ITUC CSI IGB

107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo
(mayo-junio de 2018)

Punto III del orden del día

Comisión de Aplicación de Normas

Nota informativa para los delegados trabajadores

Estudio General sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo: Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro, 2018

ANTECEDENTES

En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados miembros están obligados a presentar informes periódicos, a petición del Consejo de Administración, sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar una disposición de determinados Convenios o Recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que haya impedido o retrasado la ratificación de un Convenio en particular. En su 325.ª reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración decidió que en 2018 el Estudio General examinara los instrumentos relativos al tiempo de trabajo:

Horas de trabajo:
- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1);
- 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);

Descanso semanal:
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14);
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106);
- Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103);

Vacaciones anuales pagadas
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132))
- Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98);

Trabajo nocturno
- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89);
- Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948;
- Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171);
- Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13);
- Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178);

Trabajo a tiempo parcial
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175);
- Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)

Aun cuando los aspectos del tiempo de trabajo fueron sometidos a varios Estudios Generales entre 1964 y 2005, esta es la primera vez que un Estudio General aborda todos los aspectos del tiempo de trabajo a la vez. En total, 124 gobiernos, 29 organizaciones de trabajadores/as y 11 organizaciones de empleadores proporcionaron información y observaciones sobre estos instrumentos. Son 67 los países que han ratificado al menos uno de los Convenios sobre **horas de trabajo** (C.1, 30 y 47); y 27 países han ratificado al menos dos de ellos. Un total de 128 países han ratificado al menos uno de los dos Convenios sobre **descanso semanal** (C. 14 y C.106); 55 países han ratificado ambos convenios. En lo que respecta al **trabajo nocturno**, el C. 89 ha recibido 67 ratificaciones y 23 países lo han denunciado. El Protocolo de 1990 al C. 89, ha recibido cinco ratificaciones y ha sido denunciado por dos países. El C.171 ha recibido 15 ratificaciones. El C. 132 relativo a las **vacaciones anuales** ha sido ratificado por 37 países. El C. 175 sobre el **trabajo a tiempo parcial** ha recibido 17 ratificaciones.

Capítulo I: Horas de trabajo

Las horas de trabajo se definen como el tiempo durante el cual las personas empleadas están a disposición del empleador, sin incluir los períodos de descanso (C.30). Los instrumentos establecen un ***límite acumulativo doble*** de 8 horas/día y 48 horas/semana para garantizar la protección contra la fatiga indebida y garantizar el ocio razonable y las oportunidades de recreación y vida social de los trabajadores/as. En la mayoría de los países la legislación está en conformidad con este doble límite. Sin embargo, la Comisión observó que el **promedio** de horas de trabajo durante períodos superiores a una semana se había convertido en una práctica frecuente en muchos países. Los instrumentos están abiertos a promediar las horas de trabajo siempre que se limite a la misma semana y esté sujeto a un límite máximo (9 horas/día como máximo en virtud del C.1 y 10 horas/día como máximo en virtud del C.30). En "circunstancias excepcionales" (no definidas) y con respecto al trabajo por turnos, se permite promediar las horas de trabajo en un período superior a una semana. A este respecto, la Comisión destacó la importancia de mantener límites razonables y salvaguardias protectoras al idear este tipo de flexibilidad para garantizar que las disposiciones modernas sobre tiempo de trabajo no sean perjudiciales para la salud de los trabajadores/as ni para la necesaria conciliación de la vida laboral y personal.

Aun cuando la gran mayoría de los sectores están cubiertos por el C.1 y el C.30 en su conjunto (excepto el trabajo agrícola y el trabajo del hogar), los instrumentos permiten excepciones permanentes y temporales. Se permiten **excepciones permanentes** en los casos de trabajo intermitente (actividad no vinculada a la producción y por su naturaleza interrumpida por largos períodos de inacción, por ejemplo, conserjes, guardias de seguridad) y trabajo preparatorio o complementario (trabajo que debe realizarse antes del horario normal para empezar a trabajar, por ejemplo, los limpiadores). Se permiten **excepciones temporales** cuando existe una presión anormal de trabajo/trabajo adicional imprevisto; fuerza mayor/trabajo urgente; y en caso de guerra o peligro nacional. Aun cuando la mayoría de los países prevén algún tipo de compensación financiera por las horas extraordinarias, la Comisión también tomó nota de que varios países permitieron conceder tiempo de descanso en lugar de remuneración. A este respecto, hizo hincapié en la importancia de que las horas adicionales se paguen a una tasa superior a las horas normales, incluso en los casos en que se conceda tiempo libre compensatorio.

La **CSI** expresó su preocupación por la aparente situación de horas extras ilimitadas existentes para muchos trabajadores/as derivadas de excepciones legales y de un lenguaje impreciso, o del poder legal o de facto que se concede a los empleadores para determinar y compensar las horas extraordinarias, entre otras, con las consiguientes consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores/as. Varios sindicatos (de Europa) destacaron los efectos debilitantes que ejerce el hecho de promediar las horas de trabajo durante largos períodos de tiempo sobre la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores/as. En Austria, la *Cámara Federal del Trabajo* relaciona el aumento de las enfermedades físicas y mentales debidas al estrés con la necesidad de reducir las horas extraordinarias. La **OIE** pidió más flexibilidad en la regulación de las horas extraordinarias, señalando que el Convenio actual y su sistema de tiempo de trabajo "fijo" no reflejan las nuevas realidades y la diversidad de formas de trabajo donde el tiempo de trabajo ya no se rige por leyes sino por acuerdos colectivos e individuales. La OIE observa además que las restricciones sobre los medios para extender el horario laboral explican la baja ratificación de los dos Convenios.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee unirse a la Comisión para hacer hincapié en la importancia del límite doble (8 horas/día, 48 horas/semana) exponiendo las repercusiones que tienen las jornadas de trabajo más largas sobre la salud y seguridad de los trabajadores/as, así como en el equilibrio entre trabajo y vida familiar. Además, los Trabajadores también deberían proporcionar ejemplos de diversos sectores en los que sigue pidiéndose a los trabajadores/as de las cadenas de suministro trabajar un número excesivo de horas para conservar su empleo y medios de vida y demuestren la importancia y pertinencia permanente de este doble límite. Los Trabajadores tendrían que hacer hincapié en la necesidad de mantener el número de horas adicionales efectuadas por los trabajadores/as dentro de un marco que tenga en cuenta no solo la necesidad de productividad y el desempeño de la empresa, sino también la salud y el bienestar de los trabajadores/as. Sería útil contar con ejemplos que demuestren el impacto negativo que ejerce el hecho de promediar las horas de trabajo (con una distribución diferente de las horas de trabajo durante períodos excesivamente largos) con el fin de exigir límites razonables y salvaguardias de protección para que este tipo de modalidades de tiempo de trabajo se conformen con los instrumentos. Además, es posible que los delegados/as deseen advertir contra el uso excesivo de excepciones a las reglamentaciones relativas al tiempo de trabajo de determinados grupos de trabajadores/as y sectores. En este sentido, deben destacarse los grupos de trabajadores/as ya excluidos de la regulación del tiempo de trabajo, tales como los trabajadores/as precarios. Además, deben

mencionarse las consecuencias de la cultura de trabajar las 24 horas del día, en particular a la luz de un mayor uso de las nuevas tecnologías, sobre la salud y la seguridad, así como el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Sería particularmente importante proporcionar una perspectiva de género con respecto a las horas de trabajo. En el siglo XXI, donde el número de mujeres en el mercado laboral y el empleo remunerado es más importante que nunca, la limitación del tiempo de trabajo adquiere una extremada importancia teniendo en cuenta el aumento de las responsabilidades en materia de cuidados que tienen los trabajadores/as.

