudio General se pidió a los gobiernos que proporcionaran información sobre el impacto de los 16 instrumentos objeto de examen. En particular, se les pidió que transmitieran información sobre cualquier modificación en la legislación o la práctica nacionales, o cualquier intención de adoptar medidas, incluida la ratificación, para dar efecto a las disposiciones de los instrumentos, así como sobre toda dificultad que pudiera impedir o retrasar la ratificación.

A. Consideración de los instrumentos en la elaboración de la legislación y las políticas nacionales

879. En sus respuestas, algunos gobiernos indican que han adoptado o tienen previsto adoptar medidas para introducir en la legislación nacional disposiciones que den efecto a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo o para aplicar estos instrumentos en la práctica. El Gobierno de *Indonesia* indica que cuando se prepararon los reglamentos ministeriales relativos al tiempo de trabajo y los períodos de descanso en el sector energético y la minería y en los sectores del petróleo y el gas se tuvieron en cuenta los convenios y recomendaciones sobre el tiempo de trabajo. El Gobierno de *Bosnia y Herzegovina* informa de que la nueva Ley del Trabajo de 2016 está de conformidad con los convenios de la OIT en lo que respecta a las pausas y las horas de trabajo. El Gobierno de *Zambia* indica que a fin de poder aplicar algunas de las disposiciones de los instrumentos de la OIT relativos al tiempo de trabajo se han introducido modificaciones en la legislación nacional, incluida la Ley sobre el Empleo (enmienda) núm. 15 de 2015, que aborda algunas de las nuevas tendencias en materia de tiempo de trabajo¹. El Gobierno de la *República Centroafricana* señala que el Código del Trabajo, adoptado en 2009, toma en consideración convenios no ratificados y las recomendaciones sobre el tiempo de trabajo. Asimismo, el Gobierno de *Egipto* señala que se está elaborando un proyecto de ley para modificar ciertas disposiciones del Código del Trabajo y de la legislación conexas a fin de ponerlas de conformidad con los convenios y recomendaciones internacionales, incluyendo instrumentos sobre el tiempo de trabajo. El Gobierno de *Montenegro* informa de que un proyecto de ley del trabajo, actualmente en curso de elaboración, tiene en cuenta los convenios ratificados y las recomendaciones sobre las horas de trabajo. El Gobierno del *Sudán* indica que se está enmendando el nuevo Código del Trabajo a fin de tener en

¹ Entre los países que señalan que han modificado la legislación laboral nacional teniendo en cuenta los principios consagrados en los instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo también figuran *Estonia, Indonesia e Iraq*.

cuenta algunos aspectos del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)². Sin embargo, un gran número de gobiernos señalan que no han realizado ni tienen previsto realizar actualmente cambios legislativos para dar efecto a los convenios y las recomendaciones de la OIT sobre el tiempo de trabajo³.

B. Perspectivas de ratificación y dificultades que pueden impedirla

a) Perspectivas de ratificación

880. Ciertos gobiernos informan de que han adoptado medidas para ratificar algunos de los convenios sobre el tiempo de trabajo. El Gobierno de *Guinea Ecuatorial* indica que, debido a una reestructuración ministerial, se ha retrasado el proceso de sumisión de algunos instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo con miras a su ratificación.

881. Algunos gobiernos señalan que están examinando los pasos a dar para ratificar algunos de los convenios cubiertos por el Estudio General, que incluyen consultas tripartitas. Asimismo, el Gobierno de *Rwanda* señala que realizará un estudio y celebrará consultas con los representantes de los empleadores y de los trabajadores para examinar la posibilidad de nuevas ratificaciones. El Gobierno de *Zambia* indica que las perspectivas de ratificación de los instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo se someterán al Consejo Consultivo Tripartito del Trabajo. El Gobierno de *Túnez* informa de que se ha emprendido un estudio sobre los convenios no ratificados relativos al tiempo de trabajo a fin de facilitar el proceso de ratificación. El Gobierno de *Benin* señala que se tomarán todas las medidas necesarias para facilitar la ratificación, mientras que el Gobierno de *Seychelles* indica que la ratificación de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo podría formar parte de futuras revisiones legislativas. El Gobierno de *Islandia* indica que se realizarán debates a este respecto en el comité nacional relativo a la OIT en respuesta a la cuestión de la ratificación.

882. Ciertos gobiernos informan de su intención de examinar la posibilidad de ratificar instrumentos de la OIT. El Gobierno de *Marruecos* indica que se está examinando la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132 y el Convenio núm. 175. Los Gobiernos de la *ex República Yugoslava de Macedonia* y el *Uruguay* señalan que tienen previsto iniciar el proceso de ratificación del Convenio núm. 171. El Gobierno de *Uzbekistán* informa de que se están examinando algunos convenios de la OIT con miras a su ratificación, incluido el Convenio núm. 132.

b) Dificultades que impiden o retrasan la ratificación

883. Una serie de Estados Miembros indican que, por el momento, no prevén ni contemplan la posibilidad de ratificar uno o más de los instrumentos objeto de examen⁴. Entre los obstáculos más frecuentes para la ratificación mencionados por esos países

² Entre los países que contemplan la posibilidad de modificar su legislación laboral para ponerla de conformidad con los instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo también figuran *Guatemala, Guinea Ecuatorial, Jamaica, Mauricio, Rwanda, Samoa, Seychelles, República Árabe Siria y Zambia*.

³ *Alemania, Camboya, Camerún, Canadá, Chipre, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Estados Unidos, Etiopía, Filipinas, Honduras, Letonia, Malawi, Mauritania, Mongolia, Namibia, Nicaragua, Panamá, Polonia, Singapur, Suriname y Zimbabwe*.

⁴ *Alemania, Argentina, Burkina Faso, Chile, Chipre, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Eritrea, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Guatemala, Kenya, Letonia, Madagascar, Malí, Mauricio, México, República de Moldova, Mongolia, Namibia, Nicaragua, Noruega, Países Bajos, Panamá, Qatar, Reino Unido, Senegal, Singapur, Suriname y Turquía*.

figuran las dificultades jurídicas que plantea el contenido de los instrumentos a la legislación nacional y los obstáculos prácticos, tales como las condiciones políticas y socioeconómicas que prevalecen en un país.

i) Obstáculos legislativos

884. La mayoría de los países que han dado respuesta al respecto señalan que no prevén ratificar determinados convenios porque consideran que ciertos aspectos de su legislación no están de conformidad con las disposiciones de esos instrumentos. Los Gobiernos del *Camerún* y *Eslovaquia* mencionan la falta de conformidad de la legislación nacional general con los convenios de la OIT. El Gobierno del *Canadá* informa de que, si bien la legislación nacional está en gran medida de conformidad con las principales disposiciones de los convenios cubiertos por el Estudio General, el nivel de cumplimiento de sus exigencias específicas es diferente en las 14 jurisdicciones canadienses, lo cual impide su ratificación.

885. En lo que respecta al ámbito de aplicación del Convenio núm. 1 y el Convenio núm. 30, el Gobierno de la *República de Corea* señala que el ámbito de aplicación de los Convenios núms. 1 y 30 no se ajusta a la legislación nacional, y en particular indica que la Ley sobre las Normas del Trabajo se aplica a todas las empresas que emplean a más de cinco personas y no establece distinciones entre la industria, el comercio y las oficinas. El Gobierno de *Suiza* informa de que la definición de empresa industrial que figura en el Convenio núm. 1 es más amplia que la definición de la Ley del Trabajo, que no incluye los servicios, el transporte, las minas y las empresas de construcción. Respecto del Convenio núm. 30, el Gobierno de *Suiza* indica que el ámbito de aplicación de la legislación nacional no es el mismo que el del Convenio.

886. Los Gobiernos de *Argelia* y *Brasil* indican que su legislación nacional establece límites a las horas semanales de trabajo que son inferiores a los previstos en los convenios. El Gobierno de la *Federación de Rusia* realiza observaciones similares en relación con el Convenio núm. 1.

887. En relación con el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), el Gobierno de *Argelia* señala que si bien la legislación nacional prevé una semana de 40 horas de trabajo también permite excepciones que no se contemplan en el Convenio. El Gobierno de *Suiza* informa de que, habida cuenta de que el Convenio núm. 47 no distingue entre los diferentes sectores de la economía, su ratificación no parece posible ⁵.

888. En cuanto al Convenio núm. 106, el Gobierno de *Argelia* indica que no se ha examinado la posibilidad de ratificar este Convenio, habida cuenta de que la ratificación del Convenio núm. 14 parece responder a las necesidades del mundo del trabajo. El Gobierno de *Nueva Zelanda* informa de que la legislación nacional es menos prescriptiva que los convenios de la OIT. El Gobierno de *Suiza* observa que el ámbito de aplicación del Convenio núm. 106 difiere del de la Ley del Trabajo, que no se aplica a las administraciones públicas de la Confederación, los cantones y los municipios.

889. Por lo que respecta al Convenio núm. 132, el Gobierno de *Dinamarca* señala que la Ley danesa sobre las Vacaciones actualmente está en curso de revisión y los interlocutores sociales participan muy activamente en este proceso como miembros del Comité relativo a la Ley sobre las Vacaciones, que tiene que presentar una propuesta de nueva ley.

⁵ El Gobierno del *Brasil* señala que el Programa de estabilidad y crecimiento, que actualmente está ante el Congreso, enmendará la disposición de la Constitución que establece la semana de 44 horas de trabajo. Sin embargo, el Gobierno no indica si tiene previsto ratificar el Convenio núm. 47. El Gobierno de *España* informa de que, desde 1983, la legislación nacional cumple el principio de 40 horas semanales de trabajo, pero no indica que tuviera prevista la ratificación.

Sin embargo, añade que en esta fase resulta prematuro examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132. El Gobierno de *Nueva Zelandia* observa que la legislación nacional está ampliamente de conformidad con el Convenio núm. 132, pero no indica que tenga la intención de ratificar el Convenio.

890. En relación con el Convenio núm. 171, el Gobierno de *Dinamarca* indica que el ordenamiento jurídico nacional no se ajusta plenamente al Convenio en lo que respecta al trabajo nocturno de las embarazadas y de la protección de la maternidad. El Gobierno también señala que las disposiciones del Convenio a este respecto son demasiado rígidas para el sistema danés y que en este momento no se prevé introducir modificación alguna en la legislación nacional. El Gobierno de *Nueva Zelandia* indica que la legislación nacional no establece diferencias entre las horas del día en que se realiza el trabajo, excepto para los trabajadores menores de 16 años. El Gobierno de la *Federación de Rusia* informa de que la legislación nacional no está plenamente de conformidad con las disposiciones del Convenio. El Gobierno de *Suecia* señala que las disposiciones del Convenio son incompatibles con la prohibición general del trabajo nocturno. El Gobierno de *Mauricio* indica que la legislación nacional no está de conformidad con el Convenio núm. 171, ya que no contiene una definición de trabajador nocturno y no incluye disposiciones específicas sobre medidas para evaluar la salud de los trabajadores ni sobre la posibilidad de pasar a realizar un trabajo diurno en caso de incapacidad para trabajar por la noche. El Gobierno de *Polonia* observa que la legislación nacional no considera que los trabajadores nocturnos sean una categoría separada de empleados. El Gobierno de *España* señala que la legislación nacional no está plenamente de conformidad con las disposiciones del Convenio en lo que respecta, entre otras cosas, a las horas mínimas que se tienen que realizar por la noche para que el trabajo sea considerado trabajo nocturno, la interpretación del término «horas de trabajo nocturno en un número sustancial» en la definición de «trabajador nocturno», los servicios adecuados de primeros auxilios, el período de ocho semanas anterior al parto, la remuneración que reconoce la naturaleza del trabajo nocturno y la prestación de servicios sociales a los trabajadores nocturnos.

