

Conferencia Internacional del Trabajo

93.^a reunión, 2005

Informe III (Parte 1B)

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)

Tercer punto del orden del día:
Información 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)

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

HORAS DE TRABAJO

¿De lo fijo a lo flexible?

ISBN 92-2-315364-6
ISSN 0251-3226

Primera edición 2005

Cubierta: Copyright © 2005, Salvador Dalí, Gala-Salvador Dalí Foundation/ProLitteris, Zurich

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Sumario

	<i>Párrafos</i>
Introducción	1-34
Capítulo I. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones abarcadas en los convenios.....	35-44
Capítulo II. Horas normales y efectivas de trabajo.....	45-84
Capítulo III. Distribución variable de las horas de trabajo	85-118
Capítulo IV. Excepciones.....	119-168
Capítulo V. Políticas relativas a las horas de trabajo	169-198
Capítulo VI. Ordenación del tiempo de trabajo.....	199-257
Capítulo VII. Medidas de aplicación.....	258-276
Capítulo VIII. Celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores	277-285
Capítulo IX. Perspectivas de ratificación y aplicación	286-316
Capítulo X. Conclusiones.....	317-333

Indice

	<i>Páginas</i>
Sumario.....	v
Introducción.....	1
I. Contexto del Estudio general.....	1
II. Antecedentes históricos.....	2
Convenio núm. 1.....	2
Convenio núm. 30.....	4
Otros convenios.....	5
Tasas de ratificación y primeras preocupaciones.....	7
Principales transformaciones desde 1984 hasta la fecha.....	9
III. Estructura del Estudio.....	13
Capítulo I Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones abarcadas en los convenios.....	15
I. Métodos de aplicación de los convenios.....	15
Leyes o reglamentos.....	15
Acuerdos entre empleadores y trabajadores.....	17
II. Leyes nacionales vigentes y otras medidas.....	17
III. Comentarios a modo de conclusión.....	18
Capítulo II Horas normales y efectivas de trabajo.....	19
I. El concepto de «horas de trabajo».....	19
A. Significado de «horas de trabajo» según los Convenios.....	19
B. Las «horas de trabajo» en la legislación y la práctica nacionales....	22
II. Límites de horas normales de trabajo por día y por semana.....	23
A. Límites previstos en los Convenios.....	23
B. Límites establecidos en la legislación y la práctica nacionales.....	24
III. Promedios nacionales del número de horas efectivamente trabajadas o pagadas.....	26
IV. Sector es en que se han establecido límites inferiores a los señalados a escala nacional.....	27
V. Sector es en que el número de horas de trabajo puede superar la norma generalmente aplicable (ampliación del horario de trabajo).....	28
VI. Comentarios a modo de conclusión.....	29
Cuadro I. Horas de trabajo en los Estados Miembros de la OIT.....	30

Capítulo III	Distribución variable de las horas de trabajo	43
I.	Concepto y modalidades de ordenación variable de las horas de trabajo	43
II.	Distribución variable de las horas de trabajo a lo largo de la semana.....	43
III.	Distribución variable de las horas de trabajo en períodos superiores a una semana.....	47
A.	Supuestos de promediación de las horas de trabajo	47
B.	Promediación de las horas de trabajo en general.....	47
C.	Promediación de las horas de trabajo en los trabajos en régimen de turnos	51
D.	Promediación de las horas de trabajo para la recuperación de horas de trabajo perdidas durante un período determinado	54
IV.	Comentarios a modo de conclusión.....	57
Capítulo IV	Excepciones.....	59
I.	Concepto y tipos de «excepciones»	59
II.	Circunstancias en que pueden permitirse excepciones	61
A.	Excepciones permanentes	61
1.	Trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo.....	61
2.	Trabajo «complementario» y «preparatorio»	61
3.	Excepciones permitidas en función de la naturaleza del trabajo, del volumen de la población o del número de personas empleadas	62
B.	Excepciones temporales o periódicas	63
1.	Casos excepcionales de sobrecarga de trabajo (aumento extraordinario de trabajo)	63
2.	Accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor	64
C.	Suspensión o excepciones en casos de guerra o de peligro nacional.....	66
III.	Límites al número total de horas extraordinarias	67
A.	Determinación de los límites	67
B.	Límites generales a las excepciones permanentes y temporales	68
C.	Disposiciones especiales para casos de accidente, trabajos urgentes y fuerza mayor.....	70
IV.	Remuneración por horas extraordinarias.....	71
V.	Procedimientos para la autorización de ampliaciones de los horarios de trabajo	73
VI.	Comentarios a modo de conclusiones	75
Capítulo V	Políticas relativas a las horas de trabajo	77
I.	Políticas y medidas recomendadas por la OIT.....	77
II.	Políticas y medidas nacionales existentes destinadas a reducir las horas de trabajo	78
III.	Políticas y medidas nacionales existentes destinadas a modificar la ordenación del tiempo de trabajo.....	81
IV.	Políticas y medidas nacionales existentes destinadas a ampliar la duración del trabajo.....	82

V.	Países en los que no se han adoptado políticas ni medidas específicas	83
VI.	Comentarios a modo de conclusión	84
Capítulo VI	Ordenación del tiempo de trabajo	85
I.	El horario de trabajo estándar.....	85
II.	Ordenaciones del tiempo de trabajo que difieren de la semana de trabajo a tiempo completo estándar	85
A.	Trabajo a tiempo parcial.....	85
B.	Semanas de trabajo concentradas	86
C.	Ordenación mediante horarios escalonados	88
D.	Duración variable de los turnos diarios.....	88
E.	Horas de trabajo computadas anualmente	90
F.	Horario flexible	91
G.	Trabajo sobre llamada.....	93
III.	La capacidad de los trabajadores para influir en la ordenación de sus horas de trabajo y en la duración de éste	94
IV.	Repercusiones de las distintas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo en la pertinencia actual de los Convenios núms. 1 y 30.....	96
V.	Comentarios a modo de conclusión	97
Capítulo VII	Medidas de aplicación.....	99
I.	Tipos de medidas de aplicación.....	99
II.	Notificación de las horas de trabajo y de descanso	99
III.	Llevanza de registros.....	100
IV.	Inspecciones.....	102
V.	Imposición de sanciones	102
VI.	Comentarios a modo de conclusión	104
Capítulo VIII	Celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores	105
I.	Consultas requeridas en virtud de los Convenios	105
II.	Legislación y prácticas nacionales existentes	105
III.	Comentarios a modo de conclusión	106
Capítulo IX	Perspectivas de ratificación y aplicación	109
I.	Perspectivas de ratificación del Convenio núm. 1	109
II.	Perspectivas de ratificación del Convenio núm. 30.....	109
III.	Dificultades que pueden impedir o retrasar la ratificación de los Convenios	110
A.	Tipos de dificultades.....	110
B.	Contenido general de los instrumentos y su percepción por los gobiernos y los interlocutores sociales.....	110

C.	Problemas jurídicos específicos planteados por la ratificación de los Convenios.....	111
1.	Obstáculos jurídicos a la ratificación de ambos Convenios	111
2.	Obstáculos jurídicos específicos a la ratificación del Convenio núm. 1	112
3.	Obstáculos jurídicos específicos a la ratificación del Convenio núm. 30	113
D.	Dificultades políticas, económicas y sociales internas.....	113
IV.	Comentarios a modo de conclusión.....	114
Capítulo X	Conclusiones	115
Anexos		
Anexo I	Convenio núm. 1	121
Anexo II	Convenio núm. 30.....	128
Anexo III	Recomendación núm. 116	133
Anexo IV	Lista de ratificaciones del Convenio núm. 1	138
Anexo V	Lista de ratificaciones del Convenio núm. 30	139
Anexo VI	Cuadro II. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones tratadas en los convenios	140
Anexo VII	Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas sobre los Convenios núms. 1 y 30	149

Introducción

I. Contexto del Estudio general

1. La duración del trabajo ha sido siempre un objetivo primordial y un tema de capital importancia para la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto se refleja en el hecho de que es materia del primer convenio de la OIT y posteriormente ha sido objeto de convenios, estudios generales y deliberaciones a lo largo de los años, como se detalla en los párrafos 2 a 19 que figuran a continuación.

2. Más recientemente, en marzo de 1995, el Consejo de Administración estableció un Grupo de Trabajo sobre la política de revisión de normas que concluyó sus labores en 2002. Este Grupo llevó a cabo un examen caso por caso de la necesidad de revisar todos los convenios y recomendaciones de la OIT adoptados hasta 1985, con excepción de los convenios fundamentales y prioritarios. En noviembre de 1996, la Oficina preparó un documento para la tercera reunión del Grupo de Trabajo sobre la revisión de 28 convenios, incluido 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)¹. La Oficina sugirió que la cuestión de la organización del tiempo de trabajo se incluyera para discusión general en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia, y también con el objeto de precisar las eventuales necesidades de revisión de los Convenios núms. 1 y 30 y, llegado el caso, de otros instrumentos relativos a la duración del trabajo (o de considerar otras soluciones apropiadas para el mismo fin)². Tras un intercambio de opiniones, el Grupo de Trabajo propuso recomendar al Consejo de Administración que invitase a los Estados Miembros a presentar memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución con respecto a los Convenios núms. 1 y 30 y que solicitara a la Comisión de Expertos que llevase a cabo un estudio general sobre la materia³. Esta propuesta fue aprobada por consenso por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo del Consejo de Administración⁴. De conformidad con el apartado e) del párrafo 5 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su 282.^a reunión (noviembre de 2001), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió invitar a los gobiernos que no habían ratificado 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), a presentar una memoria en virtud del artículo 19 de la Constitución⁵. Se recibieron

¹ Documento GB.267/LILS/WP/PRS/2.

² *Ibid.*, párr. 17.

³ Documento GB.267/LILS/4/2 (Rev.), párr. 32.

⁴ Documento GB.267/9/2, párr. 14.

⁵ Véase el documento GB.282/205, párr. 44.

memorias de 84 países ⁶. Sobre la base de las memorias presentadas de conformidad con esta decisión y de las presentadas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT por los gobiernos de los Estados que habían ratificado alguno de esos dos convenios o ambos, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha elaborado el presente Estudio general sobre el curso dado en la legislación y en la práctica a los Convenios núms. 1 y 30. La Comisión también ha tenido en cuenta las observaciones recibidas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores ⁷.

II. Antecedentes históricos

Convenio núm. 1

3. Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día; a principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas ⁸. El resultado de este proceso fue que la limitación de la duración del trabajo por la legislación de ocho horas por día o 48 semanales se convirtió en la práctica, en algunas ocupaciones o ramas de la industria, de la mayoría de los Estados ⁹.

4. Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. En el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la «reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo» entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo ¹⁰.

⁶ Véase apéndice VII.

⁷ *Dinamarca*: Asociación Nacional de Gobiernos Locales de Dinamarca (KL). *Estados Unidos*: Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO). *Fiji*: Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC). *Finlandia*: Organización Central de Sindicatos Finlandeses (SAK); Confederación de la Industria y los Empleadores de Finlandia (TT); Confederación de Empleadores de Industrias de Servicios de Finlandia, y Federación de Empresas Finesas. *Hungría*: Asociación Nacional de Empleadores e Industriales (MGYOSZ); Confederación Sindical de Trabajadores de las Industrias Químicas, de la Energía y Conexas. *India*: Central de Sindicatos Indios (CITU). *Japón*: Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO). *Mauricio*: Federación de Empleadores de Mauricio (MEF). *México*: Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN). *República de Moldova*: Confederación Sindical de la República de Moldova (CSRМ). *Portugal*: Confederación de la Industria de Portugal (CIP), Confederación del Comercio y los Servicios de Portugal (CCSP); Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP); Confederación de Turismo de Portugal (CTP). *Turquía*: Confederación de Sindicatos de Turquía (TÜRK-IS); Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK).

⁸ N. Valticos y G. von Potobsky, *International Labour Law*, pág. 159 de la versión inglesa (segunda edición), 1995.

⁹ Sociedad de las Naciones: *Report on the Eight-Hours Day or Forty-Eight Hours Week*. Report I, pág. 5 de la versión inglesa (London: Harrison & Sons, 1919).

¹⁰ The Treaty of Peace between the Allied and Associated Powers and Germany, and other Treaty Engagements (Tratado de Paz firmado en Versalles el 28 de junio de 1919), pág. 185 de la versión inglesa (Londres, HMSO, 1920).

Del mismo modo, la adopción de la jornada de ocho horas o la semana de 48 horas como la norma a la que se debía aspirar, en los casos en que todavía no se había conseguido, era uno de los métodos y principios de especial importancia y urgencia que todas las comunidades industriales debían esforzarse por aplicar en la medida en que sus circunstancias particulares lo permitieran¹¹. El hecho de que la adopción de la jornada de ocho horas como norma internacional figurase entre las prioridades de la OIT respondía a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores antes de la Primera Guerra Mundial¹².