Capítulo II: Descanso semanal

Los instrumentos (C. 14 y 106) disponen un ***período de descanso semanal al menos de 24 horas***. Este principio general plantea tres principales aspectos: la duración (al menos 24 horas), la regularidad (en cada período de siete días) y la continuidad (horas consecutivas). La Comisión recordó que la razón para garantizar el descanso semanal era restablecer la energía física y mental de los trabajadores/as después de trabajar varios días consecutivos, así como garantizarles una vida familiar y social adecuada. En casi todos los países informantes, ratificantes y no ratificantes, la legislación concede al menos 24 horas de descanso semanal durante un período de siete días. Sin embargo, la investigación de Eurofound reveló que más del 52 por ciento de los trabajadores señalaron haber trabajado los fines de semana en 2015.

La Comisión también hizo hincapié en el principio de ***uniformidad*** consagrado en el C.14 y el C. 106, el cual se refiere al carácter colectivo del descanso semanal con el fin de garantizar, siempre que sea posible, que todos los trabajadores/as lo tomen al mismo tiempo el día establecido por tradición o costumbre. La finalidad social de este principio es la de permitir que los trabajadores/as participen en la vida comunitaria y en los medios de recreo especiales que están disponibles en determinados días.

El efecto combinado del C.14 y el C.106 complementado por la R.103 extiende el ***ámbito de aplicación*** de la cobertura de los instrumentos de descanso semanal a casi todos los sectores económicos, excepto la agricultura. Sin embargo, en la mayoría de los países, numerosas categorías de trabajadores/as están excluidas de las reglamentaciones estándar, tales como los trabajadores/as del hogar (domésticos), los trabajadores/as del servicio público, los militares y la policía, los directores/as ejecutivos, los miembros del poder judicial, los trabajadores/as del transporte, los trabajadores/as de mar y pesca, los trabajadores/as agrícolas, así como los/las docentes y educadores/as.

Ambos instrumentos, C.14 (en términos generales) y C. 106 (con disposiciones más específicas) permiten ***excepciones permanentes*** con respecto a los lugares de trabajo inherentemente requeridos para permanecer operativos el día de descanso; y ***excepciones temporales*** (en caso de accidentes y situaciones de fuerza mayor, presión anormal de trabajo debido a circunstancias especiales y para evitar la pérdida de productos perecederos). A este respecto, la Comisión destacó que el recurso a las exenciones de la norma general de descanso semanal de 24 horas debería mantenerse en lo estrictamente necesario y subrayó la necesidad de especificar las condiciones en las que podrán autorizarse exenciones totales o parciales del plan de descanso semanal normal, al tiempo que se evitan disposiciones demasiado amplias.

La Comisión también hizo hincapié en la importancia de garantizar que se conceda ***descanso compensatorio*** sin excepción cuando se autoricen derogaciones a los regímenes de descanso semanal ordinarios, así como la necesidad de consultar a los interlocutores sociales sobre la aplicación de las exenciones. La Comisión también observó que varios países informantes no enviaron información sobre este tema o informaron que no se habían celebrado consultas sobre el particular.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee destacar la importancia de los días de descanso semanales periódicos, ininterrumpidos y uniformes para la salud y el bienestar, así como para la vida social de los trabajadores/as. Además, las excepciones excesivas permanentes y temporales y su impacto sobre los trabajadores/as deberían exponerse con ejemplos y estadísticas de todas las regiones y sectores. El Grupo de los Trabajadores tal vez desee unirse a la Comisión haciendo hincapié en la necesidad de aplicar medidas compensatorias, no solo en forma monetaria, sino también con respecto al tiempo libre de compensación, como salvaguardias. Los Trabajadores deberían destacar que de no aplicarse este tipo de medidas se generaría una presión para que los trabajadores/as abandonen el período de descanso que les corresponde, en particular en el caso de los trabajos mal remunerados. Debería destacarse la importancia de las consultas con los interlocutores sociales antes de introducir regímenes especiales y deberían proporcionarse ejemplos a este respecto. Los delegados/as trabajadores/as también deberían pedir que se tengan en cuenta los factores

sociales, y no solamente las necesidades de productividad, a la hora de introducir regímenes especiales de descanso semanal.

Capítulo III: Vacaciones anuales pagadas

El Estudio General reveló que el derecho a vacaciones anuales pagadas es una práctica generalizada en muchos países. La justificación de la política para este período más largo de ausencia del trabajo es el de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores/as, permitir la vida de familia, garantizar una mayor productividad y limitar el tiempo de trabajo en el transcurso del año. El C. 132 excluye únicamente a la gente de mar, mientras que la R. 98 excluye de su ***ámbito de aplicación*** a la gente de mar, los trabajadores agrícolas y a las personas que trabajen en empresas o establecimientos en los que solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador. Además, los trabajadores/as sin contrato de trabajo están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación de protección en la mayoría de los países. Los instrumentos no requieren que los Estados ratificantes introduzcan un ***período reglamentario mínimo*** de servicio para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. Cuando los gobiernos decidan establecer un período reglamentario mínimo, éste no debe exceder los seis meses. La ausencia del trabajo más allá del control que razonablemente pueda ejercer el trabajador/a debe contarse como parte del período reglamentario de servicio (por ejemplo, por motivo de enfermedad, lesión o maternidad).

La mayoría de los países ratificantes conceden un período mínimo de vacaciones anuales en su legislación nacional ***de tres semanas*** o más y, por lo tanto, están en conformidad con el instrumento. En varios países no ratificantes, la licencia anual básica mínima concedida es inferior a tres semanas. Los días festivos y los días de descanso semanal pueden no contar como parte de las vacaciones anuales pagadas. El C. 132 garantiza que los trabajadores/as tendrán derecho al menos a su ***remuneración*** normal/media durante todo el período de sus vacaciones anuales. El período de referencia para el cálculo del salario promedio varía según los países, y varía de tres meses a un año. Además, algunos países prevén el pago en efectivo o prestaciones en especie (por ejemplo, para las bonificaciones relacionadas con el desempeño, comisiones, pago de incentivos, compensación por trabajo nocturno/peligroso). La Comisión alentó a pagar la remuneración antes de la licencia.

El C. 132 permite la ***división*** de las vacaciones anuales en diferentes partes. Sin embargo, deben concederse dos semanas ininterrumpidas de vacaciones remuneradas en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones. Los días restantes deben concederse dentro de un plazo específico que establecerá la autoridad competente, previa consulta con los interlocutores sociales. A este respecto, la Comisión recordó que un objetivo importante de las vacaciones anuales era el de permitir a los trabajadores/as descansar y recuperarse de la fatiga física y mental.

En la gran mayoría de los países la legislación contiene disposiciones que garantizan que los trabajadores/as tengan derecho a una licencia remunerada prorrateada o una compensación en su lugar, si han completado el período reglamentario mínimo de servicio al ***terminarse*** el contrato de empleo de conformidad con los instrumentos. La Comisión también recordó que el artículo 11 del Convenio núm. 132 trata de garantizar que los derechos de vacaciones se adquieran y conserven independientemente de los motivos por los cuales se ponga fin a la relación de trabajo.