891. En lo que respecta al Convenio núm. 175, los Gobiernos de *Nueva Zelandia* y *Suiza* informan de que la legislación nacional no contiene disposiciones que establezcan diferencias entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial. El Gobierno del *Brasil* indica que las discrepancias entre la legislación nacional sobre las vacaciones anuales de los trabajadores a tiempo parcial y las normas establecidas en el Convenio impiden la ratificación. El Gobierno de *Dinamarca* señala que, si bien en 2008 se examinó la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 175, no fue posible alcanzar un consenso en el comité tripartito danés relativo a la OIT, especialmente en lo que respecta al derecho a la seguridad social y sobre la política para promover el suministro de mano de obra en ciertos sectores. Del mismo modo, el Gobierno de *Austria* indica que en un estudio realizado hace varios años en su país se llegó a la conclusión de que la ratificación del Convenio sería posible si éste no se aplicara a ciertos grupos o sectores.

892. En relación con el Protocolo relativo al Convenio núm. 89, el Gobierno del *Brasil* indica que la legislación nacional incluye varios mecanismos para proteger a las mujeres embarazadas, como, por ejemplo, la seguridad temporal del empleo, la transferencia a otro puesto de trabajo por motivos de salud, la garantía de volver a ocupar el puesto anterior cuando se regrese al trabajo y la inclusión de al menos seis citas médicas y exámenes adicionales en el tiempo de trabajo. El Gobierno añade que la Consolidación de las Leyes del Trabajo fue enmendada en 2017 para prever que las mujeres no tengan que realizar trabajos insalubres o trabajar en lugares de esa índole durante todo el período de embarazo y lactancia. Por último, informa de que, si bien el Protocolo relativo al Convenio núm. 89 incluye una garantía adicional al prohibir el trabajo nocturno de las trabajadoras durante

un período anterior y posterior al parto de por lo menos 16 semanas, de las cuales al menos ocho deben tomarse antes del parto, es importante considerar hasta qué punto su adopción por el *Brasil* conduciría, en la práctica, a una mayor discriminación contra las trabajadoras habida cuenta de las normas de protección ya establecidas en la legislación nacional. El Gobierno de *Nueva Zelandia* añade que, aunque el Protocolo permite variaciones en la duración del período nocturno de trabajo y excepciones a la prohibición del trabajo nocturno, sigue sin ajustarse a los principios de la Ley de Derechos Humanos de 1993. El Gobierno de *Suecia* señala que, en la medida de lo posible, deberían evitarse las disposiciones especiales en relación con las mujeres en el lugar de trabajo.

ii) *Obstáculos prácticos*

893. Algunos países informan de que existen obstáculos políticos o socioeconómicos para la ratificación. El Gobierno de *Bangladesh* indica que el país no podrá ratificar ningún otro convenio hasta que mejoren las condiciones socioeconómicas y la capacidad institucional del Gobierno. El Gobierno de *Malawi* señala que debido a la mala situación de la economía y a la baja productividad laboral existen pocas perspectivas de ratificación y añade que, a su juicio, la introducción de cambios, como la reducción del número máximo de horas reglamentarias de trabajo, podría dañar la ya frágil economía. El Gobierno de *Indonesia* indica que la ratificación de los convenios debe adaptarse a las necesidades y condiciones económicas nacionales, así como al contexto social y cultural del país. El Gobierno de *Eritrea* hace hincapié en que la escasez de personal cualificado y la falta de equipos para los inspectores del trabajo son algunos de los principales motivos del retraso en la ratificación. El Gobierno de *Suiza* indica que debido a la actual situación económica parece poco probable que se pueda reducir a 40 horas la duración de la semana de trabajo, tal como se establece en el Convenio núm. 47.

894. Otros países informan de dificultades prácticas que impiden la ratificación de los instrumentos. En relación con los Convenios núms. 1, 30, 47 y 106, el Gobierno de *Dinamarca* indica que, habida cuenta de que las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, incluido el promedio de horas semanales de trabajo, se regulan principalmente a través de convenios colectivos que se negocian y concluyen sin injerencia por parte del Estado, la ratificación de los convenios sería jurídicamente vinculante para un Estado que no tiene plena influencia sobre las cuestiones cubiertas por los convenios. El Gobierno de los *Países Bajos* observa que, en principio, no considera la posibilidad de ratificar ningún convenio que prevea un nivel de protección más bajo que el establecido en la legislación nacional. También señala que, tras la adopción del Convenio núm. 171, se aprobó e incorporó a la legislación neerlandesa la directiva (93/104/CE) del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, estableciéndose de esta forma un nivel de protección al menos tan elevado como el que ofrece el Convenio. El Gobierno de *Estonia* informa que la ratificación de los convenios no mejoraría las condiciones de trabajo ni las disposiciones en materia de tiempo de trabajo que actualmente tiene el país. El Gobierno de *España* señala que el enfoque preceptivo adoptado por el Convenio núm. 171 dificulta el cumplimiento. Asimismo, el Gobierno de *Suecia* se refiere, como obstáculo para la ratificación, a que las disposiciones del Convenio núm. 171 son demasiado detalladas.

2. Propuestas para la acción de la OIT

895. Una serie de gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores han formulado observaciones sobre una posible acción normativa, así como sobre el apoyo en materia de formulación de políticas y cooperación para el desarrollo que se podría brindar a los Estados Miembros y los mandantes con el fin de mejorar la aplicación de los convenios.

A. Solicitudes de asistencia o cooperación técnica

896. La Comisión toma nota de que ciertos países informan de que han recibido apoyo de la OIT para poner su legislación de conformidad con los convenios de la OIT, incluidas las normas sobre el tiempo de trabajo. El Gobierno de *Seychelles* indica que, en el contexto de la revisión de la Ley del Trabajo, la OIT brindó apoyo efectivo y productivo a fin de velar por la conformidad de la legislación nacional con las normas internacionales del trabajo, incluidos los instrumentos relativos al tiempo de trabajo. Los Gobiernos de *Guatemala*, *ex República Yugoslava de Macedonia* y *Seychelles* señalan que se han llevado a cabo, con buenos resultados, ciertas actividades, tales como talleres y mesas redondas sobre las normas de la OIT, incluidas las normas relativas al tiempo de trabajo.

897. Diversos países indican que agradecerían que se les brindase asistencia técnica en relación con las exigencias de los convenios. El Gobierno de *Cabo Verde* señala que habida cuenta de que es posible que en 2019 se revise el Código del Trabajo sería útil solicitar la asistencia técnica de la OIT a fin de mejorar la comprensión de las normas internacionales del trabajo pertinentes, y especialmente de los Convenios núms. 171 y 175. El Gobierno de *China* expresa su deseo de reforzar el intercambio técnico y la cooperación con la OIT, incluida la organización de formaciones e intercambios en el extranjero, con miras a mejorar el sistema jurídico y reglamentario nacional en materia de horas de trabajo. El Gobierno de *Indonesia* señala la necesidad de asistencia para regular tanto el trabajo a tiempo parcial como el tiempo de trabajo en el sector del transporte terrestre. El Gobierno de *Madagascar* informa de que se necesita asistencia técnica con miras a la aplicación efectiva a escala nacional de los instrumentos en materia de tiempo de trabajo. El Gobierno de *Malawi* expresa la necesidad de apoyo de la OIT en relación con las disposiciones relativas al trabajo a tiempo parcial a fin de tener en cuenta las nuevas pautas en materia de tiempo de trabajo. El Gobierno de *Myanmar* indica que, debido a las características del sector, necesita asistencia técnica para promulgar la legislación específica sobre el tiempo de trabajo y las licencias de los trabajadores de las explotaciones petroleras en alta mar. Los Gobiernos de *Chile*, *Costa Rica*, *Egipto*, *República Islámica del Irán*, *Jamaica*, *Marruecos*, *Samoa* y *Sudán* también señalan que la asistencia técnica de la OIT resultaría útil para sus procesos de reforma legislativa.

B. Necesidad de actividades normativas de la OIT

898. Una serie de gobiernos e interlocutores sociales señalan algunas actividades normativas que podrían realizar la OIT y sus Miembros, incluida la posibilidad de refundir las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo en un nuevo instrumento o de revisar los instrumentos existentes sobre el tiempo de trabajo, así como la necesidad de abordar las cuestiones nuevas y emergentes en este ámbito.

a) Comentarios de los gobiernos

899. Algunos gobiernos sugieren que las disposiciones sobre el tiempo de trabajo podrían refundirse en un nuevo instrumento. El Gobierno de *Australia* acoge con agrado la labor del mecanismo de examen de las normas y toma nota de que, si el Grupo de Trabajo tripartito así lo decidiera, esta labor podría conducir a la refundición de las normas en materia de tiempo de trabajo. El Gobierno de *Eslovaquia* indica que debería examinarse la posibilidad de refundir los instrumentos relativos al tiempo de trabajo. El Gobierno de los *Países Bajos* sugiere que, siguiendo la línea del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), un nuevo convenio único no sólo debería contener disposiciones sobre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, sino también garantizar el trabajo decente. Entre los gobiernos que han propuesto refundir los instrumentos sobre el tiempo de trabajo figuran *Nicaragua* y *Suecia*.

900. Ciertos gobiernos sugieren revisar los instrumentos e indican que algunos instrumentos se adoptaron ya hace casi un siglo y no reflejan la realidad actual. El Gobierno de *Austria* propone que se examine la posibilidad de actualizar el Convenio núm. 1, que cumplirá 100 años, así como el Convenio núm. 30, en particular habida cuenta del proceso en curso de incrementar la flexibilidad de la legislación en materia de empleo, especialmente en lo que respecta al tiempo de trabajo. El Gobierno de *Dinamarca* indica que, si bien las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo siguen siendo pertinentes, la diversidad de prácticas existentes y el hecho de que las horas de trabajo se distribuyan de forma diferente en los países en desarrollo y los países desarrollados, así como el crecimiento de la economía informal son aspectos que deben tenerse en cuenta cuando se examina el impacto de los instrumentos. Añade que al regular el tiempo de trabajo debe encontrarse en equilibrio la protección de los trabajadores y la promoción de las empresas sostenibles, y que en los instrumentos de la OIT se ha de tener en cuenta que en ciertos países, como *Dinamarca*, la regulación del tiempo de trabajo se realiza a través de la negociación entre los interlocutores sociales. El Gobierno del *Sudán* también sugiere la necesidad de revisar los Convenios núms. 1 y 14 a la luz de las nuevas realidades. El Gobierno de *Suiza* señala que, para lograr la reducción de las horas de trabajo, al revisar los convenios se deberían tener en cuenta la situación económica de los países y las variaciones estacionales en el trabajo de ciertas categorías de trabajadores.

901. Diversos países se refieren a la necesidad de abordar ciertas cuestiones. El Gobierno de *Azerbaiyán* pide a la OIT que revise las horas de trabajo y los períodos de descanso en los sistemas rotativos y de turnos múltiples. Los Gobiernos de *Lituania*, *Samoa* y *Seychelles* también opinan que el trabajo por turnos ha de abordarse en los instrumentos de la OIT.

902. Otros gobiernos hacen hincapié en la necesidad de que en los instrumentos de la OIT relativos al tiempo de trabajo se tengan en cuenta los cambios que se producen, incluido el impacto de las nuevas tecnologías en las horas de descanso. El Gobierno de *Austria* sugiere que los nuevos acontecimientos y tendencias, incluidos los efectos de las nuevas tecnologías de la información sobre la organización del tiempo de trabajo, tienen que tomarse en consideración y debatirse en el marco de la iniciativa de la OIT relativa al futuro del trabajo. El Gobierno de *Honduras* pide que se tengan en cuenta cuestiones como las pausas durante el día de trabajo, el promediar las horas de trabajo, la semana laboral comprimida, los horarios flexibles y las cuentas de tiempo de trabajo. El Gobierno del *Perú* señala que la OIT debería tener en cuenta las nuevas tendencias y el impacto que tienen los medios y las tecnologías de la información sobre el tiempo de trabajo con miras a proteger a los trabajadores, y en particular el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Entre otros, los Gobiernos de *Guatemala*, *México* y *Tailandia* piden que se tenga en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías sobre la organización del tiempo de trabajo, así como la necesidad de regular el teletrabajo.

b) Comentarios de las organizaciones de empleadores

903. La *Organización Internacional de Empleadores (OIE)* indica que los Convenios núms. 1 y 30, que han sido ratificados por sólo el 25 y el 13 por ciento, respectivamente, de los Estados Miembros de la OIT, en muchos aspectos ya no responden a las necesidades actuales. En opinión de la *OIE*, puede que otras normas internacionales, como, por ejemplo, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 7, d), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, tengan una función más universal para establecer los derechos al descanso y al esparcimiento, e incluyan límites razonables a las horas de trabajo. De ser así, eso no sólo explica por qué puede haberse ralentizado la ratificación de las normas de la OIT en favor de esos instrumentos más generales sino que también significa que no es necesario revisar las normas de la OIT.