5. Las dos propuestas alternativas del Tratado de Versalles — la jornada de ocho horas o la semana de trabajo de 48 horas — se examinaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC en octubre de 1919¹³. Esas propuestas diferían en algunos aspectos importantes. El principio de la jornada de ocho horas suponía la instauración de una semana de 56 horas si se trabajaba siete días por semana, práctica frecuente en algunos sectores, procesos u ocupaciones que debían llevarse a cabo de manera ininterrumpida¹⁴. En cambio, si se combinaba con media jornada libre y un día de descanso semanal, el número de horas de trabajo podía quedar reducido a menos de 48. Con la semana de 48 horas se garantizaba que el *promedio* de horas de trabajo no superaría las ocho horas diarias durante seis días, aunque se permitía que hubiera días en los que se trabajaran más horas si éstos se compensaban con otras jornadas más cortas (por ejemplo, medio día libre)¹⁵. En el proyecto presentado por el Comité de Organización como base para la discusión del tema en la reunión de la Conferencia se recogía el principio de las 48 horas semanales¹⁶, pero se dejaba que ésta decidiera cuál de los dos principios adoptaría¹⁷.

6. El instrumento que se adoptó, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), contenía una *combinación* de los dos principios mencionados en el Tratado de Versalles con respecto a todos los trabajadores industriales¹⁸. El Convenio núm. 1 se aplica a las personas empleadas en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de

¹¹ *Ibíd.*, pág. 197.

¹² Véanse, por ejemplo, *The International Labour Organisation: The First Decade*, pág. 105 de la versión inglesa (Londres, 1931), y N. Valticos y G. von Potobsky, *International Labour Law*, pág. 159 de la versión inglesa.

¹³ Sociedad de las Naciones: *Report on a draft Convention relating to the eight-hours day and forty-eight hours week*. Informe I, pág. 3 de la versión inglesa (Londres, Harrison & Sons, 1919).

¹⁴ *Ibíd.*, pág. 3.

¹⁵ *Ibíd.*

¹⁶ La Comisión de Organización propuso la adopción de este principio en vez de la jornada de ocho horas por dos motivos. En primer lugar, a juicio de la Comisión, esa fórmula permitía más flexibilidad en la ordenación de las horas de trabajo y facilitaba la posibilidad de disponer de medio día libre, o incluso de toda la jornada, los sábados u otro día de las semanas en las que se hubiera trabajado más de ocho horas diarias. En segundo lugar, esa fórmula contribuía a garantizar el día de descanso semanal, a diferencia del principio de la jornada de ocho horas. *Ibíd.*, pág. 136.

¹⁷ *Ibíd.*

¹⁸ El principio en el que se basó el proyecto de convenio es el siguiente: la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas. Así pues, la jornada de trabajo normal es de ocho horas y la semana de trabajo normal es de 48 horas. Véase: el *Report on a draft Convention relating to the eight-hours day and the forty-eight hours week* en la Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo. Primera reunión anual (29 de octubre de 1919 – 29 de noviembre de 1919) (Washington, Government Printing Office, 1920), pág. 233.

aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia ¹⁹. En el Convenio se limita la duración del trabajo a ocho horas por día y 48 horas por semana en las empresas industriales en general ²⁰, y a 56 horas por semana en el caso de los trabajos cuya realización continua, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurada por equipos sucesivos ²¹. También se prevé la posibilidad de trabajar determinado promedio de horas durante cierto período ²², así como excepciones permanentes y temporales a la norma general ²³. En el Convenio se establece el deber de dictar los reglamentos previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores para determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso, y se puntualiza que la tasa salarial correspondiente a dichas horas extraordinarias será aumentada, en al menos un 25 por ciento con respecto al salario normal ²⁴. Así pues, desde un punto de vista conceptual, en el Convenio núm. 1 se establece, por una parte, una norma general (la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas) y autoriza, por otra parte, un número limitado de excepciones concretas.

7. La idea fundamental subyacente al Convenio núm. 1 es que la combinación de las normas de la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas de trabajo contemplada por el Tratado de Versalles debe incorporarse a la legislación nacional a modo de límite jurídico a las horas de trabajo, que debe establecer el poder legislativo y de cuyo cumplimiento se han de encargar los órganos ejecutivos competentes del Estado.

8. La norma no aspiraba a establecer simplemente una semana «normal» o «básica» a partir de la cual se pudiese calcular las horas normales y determinar el momento en el que debiese comenzar el pago de horas extraordinarias con una tasa de remuneración superior. Una norma de ese tipo no hubiera fijado un límite de horas de trabajo, a menos que hubiera mediado un acuerdo al respecto entre los empleadores y los trabajadores. Por consiguiente, con ella no se hubiera ofrecido protección frente al cansancio excesivo ni garantizado un tiempo de ocio razonable y oportunidades de recreo y vida social, objetivo que perseguían las disposiciones pertinentes del Tratado de Versalles ²⁵.

Convenio núm. 30

9. Mientras que el Convenio núm. 1 sólo abarca a los trabajadores *industriales*, el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), adoptado en la 14.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1930, aplica los mismos principios de la semana de 48 horas y la jornada de ocho horas de trabajo a las personas empleadas en los sectores del comercio y las oficinas ²⁶. El Convenio núm. 30 se aplica al personal empleado en establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, establecimientos y administraciones cuyo personal efectúa

¹⁹ Art. 2 del Convenio núm. 1. La expresión «empresas industriales» se define en el párr. 1 del art. 1 de dicho Convenio.

²⁰ Art. 2 del Convenio núm. 1.

²¹ Art. 4 del Convenio núm. 1.

²² Párr. c) del art. 2 del Convenio núm. 1.

²³ Párr. 1 del art. 6 del Convenio núm. 1.

²⁴ Párr. 2 del art. 6 del Convenio núm. 1.

²⁵ *Report on a draft Convention relating to the eight-hours day and the forty-eight hours week, op. cit.*, págs. 2 y 3.

²⁶ Art. 3 del Convenio núm. 30.

esencialmente trabajos de oficina y en establecimientos que revisten un carácter a la vez comercial e industrial, a menos que se consideren establecimientos industriales²⁷. En el Convenio se limitan las horas de trabajo de las personas contempladas en el instrumento a 48 horas por semana y ocho por día. Se prevé cierta flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo por semana, siempre que el trabajo de cada día no exceda de diez horas²⁸. En el instrumento se autoriza, en determinadas condiciones, a prolongar la jornada de trabajo para recuperar las horas perdidas en caso de interrupción general del trabajo motivada por fiestas locales, causas accidentales o *fuera mayor*²⁹, cuestión que no se aborda en el Convenio núm. 1. En virtud del Convenio núm. 30, en casos excepcionales, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período superior a una semana, siempre que la duración media del trabajo por semana, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de 48 horas y que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez³⁰. En el Convenio también se contempla la posibilidad de conceder excepciones permanentes y temporales a la norma general³¹.

10. El objetivo del Convenio núm. 30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio núm. 1 a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio doméstico³². Se consideró que las decisiones tomadas en Washington en favor de los trabajadores industriales debían complementarse y completarse con decisiones en ese mismo sentido que beneficiaran a los trabajadores asalariados, de manera que también tuvieran garantías de protección internacionales que les pusieran en pie de igualdad con los trabajadores del sector industrial³³.

Otros convenios

11. Las actividades normativas de la OIT en materia de horas de trabajo no concluyeron con la adopción del Convenio núm. 30. Entre 1919 y 2004 se ha adoptado al respecto un total de 16 convenios³⁴ y 11 recomendaciones³⁵ además de los convenios

²⁷ Párr. 1 del art. 1 del Convenio núm. 30.

²⁸ Art. 4 del Convenio núm. 30.

²⁹ Párr. 1 del art. 5 del Convenio núm. 30.

³⁰ Art. 6 del Convenio núm. 30.

³¹ Art. 7 del Convenio núm. 30.

³² Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo: 14.ª reunión, vol. 1, pág. 406 de la versión inglesa (Ginebra, OIT, 1930).

³³ Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo: *Hours of Work of Salaried Employees*. Informe II, págs. 237 y 238 de la versión inglesa (Ginebra, OIT, 1930).

³⁴ 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 horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31); Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43); Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46); Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51); Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57); Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61); Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67); Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76); Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93); Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109); Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153), y Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180).

y las recomendaciones relativos a asuntos conexos, como el descanso semanal³⁶, las vacaciones pagadas³⁷, la organización de los horarios de trabajo³⁸ y el trabajo nocturno³⁹, en particular el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132).

12. El Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) dispone que todo Miembro de la Organización Internacional del trabajo que ratifique el presente Convenio se declara a favor del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro⁴⁰.

13. El Convenio núm. 14 establece que 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 consecutivas⁴¹. Del mismo modo, en virtud del Convenio núm. 106, todas las personas a las que se aplique el Convenio tendrán, en principio, derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días⁴². Finalmente, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 132, toda persona a quien se aplique el Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada⁴³. Todo Miembro que ratifique el Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración

³⁵ Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7); Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8); Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (núm. 37); Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930 (núm. 38); Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930 (núm. 39); Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 49); Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939 (núm. 65); Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 (núm. 109); Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161), y Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187).

³⁶ Véanse, por ejemplo, el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) y el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).

³⁷ Véanse, por ejemplo, el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52); el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54); el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72); el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101); el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), y el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146).

³⁸ Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

³⁹ Véanse, por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4); el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6); el Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41); el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90), y el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).

⁴⁰ Art. 1 del Convenio núm. 47.

⁴¹ Párr. 1 del art. 2 del Convenio núm. 14.

⁴² Párr. 1 del art. 6 del Convenio núm. 106.

⁴³ Párr. 1 del art. 3 del Convenio núm. 132.

anexa a la ratificación⁴⁴, pero las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales por un año de servicios⁴⁵.

14. El Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a que examinaran la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 14 y 106⁴⁶. En relación con el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), decidió el mantenimiento del *statu quo*, quedando claro que cualquier evolución ulterior se tendrá en cuenta en el momento oportuno⁴⁷.

Tasas de ratificación y primeras preocupaciones

15. A pesar de la importancia de la cuestión de la duración del trabajo, la tasa de ratificación de los Convenios núms. 1 y 30 puede calificarse tan sólo de modesta. Al 1.º de septiembre de 2004, el Convenio núm. 1 había sido ratificado por 52 Estados Miembros, registrándose la última ratificación el 14 de junio de 1988⁴⁸; y el Convenio núm. 30 fue ratificado por 30 Estados Miembros; la ratificación más reciente data del 12 de junio de 1985⁴⁹. Cabe destacar que ninguno de los diez Estados Miembros de mayor importancia industrial de la OIT⁵⁰ ha ratificado el Convenio núm. 30, sólo tres de ellos han ratificado el Convenio núm. 1⁵¹, y en años más recientes dos países denunciaron los Convenios⁵².

16. Los primeros obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 1 quedaron patentes poco después de su adopción. Aunque la Conferencia había adoptado dicho instrumento casi por unanimidad⁵³, el temor a la competencia internacional, la preocupación generalizada de que la adopción de la jornada de ocho horas diarias pudiera dificultar la producción intensiva necesaria para reconstituir los activos destrozados por la guerra y

⁴⁴ Párr. 2 del art. 3 del Convenio núm. 132.

⁴⁵ Párr. 3 del art. 3 del Convenio núm. 132.

⁴⁶ Véanse los documentos GB.268/LILS/5 (Rev. 1), párrs. 71 y 72, y GB.268/8/2, párr. 17.

⁴⁷ Véanse los documentos GB.279/LILS/3 (Rev. 1), párr. 50, y GB.279/11/2, párr. 13.

⁴⁸ La República Checa y Eslovaquia confirmaron que siguen estando vinculadas a partir del 1.º de enero de 1993 por el Convenio núm. 1, que estaba ya en vigor en sus territorios con anterioridad a la independencia.

⁴⁹ Al 1.º de septiembre de 2004, la OIT estaba integrada por 177 Estados Miembros. Ello significa que el Convenio núm. 1 ha sido ratificado por menos de un tercio de los Estados Miembros de la OIT, y el Convenio núm. 30 por menos de una quinta parte. [A título comparativo, cabe señalar que el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), adoptado hace relativamente poco, ya ha sido ratificado por 150 Estados Miembros.]

⁵⁰ En 2004, los diez Estados Miembros de mayor importancia industrial de la OIT eran (por orden alfabético) los siguientes: Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia.

⁵¹ La India — incondicionalmente — y Francia e Italia — condicionalmente. La ratificación condicional significa que la entrada en vigor del Convenio para el país de que se trate está supeditada a su ratificación por determinados Estados Miembros. Véase: N. Valticos y G. von Potobsky, *International Labour Law*, pág. 272 de la versión inglesa (segunda edición), 1995.

⁵² Nueva Zelanda denunció los Convenios núms. 1 y 30 el 9 de junio de 1989; Finlandia nunca ratificó el Convenio núm. 1 y denunció el Convenio núm. 30 el 23 de junio de 1999.