El C.132 establece que los acuerdos para renunciar a las vacaciones anuales pagadas de indemnización serán nulos e inválidos. Muchos países tienen disposiciones similares en su legislación nacional. Sin embargo, la Comisión también observó que la legislación en otros países guarda silencio al respecto y que hay países que permiten renunciar total o parcialmente a las vacaciones anuales. Varias **organizaciones de trabajadores/as** señalaron que muchos contratos de empleo a corto plazo impiden que los trabajadores/as de determinados sectores se beneficien de sus derechos anuales de vacaciones. La Comisión también tomó nota de varias sentencias pertinentes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que reafirmaban el carácter inalienable del derecho de los trabajadores/as a las vacaciones anuales pagadas.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores quizás desee unirse a la Comisión para denunciar la práctica que coloca a los trabajadores/as en condiciones de recibir una compensación monetaria en lugar de su derecho a días acumulados de vacaciones y destacar el hecho de que el C.132 insiste en un período de descanso y recuperación para los trabajadores/as independientemente de cualquier compensación monetaria. Además, los Trabajadores tal vez deseen destacar cómo el aumento del empleo precario ha significado que los trabajadores/as a menudo sean excluidos en la práctica del derecho a vacaciones anuales pagadas.

Capítulo IV: Trabajo nocturno

El Estudio General observa una ***tendencia creciente hacia el trabajo nocturno***. Refleja las investigaciones que demuestran que el trabajo nocturno ejerce un impacto en la salud y la seguridad de los trabajadores/as, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la productividad, dependiendo de la manera en que se organice el trabajo nocturno. El trabajo nocturno requiere que los trabajadores/as actúen en oposición a sus relojes biológicos al permanecer despiertos, alertas y productivos en un momento en que el impulso biológico humano para dormir es más fuerte. Trabajar de noche significa que el tiempo fuera del trabajo a menudo es asincrónico con el de los miembros de la familia, y se ha asociado con un mayor conflicto entre trabajo y vida familiar, estrés y ruptura de relaciones. Además, durante la noche la productividad puede verse comprometida debido a una serie de factores subyacentes, que incluyen problemas de salud, una vida social perturbada, sueño reducido y alterado y ritmos circadianos alterados. Un mayor riesgo de fatiga y somnolencia se asocia con más accidentes y errores, que a su vez tienen un impacto en la productividad. Por lo tanto, el trabajo nocturno rara vez es una opción, sino más bien una exigencia laboral para la mayoría de los trabajadores/as.

La OIT derogó el C.4 y el C.41 prohibiendo el empleo de mujeres en el trabajo nocturno en 2017, habida cuenta que el fundamento de estos instrumentos (es decir, el trabajo nocturno es perjudicial para la salud de la mujer e inmoral) se consideró obsoleto. El C.89 sobre el trabajo nocturno (mujeres) fue adoptado en 1948 para revisar la definición del término "nocturno", facilitar el desarrollo de turnos dobles y permitir que un mayor número de categorías de sectores puedan emplear trabajadoras mujeres durante la noche. Fue complementado por un Protocolo en 1990, que agrega nuevas exenciones sobre la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres e introduce medidas especiales para proteger la maternidad, lo que sigue siendo un objetivo pertinente. El C.89 entra dentro del ámbito de aplicación del Mecanismo de Examen de las Normas.

Los instrumentos más recientes, el C.171 y la R.178, no son específicos en materia de género. Además, solo consideran que los trabajadores/as son nocturnos si efectúan un número considerable de horas de trabajo nocturno. Los Estados ratificantes tienen flexibilidad para definir el trabajo nocturno, que como mínimo debe abarcar siete horas en total e incluir el período comprendido entre la medianoche y las 5 horas. El C.171 permite una enorme ***flexibilidad*** a los Estados ratificantes al permitir la exclusión de categorías completas de trabajadores/as de su ámbito de aplicación. Además, el instrumento permite la ***aplicación progresiva*** de las medidas de protección requeridas en el Convenio. Sin embargo, se ha aclarado que las medidas siguen siendo obligatorias. Las disposiciones sobre las medidas de protección que deben tomarse en relación con ***la salud y la seguridad*** de los trabajadores/as nocturnos se refieren a: la evaluación de la salud y asesoramiento de los trabajadores/as (gratuito), la transferencia de los trabajadores/as no aptos para trabajar de noche a un trabajo diurno (cuando es posible en la práctica), instalaciones de primeros auxilios y un entorno seguro y saludable para los trabajadores/as nocturnos. Aun cuando la ***protección de la maternidad*** se aborda principalmente en otros instrumentos de la OIT, el C. 171 reconoce la necesidad de una protección especial de la maternidad para las mujeres trabajadoras nocturnas debido a la naturaleza del trabajo nocturno. Establece la obligación general de tomar medidas para proporcionar a las mujeres embarazadas que trabajan de noche una alternativa al trabajo nocturno durante un determinado período. Para que el derecho a un trabajo alternativo sea efectivo, cualquier cambio en el horario laboral no debe afectar a los niveles de ingresos de la mujer.

La Comisión instó a todos los gobiernos a garantizar que se indemnice a todos los trabajadores/as nocturnos por los riesgos y limitaciones inherentes al trabajo nocturno. Observó que la mayoría de los países, incluyendo todos los países que lo habían ratificado, contaban con disposiciones legales específicas que reconocían la naturaleza del trabajo nocturno mediante algún tipo de ***compensación*** para los trabajadores nocturnos. Sin embargo, también observó que varios países no hacían ninguna distinción entre el trabajo diurno y el nocturno en lo que se refiere a la compensación. Los instrumentos establecen que se proporcionarán ***servicios sociales*** apropiados para los trabajadores/as nocturnos y, en caso necesario, para los trabajadores que efectúan trabajos nocturnos. Estos servicios puede incluir una variedad de medidas, que se dividen en seis categorías: transporte, instalaciones de descanso, acceso a alimentos, cuidado de niños pequeños, formación y perfeccionamiento, así como actividades culturales, deportivas y recreativas. La Comisión observó que la mayoría de los países no exigía específicamente la prestación de servicios sociales o médicos a los trabajadores/as nocturnos o los trabajadores/as que realizan trabajos nocturnos.