904. Según la *Confederación de Industrias de Finlandia*, la OIT no tiene que adoptar nuevos instrumentos para regular las horas de trabajo y las vacaciones anuales ni actualizar los instrumentos existentes. La *Federación de Empresas de Finlandia* tampoco considera que sea necesario elaborar nuevas normas en materia de tiempo de trabajo habida cuenta de que existen diferencias significativas en la manera en que se estructura la regulación del tiempo de trabajo en diferentes partes del mundo.

905. La *Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos* indica que resulta fundamental revisar las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio núm. 1, que son obsoletas y ya no reflejan las nuevas tendencias en las condiciones de trabajo.

c) Comentarios de las organizaciones de trabajadores

906. La *Confederación Sindical Internacional (CSI)* señala que resulta primordial mantener y reforzar las normas mínimas existentes en materia de tiempo de trabajo ya que cumplen una importante función reguladora. Según la *CSI*, es necesario realizar consultas tripartitas plenas sobre las normas relativas al tiempo de trabajo a fin de colmar las lagunas normativas existentes, y proporcionar a los trabajadores tanto una protección sólida como un máximo de posibilidades de elección y autonomía para establecer un equilibrio entre su vida personal y su vida laboral. En opinión de la *CSI*, hay que tomar en consideración las siguientes cuestiones fundamentales: la protección de los trabajadores frente al exceso de horas de trabajo; la garantía de un mínimo de horas de trabajo; el mantenimiento de una definición clara de tiempo de trabajo, y el establecimiento de un régimen de tiempo de trabajo que permita un equilibrio sostenible entre la vida familiar y la vida laboral, así como la igualdad de género en el trabajo familiar no remunerado y la prestación de cuidados.

907. Concretamente en lo que respecta al trabajo nocturno, la *Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera de Francia* indica que, antes de derogar el Convenio núm. 4, y el Convenio núm. 41, la OIT debería realizar una campaña para la ratificación del Convenio núm. 171. Asimismo, señala que los Estados Miembros que ratificaron los Convenios núms. 4 y 41, y no los han denunciado, no necesariamente han ratificado el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), o el Convenio núm. 171. La derogación de los Convenios núms. 4 y 41 podría, por consiguiente, crear una laguna jurídica en ciertos países.

908. La *Confederación General Griega del Trabajo* indica que sería demasiado ambicioso refundir las normas existentes de la OIT en una sola norma general sobre el tiempo de trabajo. Sin embargo, existen algunas lagunas en las normas existentes, por ejemplo, en relación con las horas extraordinarias, el trabajo por llamada y el establecimiento de opciones flexibles para los trabajadores, que tienen que abordarse a través de una nueva norma.

909. Las confederaciones sindicales finlandesas indican que desde la adopción de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) se han producido cambios sustanciales en la vida laboral. A su juicio, la definición de duración normal del trabajo que figura en el párrafo 11 de la Recomendación núm. 116 ya no es adecuada. Sin embargo, hacen hincapié en la importancia de la Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182), en lo que respecta a los cambios legislativos que afectan a la relación de trabajo y a la seguridad social de las categorías de trabajadores que realizan diferentes tipos de trabajos.

910. La *Confederación General de los Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional* indica que si bien el Convenio núm. 30 es un instrumento esencial y pertinente, ya no se adapta a los enfoques actuales de la organización del tiempo de trabajo.

Capítulo XI. Observaciones finales e indicaciones sobre el camino a seguir

911. La Comisión celebra esta oportunidad de examinar la cuestión del tiempo de trabajo y que el Consejo de Administración haya elegido el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13), Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98), Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103), Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178), Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, como tema del Estudio General. El examen de estos instrumentos ha permitido a la Comisión abordar de manera exhaustiva cuestiones relativas al tiempo de trabajo que afectan a un gran número de trabajadores de todo el mundo. La Comisión espera que este primer Estudio General sobre todos los aspectos relativos al tiempo de trabajo ofrezca una visión global de la situación de este importante tema en los Estados Miembros y ayude a identificar posibles lagunas en las normas internacionales del trabajo y obstáculos para su implementación, así como a aclarar ciertos aspectos de su contenido. Asimismo, la Comisión reconoce y aprecia que la tasa de respuestas al cuestionario detallado ha sido elevada y alienta a los países a continuar colaborando en la elaboración de futuros estudios generales.

912. La duración y la organización del tiempo de trabajo son elementos esenciales en toda relación de trabajo, que tienen un gran impacto en la salud, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y el desempeño laboral de los trabajadores. Las normas internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo contribuyen al enfoque basado en los derechos humanos de la regulación del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso. Este enfoque se refleja en la Declaración Universal de Derechos Humanos con arreglo a la cual toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Este principio también se reconoce en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas y en instrumentos regionales.

913. La cuestión del tiempo de trabajo ocupa un lugar importante en la historia de la OIT, habida cuenta de que las actividades normativas en esta materia fueron muy intensas en los decenios posteriores a la fundación de la Organización. Con la crisis económica mundial de 2008, las cuestiones relativas al tiempo de trabajo se convirtieron de nuevo en un objetivo fundamental del Programa de Trabajo Decente de la OIT, y más recientemente

en un elemento importante para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y, en particular, del ODS 8 para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En las conclusiones de la Conferencia de 2015 relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) se hizo hincapié en que la reglamentación de las horas de trabajo, incluida la fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo para todos los trabajadores, independientemente del tipo de relación de trabajo, es un principio consagrado en la Constitución de la OIT y sigue siendo un objetivo importante ¹.

914. La Comisión desea plantear algunas cuestiones específicas en relación con la aplicación de los instrumentos en la legislación y la práctica nacionales.

915. **Límites diarios y semanales a las horas normales de trabajo.** Los Convenios núms. 1 y 30 establecen un límite diario y semanal acumulativo de horas de trabajo a fin de garantizar que el promedio de las horas normales de trabajo realizadas durante seis días no supera las 8 horas diarias. La Comisión observa que, si bien la legislación nacional de los países examinados prevé en líneas generales límites a las horas semanales de trabajo, en muchos países los límites diarios no se establecen claramente. ***Recordando que el establecimiento de límites diarios y semanales a las horas normales de trabajo responde a la necesidad de preservar, teniendo en cuenta las necesidades de producción, la salud y el bienestar de los trabajadores y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, la Comisión insta a todos los gobiernos a adoptar las medidas necesarias para que en la legislación se garanticen límites semanales y diarios a las horas normales de trabajo y que éstos se respeten en la práctica.***

916. **Horas extraordinarias.** El examen de la legislación y la práctica nacionales en materia de horas extraordinarias pone de relieve que las circunstancias que justifican el recurso a excepciones en lo que respecta a las horas reglamentarias de trabajo no siempre están claramente definidas, o van más allá de las que se reconocen en los Convenios núms. 1 y 30. Asimismo, pone de manifiesto que los límites al número de horas extraordinarias permitidas en la legislación y en la práctica sobrepasan los límites razonables exigidos por el Convenio, y que con frecuencia las horas extraordinarias no se compensan ni económicamente ni con tiempo libre. ***La Comisión hace hincapié en el impacto que pueden tener las largas jornadas de trabajo sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Además, al tiempo que reconoce que la flexibilidad del tiempo de trabajo puede ser importante para las empresas y para los trabajadores, la Comisión destaca la necesidad de que el número de horas extraordinarias que realizan los trabajadores se determine teniendo en cuenta la salud y el bienestar de éstos. Por consiguiente, la Comisión insta a todos los gobiernos a adoptar las medidas necesarias para garantizar que el recurso a las horas extraordinarias se limita a circunstancias claras y bien justificadas, que el número de horas extraordinarias permitidas diariamente y semanalmente se mantiene a niveles razonables y que todas las horas extraordinarias realizadas se remuneran con un aumento de la tasa salarial al menos equivalente al nivel establecido en los Convenios núms. 1 y 30.***

917. **Promediar las horas de trabajo durante períodos de referencia de más de una semana.** La manera en que se reparten las horas de trabajo repercute en el bienestar de los trabajadores y en los resultados de las empresas. La Comisión observa que la legislación de una amplia mayoría de los países prevé la posibilidad de promediar las horas de trabajo durante períodos superiores a una semana y que en muchos países no se establecen límites

¹ OIT: Resolución y conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), 104.ª reunión de la CIT, 2015, párr. 12.

diarios y semanales claros a las horas totales de trabajo en caso de promedios realizados durante períodos largos. ***Si bien reconoce que la flexibilidad del tiempo de trabajo puede ser importante para que las empresas puedan adaptarse a los requisitos de la organización moderna del trabajo, la Comisión hace hincapié en la importancia de fijar límites razonables y prever salvaguardias al establecer estas modalidades flexibles a fin de garantizar que se tienen en cuenta la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores y la conciliación de su vida laboral y su vida privada y familiar.***

918. ***Excepciones al principio de descanso semanal.*** Aunque el principio del descanso semanal consagrado en los Convenios núms. 14 y 106 está ampliamente reconocido en las legislaciones nacionales, el recurso frecuente a regímenes especiales de descanso semanal y la tendencia a proporcionar una compensación económica en lugar de tiempo libre compensatorio por el trabajo realizado durante los períodos de descanso semanal están en contradicción con el principal objetivo de ese principio que es permitir que cada semana los trabajadores descansen y disfruten de tiempo libre durante al menos 24 horas seguidas. ***A este respecto, la Comisión hace hincapié en la importancia de tener en cuenta tanto consideraciones sociales como económicas cuando se establecen los regímenes de descanso semanal y de realizar consultas con los interlocutores sociales antes de establecerlos. La Comisión también hace hincapié en la necesidad de compensar debidamente con tiempo libre de una duración equivalente al descanso semanal ordinario el trabajo realizado durante el período de descanso semanal y de otorgar esta compensación dentro de un plazo apropiado a fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y su participación en la vida familiar.***

919. ***Limitaciones al aplazamiento y la repartición de las vacaciones anuales.*** El examen de la legislación nacional sobre esta cuestión pone de relieve que el principio de las vacaciones pagadas goza de una amplia aceptación y que la duración de las vacaciones con frecuencia se ajusta a las disposiciones del Convenio núm. 132. Sin embargo, la Comisión observa que las legislaciones nacionales tienden a exigir períodos de calificación para beneficiarse del derecho a vacaciones anuales que superan los seis meses propuestos por el Convenio, así como a excluir del cálculo del derecho a vacaciones anuales los períodos de ausencia justificada del trabajo debido a enfermedad, lesión o maternidad. La Comisión también observa que existe una tendencia a aplazar las vacaciones anuales y dividir las partes sobrepasando los límites establecidos por el Convenio, lo cual va en contra del objetivo de las vacaciones anuales que es garantizar que los trabajadores disfruten de un período de licencia suficiente para descansar y recuperarse del cansancio. ***La Comisión hace hincapié en la importancia de limitar el aplazamiento de las vacaciones anuales a una pequeña parte de éstas y de garantizar que dicho aplazamiento no supere un período razonable de tiempo a fin de permitir que los trabajadores se recuperen del cansancio físico y mental y participen en la vida familiar.***