⁵³ El resultado de la votación final fue de 82 votos a favor, dos en contra y una abstención. Véase Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo. Primera reunión anual, *op. cit.*, pág. 186 de la versión inglesa.

los problemas económicos de la posguerra en general impidieron a muchos países ratificar el Convenio ⁵⁴.

17. Con respecto a la ratificación del Convenio núm. 30, incluso antes de su adopción se manifestaron importantes reservas en cuanto a la viabilidad efectiva que podría tener un instrumento internacional único aplicable a la gran franja de la población conocida como los «empleados asalariados», habida cuenta del amplio alcance de la cuestión y de su complejidad, así como de las profundas divergencias existentes y la gran variedad de planteamientos adoptados por diversos países para abordar dicha cuestión ⁵⁵. La ratificación del Convenio núm. 30 quizá se haya visto dificultada por el hecho de que, en el momento de su entrada en vigor ⁵⁶, la reducción de la semana laboral a 40 horas ya se había convertido en un nuevo objetivo de las normas internacionales del trabajo relacionadas con la jornada laboral ⁵⁷. Ello tal vez diera a los gobiernos la impresión de que la cuestión de la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas había dado paso a la de la semana de 40 horas y que, por consiguiente, ya no figuraba entre las prioridades de la OIT.

18. Los obstáculos que dificultaban la ratificación de los Convenios núms. 1 y 30 fueron analizados por la Comisión de Expertos en el Estudio general sobre las horas de trabajo, de 1967 ⁵⁸. La Comisión señaló a la sazón que el mayor número de dificultades surgía en el terreno de las excepciones ⁵⁹. Ciertos supuestos de excepción previstos en la legislación nacional no lo estaban en esos Convenios y, en general, las excepciones previstas en esos instrumentos eran más restringidas que las de la legislación y la práctica nacionales. Además, los plazos y límites de recuperación de las horas perdidas, previstos en el Convenio núm. 30, tenían un alcance demasiado restrictivo ⁶⁰. Sin embargo, a pesar de las dificultades de ratificación y aplicación de los Convenios núms. 1 y 30, en el Estudio general de 1967 la Comisión llegó a la conclusión de que, en comparación con la situación general que prevalecía al adoptarse el Convenio núm. 1, se habían realizado progresos considerables en relación con las normas, tanto nacionales como internacionales, así como con la práctica. Un examen de la duración del trabajo en los diversos países apuntó a una tendencia constante a la reducción, que se había ido

⁵⁴ Véanse, por ejemplo, G. Scelle, *L'Organisation internationale du travail et le BIT*, págs. 258 y 259 de la versión francesa (París, 1930), y N. Valticos y G. von Potobsky, *International Labour Law*, pág. 159 de la versión inglesa (segunda edición), 1995.

⁵⁵ Véanse: Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo, 14.^a reunión: *Hours of Work of Salaried Employees*, Cuestionario II, pág. 4 de la versión inglesa (Ginebra, OIT, 1930); Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo, 14.^a reunión. *Actas* pág. 408 (Ginebra, OIT, 1930) (declaración del Sr. Oesterberg, Consejero de los empleadores, Dinamarca). La falta de unanimidad entre los delegados había quedado patente en los resultados de la votación final del proyecto de convenio: 78 votos a favor y 31 votos en contra. *Ibid.*, pág. 463.

⁵⁶ El Convenio núm. 30 entró en vigor el 29 de agosto de 1933.

⁵⁷ La Conferencia invitó al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a examinar la cuestión del establecimiento por ley de la semana de 40 horas en todos los países industriales, con miras a una pronta adopción de una normativa internacional sobre la materia. Véase la resolución relativa a la semana de 40 horas presentada por el Sr. Jouhaux, delegado de los trabajadores de Francia. Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo, 16.^a reunión, *Actas*, págs. 838 y 839 de la versión inglesa (Ginebra, OIT, 1932).

⁵⁸ OIT: *Horas de trabajo*. Extracto del informe de la 37.^a reunión (1967) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra, 1967 (en adelante, el «Estudio general de 1967»).

⁵⁹ Estudio general de 1967, párr. 300.

⁶⁰ *Ibid.*

afirmando en los años anteriores al Estudio ⁶¹. Además, en lo que respecta a la reducción de la duración del trabajo, la situación general y los acontecimientos eran alentadores; el movimiento parecía hallarse todavía en pleno auge ⁶².

19. La Comisión también señaló que esa evolución progresiva iba unida a cierta tendencia, observada en diferentes países, a flexibilizar los métodos de reglamentación, así como los límites, tanto en lo referente a la duración normal del trabajo como a las excepciones. Varios países parecían inclinarse por una adaptación progresiva del tiempo normal del trabajo a las condiciones socioeconómicas, que resultaba del libre juego de la negociación colectiva. En algunos países, en especial en los industrialmente avanzados, se dejaba un margen más o menos amplio a las posibilidades de variación temporal de las horas de trabajo; no obstante, esa variación podía verse limitada por la aplicación de una tasa de remuneración progresiva de las horas extraordinarias ⁶³.

20. La Comisión de Expertos volvió a examinar la cuestión de las horas de trabajo en el Estudio general de 1984 sobre el tiempo de trabajo, la reducción de la duración del trabajo, el descanso semanal y las vacaciones pagadas ⁶⁴. De las conclusiones del Estudio general de 1967, la Comisión infirió en esencia que, respecto a la duración del trabajo y a los esfuerzos con miras a su reducción, en los 17 años transcurridos habían persistido las tendencias expuestas en dicho Estudio ⁶⁵.

Principales transformaciones desde 1984 hasta la fecha

21. Desde el Estudio general de 1984 se han producido en todo el mundo cambios considerables en relación con la jornada laboral y la ordenación del tiempo de trabajo. Se han consolidado nuevas modalidades de empleo, como el trabajo a tiempo parcial. En unos países se ha reducido la duración del trabajo, para generar empleos, mientras que en otros se ha alargado, y el tiempo del trabajo ya no se organiza automáticamente tomando como base de cómputo la semana o el año, sino que se adoptan modalidades de ordenación más flexibles ⁶⁶. Son cada vez más los trabajadores para quienes la duración de la jornada y la semana de trabajo se está convirtiendo en un elemento variable o flexible del empleo, subordinado principalmente al tipo de demanda que deben satisfacer las empresas en las que trabajan. El tiempo de trabajo está siendo objeto de una normalización en términos de lo que en ocasiones se conoce como «períodos compensados», en que el promedio de horas de trabajo a las que se aplican tasas de remuneración básicas debe ajustarse a un nivel acordado. Esas normas se apartan de las

⁶¹ *Ibid.*, párr. 308.

⁶² Estudio general de 1967, párr. 306.

⁶³ Estudio general de 1967, párr. 309.

⁶⁴ Véase: CIT, 70.^a reunión, Estudio general de las memorias relativas a la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), al Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), al Convenio (núm. 106) y a la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103), y al Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132). Informe III (Parte 4B), OIT, Ginebra, 1984 (en adelante, el «Estudio general de 1984»).

⁶⁵ Estudio general de 1984, párr. 105.

⁶⁶ Véanse, por ejemplo, Gerhard Bosch, «Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, 1999, vol. 118, núm. 2, pág. 147, y Colette Fagan y Michel Lallement, «Working time, social integration and transitional labour markets», en *Working-time changes: Social integration through transitional labour markets*, pág. 28 de la versión inglesa (directores de la publicación, Jacqueline O'Reilly, Inmaculada Cebrián y Michel Lallement, Edwar Elgar, 2000).

modalidades establecidas en muchos países, ya que en ellas se prevén períodos flexibles, en vez de rígidos, de tiempo de trabajo normal, por ejemplo sobre una base diaria, semanal o anual⁶⁷. Además, el tiempo de trabajo difiere y varía cada vez más al conjugarse diversos factores económicos, tecnológicos y culturales. La semana laboral «tipo» está dando paso a sistemas de horas medias calculadas en intervalos de tiempo más dilatados⁶⁸. Algunos autores se preguntan en qué medida la cuestión de la duración del tiempo de trabajo, expresada en términos absolutos, sigue siendo apropiada y si todavía es pertinente la tendencia secular a reducir el número de horas⁶⁹.

22. Además, el proceso de globalización y la resultante intensificación de la competencia, vinculados con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y las nuevas tendencias de la demanda del consumidor de bienes y servicios en el marco de una economía que funciona durante 24 horas al día, han tenido importantes repercusiones en los métodos de producción y en la organización del trabajo. Desde la perspectiva de la empresa, la tendencia a intensificar la utilización del capital, reducir los costes laborales, administrar los recursos humanos de manera innovadora, y responder a las demandas diversificadas de los clientes han dado lugar a la creación de estrategias empresariales, tales como nuevos métodos de producción flexible (justo a tiempo, producción ajustada, etc.) y una ordenación del trabajo, incluida su duración, mucho más flexible.

23. Desde la perspectiva de los trabajadores, se han registrado profundos cambios demográficos, en particular el ingreso cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo remunerado y el consiguiente incremento de la feminización de la mano de obra; el paso conexo del único sostén del hogar, de sexo masculino, a hogares que perciben dos salarios, y la creciente preocupación por la calidad de la vida laboral, en particular en el mundo industrializado. Estos cambios han conformado las necesidades y preferencias de los trabajadores en relación a la vida laboral, incluidas las relativas a la duración y el horario de trabajo, que difieren según las características del trabajador, tal vez más significativamente por motivos de género, y también en relación con el ciclo de vida de cada trabajador. Todos esos cambios se reflejan en una diversidad de formas de ordenación de la duración del trabajo, que varían del trabajo tradicional a tiempo completo, permanente y semanal. En cuanto a su duración y/u horarios: el trabajo puede ser a tiempo parcial, a tiempo flexible y cuentas en «bancos de tiempo», donde los trabajadores pueden acreditar o tomar sus horas como si se tratara de dinero en un banco, el trabajo «sobre llamada» (la persona trabaja cuando es necesario), y la promediación de la duración del tiempo de trabajo durante períodos de hasta un año.

24. El resultado final de esa evolución entraña un incremento en la diversificación, la descentralización y la individualización de las horas de trabajo, así como, a menudo, el aumento de la tensión entre las exigencias empresariales y las necesidades y preferencias de los trabajadores en relación con la duración del trabajo. Así pues, además de las

⁶⁷ Véase: Karl Hinrichs, William Roche y Carmen Sirianni, «From standardization to flexibility: Changes in the political economy of working time», en *Working time in transition: The political economy of working hours in industrial nations*, pág. 4 (directores de la publicación, Karl Hinrichs, William Roche y Carmen Sirianni, Temple University Press, Filadelfia, 1991).

⁶⁸ Véase: Deborah M. Figart y Lonnie Golden, «Introduction and overview: understanding working time around the world», en *Working Time: international trends, theory, and policy perspectives*, págs. 2 y 3 de la versión inglesa (directores de la publicación, Lonnie Golden y Deborah M. Figart, Londres y Nueva York, 2000).

⁶⁹ Véase: J. Rojot, «Working time in industrialized countries: The recent evolution», en *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*, pág. 438 de la versión inglesa (directores de la publicación, Roger Blanpain y Chris Engels, sexta edición, Kluwer Law International, 1998).

preocupaciones a largo plazo relativas a la duración del trabajo y a la seguridad y salud de los trabajadores, han surgido nuevas preocupaciones, relacionadas con la seguridad y la estabilidad del empleo, la compensación salarial y no salarial, y la capacidad de los trabajadores de establecer un equilibrio entre el trabajo remunerado y el resto de sus vidas ⁷⁰.

25. Varias organizaciones internacionales, en particular la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y el Banco Mundial, han seguido e investigado esas recientes tendencias y han publicado estudios sobre el tema de la duración del trabajo. Según la síntesis de políticas de la OCDE titulada «*Clocking in and clocking out: Recent trends in working hours*» ⁷¹. Los trabajadores y los empleadores deberían disponer de considerable latitud para negociar la ordenación del tiempo de trabajo de manera descentralizada. La mano de obra es muy diversa, al igual que los lugares de trabajo, y no es conveniente fijar un solo criterio que comprenda todos los diferentes casos de duración de las horas de trabajo. Si bien se recomienda con insistencia adoptar un enfoque descentralizado para establecer los horarios de trabajo, esto no significa que no se necesiten normas generales para estructurar este proceso o velar por el efectivo cumplimiento de determinadas normas mínimas (por ejemplo, límites al máximo de horas en relación con las preocupaciones en materia de salud y seguridad). La síntesis general indica además que una segunda estrategia para lograr progresos es que los gobiernos adopten un papel activo para fomentar prácticas de empleo «favorables a la familia». En particular, las políticas destinadas a alentar tasas de empleo más elevadas o una mayor flexibilidad de la duración del trabajo deberían complementarse con medidas destinadas a ayudar a las familias a conciliar el trabajo con la vida familiar. En el informe de la OCDE titulado *Jobs Strategy* se recomienda que los gobiernos adopten medidas destinadas a incrementar la flexibilidad de la duración del tiempo de trabajo ⁷².