Aunque el Convenio núm. 171 no contiene disposiciones sobre los ***límites de las horas de trabajo nocturno***, la Recomendación núm. 178 establece una serie de principios a este respecto. Las horas normales de trabajo para los trabajadores/as nocturnos deberían, en circunstancias normales (excepciones permitidas), no exceder las ocho horas en todo período de 24 horas en el que trabajen de noche, ya que todos los días debe mantenerse el equilibrio entre el

trabajo y el ocio. La Comisión hizo hincapié en la necesidad de establecer límites claros y exigibles tanto para las horas normales de trabajo como para las horas extraordinarias.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee proporcionar ejemplos y estadísticas que demuestren un aumento del trabajo nocturno en la práctica. Deberían exponerse las diversas consecuencias del trabajo nocturno, en particular los impactos sobre la salud de los trabajadores/as empleados en el trabajo nocturno durante largos períodos. Además, debe destacarse que los trabajadores/as a menudo se ven obligados a aceptar el trabajo nocturno porque su salario es tan bajo que no pueden permitirse el lujo de rechazar la paga adicional que implicaría el trabajo nocturno. La creación de oportunidades de trabajo decente es, por lo tanto, de crucial importancia para prevenir el trabajo nocturno involuntario. Los Trabajadores también deberían señalar el impacto del trabajo nocturno sobre la cohesión social y deberían pedir a los gobiernos que garanticen medidas de protección. A la luz de las muy amplias excepciones y flexibilidad que ofrecen los instrumentos y, en particular, el C.171, los Trabajadores deben señalar las categorías de trabajadores/as excluidos de las protecciones legislativas con respecto al trabajo nocturno, tanto en la ley como en la práctica. Los Trabajadores deberían pedir a los gobiernos que garanticen que todos los trabajadores/as disfruten de una protección adecuada contra las consecuencias negativas del trabajo nocturno. Se debe instar a los gobiernos a que introduzcan una definición legal de "trabajo nocturno" y "trabajador/a nocturno" a la par de una compensación adicional adecuada. El Grupo de Trabajadores debería adherirse al hincapié que hace la Comisión en que las medidas de protección basadas en estereotipos sobre las competencias profesionales de las mujeres y su papel en la sociedad están en contradicción con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Sin embargo, la derogación de las medidas de protección discriminatorias debe respaldarse con la salvaguardia de medidas de protección (tales como transporte y seguridad adecuados), que benefician a todos los trabajadores/as y al mismo tiempo garantizan que las mujeres puedan trabajar en pie de igualdad con los hombres.

Capítulo V: Trabajo a tiempo parcial

En muchos lugares del mundo, el volumen del trabajo a tiempo parcial es sustancial, a menudo efectuado por mujeres, que tiene un grave impacto en la equidad salarial y las pensiones. Aunque el C.175 requiere la adopción de medidas para facilitar el acceso a un trabajo ***a tiempo parcial productivo y libremente elegido***, el trabajo a tiempo parcial a menudo no es una elección totalmente libre de los trabajadores/as, sino que está estrechamente vinculado a los problemas para conciliar el trabajo a tiempo completo con el cuidado de los niños y/o parientes dependientes, la falta de marcos o instalaciones apropiados para apoyar y conciliar el trabajo y los cuidados y el resultado de la imposibilidad de encontrar oportunidades de empleo adecuadas a tiempo completo. Este es particularmente el caso en un contexto en el que los empleadores tienden a preferir contratar a trabajadores/as a tiempo parcial como medida para reducir los costos. La R.182 destaca que deben tomarse medidas para superar las limitaciones específicas a los trabajadores/as a tiempo parcial para acceder a la formación, las perspectivas de carrera y la movilidad profesional. Para garantizar que el trabajo a tiempo parcial se elija libremente, es importante ofrecer la posibilidad de traslado del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial y viceversa. Este aspecto es particularmente importante para facilitar la reincorporación de los padres que retoman el trabajo tras una licencia de maternidad y parental que desean reintegrarse en la fuerza laboral remunerada y para ayudar a evitar la "trampa del empleo a tiempo parcial".

Los instrumentos también establecen ***el principio de igualdad de trato*** entre los trabajadores/as a tiempo parcial y los trabajadores/as a tiempo completo en puestos similares para evitar un trato desigual relacionado con la situación contractual. Sin embargo, existe una serie de requisitos para este principio. El principio se refiere a condiciones "equivalentes" (y no idénticas). Además, los trabajadores/as que ganan un salario por debajo de un umbral específico pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación de los regímenes legales de seguridad social. La Comisión recordó que dichos umbrales deben ser lo suficientemente bajos como para no excluir un porcentaje excesivamente importante de trabajadores/as a tiempo parcial. Aun cuando los instrumentos abarcan a todos los trabajadores/as a tiempo parcial, se permiten ***exclusiones*** para determinadas categorías de trabajadores/as, previa consulta con los interlocutores sociales.

La Comisión observó que, aunque han ratificado el Convenio núm. 175 solo 17 Estados miembros, muchos otros países tienen legislaciones que abordan las oportunidades y los desafíos del trabajo a tiempo parcial y pueden proporcionar un punto de partida para la ratificación del Convenio en el futuro.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

Es posible que el Grupo de los Trabajadores desee recurrir a ejemplos que demuestren que el trabajo a tiempo parcial suele ser involuntario (es decir, debido a la falta de puestos de trabajo a tiempo completo) y estar asociado a malas condiciones de trabajo y/o bajos salarios, pero también a la falta de instalaciones para combinar trabajo y cuidados. Los Trabajadores deberían pedir a los gobiernos que adopten medidas legislativas y prácticas para garantizar que los empleadores no abusen del trabajo a tiempo parcial como medida de reducción de costos, privando efectivamente a los trabajadores/as de su derecho a la seguridad social y al desarrollo de competencias, así como a los derechos derivados de los convenios colectivos. Es decir, que los gobiernos deberían evaluar su legislación laboral y de seguridad social, de ser necesario con la OIT para obtener asistencia técnica, sobre cómo mejorarla. Los Trabajadores deberían destacar especialmente las implicaciones negativas que puede tener el trabajo involuntario a tiempo parcial y a largo plazo sobre la igualdad de género, ante el hecho de que son las mujeres quienes trabajan principalmente con contratos a tiempo parcial, y proponen que se hagan efectivas las disposiciones del traslado de tiempo parcial a tiempo completo y viceversa. El Grupo de los Trabajadores debería unirse a la Comisión para pedir la adopción de leyes y políticas nacionales que garanticen un trabajo a tiempo parcial de buena calidad, con formación y perspectivas profesionales. Además, debe instarse a los gobiernos a que desarrollen medidas antidiscriminatorias para proteger a los trabajadores/as a tiempo parcial del trato injusto en función de su situación contractual. El Grupo de los Trabajadores debe hacer un llamamiento a los países que ya cuentan con una legislación que aborda las cuestiones relacionadas con el instrumento para que se valgan de la asistencia técnica de la OIT a fin de evaluar qué medidas deben tomarse para ratificar el Convenio.

Capítulo VI: Ordenación del tiempo de trabajo

El Estudio General refleja una serie de tendencias con respecto a los tipos de ordenación del tiempo de trabajo existentes.

Señala que las principales ***razones personales*** que pueden llevar a los trabajadores/as a cambiar sus horarios de trabajo incluyen la maternidad, el cuidado de los niños, el cuidado de familiares enfermos o ancianos o sus propios problemas de salud. En algunos países, los tribunales han dictaminado que los empleadores no pueden implementar una programación del trabajo que causaría un daño desproporcionado a un trabajador/a. También existen disposiciones legales en algunos países que permiten a los trabajadores/as cambiar el horario de trabajo debido a problemas experimentados fuera del lugar de trabajo. Esta posibilidad puede ayudar a las empresas a retener a los trabajadores calificados y valiosos que de otro modo podrían perder.

El concepto de ***trabajo por turnos*** permite a las empresas extender sus horas de funcionamiento más allá del tiempo de trabajo de los trabajadores/as individuales y para adaptarse a los períodos de máxima demanda. Sin embargo, puede resultar problemático para la salud y el bienestar de los trabajadores/as, en particular en el caso de la rotación de turnos. Por lo tanto, en algunos países, la legislación prohíbe la superposición de turnos o requiere de períodos de descanso entre los turnos para que los trabajadores/as no trabajen más de un turno consecutivo.