920. ***Medidas de protección para los trabajadores nocturnos.*** La Comisión observa que existe una tendencia al aumento de la proporción de trabajadores nocturnos en la fuerza de trabajo, y recuerda que el Convenio núm. 171 ofrece una gran flexibilidad para la aplicación progresiva de las medidas de protección destinadas a los trabajadores nocturnos. La Comisión toma nota de que, a pesar de la baja tasa de ratificación del Convenio, la legislación nacional de algunos países incluye medidas para proteger a los trabajadores nocturnos contra los efectos que puede tener el trabajo nocturno sobre su salud y seguridad. Sin embargo, la Comisión también observa que la legislación nacional de muchos países no refleja las medidas de protección previstas en el Convenio, a saber en relación con la protección de la maternidad, la compensación adecuada del trabajo nocturno, la prestación de servicios sociales y los límites a las horas extraordinarias que pueden realizar los

trabajadores nocturnos. *A este respecto, la Comisión recuerda que el trabajo nocturno puede afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y a la conciliación entre vida privada y laboral y hace hincapié en la importancia de adoptar las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores nocturnos de los riesgos que entraña el trabajo nocturno.*

921. *Igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial.* El trabajo a tiempo parcial puede ofrecer oportunidades a algunos trabajadores que podrían tener dificultades para encontrar un trabajo a tiempo completo. La Comisión acoge con agrado los esfuerzos realizados por los gobiernos y los interlocutores sociales para promover diversas modalidades de trabajo, como, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, hace hincapié en la importancia de que los trabajadores tengan oportunidades de conseguir, si así lo desean, empleos a tiempo completo. *Recordando que, el porcentaje de mujeres es desproporcionadamente alto entre los trabajadores a tiempo parcial, y que, como exige el Convenio núm. 175, los trabajadores a tiempo parcial han de beneficiarse de condiciones de empleo y de trabajo decentes, la Comisión hace hincapié en la importancia de adoptar textos legislativos y políticas nacionales, o de reforzar los existentes, a fin de garantizar trabajos a tiempo parcial de buena calidad así como la igualdad de trato en materia de protección del empleo (terminación de la relación de trabajo y protección de la maternidad), la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo y el derecho de sindicación y de negociación colectiva a esos trabajadores.*

922. *Nuevas modalidades de trabajo e impacto de las tecnologías modernas.* La Comisión toma nota de que en los últimos años los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada se han vuelto más frecuentes. Además, las tecnologías de la información y de la comunicación tienen un impacto cada vez mayor en la organización del trabajo, así como en la duración del tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo, contribuyendo de esta forma al desarrollo del teletrabajo y a la desaparición de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso. El desarrollo de la economía de plataformas (o la llamada economía del trabajo esporádico («gig economy»)) y del trabajo según la demanda también repercute en la organización del tiempo de trabajo. Al tiempo que reconoce que estas modalidades de trabajo pueden ofrecer ventajas tanto a los trabajadores como a los empleadores, la Comisión observa que también conllevan una serie de desventajas, incluida la intrusión del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, y la impredecibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad de los ingresos y el estrés asociado con la necesidad percibida de estar constantemente conectado al trabajo. *La Comisión hace hincapié en la importancia de que estas cuestiones se regulen a través de la legislación nacional, teniendo en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores así como las necesidades de flexibilidad de las empresas.*

923. *La función del diálogo social y de la negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo.* En la mayor parte de los instrumentos cubiertos por el presente Estudio General se prevé que deberán realizarse consultas con los interlocutores sociales y en general se reconoce que las consultas tripartitas y los convenios colectivos son los medios para aplicar algunas de las disposiciones de dichos instrumentos. Otros aspectos de la regulación del tiempo de trabajo requieren, a la luz de las respectivas normas, la adopción de leyes y reglamentos. Sin embargo, como observó la Comisión en su Estudio General de 2005 (párrafo 323), en un número creciente de países, las horas de trabajo están reguladas por acuerdos colectivos de trabajo o laudos, y en algunos casos, acuerdos individuales. En el Estudio General se pone de relieve que la negociación colectiva y el diálogo social tripartito son herramientas importantes para elaborar políticas en materia de tiempo de trabajo y que los interlocutores sociales desempeñan una función fundamental

en la regulación y organización del tiempo de trabajo. En particular, la negociación colectiva se usa para establecer una ordenación flexible del tiempo de trabajo que equilibre las necesidades de trabajadores y empresas a fin de que ambos resulten beneficiados. ***Recordando que las medidas de protección que contemplan los convenios internacionales del trabajo en materia de tiempo de trabajo se aplican no sólo a través de la legislación nacional sino también a través de los convenios colectivos, la Comisión hace hincapié en la importancia de que la negociación colectiva y el diálogo social se pueda realizar a todos los niveles y de que los convenios colectivos sean vinculantes para sus signatarios y los trabajadores a los que éstos representan. Asimismo, destaca la importancia de desarrollar un sistema establecido por acuerdo entre las partes a fin de garantizar que la negociación colectiva y el diálogo social continúe desempeñando una función activa en la aplicación de los convenios de la OIT en materia de tiempo de trabajo.***

924. ***Aplicación de las normas sobre el tiempo de trabajo.*** La Comisión reconoce que en el actual mundo del trabajo el cumplimiento de las normas relativas al tiempo de trabajo sigue planteando dificultades. En los países en desarrollo, muchos trabajadores, especialmente los que trabajan en la economía informal y rural, no son objeto de control alguno con miras a velar por el cumplimiento de las disposiciones en materia de horas de trabajo y períodos de descanso. En los países industrializados, los nuevos métodos de trabajo y la creciente complejidad de las modalidades de trabajo están exacerbando las dificultades a las que tienen que hacer frente los inspectores del trabajo, los tribunales del trabajo, y los mismos empleadores y trabajadores en materia de control del cumplimiento. Sin que se registren y notifiquen el tiempo de trabajo y los períodos de descanso no es posible evaluar el cumplimiento de las normas pertinentes. ***A este respecto, la Comisión considera que deberían utilizarse las nuevas tecnologías para calcular las horas de trabajo. Además, es importante garantizar que existen mecanismos efectivos para velar por el cumplimiento de las disposiciones en materia de tiempo de trabajo, en particular a través de la inspección del trabajo y la aplicación de sanciones disuasorias por incumplimiento así como a través de los otros mecanismos mencionados en este Estudio General. La Comisión también considera que es importante que los trabajadores cumplan las normas en materia de tiempo de trabajo y que resulta especialmente necesario sensibilizar acerca del impacto negativo sobre la seguridad y la salud y el equilibrio entre la vida privada y la vida laboral de la realización constante de horas extraordinarias y de no tomar los períodos de descanso necesarios.***

925. La Comisión reconoce que el nivel de ratificación de muchos de los convenios sobre el tiempo de trabajo ², incluidos los Convenios más recientes núms. 171 y 175, es baja y observa que siguen planteándose desafíos en lo que respecta a la aplicación de algunas de sus disposiciones. Tomando nota de estas cuestiones, la Comisión considera, tal como hizo en su Estudio General de 2005, que limitar las horas de trabajo y la regulación de otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo sigue siendo un objetivo importante tanto para proteger a los trabajadores como para garantizar la igualdad de condiciones a las empresas. La Comisión recuerda que, en su observación general sobre los convenios relativos al tiempo de trabajo, publicada en 2014, se refirió a las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre la ordenación del tiempo de trabajo, celebrada en octubre de 2011, según las cuales las disposiciones de las normas de la OIT existentes sobre las horas diarias y semanales de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales pagadas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno, siguen siendo pertinentes en el siglo XXI, y habría que promoverlas para facilitar el trabajo decente.

² La tasa de ratificación por convenio se indica en la primera sección de cada capítulo pertinente.

926. Sin embargo, en el capítulo I de este Estudio General, la Comisión planteó la cuestión de la aplicabilidad de ciertas disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30 que presentan dificultades para su implementación en el nivel nacional teniendo en cuenta que algunas formas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo pueden conciliar las necesidades de los trabajadores y de los empleadores. Esta idea se ve reforzada por los diferentes esquemas de ordenación del tiempo de trabajo examinados en el capítulo VI del Estudio General. Asimismo, el capítulo VII muestra el alcance de las tendencias actuales en este ámbito, reguladas, en grados diversos, por las normas existentes.

927. A este respecto, la Comisión toma nota de la sugerencia de algunos gobiernos acerca de la necesidad ya sea de consolidar las normas sobre el tiempo de trabajo o revisarlas, especialmente con el fin de armonizar los Convenios núms. 1 y 30 con las nuevas tendencias en relación con las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo resultante de los recientes cambios económicos, demográficos y tecnológicos. La Comisión también toma nota de que en el seno de la Organización se están llevando a cabo o se prevén discusiones destinadas a desarrollar pautas orientadoras para avanzar en el trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo. ***La Comisión llama la atención sobre los elementos fundamentales que deben ser tenidos en cuenta en el caso en que se prevean nuevas normas sobre tiempo de trabajo: protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y preservación de un equilibrio razonable entre vida privada y familiar y vida laboral. Teniendo en cuenta estos elementos fundamentales, la Comisión llama también la atención de los gobiernos sobre la importancia de la promoción de la igualdad de género y la necesidad de llevar a cabo consultas exhaustivas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y permitir que los trabajadores puedan influir en la determinación de sus horas de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas sostenibles. La Comisión llama, asimismo, la atención sobre la posibilidad de introducir esquemas de ordenación del tiempo de trabajo flexibles que respondan a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, teniendo en cuenta las nuevas tendencias examinadas en este Estudio General y, en particular, el impacto de las nuevas tecnologías sobre la organización del tiempo de trabajo.***

928. ***La Comisión espera que el presente Estudio General resulte una contribución útil tanto para las labores de la Reunión tripartita de expertos sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de la OIT, programada provisoriamente para 2019, como para las del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas del Consejo de Administración de la OIT. Finalmente, la Comisión considera que la cuestión del cumplimiento de las normas sobre tiempo de trabajo debería ser objeto de un examen tripartito en profundidad en el futuro.***

Anexo I

**Formulario de memoria enviado a los Estados Miembros
y a los interlocutores sociales**

Appl. 19

C.1, C.14, C.30, C.47, R.116, C.89, P.89, R.13, C.106, R.103,
C.132, R.98, C.171, R.178, C.175 y R.182

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE

LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES

*(Artículo 19 de la Constitución
de la Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA LOS INSTRUMENTOS SIGUIENTES: **CONVENIO
SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (INDUSTRIA), 1919 (NÚM. 1)**
CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (INDUSTRIA), 1921 (NÚM. 14)
CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (COMERCIO Y OFICINAS), 1930 (NÚM. 30)
CONVENIO SOBRE LAS CUARENTA HORAS, 1935 (NÚM. 47)
**RECOMENDACIÓN SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN
DEL TRABAJO, 1962 (NÚM. 116)**
CONVENIO (REVISADO) SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (MUJERES), 1948 (NÚM. 89)
**PROTOCOLO DE 1990 RELATIVO AL CONVENIO (REVISADO)
SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (MUJERES), 1948**
**RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES
(AGRICULTURA), 1921 (NÚM. 13)**
CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS), 1957 (NÚM. 106)
**RECOMENDACIÓN SOBRE EL DESCANSO SEMANAL
(COMERCIO Y OFICINAS), 1957 (NÚM. 103)**
CONVENIO SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS (REVISADO), 1970 (NÚM. 132)
RECOMENDACIÓN SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS, 1954 (NÚM. 98)
CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, 1990 (NÚM. 171)
RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, 1990 (NÚM. 178)
CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 1994 (NÚM. 175)
RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 1994 (NÚM. 182)

GINEBRA

2016

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:

«5. En el caso de un convenio:

[...]

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

[...]

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

[...]

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.»

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2017, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de, sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores podrán enviar comentarios a más tardar el 30 de junio de 2017.