26. El Banco Mundial en su informe sobre el Desarrollo Mundial para 2005 titulado «*A Better Investment Climate for Everyone*» ⁷³ señala que las normas destinadas a promover las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y alentar las vacaciones pagadas han sido los principales logros de todas las sociedades. Como en muchas otras esferas, las mejoras de las condiciones de trabajo en los países desarrollados evolucionaron gradualmente, paralelamente al progreso económico general. Tratar de aplicar la misma norma o normas superiores a países que se encuentran en etapas anteriores de desarrollo económico y escasa capacidad para hacer cumplir las leyes a menudo tiene resultados escasos e incluso desfavorables ⁷⁴. Según el informe, cuando las reglamentaciones que afectan la duración del trabajo y las vacaciones no se corresponden con las realidades locales, puede suponer llegar a un equilibrio entre conferir niveles elevados de protección a los trabajadores que gozan de un empleo reglamentado y el aumento de la producción así como de oportunidades para un grupo

⁷⁰ Véase OIT, Condiciones de trabajo y programa de empleo, *Working time and work organization (WTWO): Trends and issues*. Disponible en: www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm.

⁷¹ Véase OCDE: *Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Time* (OECD, 2004). Disponible en: <http://www.oecd.org/dataoecd/42/49/33821328.pdf>.

⁷² OCDE: *Clocking in and Clocking out: Recent Trends in Working Hours*, pág. 6.

⁷³ Véase capítulo 7 «Workers and labour markets», en *World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone* (World Bank and Oxford University Press, 2005), págs. 136-156. Disponible en: http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2005/Resources/09_WDR_Ch07.pdf.

⁷⁴ *World Development Report 2005: A Better Investment Climate for Everyone*, págs. 144-145.

más amplio de trabajadores. Numerosos países en desarrollo han adoptado reglamentaciones extendidas en esa materia, que en algunos casos van más allá de lo que se ha previsto en los países más desarrollados. Incluso entre países que se encuentran en etapas similares de desarrollo, la diferencia de las reglamentaciones puede ser considerable, con una importante incidencia en el costo de la mano de obra y en la capacidad de las empresas de adaptarse a las fluctuaciones de la demanda ⁷⁵.

27. La evolución reciente en la esfera de la duración del trabajo ha sido materia de legislación en la Unión Europea. Se han adoptado varias directivas que tratan la cuestión de la duración del trabajo en particular la Directiva 93/104/CE de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo ⁷⁶, y 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 ⁷⁷. Se reconoce que la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a condiciones de carácter puramente económico y que todos los trabajadores deben tener períodos de descanso adecuados. La Directiva 2003/88/CE establece requisitos para la ordenación del tiempo de trabajo, incluidos los relativos al descanso diario ⁷⁸, las pausas ⁷⁹, el descanso semanal ⁸⁰, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal ⁸¹, las vacaciones anuales ⁸², el trabajo nocturno ⁸³, y protección en materia de seguridad y salud ⁸⁴.

28. Hasta el presente Estudio, la Comisión de Expertos no había tenido la oportunidad de analizar esas novedades recientes, aunque la discusión de la Reunión de Expertos sobre el tiempo de trabajo celebrada en Ginebra del 11 al 19 de octubre de 1993 se centró ya en ese tema ⁸⁵. Los expertos que participaron en la reunión convinieron en que ciertas disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30 sobre las horas de trabajo relacionadas con el establecimiento de limitaciones a la duración máxima del trabajo durante distintos períodos no reflejaban adecuadamente algunos cambios registrados en fechas recientes en materia de ordenación del tiempo de trabajo. Reconocieron sin embargo que, salvo estas excepciones, los Convenios núms. 1 y 30 eran aún pertinentes ⁸⁶. Los expertos (salvo los que habían sido designados por el Consejo de Administración previa consulta con el Grupo de los Empleadores) se pronunciaron por que se revisasen dichos Convenios a fin de atender a las preocupaciones mencionadas y

⁷⁵ *Idem.*, pág. 145. La Comisión de Expertos hace referencia a esta evaluación en las conclusiones.

⁷⁶ *Diario Oficial* de la Unión Europea. 1993 (L.307).

⁷⁷ *Diario Oficial* de la Unión Europea, 2003. (L.299/9). Disponible en: http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2003/l_299/l_29920031118en00090019.pdf.

⁷⁸ Art. 3 de la Directiva 2003/88/CE.

⁷⁹ Art. 4 de la Directiva 2003/88/CE.

⁸⁰ Art. 5 de la Directiva 2003/88/CE.

⁸¹ Art. 6 de la Directiva 2003/88/CE.

⁸² Art. 7 de la Directiva 2003/88/CE.

⁸³ Art. 3 de la Directiva 2003/88/CE.

⁸⁴ Art. 12 de la Directiva 2003/88/CE.

⁸⁵ Véase el documento GB.258/ESP/6/6, informe de la Reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo (Ginebra, 11-19 de octubre de 1993). Se invitó a 21 expertos independientes, siete nombrados después de consultar a los gobiernos, siete después de consultar al Grupo de los Empleadores y otros siete después de consultar al Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración.

⁸⁶ *Ibid.*, conclusiones de la Reunión, párr. 2.

de adoptar medidas que aseguraran un margen de flexibilidad apropiado y garantizaran una protección adecuada a los trabajadores⁸⁷.

29. La reciente codificación realizada en la OIT, con la adopción del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180), puso de manifiesto un enfoque innovador en relación con la cuestión de la duración del trabajo para una industria determinada. En ese instrumento se prevé el establecimiento de, ya sea un número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un período determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso, que deberá concederse dentro de un período determinado⁸⁸. Mediante la Directiva 1999/63/CE del Consejo, de 21 de junio de 1999, relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por la Asociación de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la Unión Europea (FST) se puso en vigor un acuerdo europeo relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar. Esta Directiva ha prácticamente convertido el Convenio núm. 180 en ley europea. La posterior Directiva 1999/95/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 1999, la hace aplicable a todo buque que amarre en un puerto comunitario, independientemente del pabellón que enarbole.

30. En una reciente publicación de la OIT titulada «*Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*»⁸⁹, también se examinan las nuevas tendencias en la esfera de la duración del trabajo. En este libro se examina la naturaleza cambiante de la duración del trabajo en los países industrializados y llega a la conclusión de que para obtener un equilibrio entre las exigencias empresariales y las necesidades de los trabajadores será necesario adoptar políticas relativas a la duración del trabajo que tengan presente cinco aspectos: promover la salud y seguridad; ayudar a los trabajadores a mejorar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares; alentar la igualdad de género; mejorar la productividad, y facilitar la elección del trabajador e influencia sobre la duración del trabajo⁹⁰.

31. Por último, la duración del empleo también fue objeto de deliberaciones en la reunión de la Comisión de Empleo y Política Social que se llevó a cabo durante la 291.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (noviembre de 2004) en el contexto de las tendencias globales en materia del empleo de los jóvenes. La Comisión observó que los hombres y mujeres jóvenes, a menudo, deben trabajar largas jornadas por una remuneración escasa, o sus contratos son precarios y de corta duración, frecuentemente en la economía informal, sin que estén cubiertos por la seguridad social o perciban otras prestaciones sociales⁹¹.

III. Estructura del Estudio

32. El presente Estudio consta de diez capítulos, en que se examinan progresivamente el contenido de los convenios; los métodos de aplicación (con referencia a la legislación, los laudos arbitrales, los convenios colectivos y la negociación individual); la

⁸⁷ *Ibid.*, párr. 3.

⁸⁸ Art. 3 del Convenio núm. 180.

⁸⁹ *Working time and workers' preferences in industrialized countries* (publicada bajo la dirección de Jon S. Messenger, Routledge, 2004).

⁹⁰ *Working time and workers' preferences in industrialized countries*, págs. 195-211.

⁹¹ Véase el documento GB.291/ESP/3 (Rev.).

información estadística sobre la práctica nacional; las tendencias actuales de la duración del tiempo de trabajo; los obstáculos a la ratificación de los convenios y, por último, un resumen de conclusiones con recomendaciones para el futuro.

33. Cada una de las cuestiones examinadas en cada capítulo figuran en el índice, y al final de cada capítulo se formulan comentarios a modo de conclusión, pertinentes para ese capítulo.

34. En la medida de lo posible, la información relativa a la legislación nacional pertinente y la información estadística en relación con los cambios en la duración del trabajo en los Estados, figuran en los cuadros.

Capítulo I

Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones abarcadas en los convenios

I. Métodos de aplicación de los convenios

35. Existen dos métodos para dar cumplimiento a los convenios: i) mediante la legislación o los reglamentos dimanantes de la autoridad pública, y ii) mediante convenios concertados entre las organizaciones o representantes de los empleadores y los trabajadores. Los dos métodos no se excluyen mutuamente, ni tampoco hay impedimento en ninguno de los convenios para que sus disposiciones se apliquen por la acción conjunta o complementaria de la legislación y los convenios colectivos. Sin embargo, en aquellos casos específicos en que, en virtud de lo previsto en los convenios, resulta necesario adoptar una legislación o reglamentos¹, no es posible sustituirlos por convenios colectivos.

Leyes o reglamentos

36. En ninguno de los convenios se define el concepto de «autoridad competente»², que se emplea indistintamente como sinónimo de «autoridad pública»³, «autoridad pública competente»⁴ y «gobierno»⁵. La interpretación del apartado b) del párrafo 3 del artículo 1 del Convenio núm. 30⁶, que diera la Oficina Internacional del Trabajo en

¹ Véase, por ejemplo, el art. 6 del Convenio núm. 1; el art. 7 del Convenio núm. 30.

² En el texto del Convenio núm. 1, inicialmente propuesto por la Comisión de Organización, no se mencionaba siquiera este término, y se establecía que la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra, se definiría con arreglo al ordenamiento jurídico nacional (*national law*). Véase el párr. 3 del art. 1 del proyecto de convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a cuarenta y ocho horas por semana, «Draft of a Convention to Limit the Hours of Work in Industrial Undertakings to Forty-eight in the Week», *Report on the eight-hours day or forty-eight hours week, op. cit.*, pág. 142. La Comisión sobre las horas de trabajo, constituida por la Conferencia, agregó la referencia a «la autoridad competente», en lugar de «la legislación en cada país», habida cuenta de las diferencias de significado entre los términos «*législation*» en la versión francesa y «*national laws*» en la versión inglesa, que podrían haber dificultado la aplicación de estas disposiciones debido a las diferencias constitucionales entre los países representados en la Conferencia. *Report on a draft Convention relating to the eight-hours day and forty-eight hours week, op. cit.*, pág. 223.

³ Párr. 1 del art. 6 del Convenio núm. 1; art. 6 y párr. 1 del art. 7 del Convenio núm. 30.

⁴ Apart. b) del art. 2 del Convenio núm. 1.

⁵ Párr. 1 del art. 5; art. 7; apart. a) del párr. 1 del art. 8; art. 14 del Convenio núm. 1 y art. 9 del Convenio núm. 30.

⁶ Conforme a lo dispuesto en el apart. b) del párr. 3 del art. 1 del Convenio núm. 30, la autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público.

atención a una solicitud del Ministerio del Trabajo de Alemania ⁷, ofrece ciertas indicaciones acerca del significado del citado concepto. Como lo señala la Oficina, el personal «empleado en la administración del Estado» es aquel que tiene derecho a dar órdenes en nombre del Estado y a participar en las actividades necesarias para que sean ejecutadas ⁸. Por consiguiente, a los efectos de los Convenios núms. 1 y 30, el concepto de «autoridad competente» designa todo órgano del Estado con derecho a dictar disposiciones reglamentarias obligatorias por las que se da cumplimiento a lo previsto en los Convenios.

37. En ninguno de los dos Convenios se contemplan supuestos concretos en que se deba adoptar una legislación. No obstante, pueden extraerse algunos indicios del análisis de la labor preparatoria, según la cual debería corresponder al poder legislativo señalar el límite del tiempo de trabajo en ocho horas diarias y 48 semanales ⁹. Por otra parte, en ambos Convenios se indican de modo específico aquellos supuestos en que la autoridad competente debe adoptar reglamentos. En virtud del Convenio núm. 1, deberá determinarse mediante reglamento de industrias o profesiones, las excepciones permanentes que podrán admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios, que deberán realizarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para determinadas clases de empleados cuyo trabajo sea especialmente intermitente ¹⁰, además de excepciones temporales que podrán admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo ¹¹. Del mismo modo, conforme al Convenio núm. 30, la autoridad pública deberá emitir reglamentos para determinar las excepciones permanentes ¹², las excepciones temporales ¹³ y el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día y, para las excepciones temporales, al año ¹⁴. Estos reglamentos también podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período superior a una semana ¹⁵.