Los ***sistemas de promedio de horas*** permiten variaciones en las horas de trabajo diarias y semanales dentro de determinados límites, tales como un número máximo de horas diarias y semanales, al tiempo que requieren que las horas de trabajo no excedan una determinada media durante un período de referencia (por ejemplo, semanal, mensual o total anual)) – **véase el Capítulo I**.

Las ***semanas de trabajo comprimido*** implican la misma cantidad de horas de trabajo programadas durante menos días de lo que representa típicamente una semana de trabajo estándar, lo que resulta en jornadas laborales más largas. Esta disposición extiende las horas normales de trabajo diarias a más de ocho, pero reduce la cantidad de días consecutivos trabajados a menos de cinco por semana. La Comisión recordó que, en muchos casos, las semanas de trabajo comprimido probablemente infringen los requisitos de los instrumentos, en particular debido al número de horas diarias que normalmente se trabajan en virtud de estos acuerdos.

Los acuerdos de ***tiempo de trabajo escalonado*** permiten al empleador fijar diferentes horarios de inicio y finalización del tiempo de trabajo para diferentes grupos de trabajadores/as en el mismo establecimiento. Aun cuando dicho modelo permite al empleador organizar los períodos de demanda pico diarios, las horas de trabajo escalonadas pueden no ofrecer a los trabajadores/as suficiente margen discrecional y flexibilidad en lo que se refiere al número de horas que trabajan.

Los ***acuerdos flexibles*** permiten a los trabajadores/as elegir cuándo comienzan y terminan el trabajo, según sus necesidades individuales, con la condición de que trabajen la cantidad de horas requeridas durante un período específico. Dichos sistemas pueden implicar la designación de un período de horas fijas en el que se requiere que todos los trabajadores/as estén trabajando, enmarcados en períodos de horario flexible. Formas más complejas de acuerdos de horario flexible permiten a los trabajadores/as acumular horas de crédito en cuentas de tiempo de trabajo y luego utilizar estas horas almacenadas/acumuladas para tomar tiempo libre, dependiendo de las necesidades operativas de la empresa (por ejemplo, puede requerirse avisar anticipadamente para tomar su tiempo libre).

Las ***horas de guardia*** significan que los trabajadores/as deben estar en espera fuera de sus horas regulares de trabajo y pueden ser llamados a trabajar en caso de necesidad por parte del empleador. Las horas trabajadas en este contexto son adicionales a las fijadas en el cronograma de trabajo. La imprevisibilidad y los largos horarios, incluyendo la disponibilidad para responder a las llamadas de su empleador o miembros del hogar, han sido reconocidas como preocupaciones particulares para los trabajadores/as del hogar. La Comisión observó que en muchos países la legislación hace la diferencia entre tiempo de guardia y "tiempo de guardia inactivo". En consecuencia, el tiempo empleado por el trabajador/as en el lugar especificado por el empleador se consideró tiempo de trabajo (es decir, remunerado) solo cuando se requerían realmente los servicios del trabajador/a.

El ***trabajo compartido*** consiste en una reducción en el tiempo de trabajo, con la correspondiente reducción en los salarios, con la intención de distribuir un volumen reducido de trabajo entre el mismo (o similar) número de trabajadores/as. Este acuerdo puede utilizarse como una estrategia para preservar los empleos, por ejemplo, para evitar despidos, o para crear nuevos empleos, y ayudar a las empresas a retener su fuerza de trabajo durante las recesiones económicas.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee hacer hincapié conjuntamente con la Comisión en la importancia que revisten los límites razonables y las salvaguardias protectoras a la hora de definir diversos tipos de acuerdos flexibles de tiempo de trabajo para asegurar la protección contra los riesgos para la salud y la seguridad, así como para garantizar el equilibrio entre trabajo y vida familiar. Deben exponerse las dificultades con respecto a la imprevisibilidad y las largas horas de trabajo asociadas con varios tipos de acuerdos de tiempo de trabajo. Cabe destacar que cuanto más largo es el período de referencia para promediar las horas de trabajo, los cronogramas resultantes más pesados pueden ser para los trabajadores/as. Las situaciones en las que se puede exigir a un trabajador/a que trabaje 60 horas en una semana y 20 horas en la siguiente, generan una imprevisibilidad significativa para los trabajadores/as y deben evitarse mediante las salvaguardas previstas en el Convenio. Cabe destacar que la flexibilidad que brindan ciertos tipos de acuerdos de tiempo de trabajo (tales como el trabajo de guardia) solo beneficia a los empleadores, mientras que interfiere en la autonomía del tiempo de trabajo de los trabajadores/as que no cuentan con una remuneración adecuada. Sería útil respaldar con pruebas de parte de los sindicatos de todas las regiones y sectores para pedir a los gobiernos que garanticen que se toman las medidas necesarias para permitir que los trabajadores/as salgan beneficiados de los acuerdos flexibles del tiempo de trabajo. El Grupo de los Trabajadores también puede referirse a los problemas que plantean los turnos de trabajo interrumpidos (jornada partida), que pueden requerir que los trabajadores/as estén disponibles unas horas por la mañana y otras por la tarde, lo que a menudo significa que los trabajadores no tienen ningún período de descanso real durante el día, especialmente en los casos en que los trayectos diarios pueden ser largos y costosos.

Capítulo VII: Cuestiones emergentes

Recientemente ha habido un aumento en el número de empleos que no garantizan un horario de trabajo específico durante un día calendario o una semana. Los trabajadores/as deben estar disponibles para trabajar sin contar con un número de horas de trabajo garantizadas, por ejemplo, los ***contratos de cero horas***. Los instrumentos de la OIT no abordan esta tendencia como tal. Sin embargo, la R.182 sobre el trabajo a tiempo parcial especifica que el número y la planificación de las horas de trabajo de los trabajadores/as a tiempo parcial deben establecerse teniendo en cuenta los intereses del trabajador/a, así como las necesidades del establecimiento. Además, cualquier cambio en el cronograma de trabajo debe estar sujeto a restricciones y previo aviso. La Comisión observó que algunos países habían adoptado medidas para regular el trabajo de guardia, tales como el requisito de incluir un período de preaviso y compensación, o bien un número garantizado de horas en los contratos de trabajo.

El ***teletrabajo*** implica diversas formas de organización y/o realización del trabajo utilizando tecnologías de la información y la comunicación que se llevan a cabo fuera de las instalaciones del empleador de forma regular. Las

ventajas para los trabajadores/as incluyen una reducción de los tiempos de traslado, una mayor autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo, así como un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Las desventajas de esta forma de trabajo incluyen la tendencia a trabajar más horas, una superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal y la intensificación del trabajo.

El ***derecho a estar desconectado*** se considera como una posible solución para lidiar con la difuminación de la frontera entre el trabajo y el descanso y el peligro de "trabajar sin fin" debido al uso creciente de las tecnologías de la información y la comunicación. Algunos países ya han introducido medidas para mitigar la inquietud y el estrés asociados con la conectividad constante. Tales medidas pueden requerir que las empresas negocien el "derecho a estar desconectado" en el contexto de la negociación sobre la igualdad laboral y la calidad de vida en el trabajo. Además, algunas empresas han implementado medidas para limitar la necesidad de que los trabajadores/as revisen sus correos electrónicos fuera del horario normal de trabajo, o para permitir que los trabajadores/as registren el tiempo de trabajo fuera de las instalaciones de los empleadores como tiempo de trabajo, lo que abre la posibilidad de compensación por horas extras.