* * *

Contexto y alcance de las preguntas

El cuestionario se ha preparado a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y su seguimiento. Se ha tenido en cuenta el hecho de que «[e]n el marco de este seguimiento se procura hacer el mejor uso posible de todos los medios de acción disponibles en virtud de la Constitución de la OIT para cumplir su mandato. Algunas de las medidas destinadas a prestar asistencia a los Miembros podrían entrañar cierta adaptación de las modalidades de aplicación existentes con arreglo al artículo 19, párrafos 5, *e*) y 6, *d*) de la Constitución de la OIT sin incrementar las obligaciones de presentación de informes de los Estados Miembros». En este contexto, el propósito de los Estudios Generales no es sólo presentar una panorámica general de la legislación y la práctica en los Estados Miembros de la OIT con respecto a determinados instrumentos sino también proporcionar a las discusiones recurrentes información pertinente sobre tendencias y prácticas en relación con un determinado objetivo estratégico. Por esta razón, algunas de las preguntas guardan sólo una relación indirecta con determinadas disposiciones de un instrumento dado de la OIT. Estas preguntas se han definido como solicitudes de «Información sobre tendencias y prácticas».

Además, en aras de la coherencia institucional, para la preparación del cuestionario la Oficina ha tenido en cuenta el formulario de memoria que el Consejo de Administración adoptó para el último Estudio General sobre el tiempo de trabajo (publicado en 2005); las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011); las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (16-19 de febrero de 2015), así como las conclusiones de la discusión recurrente sobre protección social (protección de los trabajadores) celebrada en la reunión de junio de 2015 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

* * *

Las preguntas del siguiente formulario se refieren a cuestiones tratadas en los Convenios núms. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 y 175, el Protocolo relativo al Convenio núm. 89 y las Recomendaciones núms. 13, 98, 103, 116, 178 y 182. **Cuando proceda, sírvase facilitar una referencia específica (enlaces web) o incluir información relativa a las disposiciones de la legislación, los reglamentos y las políticas pertinentes, así como copias electrónicas de dicha información.**

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA A LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO CON ARREGLO AL ARTÍCULO 19

Notas: 1. Los gobiernos de los países que han ratificado uno o varios de los convenios y que todavía deben presentar una memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución utilizarán el presente formulario únicamente con respecto a los convenios no ratificados, si los hubiere, y a las recomendaciones. No es necesario que repitan la información que ya han facilitado sobre los convenios ratificados. *Las preguntas que figuran bajo los apartados «Información sobre tendencias y prácticas» y «Posibles necesidades en materia de acción normativa y de asistencia técnica» se dirigen a todos los Estados Miembros.*

2. Por «legislación nacional» o «disposiciones» ha de entenderse las leyes, reglamentos, políticas, convenios colectivos, decisiones judiciales o laudos arbitrales.

3. En los casos en que la legislación nacional u otras disposiciones no contemplen cuestiones abordadas en este cuestionario, sírvase aportar información sobre las prácticas actuales.

Conceptos relacionados con las horas de trabajo	
Horas de trabajo designa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador (con exclusión de los períodos de descanso)	
1. Sírvase indicar cómo se definen las horas de trabajo, los períodos de descanso y los períodos de espera («stand-by») o de guardia («on-call») en la legislación de su país y precisar si los períodos de espera o de guardia se contabilizan como horas de trabajo o si se deben remunerar. Sírvase indicar cuántos días tiene la semana de trabajo en su país.	C.30, artículos 2 y 11, 2), b); C.1, artículo 8, 1), b); R.116, párrafo 11
Ámbito de aplicación	
2. Sírvase especificar qué disposiciones, si las hubiere, excluyen de manera total o parcial a categorías de trabajadores, empleadores y/o sectores de la aplicación de la legislación nacional relativa al tiempo de trabajo.	C.1, artículo 1; C.30, artículo 1
Limitación de las horas de trabajo diarias y semanales	
Por número normal de horas de trabajo diarias y semanales se entiende las horas de trabajo por jornada o por semana, con exclusión en ambos casos de las horas extraordinarias	
3. Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, limitan la duración normal de la jornada o la semana de trabajo.	C.1, artículo 2; C.30, artículo 3; C.47, artículo 1
4. Información sobre tendencias y prácticas Sírvase indicar si la legislación nacional prevé un período mínimo de descanso durante la jornada de trabajo. En caso afirmativo, indique su duración.	

Excepciones a las horas normales de trabajo (horas extraordinarias)	
Las horas extraordinarias designan las horas trabajadas que exceden del número normal de horas de trabajo diarias o semanales	
5. i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, autorizan excepciones temporales o permanentes al número normal de horas de trabajo y en qué circunstancias se autorizan.	C.1, artículos 3 y 6, 1), a) y b); C.30, artículo 7, 1) y 2), a) y b)
ii) Sírvase indicar los límites al número total de horas extraordinarias autorizadas durante un período dado.	C.1, artículo 6, 2); C.30, artículo 7, 3); R.116, párrafo 17
6. Sírvase indicar qué disposiciones regulan la compensación de las horas extraordinarias y describir, en particular, la tasa de remuneración aplicable a las horas extraordinarias y sus variaciones, así como los períodos de descanso compensatorio (remuneración adicional por hora, días libres o bien una combinación de estas dos modalidades).	C.1, artículo 6, 2); R.116, párrafo 19, 1) y 2)
Reducción de las horas de trabajo	
Políticas o medidas jurídicas que se han utilizado para reducir las horas de trabajo diarias o semanales	
7. i) Sírvase especificar qué políticas se han aplicado y qué medidas se han adoptado, si las hubiere, para reducir progresivamente las horas de trabajo.	C.47, artículo 1; R.116, párrafo 3
ii) Si procede, sírvase indicar si la reducción de las horas de trabajo normales se hizo por etapas y, en caso afirmativo, sírvase indicar cuál fue el procedimiento utilizado (etapas espaciadas en el tiempo, aplicación progresiva por rama de actividad o por sector de la economía, una combinación de estas dos fórmulas, u otras modalidades).	R.116, párrafo 8
Períodos mínimos de descanso semanal	
Período legal en que los trabajadores disponen de tiempo libre generalmente fuera del lugar de trabajo calculado como un número de horas o días consecutivos al final de una semana laboral	
8. i) Sírvase indicar qué requisitos legales se aplican a los días de descanso semanal, y si prevén que el período de descanso semanal ha de concederse simultáneamente a todas las personas interesadas de cada establecimiento, y si debe coincidir con el día de la semana consagrado al descanso por las tradiciones o las costumbres del país o del distrito.	C.14, artículo 2, 1) y 2); C.106, artículo 6, 1) y 2); R.103, párrafo 1
ii) Sírvase indicar si la legislación de su país define los días de descanso semanal como un período que abarca uno o varios días específicos de la semana o como un determinado número de horas consecutivas.	C.14, artículo 2, 1) y 3); C.106, artículo 6, 1) y 3); R.103, párrafos 1 y 2
iii) Sírvase indicar si la legislación de su país relativa al descanso semanal tiene en cuenta las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas, y de qué forma lo hace.	C.106, artículo 6, 4)

9. i) Sírvase facilitar información detallada sobre las posibles excepciones de carácter temporal, totales o parciales, a la regla general sobre el descanso semanal (incluida la suspensión o disminución del período de descanso y la rotación de los días de descanso semanal).	C.14, artículo 4; C.106, artículo 8, 1) y 2)
ii) Si se autorizan excepciones, sírvase indicar si la legislación nacional prevé que se ha de conceder a los trabajadores un descanso compensatorio.	C.14, artículo 5; C.106, artículo 8, 3)
Información sobre tendencias y prácticas	
iii) Si se autorizan excepciones, sírvase indicar si la legislación nacional prevé que los trabajadores puedan beneficiarse, a título compensatorio, de una remuneración adicional en lugar del descanso compensatorio.	
iv) Sírvase especificar los regímenes especiales de descanso semanal, si los hubiere, aplicables a determinadas categorías de personas o tipos de establecimientos específicos.	C.106, artículo 7, 1); R.103, párrafo 3
Pausas de descanso durante la jornada laboral	
10. i) Sírvase indicar si la legislación nacional prevé pausas (por ejemplo, para tomar café o té, comer, rezar, etc.) durante la jornada laboral y en qué condiciones los trabajadores pueden gozar de este derecho. En caso afirmativo, sírvase indicar los tipos y la duración de las pausas, y si están comprendidas en las horas de trabajo.	C.1, artículo 8, 1), <i>b</i>); C.30, artículos 2 y 11, 2), <i>b</i>); R.178, párrafo 7
Información sobre tendencias y prácticas	
ii) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, permiten a los trabajadores beneficiarse de pausas adicionales para el descanso entre su horario normal y el inicio de las horas extraordinarias, o bien si la legislación prevé que haya pausas en el transcurso de las horas extraordinarias.	
Vacaciones anuales pagadas Número mínimo de días de vacaciones que los empleadores han de conceder y pagar a los trabajadores en un año civil, con exclusión de los días festivos oficiales	
11. Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, exigen un período mínimo de servicio para tener derecho a vacaciones anuales pagadas.	C.132, artículo 5; R.98, párrafo 4, 2), <i>a</i>)
12. i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, regulan la duración del período de vacaciones anuales pagadas a que tienen derecho los trabajadores, y especificar: <i>a</i>) si se contabiliza por días o semanas; <i>b</i>) sobre qué base se calcula (salario, primas); <i>c</i>) si aumenta en función de la antigüedad en el trabajo o según otros criterios (por ejemplo, la edad), y <i>d</i>) si difiere en función de las categorías de trabajadores.	C.132, artículos 3 y 7; R.98, párrafos 4, 1) y 6
ii) Sírvase facilitar información sobre cualquier categoría de trabajadores que esté excluida del ámbito de aplicación de la legislación nacional sobre vacaciones anuales pagadas y sobre los motivos de tal exclusión.	C.132, artículo 2; R.98, párrafo 3

13. Sírvase indicar si las vacaciones anuales remuneradas pueden fraccionarse y si la legislación nacional prevé el derecho a un período mínimo de vacaciones ininterrumpido. En caso afirmativo, sírvase especificar la duración de dicho período mínimo.	C.132, artículo 8
14. Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, exigen que toda persona empleada tenga derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.	C.132, artículo 11; R.98, párrafo 4, 3)
15. i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, permiten trasladar al año siguiente los días de vacaciones no utilizados.	C.132, artículo 9, 1) y 2)
ii) Sírvase explicar si su legislación nacional autoriza, y en qué condiciones, que los trabajadores renuncien a su derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas. Sírvase indicar también si existe la posibilidad de que los trabajadores reciban un pago en efectivo a cambio de las vacaciones anuales.	C.132, artículo 12
16. Sírvase indicar si el período de vacaciones anuales incluye licencias por enfermedad, permisos por motivos personales o licencias por otros motivos ajenos a la voluntad del empleado. Sírvase especificar cuáles son las disposiciones pertinentes.	C.132, artículo 5, 4)
Protección de los trabajadores nocturnos Trabajo nocturno es aquel que normalmente está previsto que se realice por la noche en horas en las que los trabajadores, de otro modo, estarían durmiendo	
17. Sírvase facilitar información sobre la definición de los términos «noche» y «trabajador nocturno» prevista en la legislación de su país.	C. 89, artículo 2; C.171, artículo 1; R.178, párrafo 1
18. i) Sírvase especificar la duración máxima del trabajo nocturno y los límites de las horas extraordinarias nocturnas establecidos en su legislación nacional, e indicar si estos límites son diarios o semanales.	R.178, párrafos 4 y 5
ii) Sírvase indicar si la legislación nacional garantiza un período mínimo de descanso para los trabajadores nocturnos, prestando especial atención a la situación de las mujeres en las explotaciones agrícolas.	R.13; R.178, párrafo 6
19. Sírvase facilitar información sobre las medidas utilizadas para evaluar la salud de los trabajadores, y sobre la posibilidad de que un trabajador sea transferido al turno diurno por incapacidad para realizar trabajo nocturno.	C.171, artículos 4 y 6
20. Sírvase indicar a qué sectores o categorías de trabajadores, si los hubiere, no se aplican las disposiciones de la legislación sobre trabajo nocturno.	C.171, artículo 2