38. Si bien es necesaria la intervención de la autoridad competente, en algunos casos la forma jurídica exacta en que habrá de hacerlo no viene expresamente preceptuada en los Convenios. De conformidad con el Convenio núm. 1, la autoridad competente deberá determinar en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra ¹⁶, pero no figura referencia expresa alguna a la forma jurídica precisa de esta determinación. Del mismo modo, con arreglo al Convenio núm. 30, la autoridad competente debe determinar, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por

⁷ «Interpretation of the decisions of the International Labour Conference: Convention concerning the regulation of hours of work in commerce and offices», ILO, *Official Bulletin*, vol. XVII, núm. 3, págs. 117-123 (1932). Se puede consultar en la siguiente dirección: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

⁸ *Ibid.*, pág. 122.

⁹ *Report on a draft Convention relating to the eight-hours day and forty-eight hours week*, *op. cit.*, págs. 2 y 3.

¹⁰ Apart. a) del párr. 1 del art. 6 del Convenio núm. 1.

¹¹ Apart. b) del párr. 1 del art. 6 del Convenio núm. 1.

¹² Párr. 1 del art. 7 del Convenio núm. 30.

¹³ Párr. 2 del art. 7 del Convenio núm. 30.

¹⁴ Párr. 3 del art. 7 del Convenio núm. 30.

¹⁵ Art. 6 del Convenio núm. 30.

¹⁶ Párr. 3 del art. 1 del Convenio núm. 1.

otra¹⁷, pero tampoco en este caso se prescribe la forma jurídica que habrá de revestir dicha determinación. El Convenio núm. 30 también impone a los países que lo ratifiquen la obligación de tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio¹⁸. De acuerdo con el mismo Convenio, la autoridad competente de cada país podrá exceptuar de su aplicación a: *a)* los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador; *b)* las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público; *c)* las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza; y *d)* los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento¹⁹, aunque en el Convenio no se aclara la forma en que se harán estas excepciones. Aun así, puesto que todas ellas entrañan normas colectivas más que decisiones individuales, cabe llegar a la conclusión de que pueden adoptar la forma de reglamentos.

Acuerdos entre empleadores y trabajadores

39. En relación con el segundo método de aplicación, el Convenio núm. 1 permite que las horas de trabajo por semana se distribuyan no sólo por disposición de la autoridad competente, sino también por convenio entre las organizaciones o representantes de los empleadores y de los trabajadores²⁰. En el Convenio núm. 1 se prevé asimismo que 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 de empleadores y las organizaciones de trabajadores, para fijar el límite de las horas diarias de trabajo sobre la base de un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deben comunicarse dichos convenios, así lo decide²¹. Si bien en este caso coinciden tanto la utilización de convenios colectivos como de reglamentos, también cabría remitirse a la segunda manera de dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio núm. 1, toda vez que en este supuesto el gobierno, en lugar de emitir sus propios reglamentos, refrenda convenios colectivos existentes. En el Convenio núm. 30 no figuran disposiciones análogas.

II. Leyes nacionales vigentes y otras medidas

40. La información recibida revela que, en la mayoría de los países, las horas de trabajo se rigen por leyes o reglamentos, que en ocasiones se complementan con convenios colectivos. Puede tratarse de la carta magna nacional, de códigos del trabajo o de medidas legislativas no codificadas y referentes exclusivamente a la reglamentación de las horas de trabajo, bien relativas también a otras cuestiones. Las leyes suelen complementarse con reglamentos, dictados por lo general por el Ministerio de Trabajo o algún organismo público similar. La información disponible en relación con los países en los que la duración del trabajo se rige por leyes, reglamentos u otras medidas se reseñan en el anexo VI.

¹⁷ Párr. 1 del art. 1 del Convenio núm. 30.

¹⁸ Art. 12 del Convenio núm. 30.

¹⁹ Párr. 3 del art. 1 del Convenio núm. 30.

²⁰ Apart. *b)* del art. 2 del Convenio núm. 1.

²¹ Párr. 1 del art. 5 del Convenio núm. 1.

41. En algunos casos, las disposiciones adoptadas en lo relativo a las horas de trabajo por conducto de la legislación y de convenios colectivos se complementan con reglamentos internos que los empleadores establecen en las empresas ²².

42. En algunos países, las cuestiones referentes a las horas de trabajo no se rigen, en la mayoría de los casos, por la «legislación», sino por convenios colectivos, laudos arbitrales u otros medios, aunque puede suceder que algunas cuestiones concretas sigan sujetas a disposiciones legislativas ²³.

43. Por lo que se refiere a los *Estados federales*, es posible dar cumplimiento a las disposiciones de los Convenios bien sea en el ámbito federal, o bien en la totalidad o en una parte de los estados, provincias y cantones constitutivos, atendiendo a la manera en que se atribuya la competencia para la reglamentación de las horas de trabajo en la constitución nacional ²⁴.

III. Comentarios a modo de conclusión

44. El análisis de las memorias presentadas por los gobiernos y de la información recibida de los interlocutores sociales revela que, en la mayoría de los países, las autoridades competentes se ocupan de reglamentar el horario de trabajo mediante la adopción de la legislación o los reglamentos pertinentes, en los que se tiene concretamente en cuenta lo prescrito en los Convenios. En varios casos, sin embargo, las horas de trabajo no se regulan mediante la legislación ni reglamentos, sino únicamente en virtud de convenios colectivos, convenios individuales entre empleadores y trabajadores o laudos.

²² Véase el anexo VI.

²³ Véase el anexo VI.

²⁴ Véase el anexo VI.

Capítulo II

Horas normales y efectivas de trabajo

I. El concepto de «horas de trabajo»

A. Significado de «horas de trabajo» según los Convenios

45. En el Convenio núm. 1 no se definen las «horas de trabajo». Sin embargo, después de la adopción de este instrumento, se presentó una propuesta en este sentido en la Conferencia de Ministros del Trabajo, celebrada en Londres en 1926. En ella se acordó que por horas de trabajo se designara el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador: quedarían excluidos los períodos de descanso, enunciados de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Convenio núm. 1, durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador¹. Esta definición se incorporó posteriormente al Convenio núm. 30².

46. En los dos Convenios se definen las «horas de trabajo» atendiendo a criterios de «disponibilidad para el empleador». Sin embargo, los Convenios no se pronuncian acerca de si un período de tiempo debe computarse o no como «horas de trabajo» en aquellos casos en que los trabajadores estén tan sólo presentes en el lugar de trabajo, sin realizar tarea alguna. Por lo tanto, lo que se establece en ambos Convenios es manifiestamente que los trabajadores están obligados bien a realizar la tarea que les ha atribuido el empleador, o a hallarse a disposición de este último hasta la atribución de dicha tarea.

47. En este sentido, los períodos de descanso durante los cuales los trabajadores deben permanecer en el lugar de trabajo podrían considerarse como una situación intermedia. En efecto, por un lado no se espera en regla general que los trabajadores realicen labor alguna durante ese tiempo, mientras que por otro no pueden abandonar el local de trabajo, luego carecen de libertad para planificar su propio tiempo y sus desplazamientos. También pueden existir diferencias en cuanto a la naturaleza del período de descanso y al lugar en que se toma ese período. En algunos casos, el trabajador puede hacer una pausa, pero debido al breve período de descanso, es posible que no pueda dejar el local del trabajo, aunque pueda descansar en un sector distinto del lugar de trabajo. En otros casos, el empleador puede permitir al trabajador que tome un descanso, pero exigirle que permanezca en el sitio de trabajo o en un lugar no alejado, para estar disponible cuando se le solicite. Es necesario establecer una distinción entre «horas de trabajo» y «horas de descanso» que a su vez deberían basarse en la determinación de si, durante los lapsos de tiempo considerados, los

¹ Véase Conclusiones de la Conferencia de Ministros de Trabajo, celebrada en Londres del 15 al 19 de marzo de 1926, ILO, *Official Bulletin*, vol. XI, núm. 3, pág. 90 (1926).

² Art. 2 del Convenio núm. 30.

trabajadores están obligados a realizar las tareas que les ha atribuido el empleador o, de manera alternativa hallarse a disposición de éstos hasta que se les asigne o requiera la realización de una tarea. Si la respuesta en ambos supuestos es afirmativa, esos períodos deberían considerarse como «horas de trabajo», con arreglo a los principios enunciados en los Convenios. Por el contrario, si los trabajadores no están «a disposición del empleador» durante esos períodos de descanso, no hay razón para que los descansos sean contabilizados como horas de trabajo.

48. Otra forma de ordenación del trabajo que plantea cuestiones en cuanto al alcance de las «horas de trabajo» y los criterios relativos a estar «a disposición del empleador», es la situación de los trabajadores «sobre llamada» o en «período de disponibilidad laboral inmediata a petición». Ninguno de los Convenios se refiere expresamente a esta situación. El período de trabajo «sobre llamada», por lo general incluye situaciones en que el empleador exige que el trabajador ya sea 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. Sin embargo, puede presentarse considerables variantes en las circunstancias en que un trabajador se encuentra en esa situación ³.

49. La cuestión de si el período de trabajo sobre llamada se incluye en el horario de trabajo o en la duración del tiempo de trabajo ha sido objeto de decisiones judiciales en contextos que difieren de la redacción de los Convenios, aunque en un caso relativo a la Directiva 93/104/CE, la redacción es en cierto modo similar a la que figura en los Convenios. En el artículo 2 de la Directiva se define el «tiempo de trabajo» como «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 legislaciones y/o prácticas nacionales. «El período de descanso» se define como «todo período que no sea de tiempo de trabajo». Aunque la redacción no es exactamente la misma, existe una pronunciada semejanza en el sentido que en ningún caso se hace referencia al trabajo sobre llamada ⁴, aunque se indica que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. Esta Directiva fue objeto de dos decisiones en varios asuntos prejudiciales examinados en virtud del artículo 234 del Tratado de Roma ⁵ relativos a médicos a los que se exigía una presencia física en el hospital y que se les pudiese contactar aunque estuviesen autorizados a descansar. El Tribunal ⁶ llegó a la conclusión de que el «tiempo de atención continuada» debe ser

³ Por ejemplo, puede exigirse que un trabajador se encuentre comprendido en la tarea sobre llamada en los locales del empleador (como los médicos en instalaciones de alojamiento cercana), o puede exigirse que el trabajador permanezca en su hogar u otro lugar designado (que limita las actividades que puede realizar el trabajador durante ese tiempo), o el trabajador puede desplazarse libremente y llevar a cabo diversas actividades ordinarias en la medida en que se encuentre en contacto telefónico y pueda responder a la llamada para acudir al trabajo.

⁴ Existe un propuesta de modificación de la Directiva 2003/88/CE, manteniendo las definiciones de «tiempo de trabajo» y «período de descanso» y añadir 1, a) «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 «1, b) «período inactivo del tiempo de atención continuada»: todo período durante el cual el trabajador está disponible con arreglo al punto 1 bis, pero no es requerido por el empresario para «ejercer su actividad o sus funciones». Véase 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: 2004/0209 (COD). Disponible en http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0607en01.pdf.

⁵ Asunto C-151/02 *Jaeger* [2003] ECR I-8389. Disponible en <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=jaeger&domaine=&mots=&resmax=100>; Asunto C-303/98 *Simap* [2000] ECR I-7963, disponible en: <http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Submit&docrequire=alldocs&numaff=&datefs=&datefe=&nomusuel=simap&domaine=&mots=&resmax=100>.

⁶ En el caso *Jaeger*.

considerado integralmente como horario de trabajo. La cuestión relativa al trabajo sobre llamada ya se ha tratado en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques (núm. 180), 1996, que establece que, con respecto a situaciones en que un marino está en espera de llamada, como cuando una sala de maquinas funciona sin presencia de personal, el marino deberá gozar de un período de descanso compensatorio adecuado si resulta perturbando su período de descanso por el hecho de haberse producido una llamada ⁷.

50. La expresión «trabajo sobre llamada» no es universalmente utilizada. No obstante, en los casos en que se ha empleado, por ejemplo en los Estados Unidos, lo ha sido para determinar si debería compensarse como horas extraordinarias ⁸. Entre los principios aplicados por los tribunales para determinar si deben ser compensados cabe mencionar:

- si los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo en su beneficio o en beneficio del empleador ⁹;
- el simple hecho de que un empleador exija a los trabajadores que dejen indicado dónde se les puede encontrar, no supone compensación ¹⁰;
- los trabajadores deben poner de manifiesto que la exigencia de estar disponibles sobre llamada impone cargas adicionales que coartan considerablemente la posibilidad de que dispongan de tiempo para sus actividades personales ¹¹;
- la cuestión pertinente es determinar si el trabajador se ve tan limitado durante las horas a la espera de llamada que supongan la obligación efectiva de quedar a la espera ¹².