La "***economía de ocupaciones transitorias***" (o el trabajo de la "economía por encargo") describe el trabajo asignado a través de plataformas en línea. Estas formas de trabajo plantean cuestiones importantes relativas a la protección laboral, ya que los trabajadores/as de la economía informal casi siempre son clasificados como contratistas independientes y no tienen acceso a los derechos de los trabajadores/as cubiertos por una relación laboral reconocida, incluyendo los derechos establecidos por la regulación del tiempo de trabajo.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee destacar que aun cuando las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, algunas vinculadas a la digitalización, en principio parecen ofrecer mayor flexibilidad y autonomía para los trabajadores/as y los empleadores, a menudo no se hace realidad en la práctica. En cambio, la irregularidad y la imprevisibilidad de las horas de trabajo, en combinación con relaciones de trabajo poco claras, son una característica cada vez más importante del trabajo, en particular para los trabajadores/as con empleos poco remunerados e inseguros. Por ejemplo, cuando se trata de la economía de ocupaciones transitorias, las presiones competitivas debido a la amplia disponibilidad de Internet, que aumentan el número de trabajadores/as que compiten por los puestos de trabajo, hace que los salarios desciendan para que los trabajadores/as puedan verse obligados a trabajar un mayor número de horas para tener un nivel de vida adecuado. Además, como algunos trabajos solo se publican o deben llevarse a cabo durante ciertos momentos del día, la flexibilidad de que disfrutan los trabajadores/as para establecer sus propios horarios puede ser limitada. Dado que el trabajo se publica desde diferentes ubicaciones y zonas horarias, también puede requerir trabajo nocturno o trabajo durante horarios antisociales. El Grupo de los Trabajadores tal vez desee hacer hincapié en la pertinencia de la Recomendación núm. 198 de la OIT sobre la relación de trabajo respecto al reconocimiento de la situación laboral real de los trabajadores/as de la economía de ocupaciones transitorias. Como consecuencia directa, los trabajadores/as deberían tener acceso a las protecciones laborales, así como al derecho a negociar colectivamente su tiempo de trabajo. Además, el Grupo de los Trabajadores podría instar a los gobiernos a regular el empleo por encargo, incluyendo los contratos de cero horas, mediante la introducción de un mínimo de horas de trabajo y/o salario con el fin de evitar numerosas consecuencias negativas para los trabajadores/as, tales como la imprevisibilidad y los bajos salarios. Los trabajadores/as también pueden unirse a la Comisión al examinar los siguientes elementos a la hora de regular el teletrabajo: el carácter voluntario, la igualdad de trato, la protección y privacidad de los datos, la seguridad y salud en el trabajo, el acceso a la formación y el desarrollo profesional y los derechos colectivos de los teletrabajadores/as.

Capítulo VIII: Diálogo social y negociación colectiva

La consulta con los interlocutores sociales es un elemento fundamental de la mayoría de los instrumentos examinados. En la gran mayoría de los países, el diálogo social funcionaba junto con las disposiciones legales sobre el tiempo de trabajo, pero rara vez constituía el medio de regulación principal o único. En los últimos años, varios países han adoptado reformas que consisten en descentralizar la negociación colectiva relativa al tiempo de trabajo a nivel de la empresa, permitiendo que los acuerdos descentralizados deroguen disposiciones de los acuerdos de nivel superior que conceden mayor protección y, en algunos casos, que deroguen disposiciones legislativas sobre el tiempo de trabajo. La Comisión reiteró que la sustitución de la legislación laboral mediante la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promover la negociación colectiva libre y voluntaria. Además, la Comisión recordó que las disposiciones de protección de los Convenios internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo se aplicaban no solo a la legislación nacional, sino también a los convenios colectivos.

La **CSI** recordó la importancia de la regulación del tiempo de trabajo, y en particular el número máximo de horas de la jornada laboral y semanal para todos los trabajadores/as. Hizo hincapié en que los acuerdos relativos al tiempo de trabajo y las reducciones de los horarios largos podían promoverse mediante la negociación colectiva en todos los niveles y mediante iniciativas en el lugar de trabajo. Era necesario realizar consultas plenamente tripartitas en relación con las normas de tiempo de trabajo para cerrar las brechas normativas existentes y proporcionar simultáneamente a los trabajadores/as una protección sólida y la máxima posibilidad de elección y autonomía para determinar su equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar.

La **OIE** hizo un llamamiento a los gobiernos para que se centren en el establecimiento de un marco normativo fundamental y cuenten con los empleadores y los trabajadores/as para encontrar soluciones adecuadas y adaptables para ellos. Los modelos regulatorios deberían funcionar como norma predeterminada en lugar de ser solamente una opción legal y permitir que los trabajadores/as y empleadores se aparten de ella. La negociación colectiva solo debería ofrecer un marco dentro del cual puedan alcanzarse acuerdos individuales sobre asuntos particulares.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee unirse a la Comisión para destacar la importancia fundamental de las disposiciones reglamentarias que garanticen la protección y los derechos previstos en los instrumentos relativos al tiempo de trabajo, que son tan pertinentes para el mundo del trabajo de hoy y mañana como lo fueron para el mundo del trabajo de antes. El diálogo social puede ser un medio eficaz para ampliar y adaptar estas normas a los sectores y lugares de trabajo, si se garantiza el respeto necesario al derecho a la negociación colectiva. Los Trabajadores deberían pedir a los gobiernos que garanticen el respeto del derecho a la negociación colectiva en relación con el tiempo de trabajo a todos los niveles y señalar las consecuencias perjudiciales que puede ejercer la descentralización de la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo. Cabe señalar que la OIE parece recomendar a los gobiernos que permitan a los empleadores descender por debajo de los niveles mínimos garantizados por las normas de la OIT y la legislación nacional. Esta recomendación es diametralmente opuesta a la finalidad de estas normas, que consiste en garantizar protecciones mínimas para los trabajadores/as. Además, la OIE parece sugerir que el tiempo de trabajo debería estipularse en los contratos de trabajo individuales, y que los convenios colectivos funcionen solamente como meros marcos. Cabe destacar que esta recomendación representaría un menoscabo al derecho de negociación colectiva libre y voluntaria. Además, está claro que, en la práctica, los trabajadores/as individuales casi no tienen posibilidades de entablar negociaciones genuinas con sus empleadores en relación con su contrato de trabajo. Esta imposibilidad se debe al importante desequilibrio que existe en la relación de poder entre un trabajador/a individual, que depende del empleo para su sustento, y su empleador. Los trabajadores/as quedarían así sin protección alguna.

Capítulo IX: Medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de la legislación y reglamentaciones nacionales sobre el tiempo de trabajo

La mayoría de los instrumentos examinados en este estudio contienen disposiciones destinadas a la aplicación efectiva de las normas relativas al tiempo de trabajo. Los instrumentos requieren que los empleadores **comuniquen** la hora en que comienza y termina el horario de trabajo, los turnos, el trabajo nocturno, los períodos de descanso y cualquier cambio realizado en los acuerdos relativos al tiempo de trabajo. Los Convenios prevén flexibilidad en relación con los métodos y formas de comunicación de las horas de trabajo. La Comisión consideró que la notificación debía realizarse de tal manera que tanto los trabajadores/as como los inspectores del trabajo tuvieran fácil acceso a la respectiva información. La Comisión consideró que el hecho de que los empleadores comuniquen los horarios de trabajo a los trabajadores con suficiente anticipación era un elemento importante para la protección de los derechos de los trabajadores/as en lo que se refiere a permitirles organizar su vida laboral y personal.