21. Sírvase especificar qué medidas se han adoptado, si las hubiere, para proteger a las trabajadoras nocturnas en relación con la maternidad (incluida su asignación al trabajo diurno durante un período determinado, antes y después del parto).	C.171, artículo 7
22. Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, prevén una compensación para los trabajadores nocturnos (bajo la forma de tiempo de trabajo, remuneración o prestaciones similares, etc.) a efectos de reconocer la naturaleza particular del trabajo nocturno.	C.171, artículo 8
23. Sírvase indicar las disposiciones, si las hubiere, sobre los servicios sociales (en materia de transporte, comidas, descanso) o instalaciones (equipos de primeros auxilios) para los trabajadores nocturnos.	C.171, artículos 5 y 9; R.178, párrafos 13 a 18
24. Información sobre tendencias y prácticas Sírvase indicar si hay una tendencia al alza o a la baja en el trabajo nocturno por sector económico y/o en lo que respecta al número de trabajadores.	
Trabajo a tiempo parcial La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable	
25. i) Sírvase indicar si en la legislación de su país se define el concepto de trabajo a tiempo parcial y, de ser así, de qué manera (especificar el nivel o los niveles por debajo de los cuales se considera que una persona trabaja a tiempo parcial).	C.175, artículo 1; R.182, párrafo 2
ii) Sírvase facilitar información sobre toda categoría de trabajadores que esté excluida del ámbito de aplicación de la legislación relativa al trabajo a tiempo parcial, y sobre los motivos de tal exclusión.	C.175, artículo 3
26. i) Sírvase indicar las medidas adoptadas, si las hubiere, para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores. Sírvase indicar además qué políticas, si las hubiere, se están aplicando para resolver situaciones en las que el trabajo a tiempo parcial no es una opción libremente elegida.	C.175, artículo 9, 1)
ii) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, facilitan el traslado voluntario del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial, o viceversa, y en qué condiciones se autorizan estos cambios. Sírvase precisar cuál es el papel de los empleadores en este proceso.	C.175, artículos 9 y 10; R.182, párrafo 18

<p>27. i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, aseguran que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: <i>a)</i> al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; <i>b)</i> a la seguridad y la salud en el trabajo, y <i>c)</i> a la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>C.175, artículo 4</p>
<p>ii) Sírvase indicar qué medidas, si las hubiere, aseguran que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable por lo que se refiere a la protección de la maternidad, la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y la licencia de enfermedad, los salarios y los regímenes de seguridad social establecidos por ley.</p>	<p>C.175, artículos 5, 6 y 7; R.182, párrafos 6, <i>d)</i>, 7, 2), 10, 11, 13, 14 y 16</p>
<p>iii) Sírvase indicar si existen límites mínimos de horas de trabajo o de ingresos para que un trabajador pueda tener derecho a ciertas prestaciones de la seguridad social o prestaciones de otra índole. En caso afirmativo, sírvase describirlos e indicar si se revisan periódicamente.</p>	<p>C.175, artículo 8, 1), 2) y 3), <i>a)</i></p>
<p>iv) Sírvase indicar qué medidas se han adoptado para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera.</p>	<p>R.182, párrafo 15</p>
<p>Tendencias en la ordenación del tiempo de trabajo La ordenación del tiempo de trabajo es una de las maneras en que se pueden organizar las horas de trabajo, normalmente durante la semana laboral. Las disposiciones normativas que limitan la duración diaria y semanal de la actividad laboral constituyen generalmente la base a partir de la cual se han de regir estas ordenaciones</p>	
<p>28. Información sobre tendencias y prácticas¹ Sírvase indicar si la legislación nacional exige que los empleadores tomen en consideración las solicitudes de los asalariados que deseen modificar su horario de trabajo por motivos personales (por ejemplo, para atender sus necesidades personales o familiares).</p>	
<p>29. Sírvase indicar qué disposiciones normativas, si las hubiere, prevén el trabajo por turnos² (incluida la posibilidad de variar la duración de los turnos de trabajo diarios), y describir en qué circunstancias se permite recurrir a estos sistemas.</p>	<p>C.1, artículos 2, <i>c)</i> y 4; C.30, artículo 11, 2), <i>a)</i></p>

¹ Véase también OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011).

² El trabajo por turnos suele definirse como un método de ordenación del tiempo de trabajo con arreglo al cual los trabajadores se van sucediendo en el lugar de trabajo de tal modo que las horas de funcionamiento de la empresa exceden las horas de trabajo de cada uno de los trabajadores. OIT: *Horas de trabajo – ¿De lo fijo a lo flexible?* Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 23 de la Constitución). Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párrafo 103.

30. i) Sírvase indicar qué disposiciones normativas, si las hubiere, prevén la promediación de horas ³ , y describir en qué circunstancias se permite recurrir a estos sistemas. Cuando proceda, sírvase indicar la duración del período de referencia utilizado: semanal, mensual, anual u otro.	C.1, artículo 5; C.30, artículo 6
<p>Información sobre tendencias y prácticas</p> <p>ii) Sírvase indicar si la legislación nacional prohíbe el uso de promedios de horas trabajadas – o la promediación de ciertos períodos (como las horas de trabajo computadas anualmente) – para calcular el tiempo de trabajo.</p>	
<p>31. Información sobre tendencias y prácticas</p> <p>Sírvase indicar qué disposiciones legislativas nacionales, si las hubiere, prevén: <i>a) semanas de trabajo comprimidas</i>⁴; <i>b) horas de trabajo escalonadas</i>⁵; <i>c) horarios flexibles</i>⁶, y <i>d) cuentas de ahorro del tiempo trabajado</i>⁷ (banco de horas).</p>	
<p>32. Información sobre tendencias y prácticas</p> <p>Sírvase indicar qué disposiciones normativas, si las hubiere, prevén el trabajo por llamada, el trabajo a pedido o los contratos de cero horas. Cuando proceda, sírvase indicar si la legislación nacional conmina a los empleadores a garantizar un número mínimo de horas de trabajo en el marco del contrato laboral; en qué condiciones los trabajadores tienen la obligación de estar disponibles, si pueden trabajar para otro empleador y si tienen derecho a ser informados de los horarios de trabajo con antelación.</p>	
<p>33. Información sobre tendencias y prácticas</p>	

³ En el sistema de horas anualizadas y otros tipos de sistemas de promediación de horas (por ejemplo, horas mensualizadas u horas promediadas durante un mes) se contempla la posibilidad de variar las horas de trabajo diarias y semanales dentro de los límites especificados por la ley, por ejemplo, un máximo de horas diarias y semanales, pero se exige que el número de horas trabajadas llegue a un promedio semanal prefijado durante el período en que las horas se promedian, o corresponda a un total anual fijo. Mientras se respeten los límites máximos, incluido el promedio semanal o el total anual, no se pagará una remuneración especial por las horas que se trabajen en exceso de las horas normales obligatorias. OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, op. cit., párrafo 119.

⁴ El sistema de semana de trabajo comprimida constituye un método de ordenación del tiempo de trabajo con el que las horas normales de trabajo semanales se distribuyen entre menos días. OIT: *Horas de trabajo – ¿De lo fijo a lo flexible?*, op. cit., párrafo 207.

⁵ Los horarios escalonados se utilizan para organizar el tiempo de trabajo cuando los trabajadores o grupos de trabajadores comienzan y terminan de trabajar a horas ligeramente diferentes, pero fijas. *Ibid.*, párrafo 214.

⁶ La ordenación mediante horarios flexibles se utiliza para permitir que los trabajadores establezcan sus propios horarios de trabajo dentro de límites concretos, aunque en este tipo de ordenación se suele requerir que los trabajadores estén presentes durante períodos de presencia obligatoria especificados. *Ibid.*, párrafo 231.

⁷ Los sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (banco de horas) hacen posible que los trabajadores acumulen hasta un límite máximo «créditos» o «débitos» de horas trabajadas, y los períodos respecto de los cuales se calculan los créditos o débitos son mucho más largos que en el caso del tiempo flexible, ya que van de varios meses a un año o incluso más. OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, op. cit., párrafo 116.

⁸ El trabajo compartido puede definirse como un instrumento del mercado de trabajo, que se basa en una reducción del tiempo de trabajo y tiene por objeto dividir un volumen reducido de trabajo entre un número igual (o similar) de trabajadores para evitar despidos. Messenger, J. C., y Ghosheh, Naj (directores de publicación): *Repartición del trabajo durante la crisis mundial, nuevos progresos y otros avances*. OIT, 2013 (resumen en español).

<p>34. Información sobre tendencias y prácticas Sírvase indicar: <i>a)</i> la frecuencia con la que se utilizan los sistemas de ordenación del tiempo de trabajo mencionados <i>supra</i>; <i>b)</i> en qué sectores de la economía son más utilizados, y <i>c)</i> en qué medida se ajusta la práctica vigente a la legislación nacional en la materia.</p>	
<p>35. Información sobre tendencias y prácticas Sírvase indicar las políticas y disposiciones nacionales, si las hubiere, que tienen en cuenta la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la disponibilidad y el tiempo de trabajo fuera de las horas normales de oficina.</p>	
<p>Diálogo social y negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo El diálogo social y la negociación colectiva son mecanismos importantes para la ordenación y la programación del tiempo de trabajo</p>	
<p>36. Sírvase indicar cómo y en qué medida se utiliza el diálogo social para definir la legislación nacional u otras disposiciones relativas al tiempo de trabajo.</p>	<p>C.1, artículos 2, <i>b)</i>, 5, 1) y 6, 2); C.30, artículo 8; R.116, párrafo 20; C.14, artículo 4; C.106, artículos 4, 7 y 8; C.132, artículos 2, 2) y 9; C.89, artículo 5; Protocolo al C.89, artículo 1, 1); C.171, artículos 10 y 11, 2); C.175, artículos 3, 1) y 8, 4)</p>
<p>37. Sírvase citar ejemplos de sistemas de ordenación del tiempo de trabajo establecidos en el marco de convenios colectivos, haciendo especial hincapié en los sectores principales de la economía de su país.</p>	<p>C.1, artículos 2, <i>b)</i> y 5; C.30, artículo 8; R.116, párrafos 3 y 11; C.14, artículo 5; R.103, párrafo 7; C.132, artículos 9, 3) y 10, 1); C.175, artículo 11; Protocolo al C.89, artículo 1, 1); C.171, artículo 11</p>
<p>Consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores de conformidad con los convenios</p>	
<p>38. Sírvase facilitar información sobre las consultas celebradas a nivel nacional, si las hubiere, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de:</p>	
<p><i>a)</i> elaborar disposiciones que contemplen excepciones permanentes y temporales a las horas normales de trabajo;</p>	<p>C.1, artículo 6, 2)</p>
<p><i>b)</i> elaborar disposiciones que autoricen la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana;</p>	<p>C.30, artículos 7 y 8</p>
<p><i>c)</i> adoptar medidas relativas a la introducción de regímenes especiales que impliquen excepciones totales o parciales al régimen normal de descanso semanal (24 horas consecutivas de descanso en el curso de cada período de siete días de trabajo);</p>	<p>C.14, artículo 4; C.106, artículo 7, 4)</p>