51. Si bien esas interpretaciones permiten aclarar algunos aspectos, en definitiva se trata de la redacción de los mencionados Convenios y su contexto. Debería establecerse una clara distinción entre períodos de trabajo, períodos de descanso y períodos en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin realizar efectivamente un trabajo. Cabe mencionar que los criterios de «estar a disposición del empleador» no exigen que se esté «exclusivamente» a esa disposición y al parecer, permite al trabajador utilizar parte de su tiempo en sus actividades personales o, para expresarlo de otro modo, 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. Sin embargo, debería hacerse hincapié que en cuando ese tiempo se calcula como «horas de trabajo», el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración por

⁷ Párr. 4 del art. 5 del Convenio núm. 180.

⁸ Véase, por ejemplo, *May v. Arkansas Forestry Comm'n*, 938 F.2d 912 (8th Cir. 1991); *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F.2d 606 (6th Cir. 1992); *Gilligan v. City of Emporia*, 986 F.2d 410 (10th Cir. 1993); *Berry v. Sonoma County*, 30 F.3d 1174 (9th Cir. 1994); *Gene Ingram and others v. County of Bucks*, 144 F.3d 265 (3rd Cir. 1998).

⁹ *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F.2d 606 (6th Cir. 1992).

¹⁰ *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F.2d 606 (6th Cir. 1992).

¹¹ *Martin v. Ohio Turnpike Comm'n*, 968 F.2d 606 (6th Cir. 1992).

¹² *Berry v. Sonoma County*, 30 F.3d 1174 (9th Cir. 1994).

ese tiempo por concepto de «horas de trabajo» (incluidas las horas extraordinarias). Si ese período de tiempo no se considera como «horas de trabajo», el trabajador tendrá derecho de todos modos a percibir algún tipo de remuneración, en reconocimiento del tiempo transcurrido «sobre llamada», siempre que se hayan establecido claramente las condiciones del trabajo «sobre llamada».

B. Las «horas de trabajo» en la legislación y la práctica nacionales

52. En algunos países las definiciones legales del concepto de «horas de trabajo» se apartan considerablemente del enfoque seguido en los Convenios. Según muchas de ellas, para considerar que durante un período determinado se han realizado horas de trabajo no basta con que durante el mismo el empleado esté a disposición del empleador. También es necesario, y a veces incluso esencial, que el empleado esté presente en el lugar de trabajo, realice tareas bajo la dirección o supervisión del empleador o bien no tenga la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo.

53. En *Estonia*, por ejemplo, las «horas de trabajo» son el tiempo establecido por ley, disposiciones administrativas, convenio colectivo, contrato de empleo o convenio entre las partes, durante el cual los empleados deben realizar sus tareas bajo la dirección y supervisión del empleador¹³. En *Finlandia*, las «horas de trabajo» son el tiempo que un empleado dedica al trabajo y durante el cual debe estar presente en un lugar de trabajo y a disposición del empleador¹⁴. Los períodos de descanso diarios no están comprendidos en el horario de trabajo si durante los mismos el empleado tiene la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo¹⁵. Tampoco lo está el tiempo de desplazamiento si no forma parte del trabajo¹⁶. En *Suecia*, la Ley de Horas de Trabajo se aplica, en principio, a todas las actividades en las que un empleado realiza un trabajo en nombre de un empleador¹⁷. Sin embargo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2, esta ley no se aplica en los siguientes casos: i) el trabajo realizado en el domicilio del empleado o en cualquier otra circunstancia en que no pueda considerarse que el empleador tiene la responsabilidad de supervisar la manera en que se estructura la tarea; ii) el trabajo realizado por un empleado que, habida cuenta de las funciones que desempeña y las condiciones de su empleo, ocupa un cargo directivo o de categoría equivalente, o por un empleado al que, habida cuenta de la naturaleza de las funciones que desempeña, se confía la ordenación de su horario de trabajo; iii) el trabajo realizado en el domicilio del empleador, y iv) el trabajo a bordo de un buque.

54. El planteamiento adoptado por algunos países con respecto a la conveniencia de considerar como horas de trabajo el «período de disponibilidad laboral inmediata» o el «período de trabajo sobre llamada» también se aparta de los principios relativos a las horas de trabajo en que se fundamentan los Convenios. En algunos casos, el «período de trabajo sobre llamada» queda sencillamente excluido del horario de trabajo normal. Así sucede, por ejemplo, en *Estonia*¹⁸, *Finlandia*¹⁹ y *Suecia*²⁰.

¹³ Art. 3 de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

¹⁴ Párr. 1 del art. 4 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁵ Párr. 2 del art. 4 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁶ Párr. 3 del art. 4 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁷ Párr. 1 del art. 1 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁸ Párr. 3 del art. 10 de la Ley sobre Horas de Trabajo.

55. Otro enfoque posible consiste en incluir en las horas de trabajo determinados tipos de «períodos de disponibilidad laboral inmediata» y en excluir algunos otros. En *Estados Unidos*, el Departamento de Trabajo ha emitido reglamentos en cuya virtud el tiempo que el empleado pasa en su domicilio en disponibilidad laboral podrá ser o no objeto de compensación, en función de que las restricciones impuestas al empleado impidan a este último dedicar libremente su tiempo a sus actividades personales. Cabe citar a modo de ejemplo el caso del bombero que regresa a su domicilio al terminar su turno, en la inteligencia de que en principio deberá regresar al trabajo si se produce una emergencia durante la noche. El tiempo que pase en su domicilio no será en general objeto de compensación. Por el contrario, cuando las condiciones impuestas a las actividades del empleado sean tan restrictivas que le impidan aprovechar eficazmente su tiempo en sus asuntos personales, entonces deberá compensarse ese tiempo transcurrido en disponibilidad laboral ²¹.

56. A pesar de diferir entre sí en los detalles, todos estos planteamientos surten un efecto similar en la medida en que reducen el ámbito de la expresión «horas de trabajo» en la legislación nacional respectiva, en comparación con el concepto utilizado en los Convenios. Es muy probable que el carácter genérico de la definición que los Convenios dan de dicho concepto haya disuadido a algunos países de ratificar dichos instrumentos.

II. Límites de horas normales de trabajo por día y por semana

A. Límites previstos en los Convenios

57. Conforme a los dos Convenios, las horas normales de trabajo no podrán exceder, por regla general, de ocho diarias y de 48 semanales ²². Estos topes fijados a las horas normales de trabajo establecidas en los Convenios deben considerarse como límites máximos absolutos, que no admiten variaciones ni excepciones, aun consensuadas por las partes, de manera que se debe prohibir que los trabajadores los rebasen por iniciativa propia ²³.

58. Los límites de horas normales de trabajo previstos en los Convenios se aplican a una relación de empleo concreta y no, en cambio, en los supuestos de las personas que trabajan por cuenta propia o de quienes, simplemente porque asumen mayor carga de trabajo fuera de su empleo principal, rebasan en conjunto el número máximo autorizado de horas normales de trabajo ²⁴.

¹⁹ Párr. 1 del art. 5 de la Ley sobre Horas de Trabajo.

²⁰ Art. 6 de la Ley sobre Horas de Trabajo.

²¹ «Application of the Fair Labor Standards Act to Employees of State and Local Governments: Compensable Hours of Work.» 29 C.F.R. 553.221. Se puede consultar en: http://www2.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_553/29CFR553.221.htm. Para obtener mayor información, véase, por ejemplo, Mark A. Rothstein et al, *Employment Law*, págs. 273 y 274 (segunda edición West, 1999).

²² Art. 2 del Convenio núm. 1; art. 3 del Convenio núm. 30.

²³ International Labour Conference, «Interpretation of a decision concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (núm. 1) (Articles 2 and 8)», ILO, *Official Bulletin*, vol. XLIII, No. 7, at 566-567 (1960). Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

²⁴ *Ibid.*

B. Límites establecidos en la legislación y la práctica nacionales

59. Aun cuando en la mayoría de los países es la legislación nacional la que señala los límites de las horas normales de trabajo por semana, en ocasiones esos límites se establecen por otros medios. En *Australia*, en el plano federal, las horas normales de trabajo difieren tanto en función de las ocupaciones y de los sectores como dentro de cada uno de ellos, a tenor de los laudos de la Comisión de Relaciones Laborales de Australia (AIRC) o de los convenios suscritos entre el empleador y los empleados en el lugar de trabajo o en la empresa²⁵. Con arreglo a los Principios Estándar de Fijación de Salarios, que la AIRC sentó para la jurisdicción federal a partir de 1983, la semana de trabajo legal es de 38 horas, y a ella se ajustan la mayoría de los laudos y convenios de ámbito federal. Por lo que se refiere a los estados federados, en Nueva Gales del Sur el número de horas ordinarias de trabajo de un empleado no deberá superar 40 por semana, promediadas para un período de 12 semanas, cuando dicho límite se haya señalado por laudo. Con todo, estas horas ordinarias podrán promediarse para un período que no exceda de 52 semanas en el caso de un trabajo estacional²⁶. El número real de horas de trabajo para cada sector u ocupación se determina por un sistema común de laudos. Ese número asciende en general a 38 horas por semana o corresponde a un ciclo promedio de 38 horas por semana, a pesar de que en algunos laudos se siga reflejando la semana de 40 horas. Además, en la mayoría de los laudos se estipula un límite de horas diarias. Atendiendo al sector de que se trate, ese límite puede variar entre ocho y 12 horas, excluyendo las pausas para comidas. En Queensland, los períodos en que debe trabajar un empleado no podrán exceder de: *a*) seis días en un intervalo de siete días consecutivos; *b*) 40 horas en un intervalo de seis días consecutivos, o *c*) ocho horas diarias²⁷. Los laudos y convenios por los que se establecen las horas de trabajo en Queensland se refieren por lo general a las horas ordinarias de trabajo partiendo de la base de 38 ó 40 horas semanales. En Australia Occidental, la ley no impone limitaciones a las horas de trabajo.

60. En el cuadro I se recogen los límites vigentes aplicables a las horas normales de trabajo diarias y semanales en 127 países, además de los cambios registrados respecto a dichos límites en los 20 últimos años²⁸. En algunos de esos países, en particular los países de la EU, los límites de la jornada de trabajo incluyen las horas extraordinarias.

61. El límite de horas de trabajo a 48 por semana se aplica en 61 países²⁹.

²⁵ Véase *Australia*, en *International Employment Law*, vol. 1, AUST 20-21 (Matthew Bender & Company, 2002).

²⁶ Párrs. 1 y 2 del art. 22 de la Ley sobre Relaciones Laborales de 1996 de Nueva Gales del Sur (se puede consultar en: http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/ira1996242/).

²⁷ Párr. 2 del art. 9 de la Ley sobre Relaciones Laborales de 1999 de Queensland (se puede consultar en: http://www.austlii.edu.au/au/legis/qld/consol_act/ira1999242/).

²⁸ Para la compilación de este cuadro se utilizó la información proporcionada por los gobiernos o, a falta de memorias nacionales, se recurrió al Anuario de Estadísticas del Trabajo 2003 (62.ª edición, OIT, Ginebra, 2003).

²⁹ *Alemania, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argentina, Bahrein, Bangladesh, Bolivia, Botswana, Camboya, Chile, Chipre, Colombia, Costa Rica, Dinamarca, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Eritrea, Etiopía, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, India, Iraq, Irlanda, Jordania, Kenya, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Malasia, Malawi, Marruecos, Mauricio, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Omán, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Reino Unido, San Marino, República Arabe Siria, Somalia, Sri Lanka, Sudán, Suriname, Swazilandia (industrias manufactureras y de elaboración), Tailandia, Túnez, Uganda, Uruguay, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe (servicios de seguridad).*

62. El número de países donde se han establecido límites inferiores a 48 horas por semana es sin embargo superior. Así sucede en efecto en 107 países³⁰.
63. En Suiza se han establecido límites superiores a los prescritos por los Convenios.
64. En los veinte últimos años se ha registrado una disminución del número de horas de trabajo normales por semana en 46 países³¹.
65. Las horas de trabajo normales por semana no han sufrido cambio alguno desde 1984 en 95 países³².
66. En nueve casos se han incrementado las horas normales de trabajo por semana en los veinte últimos años³³.
67. En lo que respecta a los países en que se han establecido límites máximos de 48 horas por semana, no han ratificado el Convenio núm. 1, 119 países³⁴.

³⁰ Afganistán, Albania, Angola, Argelia, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bahamas, Barbados (almacenes), Belarús, Bélgica, Belice (almacenes), Benin, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Canadá, República Centroafricana (trabajo no agrícola), Chad (trabajo no agrícola), República Checa, China, Comoras, Congo (trabajo no agrícola), República de Corea, Côte d'Ivoire (trabajo no agrícola), Croacia, Cuba, República Democrática del Congo, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Ghana, Granada, Grecia, Guinea, Guinea-Bissau, Honduras, Hungría, Indonesia, República Islámica del Irán, Islandia, Islas Salomón, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Kazajistán, Kirguistán, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Madagascar, Malí, Malta, Mauritania, República de Moldova, Mongolia, Myanmar, Namibia, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Singapur, Sri Lanka (almacenes), Sudáfrica, Suecia, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tabago (almacenes), Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uzbekistán, Vanuatu, Venezuela y Zimbabwe.