La Comisión consideró que el ***mantenimiento de registros efectivos*** del tiempo de trabajo, las vacaciones anuales y el historial de pagos era uno de los medios más importantes para controlar el cumplimiento de las horas de trabajo y las horas extraordinarias, lo que ayuda enormemente a los inspectores del trabajo a hacer cumplir las disposiciones sobre el tiempo de trabajo. La Comisión subrayó que los inspectores del trabajo y los trabajadores/as debían tener acceso a los registros de tiempo de trabajo para que pudieran verificar fácilmente el cumplimiento de las disposiciones pertinentes.

La Comisión consideró de esencial importancia que los Estados miembros asignen los recursos humanos y materiales necesarios a la ***inspección del trabajo*** mediante la contratación de un número adecuado de inspectores con formación en materia de tiempo de trabajo y la asignación de las disposiciones presupuestarias apropiadas, de modo tal que los

inspectores del trabajo pudieran cumplir con su deber de supervisar el cumplimiento de la legislación relativa al tiempo de trabajo de manera efectiva.

La Comisión tomó nota de las ***dificultades*** para controlar la aplicación de las normas sobre el tiempo de trabajo en determinados sectores económicos y en relación con categorías específicas de trabajadores/as. Con respecto a los trabajadores/as ***migrantes***, la Comisión recordó que el deber principal de los inspectores del trabajo era garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores/as, y no el cumplimiento de la legislación en materia de inmigración.

La Comisión subrayó el derecho de los ***trabajadores/as del hogar*** a la igualdad de trato con los trabajadores/as en general, en relación con las horas normales de trabajo, la remuneración de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diario y semanal así como las vacaciones anuales retribuidas. La Comisión alentó a los gobiernos a no escatimar los esfuerzos pertinentes adaptados a la situación específica de los trabajadores/as del hogar, en particular en lo que se refiere al acceso, a menudo limitado, a las viviendas privadas habida cuenta de las condiciones de privacidad.

La Comisión tomó nota de las conclusiones de un estudio reciente que revela que el ***teletrabajo*** plantea diversas dificultades para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. La frecuente ausencia de horarios o registros de tiempo de trabajo impide el control del cumplimiento. Además, los poderes de los inspectores del trabajo no solo están restringidos cuando el trabajo se realiza desde hogares privados, sino que los lugares desde los que se realiza el teletrabajo rara vez se registran como lugares de trabajo, lo que significa que los inspectores del trabajo desconocen su existencia. Las **organizaciones de trabajadores/as** advirtieron contra el abuso de las nuevas tecnologías para eludir las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y pidieron la participación de los interlocutores sociales para garantizar el cálculo adecuado del tiempo de trabajo. La **OIE**, aunque advirtió contra mecanismos de supervisión demasiado estrictos, solicitó a la OIT que alentara a los Estados miembros a desarrollar medios más inteligentes y más rentables de recolectar datos y controlar el tiempo de trabajo, reconociendo las realidades actuales del mundo del trabajo.

La Comisión hizo hincapié en que es esencial para la credibilidad y la eficacia de los sistemas de reglamentación del tiempo de trabajo garantizar que se establezcan ***sanciones*** suficientemente disuasorias en la legislación nacional por violación de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo. Los Estados miembros deben garantizar que dichas sanciones se apliquen efectivamente.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores tal vez desee destacar la importancia de la observancia de la reglamentación del tiempo de trabajo y hacer referencia a las dificultades que ello implica, en particular en los casos en que las inspecciones del trabajo no funcionan de manera eficaz. Los Trabajadores deberían destacar las categorías de trabajadores/as (migrantes, trabajadores del hogar, trabajadores de la economía informal, trabajadores contratados a través de agencia, trabajadores empleados en las ZFI) frecuentemente privados de las protecciones relacionadas con el tiempo de trabajo debido a la falta de una inspección laboral adecuada. Además, cabe destacar que las nuevas tendencias en los acuerdos relativos al tiempo de trabajo, incluyendo el teletrabajo, pueden dificultar aún más la aplicación efectiva de la regulación del tiempo de trabajo. El Grupo de los Trabajadores tal vez desee también hacer un llamamiento a los Estados miembros para que velen por la aplicación efectiva de las sanciones disuasorias por los casos de infracción en el ámbito del tiempo de trabajo.

Capítulo X: Realizar el potencial de los instrumentos

Tener en cuenta los instrumentos en el diseño de las legislaciones y políticas nacionales: Varios gobiernos indicaron en sus respuestas que habían adoptado o tenían la intención de adoptar medidas para incorporar disposiciones que contengan los instrumentos del tiempo de trabajo en la legislación nacional o implementarlos en la práctica. Sin embargo, un gran número de gobiernos declaró que no se habían previsto cambios legislativos para dar efecto a los Convenios y Recomendaciones de la OIT en relación con el tiempo de trabajo.

Perspectivas de ratificación y dificultades que pueden impedirla: Unos pocos gobiernos indicaron que están tomando medidas concretas para la ratificación de los instrumentos relativos al tiempo de trabajo. Algunos gobiernos informaron que examinaron los pasos para la ratificación durante consultas tripartitas, mientras que otros indicaron su intención de examinar la ratificación en el futuro. Aquellos que indicaron no tener intención en el momento actual de ratificar los instrumentos de tiempo de trabajo mencionaron varias dificultades legales y prácticas. Algunos países indicaron que su legislación se ajustaba en gran medida a los instrumentos, con algunas excepciones, especialmente en cuanto a

la forma de aplicación. Otros países indicaron que su legislación nacional era más favorable, es decir, que establecen un menor límite de horas de trabajo que los Convenios de la OIT. En algunos países, los obstáculos mencionados eran de orden socioeconómico y también debido a la falta de capacidad institucional. Dinamarca indicó que las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo estaban reglamentadas en gran medida mediante convenios colectivos sin injerencia del Estado. España y Suecia destacaron que el C.171 era demasiado detallado y prescriptivo.

Solicitudes de asistencia técnica o cooperación para el desarrollo: La Comisión observó que solo unos pocos países informaron haber recibido apoyo de la OIT para adecuar su legislación a los Convenios de la OIT, incluyendo en relación con las normas sobre el tiempo de trabajo. Varios países indicaron que apreciarían la prestación de asistencia técnica en relación con los requisitos de los instrumentos.

Necesidad de una acción de la OIT en relación con las normas: Algunos gobiernos sugirieron la consolidación de las disposiciones sobre tiempo de trabajo en un nuevo instrumento a través del Mecanismo de Examen de las Normas (Australia). Otros sugirieron la revisión de los instrumentos porque ya no reflejan las realidades modernas, con especial atención a aumentar la flexibilidad de la legislación laboral (Austria). Algunos gobiernos pidieron a la OIT que examinara específicamente cuestiones tales como el trabajo por turnos en los instrumentos de la OIT y que tuviera en cuenta las situaciones nuevas y emergentes, incluyendo el impacto de las nuevas tecnologías en las horas de descanso.