<i>d)</i> determinar la fracción mínima de las vacaciones anuales que no puede aplazarse, y el período de que se dispone para aplazar el resto de las vacaciones;	C.132, artículo 9, 3)
<i>e)</i> definir los términos «trabajo nocturno» y «trabajador nocturno»;	C.89, artículo 2; C.171, artículo 1
<i>f)</i> determinar las categorías de trabajadores excluidas de la legislación en materia de trabajo nocturno;	C.171, artículo 2, 2)
<i>g)</i> precisar la duración del período posterior al parto, durante el cual se debe ofrecer a las trabajadoras una alternativa al trabajo nocturno;	C.171, artículo 7, 1), <i>b)</i> , ii)
<i>h)</i> elaborar una legislación relativa al trabajo nocturno;	C.171, artículo 11, 2)
<i>i)</i> excluir a ciertas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación relativa al trabajo a tiempo parcial;	C.175, artículo 3, 1)
<i>j)</i> fijar umbrales relacionados con los ingresos y la duración del tiempo de trabajo, por debajo de los cuales los trabajadores puedan verse privados de ciertos derechos;	C.175, artículo 8
<i>k)</i> elaborar una legislación relativa al trabajo a tiempo parcial	C.175, artículo 11
Medidas de control de la aplicación	
39. <i>i)</i> Sírvase precisar las disposiciones pertinentes que exigen a los empleadores: <i>a)</i> dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, las horas a que comience y termine la jornada de trabajo, los descansos concedidos al personal y, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo, y <i>b)</i> inscribir en un registro todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas y el importe de su remuneración.	C.1, artículo 8, 1); C.30, artículo 11, 2)
<i>ii)</i> Sírvase especificar todas las medidas adoptadas, tales como la colocación de anuncios o el mantenimiento de registros, con el fin de dar cumplimiento a la legislación nacional en materia de descanso semanal.	C.14, artículo 7; R.103, párrafos 5 y 6
<i>iii)</i> Sírvase facilitar información sobre medidas específicas adoptadas por la inspección del trabajo con objeto de resolver las cuestiones relativas al tiempo de trabajo (horas extraordinarias, períodos de descanso, vacaciones, etcétera); el papel desempeñado por los interlocutores sociales y otras instituciones con miras a la observancia y el control del cumplimiento de la legislación nacional en materia de tiempo de trabajo, y la determinación de sanciones y su aplicación.	C.30, artículos 11, 1) y 12; C.106, artículo 10, 1) y 2); C.132, artículo 14

Impacto de los instrumentos de la OIT/perspectivas de ratificación	
40. i)	Sírvase indicar si se han introducido o se tiene la intención de introducir modificaciones en la legislación o la práctica nacionales a fin de dar efecto a todas o algunas de las disposiciones de los convenios o de las recomendaciones relacionados con el tiempo de trabajo.
ii)	Sírvase señalar toda perspectiva de ratificación e indicar cualquier obstáculo que impida o retrase la ratificación de los Convenios núms. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 y 175, así como del Protocolo de 1990 al Convenio núm. 89.
41. Si su país es un Estado federal:	
i)	Sírvase indicar si el Gobierno federal considera que, con arreglo al sistema constitucional, las disposiciones de los convenios o de las recomendaciones resultan apropiadas para la adopción de medidas en el ámbito federal, o bien son apropiadas, total o parcialmente, para la adopción de medidas por parte de los estados, provincias o cantones constitutivos.
ii)	Sírvase indicar asimismo cualquier medida que se haya podido adoptar en el Estado federal con miras a la promoción de una acción coordinada para dar efecto a todas o a algunas de las disposiciones de los convenios y de las recomendaciones, y facilitar una indicación general de los resultados obtenidos mediante esa acción.
42.	Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT y precisar si han recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas alguna observación sobre el efecto dado, o que deba darse, a los instrumentos sobre los que versa la presente memoria. De ser así, sírvase transmitir copia de las observaciones recibidas, junto con cualquier comentario que estime oportuno.
Posibles necesidades en materia de acción normativa y de asistencia técnica	
43. i)	En opinión de su país, ¿qué lagunas deberían colmar las futuras normas de la OIT? ¿Qué sugerencias desearía formular su país en relación con una posible acción normativa de la OIT en lo que respecta al tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere a la revisión de las normas y las perspectivas de refundición?
ii)	¿Ha presentado su país alguna solicitud para recabar la asistencia técnica de la OIT a fin de dar efecto a los instrumentos de que se trata? En caso afirmativo, ¿qué efecto ha tenido ese apoyo? En caso negativo, ¿cómo podría la OIT optimizar la asistencia que presta en cumplimiento de su mandato para apoyar los esfuerzos de los países en el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo?

Anexo II

Situación relativa de las ratificaciones
(Convenios núms. 1, 14, 30, 47, 89 y su Protocolo,
106, 132, 171 y 175)

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Afganistán	----	12/06/1939	----	----	----	----	16/05/1963	----	----	----
Albania	----	----	----	----	----	----	----	----	28/06/2004	03/03/2003
Alemania	----	----	----	----	----	----	----	01/10/1975	----	----
Angola	04/06/1976	04/06/1976	----	----	04/06/1976	----	04/06/1976	----	----	----
Antigua y Barbuda	----	02/02/1983	----	----	----	----	----	----	----	----
Arabia Saudita	15/06/1978	15/06/1978	15/06/1978	----	15/06/1978	----	15/06/1978	----	----	----
Argelia	----	19/10/1962	----	----	19/10/1962	----	----	----	----	----
Argentina	30/11/1933	26/05/1936	14/03/1950	----	----	----	----	----	----	----
Armenia	----	27/01/2006	----	----	----	----	----	27/01/2006	----	----
Australia	----	----	----	22/10/1970	----	----	----	----	----	10/08/2011
Austria	12/06/1924	----	16/02/1933	----	05/10/1950	----	----	----	----	----
Azerbaiyán	----	19/05/1992	----	19/05/1992	----	----	19/05/1992	20/05/2016	----	----
Bahamas	----	25/05/1976	----	----	----	----	----	----	----	----
Bahrein	----	11/06/1981	----	----	11/06/1981	----	----	----	----	----
Bangladesh	22/06/1972	22/06/1972	----	----	22/06/1972	----	22/06/1972	----	----	----
Barbados	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Belarús	----	26/02/1968	----	21/08/1956	----	----	26/02/1968	----	----	----
Bélgica	06/09/1926	19/07/1926	----	----	01/04/1952	----	----	02/06/2003	28/05/1997	08/06/2016
Belice	----	22/06/1999	----	----	15/12/1983	----	----	----	----	----
Benin	----	12/12/1960	----	----	----	----	----	----	----	----
Bolivia, Estado Plurinacional de	15/11/1973	19/07/1954	15/11/1973	----	15/11/1973	----	15/11/1973	----	----	----
Bosnia y Herzegovina	----	02/06/1993	----	----	02/06/1993	----	02/06/1993	02/06/1993	----	18/01/2010
Botswana	----	03/02/1988	----	----	----	----	----	----	----	----

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Brasil	----	25/04/1957	----	----	25/04/1957	----	18/06/1965	23/09/1998	18/12/2002	----
Brunei Darussalam	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Bulgaria	14/02/1922	06/03/1925	22/06/1932	----	----	----	22/07/1960	----	----	----
Burkina Faso	----	21/11/1960	----	----	----	----	----	12/07/1974	----	----
Burundi	30/07/1971	11/03/1963	----	----	11/03/1963	----	----	----	----	----
Cabo Verde	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Camboya	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Camerún	----	07/06/1960	----	----	25/05/1970	----	13/05/1988	07/08/1973	----	----
Canadá	21/03/1935	21/03/1935	----	----	----	----	----	----	----	----
Centroafricana, República	----	27/10/1960	----	----	----	----	----	----	----	----
Chad	----	10/11/1960	----	----	----	----	----	15/12/2000	----	----
Checa, República	01/01/1993	01/01/1993	----	----	01/01/1993	15/03/1993	----	23/08/1996	06/08/1996	----
Chile	15/09/1925	15/09/1925	18/10/1935	----	----	----	----	----	----	----
China	----	17/05/1934	----	----	----	----	----	----	----	----
Chipre	----	----	----	----	08/10/1965	04/01/1994	20/12/1966	----	04/01/1994	28/02/1997
Colombia	20/06/1933	20/06/1933	04/03/1969	----	----	----	04/03/1969	----	----	----
Comoras	23/10/1978	23/10/1978	----	----	23/10/1978	----	23/10/1978	----	----	----
Congo	----	10/11/1960	----	----	04/06/1971	----	----	----	----	----
Corea, República de	----	----	----	07/11/2011	----	----	----	----	----	----
Costa Rica	01/03/1982	25/09/1984	----	----	02/06/1960	----	04/05/1959	----	----	----
Côte d'Ivoire	----	21/11/1960	----	----	----	----	----	----	01/04/2016	----
Croacia	----	08/10/1991	----	----	----	----	08/10/1991	08/10/1991	----	----
Cuba	20/09/1934	20/07/1953	24/02/1936	----	29/04/1952	----	02/06/1958	----	----	----
Democrática del Congo, República	----	20/09/1960	----	----	20/09/1960	----	----	----	----	----
Dinamarca	----	30/08/1935	----	----	----	----	17/01/1958	----	----	----
Djibouti	03/08/1978	03/08/1978	----	----	03/08/1978	----	03/08/1978	----	----	----
Dominica	----	28/02/1983	----	----	----	----	----	----	----	----
Dominicana, República	04/02/1933	----	----	----	22/09/1953	----	23/06/1958	----	03/03/1993	----

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Ecuador	----	----	----	----	----	----	03/10/1969	----	----	----
Egipto	10/05/1960	10/05/1960	10/05/1960	----	26/07/1960	----	23/10/1958	----	----	----
El Salvador	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Emiratos Árabes Unidos	27/05/1982	----	----	----	27/05/1982	----	----	----	----	----
Eritrea	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Eslovaquia	01/01/1993	01/01/1993	----	----	01/01/1993	----	----	----	11/02/2002	----
Eslovenia	----	29/05/1992	----	----	29/05/1992	----	29/05/1992	29/05/1992	12/02/2014	08/05/2001
España	22/02/1929	20/06/1924	29/08/1932	----	24/06/1958	----	05/05/1971	30/06/1972	----	----
Estados Unidos	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Estonia	----	29/11/1923	----	----	----	----	----	----	----	----
Etiopía	----	28/01/1991	----	----	----	----	28/01/1991	----	----	----
Ex República Yugoslava de Macedonia	----	17/11/1991	----	----	17/11/1991	----	17/11/1991	17/11/1991	----	----
Fiji	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Filipinas	----	----	----	----	29/12/1953	----	----	----	----	----
Finlandia	----	19/06/1923	13/01/1936	23/11/1989	----	----	----	15/01/1990	----	25/05/1999
Francia	02/06/1927	03/09/1926	----	----	21/09/1953	----	05/05/1971	----	----	----
Gabón	----	14/10/1960	----	----	----	----	26/04/1973	----	----	----
Gambia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Georgia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Ghana	19/06/1973	19/06/1973	19/06/1973	----	02/07/1959	----	15/12/1958	----	----	----
Granada	----	09/07/1979	----	----	----	----	----	----	----	----
Grecia	19/11/1920	11/05/1929	----	----	27/04/1959	----	28/08/1981	----	----	----
Guatemala	14/06/1988	14/06/1988	04/08/1961	----	13/02/1952	----	09/12/1959	----	----	28/02/2017
Guinea	----	21/01/1959	----	----	12/12/1966	----	----	02/06/1977	----	----
Guinea - Bissau	21/02/1977	21/02/1977	----	----	21/02/1977	----	21/02/1977	----	----	----
Guinea Ecuatorial	12/06/1985	12/06/1985	12/06/1985	----	----	----	----	----	----	----
Guyana	----	----	----	----	----	----	----	----	----	03/09/1997
Haití	31/03/1952	14/05/1952	31/03/1952	----	----	----	04/03/1958	----	----	----