³¹ Argelia, Australia, Azerbaiyán, Bahamas, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Chad, República Checa, China, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Filipinas, Francia, Grecia, Guinea-Bissau, Hungría, República Islámica del Irán, Israel, Italia, Japón, Kazajistán, Kirguistán, Letonia, Lituania, Malta, República de Moldova, Mongolia, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, Santo Tomé y Príncipe, Serbia y Montenegro, Tayikistán, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uzbekistán y Venezuela.

³² Afganistán, Angola, Antigua y Barbuda, Arabia Saudita, Argentina, Armenia, Austria, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Bélgica, Benin, Bolivia, Burundi, Cabo Verde, Camerún, Canadá, República Centroafricana, Chad, Colombia, Comoras, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, España, Estados Unidos, Etiopía, Finlandia, Gabón, Georgia, Ghana, Guatemala, Guinea, Guinea Ecuatorial, Guyana, Haití, Honduras, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Islandia, Jamaica, Jordania, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Líbano, Jamahiriya Arabe Libia, Luxemburgo, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Marruecos, Mauritania, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia, Omán, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, San Marino, Senegal, Singapur, República Arabe Siria, Somalia, Sri Lanka, Sudán, Suecia, Suiza, Suriname, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Togo, Uganda, Uruguay, Yemen y Zambia.

³³ Es el caso en Alemania Oriental, Botswana, Chipre, Dinamarca, Fiji, Granada, Mauricio, Reino Unido y Túnez.

³⁴ Afganistán, Albania, Alemania, Antigua y Barbuda, Argelia, Armenia, Australia, Austria (ratificación condicional (12 de junio de 1924)), Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Barbados, Belarús, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Cabo Verde, Camboya, Camerún, República Centroafricana, Chad, China, Chipre, Congo, República de Corea, Côte d'Ivoire, Croacia, República Democrática del Congo, Dinamarca, Dominica, Ecuador, El Salvador, Eritrea, Eslovenia, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia (ratificación condicional (2 de junio de 1927)), Gabón, Gambia, Georgia, Granada, Guinea, Guyana, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Islandia, Italia (ratificación condicional (6 de octubre de 1924)), Jamaica, Japón, Jordania, Kazajistán, Kenya, Kirguistán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Letonia (ratificación condicional (15 de agosto de 1925)), Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Marruecos, Mauricio, Mauritania, República de Moldova, Mongolia, Namibia, Nepal, Níger, Nigeria, Noruega, Nueva Zelandia (denunciado, 9 de junio de 1989), Omán, Países Bajos, Panamá, Polonia, Qatar, Reino Unido, Federación de Rusia, Rwanda, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia y

68. En el mismo grupo de países, el Convenio núm. 30 no fue ratificado por 138 países³⁵.

III. Promedios nacionales del número de horas efectivamente trabajadas o pagadas

69. Los límites que señala la ley con respecto a las horas normales de trabajo en un país determinado no siempre corresponden a las horas efectivamente trabajadas. En el cuadro I se proporciona información sobre las horas efectivamente trabajadas por semana en todo el mundo a principios del siglo XXI, así como sobre los cambios que, en relación con esas horas, se han registrado en los 20 últimos años. Sin embargo, el panorama general dista mucho de ser claro, en parte porque no se han presentado todas las memorias requeridas³⁶ y por la falta de datos estadísticos completos. Teniendo en cuenta la importancia de esta cuestión, convendría pedir a los gobiernos que, en las memorias que presenten en el futuro en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT incluyan información precisa sobre los promedios nacionales correspondientes al número de horas efectivamente trabajadas o remuneradas.

70. El número de horas efectivamente trabajadas por semana es inferior a la norma prescrita en los Convenios en 59 países³⁷.

71. El número de horas efectivamente trabajadas por semana sobrepasan la norma prescrita en los Convenios en cuatro países³⁸.

72. De acuerdo con la información de que hoy se dispone, en los veinte últimos años se ha registrado una disminución en el número de horas efectivamente trabajadas

Montenegro, Singapur, Somalia, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suriname, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tabago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uganda, Uzbekistán, Vanuatu, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.

³⁵ *Alemania, Angola, Antigua y Barbuda, Armenia, Australia, Austria (ratificación condicional (16 de febrero de 1933)), Azerbaiyán, Bahamas, Bahrein, Bangladesh, Barbados, Belarús, Bélgica, Belice, Benin, Bosnia y Herzegovina, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camboya, Camerún, Canadá, República Centroafricana, Chad, República Checa, China, Chipre, Comoras, Congo, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croacia, República Democrática del Congo, Dinamarca, Djibouti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eritrea, Eslovaquia, Eslovenia, Estados Unidos, Estonia, Etiopía, Ex República Yugoslava de Macedonia, Fiji, Filipinas, Finlandia (denunciado el 23 de junio de 1999), Francia, Gabón, Gambia, Georgia, Granada, Grecia, Guinea, Guinea Bissau, Guyana, Honduras, Hungría, India, Indonesia, República Islámica del Irán, Irlanda, Islandia, Islas Salomón, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kazajistán, Kenya, Kirguistán, Kuwait, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Letonia, Jamahiriya Árabe Libia, Lituania, Madagascar, Malasia, Malawi, Malí, Malta, Mauricio, Mauritania, República de Moldova, Mongolia, Myanmar, Namibia, Nepal, Níger, Nigeria, Nueva Zelandia (denunciado el 9 de junio de 1989), Omán, Países Bajos, Pakistán, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Federación de Rusia, Rwanda, San Marino, Santo Tomé y Príncipe, Senegal, Serbia y Montenegro, Singapur, Somalia, Sri Lanka, Sudáfrica, Sudán, Suecia, Suriname, Swazilandia, Tailandia, República Unida de Tanzania, Tayikistán, Togo, Trinidad y Tabago, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uganda, Uzbekistán, Vanuatu, Venezuela, Viet Nam, Yemen, Zambia y Zimbabwe.*

³⁶ Se han recibido memorias de 84 países. No se han recibido las memorias de 68 países. Véase anexo VII.

³⁷ *Alemania, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Bélgica, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Canadá, República Checa, Chile, Chipre, Colombia, República de Corea, Costa Rica, Dominica, República Dominicana, El Salvador (en el sector de los servicios), Eslovaquia, España, Estados Unidos, Estonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Georgia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Jamaica, Kirguistán, Letonia, Lituania, Mauricio, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Nigeria, Nueva Zelandia, Países Bajos, Papua Nueva Guinea, Polonia, Portugal, Reino Unido, Federación de Rusia, San Marino, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Zimbabwe.*

³⁸ *Egipto, El Salvador (en el sector manufacturero), Perú (en el sector manufacturero) y Tailandia.*

por semana en diez países³⁹; durante ese mismo período ha aumentado el número de horas efectivamente trabajadas por semana en seis países⁴⁰.

IV. Sectores en que se han establecido límites inferiores a los señalados a escala nacional

73. Del análisis de las memorias recibidas se desprende que en algunos sectores de actividad económica, se han establecido límites inferiores a los legalmente preceptuados a escala nacional para el tiempo normal de trabajo⁴¹.

74. Estos límites inferiores se han instaurado en:

- los sectores de la agricultura, la caza y la silvicultura en *Bélgica, Francia, Madagascar, Portugal y Suiza*;
- en la explotación de minas y canteras, en *Belarús, Bélgica, Estonia, Polonia, Portugal, Sudáfrica y Suiza*;
- en las industrias manufactureras, en *Australia, Belarús, Bélgica, Hungría, Madagascar, Mauricio, Portugal, Sudáfrica y Túnez*;
- en el suministro de electricidad, gas y agua, en *Belarús, Bélgica, Canadá, Polonia y Portugal*;
- en la construcción, en *Australia, Belarús, Bélgica, El Salvador, Panamá, Sudáfrica y Suiza*;
- en el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos, en *Bélgica, Canadá, Francia, Madagascar, Portugal, Sudáfrica y Suiza*;
- en los hoteles y restaurantes, en *Australia, Bélgica, Madagascar y Suiza*;
- en el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, en *Belarús, Bélgica, Canadá, Madagascar, Mauricio, México, Polonia, Portugal y Sudáfrica*;
- en la intermediación financiera, en *Bélgica, Brasil, Grecia, Polonia, Sudáfrica, Túnez y Zimbabwe*;
- en las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, en *Bélgica, India, Portugal, Suiza y Túnez*;
- en la administración pública y la defensa, los sistemas de seguridad social de afiliación obligatoria, en *Australia, Bélgica, Canadá, Dominica, El Salvador, Kenya y Namibia*;
- en la educación, en *Bélgica, Estonia, Georgia, Italia, Lituania, Mauricio, Polonia y Portugal*;
- en los servicios sociales y la salud, en *Bélgica, Brasil, Eslovenia, Estonia, Francia, Georgia, Honduras, Lituania, Madagascar, Polonia y Sudáfrica*;

³⁹ *Alemania, Armenia, Bélgica, Costa Rica* (en el sector manufacturero), *Francia, Irlanda* (en el sector manufacturero), *Kirguistán, Reino Unido, Singapur y Suiza*.

⁴⁰ *Australia, Egipto, Letonia, Nueva Zelandia, Panamá y Suecia*.

⁴¹ La enumeración de los sectores es conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU – Rev.3). Para consultar la clasificación, véase *Anuario de Estadísticas del Trabajo* 2003, pág. 1722 (62.ª edición, OIT, Ginebra, 2003).

- otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, en *Bélgica, Polonia, Portugal y Túnez*.

75. En *China*, en ninguna industria está permitido trabajar menos horas que las estipuladas por el Estado.

76. Por último, el Gobierno del *Reino Unido* señala que en el país la negociación colectiva no abarca sectores enteros, sino tan sólo empresas individuales, de manera que los límites más bajos de horas de trabajo se fijan únicamente para la empresa de que se trate, y no para todo el sector.

V. Sectores en que el número de horas de trabajo puede superar la norma generalmente aplicable (ampliación del horario de trabajo)

77. Del análisis de las memorias recibidas se desprende que, en algunos países, la legislación nacional permite que en ciertos sectores de la economía el número de horas de trabajo rebasa la norma prescrita. En estos casos, el tiempo trabajado en exceso respecto al número legal de horas de trabajo no suele considerarse como horas extraordinarias.

78. Se han establecido límites más elevados en los siguientes sectores:

- el sector de la agricultura, la caza y la silvicultura en *Australia, Belarús, Canadá, Estados Unidos, Estonia, Gabón, Honduras, Italia, Panamá, Suriname y Tailandia*;
- en la pesca, en *Australia, Canadá, Estonia y Tailandia*;
- en la explotación de minas y canteras, en *Canadá, Indonesia y Suriname*;
- en las industrias manufactureras, en *Fiji*⁴², *Filipinas*⁴³ y *Senegal*;
- en el suministro de electricidad, gas y agua, en *El Salvador, Lituania, Senegal y Suriname*;
- en la construcción, en *Australia, Belarús, Canadá, Estonia, Indonesia, Suriname y Turquía*;
- en el comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos, en *Benin, Canadá, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Gabón, Granada y Senegal*;
- en los hoteles y los restaurantes, en *Australia, Benin, Emiratos Arabes Unidos, Gabón, Granada, Italia, Senegal y Turquía*;
- en el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, en *Belarús, Canadá, Dominica, Estados Unidos, Estonia, Gabón, Honduras, India*⁴⁴, *Lituania, Senegal, Turquía y Viet Nam*;
- en la intermediación financiera, en *Canadá y Estonia*;

⁴² Industria del vestido.

⁴³ Industria de los semiconductores.

⁴⁴ De acuerdo con el Gobierno, las horas de trabajo sobrepasan en ocasiones el límite prescrito en el sector de tecnología de la información. Sin embargo, está previsto el pago de horas extraordinarias cuando la duración del trabajo excede del horario estándar.

- en las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, en *Australia, Canadá, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Estados Unidos, Gabón y Granada*;
- en la administración pública y la defensa, los sistemas de seguridad social de afiliación obligatoria, en *Dominica*;
- en la educación, en *Canadá*;
- en los servicios sociales y de salud, en *Benin, Brasil, Canadá, Dominica, El Salvador, Estados Unidos, Gabón, Letonia, Senegal y Turquía*;
- en otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, en *Benin, Canadá, Lituania, Portugal y Turquía*;
- en los hogares privados con servicio doméstico, en *Canadá, Gabón, Granada, Honduras y Tailandia*;
- en organizaciones y órganos extraterritoriales, en *Canadá*.

79. El Gobierno de la *República Centroafricana* indica que en algunos sectores de actividad especialmente importantes o vulnerables cabría la posibilidad de establecer un horario de trabajo que rebasase la norma prescrita.