La **OIE** hizo notar la baja tasa de ratificación del C.1 y el C.30 señalando que ya no responden a las perspectivas actuales. En opinión de la OIE, los instrumentos más generales tales como el Artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Artículo 7 (d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales son adecuados, lo que significa que no es necesario volver a examinar las normas de la OIT.

La **CSI** consideró que era importante mantener y fortalecer las normas mínimas existentes en relación con el tiempo de trabajo, ya que cumplen una importante función reguladora en un ámbito fundamental para la protección de los trabajadores/as contra condiciones laborales que puedan ser perjudiciales para su salud y seguridad, su vida y posibilidades de conciliar sus obligaciones laborales y de cuidado. Según la CSI, existe la necesidad de una consulta plenamente tripartita sobre las normas del tiempo de trabajo para cerrar las brechas normativas existentes, proporcionar simultáneamente a los trabajadores/as una protección sólida y la máxima capacidad de elección y autonomía para determinar su equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

El Grupo de los Trabajadores, al reiterar las conclusiones de la discusión recurrente de 2015 sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección laboral), posiblemente desee destacar que la regulación de las horas de trabajo, incluyendo el establecimiento de un número máximo de días y semanas laborables, para todos los trabajadores/as, independientemente del tipo de relación laboral, sigue siendo un objetivo importante. Esta perspectiva ha sido reconocida prácticamente por todos los gobiernos mencionados en el Estudio General. Aun cuando los Estados no hayan ratificado ciertos instrumentos, la legislación nacional parece reflejar una serie de elementos clave en sus disposiciones. El Grupo de los Trabajadores debería celebrar el hecho de que la limitación acumulada de las horas de trabajo contenida en el C.1 y el C.30 goza de amplio reconocimiento. Al mismo tiempo, los instrumentos ofrecen una enorme flexibilidad con respecto a su ámbito de aplicación, lo que permite a los países excluir categorías de trabajadores, con respecto a las definiciones y a la aplicación de disposiciones sustantivas. A este respecto, el Grupo de los Trabajadores debería destacar que el amplio margen discrecional concedido en lo que concierne a la flexibilidad excluye de la protección a gran parte de la población activa. Por lo tanto, los Trabajadores deberían estar en desacuerdo con la caracterización de los instrumentos como demasiado prescriptivos y detallados. El Grupo de los Trabajadores tal vez desee solicitar a la OIT que aliente a los gobiernos a que se valgan de la asistencia técnica para comprender plenamente la forma en que las normas podrían aplicarse en el plano nacional. En respuesta a los comentarios de la OIE indicando que las disposiciones generales de los instrumentos de las Naciones Unidas abordan adecuadamente el tiempo de trabajo, el Grupo de los Trabajadores debería señalar que esos instrumentos no prevén el mismo nivel de protección ni de derechos, incluyendo el seguimiento y la observancia, y que los órganos de derechos humanos de la ONU se guían en gran medida por las normas de la OIT en este ámbito. Por ejemplo, la Observación general de 2015 sobre el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación con el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables utiliza como guía los instrumentos de la OIT a los que se hace referencia en el Estudio General.

Capítulo XI: El camino a seguir y observaciones finales

La Comisión reconoció el bajo nivel de ratificación de muchos de los Convenios sobre el tiempo de trabajo, y observó que persisten las dificultades en la aplicación de ciertas disposiciones. Sin embargo, la Comisión consideró que la limitación del horario de trabajo y la regulación de otros aspectos del tiempo de trabajo siguen siendo un objetivo importante tanto para proteger a los trabajadores/as como para garantizar la igualdad de condiciones para las empresas. La Comisión se remitió a la Reunión tripartita de expertos de 2011 sobre los regímenes de tiempo de trabajo, en la que se señaló que las disposiciones de las normas vigentes de la OIT relativas a las horas de trabajo diarias y semanales, el descanso semanal, las vacaciones anuales retribuidas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno seguían siendo pertinentes en el siglo XXI y deberían ser promovidas para facilitar el trabajo decente. La Comisión también tomó nota de la sugerencia de ciertos gobiernos de que es necesario consolidar las normas sobre tiempo de trabajo o revisarlas, en particular para armonizar los Convenios núms. 1 y 30 con las nuevas tendencias en materia de horarios de trabajo y los acuerdos de tiempo de trabajo resultantes de las recientes evoluciones económicas, demográficas y tecnológicas.

La Comisión propuso varios elementos a tener en cuenta en caso de prever tales medidas (salud y seguridad de los trabajadores/as, conciliación entre trabajo y vida familiar, promoción de la igualdad de género, consulta de los interlocutores sociales y permitir que los trabajadores/as tengan la posibilidad de influir en sus horas de trabajo). Además, la Comisión planteó la posibilidad de introducir acuerdos flexibles de tiempo de trabajo que respondan a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores/as, teniendo en cuenta las nuevas tendencias mencionadas en este Estudio General y particularmente el impacto de las nuevas tecnologías en la organización del tiempo de trabajo.

La Comisión expresó el deseo de que el Estudio General constituya una contribución útil al trabajo de la Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre el tiempo de trabajo y la conciliación entre trabajo y vida familiar prevista provisionalmente para 2019 así como para el Grupo de trabajo tripartito del Mecanismo de Examen de las Normas del Consejo de Administración de la OIT. Por último, la Comisión consideró que la cuestión del cumplimiento de las normas relativas al tiempo de trabajo debería ser objeto de un examen tripartito más profundo en el futuro.

Recomendaciones del Grupo de los Trabajadores

En lo que respecta al camino a seguir, el Grupo de los Trabajadores tal vez desee recordar que la regulación del tiempo de trabajo como medio esencial para lograr la justicia social y la paz duradera es el núcleo de los valores de la OIT consagrados en su Constitución. Si bien se ha avanzado en el reconocimiento de la importancia de limitar las horas de trabajo en aras de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y la cohesión social en general, nos enfrentamos a nuevos desafíos no solo en relación con la desaceleración económica, sino también del impacto de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. La irregularidad y la imprevisibilidad del tiempo de trabajo representan nuevos y graves desafíos, mientras que la necesidad de reducir el exceso de horas de trabajo y la dificultad de los horarios del trabajo por turnos y el trabajo nocturno sigue siendo pertinente en la mayoría de los países. Además, miles de millones de trabajadores/as en la economía informal y en formas de empleo atípico continúan privados de toda medida de protección en la ley o en la práctica. En este contexto, los trabajadores/as siguen siendo extremadamente vulnerables a la explotación mediante la organización del tiempo de trabajo en todo el mundo. El objetivo de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo sigue siendo tan relevante como siempre en nuestra lucha conjunta por el trabajo decente. Por lo tanto, el Grupo de los Trabajadores debería exigir la promoción de las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo como un medio fundamental para la consecución del trabajo decente. Los Trabajadores deberían unirse a la Comisión para convocar a una reunión tripartita exhaustiva sobre las cuestiones de observancia de las normas sobre el tiempo de trabajo y para abordar las cuestiones emergentes en el contexto del debate sobre el Futuro del Trabajo. No obstante, el Grupo de los Trabajadores debería estar en desacuerdo con la propuesta de diluir las normas mínimas existentes, que ya son extremadamente permisivas con respecto a la flexibilidad y las excepciones que ofrecen a los Estados ratificantes, mediante un proceso de consolidación o revisión.

23.05.2018