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Honduras	----	17/11/1964	----	----	----	----	20/06/1960	----	----	----
Hungría	----	08/06/1956	----	----	----	----	----	19/08/1998	----	09/04/2010
India	14/07/1921	11/05/1923	----	----	27/02/1950	21/11/2003	----	----	----	----
Indonesia	----	----	----	----	----	----	23/08/1972	----	----	----
Irán, República Islámica del	----	10/06/1972	----	----	----	----	22/01/1968	----	----	----
Iraq	24/08/1965	12/05/1960	26/11/1962	----	17/11/1967	----	05/07/1960	19/02/1974	----	----
Irlanda	----	22/07/1930	----	----	14/01/1952	----	----	20/06/1974	----	----
Islandia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Islas Cook	----	12/06/2015	----	----	----	----	----	----	----	----
Islas Marshall	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Islas Salomón	----	06/08/1985	----	----	----	----	----	----	----	----
Israel	26/06/1951	26/06/1951	26/06/1951	----	----	----	19/06/1961	----	----	----
Italia	06/10/1924	08/09/1924	----	----	22/10/1952	----	12/08/1963	28/07/1981	----	13/04/2000
Jamaica	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Japón	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Jordania	----	----	----	----	----	----	23/07/1979	----	----	----
Kazajstán	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Kenya	----	13/01/1964	----	----	30/11/1965	----	----	09/04/1979	----	----
Kirguistán	----	31/03/1992	----	31/03/1992	----	----	31/03/1992	----	----	----
Kiribati	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Kuwait	21/09/1961	----	21/09/1961	----	21/09/1961	----	21/09/1961	----	----	----
Lao, República Democrática Popular	----	----	----	----	----	----	----	----	04/06/2014	----
Lesotho	----	31/10/1966	----	----	----	----	----	----	----	----
Letonia	15/08/1925	09/09/1924	----	----	----	----	08/03/1993	10/06/1994	----	----
Libano	01/06/1977	26/07/1962	01/06/1977	----	26/07/1962	----	01/06/1977	----	----	----
Liberia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Libia	27/05/1971	27/05/1971	----	----	20/06/1962	----	----	----	----	----
Lituania	19/06/1931	19/06/1931	----	26/09/1994	----	----	----	----	26/09/1994	----

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Luxemburgo	16/04/1928	16/04/1928	03/03/1958	----	03/03/1958	----	----	01/10/1979	08/04/2008	21/03/2001
Madagascar	----	01/11/1960	----	----	10/11/2008	10/11/2008	----	08/02/1972	10/11/2008	----
Malasia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Malawi	----	----	----	----	22/03/1965	----	----	----	----	----
Maldivas, República de	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Malí	----	22/09/1960	----	----	----	----	----	----	----	----
Malta	09/06/1988	09/06/1988	----	----	04/01/1965	----	09/06/1988	09/06/1988	----	----
Marruecos	----	20/09/1956	22/07/1974	----	----	----	22/07/1974	----	----	----
Mauricio	----	02/12/1969	----	----	----	----	----	----	----	14/06/1996
Mauritania	----	20/06/1961	----	----	08/11/1963	----	----	----	----	----
México	----	07/01/1938	12/05/1934	----	----	----	01/06/1959	----	----	----
Moldova, República de	----	----	----	09/12/1997	----	----	----	27/01/1998	----	----
Mongolia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Montenegro	----	03/06/2006	----	----	03/06/2006	----	03/06/2006	03/06/2006	08/11/2016	----
Mozambique	06/06/1977	06/06/1977	06/06/1977	----	----	----	----	----	----	----
Myanmar	14/07/1921	11/05/1923	----	----	----	----	----	----	----	----
Namibia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Nepal	----	10/12/1986	----	----	----	----	----	----	----	----
Nicaragua	12/04/1934	12/04/1934	12/04/1934	----	----	----	----	----	----	----
Níger	----	27/02/1961	----	----	----	----	----	----	----	----
Nigeria	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Noruega	----	07/07/1937	29/06/1953	13/03/1979	----	----	----	22/06/1973	----	----
Nueva Zelandia	29/03/1938	29/03/1938	29/03/1938	29/03/1938	10/11/1950	----	----	----	----	----
Omán	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Países Bajos	----	14/07/1965	----	----	22/10/1954	----	02/05/2001	----	----	05/02/2001
Pakistán	14/07/1921	11/05/1923	----	----	14/02/1951	----	15/02/1960	----	----	----
Palau	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Panamá	----	----	16/02/1959	----	19/06/1970	----	----	----	----	----
Papua Nueva Guinea	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Paraguay	21/03/1966	21/03/1966	21/03/1966	----	21/03/1966	----	21/03/1966	----	----	----
Perú	08/11/1945	08/11/1945	----	----	----	----	11/07/1988	----	----	----
Polonia	----	21/06/1924	----	----	----	----	----	----	----	----
Portugal	03/07/1928	03/07/1928	----	----	02/06/1964	----	24/10/1960	17/03/1981	27/11/1995	02/06/2006
Qatar	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Reino Unido	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Rumania	13/06/1921	18/08/1923	----	----	28/05/1957	----	----	----	----	----
Rusia, Federación de	----	22/09/1967	----	23/06/1956	----	----	22/09/1967	06/09/2010	----	29/04/2016
Rwanda	----	18/09/1962	----	----	18/09/1962	----	----	13/05/1991	----	----
Saint Kitts y Nevis	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Samoa	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
San Marino	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
San Vicente y las Granadinas	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Santa Lucía	----	14/05/1980	----	----	----	----	----	----	----	----
Santo Tomé y Príncipe	----	----	----	----	----	----	17/06/1992	----	----	----
Senegal	----	04/11/1960	----	----	22/10/1962	----	----	----	----	----
Serbia	----	24/11/2000	----	----	24/11/2000	----	24/11/2000	24/11/2000	----	----
Seychelles	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Sierra Leona	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Singapur	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Siria, República Árabe	10/05/1960	10/05/1960	10/05/1960	----	01/12/1949	----	23/10/1958	----	----	----
Somalia	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Sri Lanka	----	----	----	----	31/03/1966	----	27/10/1983	----	----	----
Sudáfrica	----	----	----	----	02/03/1950	----	----	----	----	----
Sudán	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Sudán del Sur	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Suecia	----	22/12/1931	----	11/08/1982	----	----	----	07/06/1978	----	10/06/2002
Suiza	----	16/01/1935	----	----	06/05/1950	----	----	09/07/1992	----	----

Miembros	C001	C014	C030	C047	C089	P089	C106	C132	C171	C175
Suriname	----	15/06/1976	----	----	----	----	15/06/1976	----	----	----
Swazilandia	----	26/04/1978	----	----	05/06/1981	----	----	----	----	----
Tailandia	----	05/04/1968	----	----	----	----	----	----	----	----
Tanzania, República Unida de	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Tayikistán	----	26/11/1993	----	26/11/1993	----	----	26/11/1993	----	----	----
Timor-Leste	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Togo	----	07/06/1960	----	----	----	----	----	----	----	----
Tonga	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Trinidad y Tabago	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Túnez	----	15/05/1957	----	----	15/05/1957	21/08/2000	28/05/1958	----	----	----
Turkmenistán	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Turquía	----	27/12/1946	----	----	----	----	----	----	----	----
Tuvalu	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Ucrania	----	19/06/1968	----	10/08/1956	----	----	19/06/1968	25/10/2001	----	----
Uganda	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Uruguay	06/06/1933	06/06/1933	06/06/1933	----	18/03/1954	----	28/06/1973	02/06/1977	----	----
Uzbekistán	----	----	----	13/07/1992	----	----	----	----	----	----
Vanuatu	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----
Venezuela, República Bolivariana de	20/11/1944	20/11/1944	----	----	----	----	----	----	----	----
Viet Nam	----	03/10/1994	----	----	----	----	----	----	----	----
Yemen	----	29/07/1976	----	----	----	----	----	01/11/1976	----	----
Zambia	----	----	----	----	22/02/1965	----	----	----	----	----
Zimbabwe	----	06/06/1980	----	----	----	----	----	----	----	----

Anexo III

Gobiernos que han presentado memorias

Alemania	Estados Unidos	Montenegro
Antigua y Barbuda	Estonia	Myanmar
Argelia	Etiopía	Namibia
Argentina	Ex República Yugoslava de	Nicaragua
Australia	Macedonia	Noruega
Austria	Fiji	Nueva Zelandia
Azerbaiyán	Filipinas	Omán
Bahrein	Finlandia	Países Bajos
Bangladesh	Francia	Panamá
Belarús	Gabón	Perú
Bélgica	Georgia	Polonia
Benin	Ghana	Portugal
Bolivia, Estado Plurinacional de	Grecia	Qatar
Bosnia y Herzegovina	Guatemala	Reino Unido
Brasil	Guinea	Rumania
Bulgaria	Guinea Ecuatorial	Rusia, Federación de
Burkina Faso	Honduras	Rwanda
Burundi	Hungría	Samoa
Cabo Verde	India	Senegal
Camboya	Indonesia	Serbia
Camerún	Irán, República Islámica del	Seychelles
Canadá	Iraq	Singapur
Centrafricana, República	Islandia	Siria, República Árabe
Checa, República	Italia	Sri Lanka
Chile	Jamaica	Sudáfrica
China	Japón	Sudán
Chipre	Kazajstán	Suecia
Colombia	Kenya	Suiza
Corea, República de	Kuwait	Suriname
Costa Rica	Letonia	Tailandia
Côte d'Ivoire	Lituania	Tayikistán
Croacia	Luxemburgo	Togo
Cuba	Madagascar	Túnez
Dinamarca	Malawi	Turkmenistán
Dominicana, República	Malí	Turquía
Ecuador	Malta	Ucrania
Egipto	Marruecos	Uruguay
El Salvador	Mauricio	Uzbekistán
Eritrea	Mauritania	Venezuela, República Bolivariana de
Eslovaquia	México	Zambia
Eslovenia	Moldova, República de	Zimbabwe
España	Mongolia	

Anexo IV

Organizaciones de trabajadores y de empleadores que han presentado memorias

Organizaciones de trabajadores

Alemania

- Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)

Austria

- Cámara Federal del Trabajo (BAK)

Bulgaria

- Confederación de Sindicatos Independientes en Bulgaria (KNSB/CITUB)

Camerún

- Federación Nacional de los Sindicatos de Trabajadores de los Municipios Descentralizados del Camerún (FENTEDCAM)

Canadá

- Congreso del Trabajo de Canadá (CLC)

Corea, República de

- Federación de Organizaciones Sindicales Coreanas (FKTU)

Dinamarca

- Confederación de Sindicatos de Dinamarca (LO)

España

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)

Estados Unidos

- Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Profesionales (AFL-CIO)

Finlandia

- Confederación Finlandesa de Profesionales (STTK)
- Confederación Finlandesa de Sindicatos de Asalariados Diplomados de la Educación Superior (AKAVA)
- Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK)

Francia

- Confederación General del Trabajo - Fuerza Obrera (CGT-FO)

Grecia

- Confederación General Griega del Trabajo (GSEE)

Japón

- Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN)

Madagascar

- Confederación de Sindicatos de Trabajadores Revolucionarios Malagasy (FISEMARE)

Marruecos

- Confederación Democrática del Trabajo (CDT)

Moldova, República de

- Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM)

Nueva Zelandia

- Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU)

Polonia

- Sindicato Independiente y Autónomo "Solidarnosc"

Portugal

- Confederación General de los Trabajadores Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN)
- Unión General de Trabajadores (UGT)

Reino Unido

- Congreso de Sindicatos (TUC)

Seychelles

- Federación de Sindicatos de Trabajadores de Seychelles (SFWU)

Singapur

- Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC)

Suecia

- Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO)
- Confederación Sueca de Profesionales (TCO)
- Confederación Sueca de Sindicatos (LO)

Turquía

- Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İS)

Organizaciones de empleadores

Brasil

- Confederación Nacional de la Industria (CNI)

Dinamarca

- Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA)

Finlandia

- La Comisión de los empleadores eclesiásticos (KIT)
- Servicio de Empleadores del Estado (VTML)

Italia

- Confederación General del Comercio, del Turismo y de los Servicios (CONFCOMMERCIO)

México

- Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)

Nueva Zelandia

- Business Nueva Zelandia

Portugal

- Confederación de Comercio y Servicios de Portugal (CCSP)

Seychelles

- Asociación de Empleadores de Seychelles

Singapur

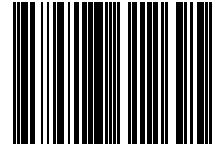
- Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF)

Suecia

- Confederación de Empresas de Suecia (CSE)



ISBN 978-92-2-331269-5



9 789223 312695