80. A diferencia de los países indicados en los párrafos 78 y 79, varios gobiernos señalan que el número máximo de horas de trabajo semanales sólo se puede incrementar tomando en consideración las horas extraordinarias. Así sucede en *República Checa, Ecuador, Suecia y Suiza*.

81. Algunos otros gobiernos recalcan que sólo los casos de fuerza mayor, aumento extraordinario del volumen de trabajo o en supuestos similares justificarían que se alargase la semana de trabajo en todas las industrias o actividades. Así sucede en *Côte d'Ivoire y Croacia*.

82. En *China* no está permitido que en ninguna industria se trabajen más horas que las estipuladas por el Estado.

VI. Comentarios a modo de conclusión

83. El análisis del tiempo de trabajo normal y efectivo registrado en el mundo evidencia que, salvo algunas excepciones destacadas, en los veinte últimos años se ha venido registrando una tendencia general a la reducción de las horas normales de trabajo.

84. Además, el hecho de que muchos países hayan establecido un límite máximo de 48 horas semanales sin que sus gobiernos hayan ratificado alguno de los dos Convenios, o ambos, parece indicar que el límite de 48 horas establecido en los Convenios no es en sí el obstáculo que impide a los países ratificar estos instrumentos.

Cuadro I. Horas de trabajo en los Estados Miembros de la OIT (cambios registrados entre 1984 y 2004) ¹

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Afganistán			40	40	n.d. ³	n.d.	0	n.d.
Albania			n.d.	40	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Alemania			43,75 (Rep. Dem. Alemana); 48 (Rep. Fed. de Alemania)	48 (en la práctica: 39,1 en el Este, y 37,4 en el Oeste)	40,7 (1982) (Rep. Fed. de Alemania)	38,9 (industrias manufactureras), 40,5 (servicios) (en el Oeste, 2001); 40,1 (industrias manufactureras y servicios) (en el Este, 2001)	+4,25 (Este); 0 (Oeste)	-0,9 (industrias manufactureras, en el Oeste -0,2 (servicios, en el Oeste),
Angola	Sí		44	44	n.d.	n.d.	0	n.d.
Antigua y Barbuda			48 (40 convenios colectivos)	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Arabia Saudita	Sí	Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Argelia			44	40	44,5 (1977)	n.d.	-4	n.d.
Argentina	Sí	Sí	48	48	n.d.	39,2 (2002)	0	n.d.
Armenia			41 (URSS)	41	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	37,2 (industrias manufactureras, 1997)	0	-3,5
Australia			40	38	34,5 (1982)	41,2 (2003)	-2	+6,7
Austria	Condiciona	Condiciona	40	40	144,5 (por mes, industrias manufactureras, 1982)	36,8 (industrias manufactureras, 2002)	0	n.d.
Azerbaiyán			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	n.d.	-1	n.d.
Bahamas			48	40	n.d.	n.d.	-8	n.d.
Bahrein			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Bangladesh	Sí		48	48	n.d.	8 horas por día	0	n.d.
Barbados			40	40 (almacenes)	n.d.	n.d.	0	n.d.
Belarús			41	40	40,4 (industrias manufactureras, 1982)	n.d.	-1	n.d.
Bélgica	Sí		40 (38 convenios colectivos)	40	33,6 (1982)	33 (1998)	0	-0,6
Belice			48 (trabajadores del Estado)	45 (almacenes)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Benin			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Bolivia	Sí	Sí	48	48	45,6 (1981)	44,67 (industrias manufactureras, 1996)	0	n.d.
Bosnia y Herzegovina			42 (Yugoslavia)	40	184 (por mes, 1982) (Yugoslavia)	n.d.	-2	n.d.
Botswana			47,5 (almacenes y oficinas)	48	n.d.	n.d.	+0,5	n.d.
Brasil			48	44	n.d.	46,8 (comercio), 43,8 (industria), 40,3 (servicios) (2001)	-4	n.d.
Bulgaria	Sí	Sí	42,2	40	n.d.	33 (industrias manufactureras, 2001)	-2,2	n.d.
Burkina Faso			n.d.	40	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Burundi	Sí		45	45	45 (1982)	n.d.	0	n.d.
Cabo Verde			44 (39 empleados de oficina; 36,5 funcionarios públicos)	44	n.d.	n.d.	0	n.d.
Camboya			n.d.	48	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Camerún			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Canadá	Sí		40 (legislación federal) (35-40 – convenios colectivos)	40 (legislación federal)	37,6 (industrias manufactureras, 1982)	36,6 (2003)	0	n.d.
República Centrafricana			40	40 (trabajo no agrícola)	n.d.	n.d.	0	n.d.
Chad			40	39 (trabajo no agrícola)	n.d.	n.d.	-1	n.d.
República Checa	Sí		46 (en la práctica: 42,5 como máximo) (Checoslovaquia)	40	43,1 (industrias manufactureras, 1982) (Checoslovaquia)	43 (2.º trimestre de 2003)	-6	n.d.
Chile	Sí	Sí	48	48	n.d.	43,9 (2000)	0	n.d.
China			48	40	n.d.	n.d.	-8	n.d.
Chipre			44 (41-42 – convenios colectivos)	48	42 (octubre, 1982)	40,2 (industrias manufactureras, 2000)	n.d.	n.d.
Colombia	Sí	Sí	48	48	n.d.	47,7 (1998)	0	n.d.
Comoras	Sí		40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Congo			40	40 (trabajo no agrícola)	n.d.	n.d.	0	n.d.
Corea, Rep. de			n.d.	44	n.d.	47,7 (industrias manufactureras, 2002)	n.d.	n.d.
Costa Rica	Sí		48	48	48 (industrias manufactureras, 1982)	46,26 en promedio, 47,53 en industrias manufactureras (2003)	0	-0,47 (industrias manufactureras)
Côte d'Ivoire			40	40 (trabajo no agrícola)	n.d.	173,33 al mes	0	n.d.
Croacia			42 (Yugoslavia)	40	184 (al mes, 1982)	8 horas por día	-2	n.d.
Cuba	Sí	Sí	44	44	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Rep. Dem. del Congo			n.d.	45	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dinamarca			40	48 por semana, calculadas sobre un período de 4 meses	33 (industrias manufactureras, 1982)	n.d.	+8	n.d.
Djibouti	Sí		40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Dominica			40	40	n.d.	40	0	n.d.
República Dominicana	Sí		44	44	n.d.	44 (1997)	0	n.d.
Ecuador			40	40	45 (industrias manufactureras, 1981)	8 horas por día	0	n.d.
Egipto	Sí	Sí	48	48	55 (octubre de 1978, cifra provisional)	56 (1999)	0	+1
El Salvador			44	44	44,5 (hombres, industrias manufactureras, 1981)	46 (servicios), 50 (industrias manufactureras, especialistas), 52 (industrias manufactureras, trabajadores)	0	n.d.
Emiratos Arabes Unidos	Sí		48	48	n.d.	8-10 horas al día	0	n.d.
Eritrea			n.d.	48	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Eslovaquia	Sí		46 (en la práctica: 42,5 como máximo) (Checoslovaquia)	40	43,1 (industrias manufactureras, 1982) (Checoslovaquia)	138 al mes (2002)	-6	n.d.
Eslovenia			42 (Yugoslavia)	40	184 (al mes, 1982) (Yugoslavia)	n.d.	-2	n.d.
España	Sí	Sí	40	40	40 (1982)	36 (industrias manufactureras, 2002)	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Estados Unidos			40	40	34,8 (1982)	33,7 (trabajadores de plantilla en empresas privadas no agrícolas que ocupan puestos en línea de producción u otros que no sean de supervisión, 2003), 39,9 (todos los trabajadores, 2003)	0	n.d.
Estonia			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	42 (2002)	-1	n.d.
Etiopía			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Ex-Rep. Yugoslava de Macedonia			42 (Yugoslavia)	40	184 (al mes, 1982) (Yugoslavia)	n.d.	-2	n.d.
Fiji			45 (construcción e ingeniería)	45-48	n.d.	45	+3	n.d.
Filipinas			48 (sector privado) 40 (sector público)	40	48,1 (1978)	6-7 horas por día	-8	n.d.
Finlandia		Denunciado	40 (35-40 – convenios colectivos)	40	40,4 (industrias manufactureras, 1982)	37,4 (2003)	0	n.d.
Francia	Condicional		39	35	39,7 (1982)	35,6 (2003)	-4	-4,1
Gabón			40	40	n.d.	40	0	n.d.
Gambia			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Georgia			41 (URSS)	41	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	7,6 por día (industrias manufactureras, 2004)	0	n.d.
Ghana	Sí	Sí	45	45	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Granada			39 (industrias menores)	40 (construcción, industria) 44 (personal de oficinas, dependientes en almacenes)	n.d.	n.d.	+1	n.d.
Grecia	Sí		48 (41 – convenios colectivos)	40 (40 – convenios colectivos)	38,6 (industrias manufactureras, 1982)	n.d.	-8	n.d.
Guatemala	Sí	Sí	48	48	47,4 (industrias manufactureras, 1979)	n.d.	0	n.d.
Guinea			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Guinea-Bissau	Sí		48	45	n.d.	n.d.	-3	n.d.
Guinea Ecuatorial	Sí	Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Guyana			48 (44 en la administración pública)	48 (44 – trabajadores en serrerías, 42 – empleados comerciales, imprenta)	n.d.	n.d.	0	n.d.
Haití	Sí	Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Honduras			44	44	n.d.	n.d.	0	n.d.
Hungría			42	40	153,8 (al mes, industrias manufactureras, 1982)	149,1 al mes en promedio 151,4 al mes. Trabajadores manuales a jornada completa (2002)	-2	n.d.
India	Sí		48	48	n.d.	48	0	n.d.
Indonesia			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Rep. Islámica del Irán			48	44	n.d.	n.d.	-4	n.d.
Iraq	Sí	Sí	48	8 por día, 48 por semana	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Irlanda			48 (40 – convenios colectivos)	48	40,5 (industrias manufactureras, 1982)	39,6 (industrias manufactureras, 2001)	0	-0,9 (industrias manufactureras)
Islandia			40	40	49,4 (1982)	43,5 (industrias manufactureras, 2001)	0	n.d.
Islas Salomón			n.d.	45	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Israel	Sí	Sí	47	45	36,2 (1982)	42,2 (industrias manufactureras, 2002)	-2	n.d.
Italia	Condicional		48 (40 – convenios colectivos)	40	7,74 (por día, 1982)	Comercio (por año): 2.080 (horas brutas), 1.708 (horas netas); ministerios (por año): 1.872 (horas brutas), 1.555 (horas netas) (2003)	-8	n.d.
Jamaica			40	40	n.d.	40	0	n.d.
Japón			48 (36-48 – convenios colectivos)	40	40,3 (1982)	1.846 por año (2003)	-8	n.d.
Jordania			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Kazajstán			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	n.d.	-1	n.d.
Kenya			41-54	48	n.d.	48	+7 (límite inferior); -6 (límite superior)	n.d.
Kirguistán			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	32,2 (industrias manufactureras, 1999)	-1	-8,5
Kiribati			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Kuwait	Sí	Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
República Dem. Popular Lao			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Lesotho			45	45	n.d.	n.d.	0	n.d.
Letonia	Condiciona		41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	47,8 (hombres, sector privado), 44,9 (mujeres sector privado), 41,8 (hombres, sector público), 39,8 (mujeres, sector público)	-1	+7,1 (hombres, sector privado), +4,2 (mujeres, sector privado)
Libano	Sí	Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Liberia			48	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Jamahiriya Arabe Libia	Sí		48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Lituania	Sí		41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	Al mes: 156 (todos los trabajadores y funcionarios públicos, excluidas las empresas privadas) 157 (hombres) 154 (mujeres) 148 (todos los funcionarios públicos) 153 (hombres en la administración pública) 145 (mujeres en la administración pública) (2.º trimestre de 2003)	-1	n.d.
Luxemburgo	Sí	Sí	40	40	40,6 (1981)	n.d.	0	n.d.
Madagascar			40 (44 en funciones del Estado)	40 (sector no agrícola)	n.d.	n.d.	0	n.d.
Malasia			48	48	44,6 (península) 53 (Sabah) 46,2 (Sarawak) (1979)	n.d.	0	n.d.
Malawi			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Malí			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Malta	Sí		48	40	n.d.	n.d.	-8	n.d.
Marruecos		Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Mauricio			40	48 (45 – órdenes de remuneración)	n.d.	45	+8 (+5)	n.d.
Mauritania			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
México		Sí	48 (40 en la función pública)	8 por día (trabajo diurno) 7 (trabajo nocturno) 7,5 (trabajo mixto)	46 (industrias manufactureras, 1981)	8 por día	n.d.	n.d.
República de Moldova			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	n.d.	-1	n.d.
Mongolia			46	40	n.d.	n.d.	-6	n.d.
Mozambique	Sí	Sí	48 (36 empleados de oficina)	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Myanmar	Sí		35 (funcionarios públicos) 40 (otros trabajadores en empresas del sector público) (Birmania)	40, 48 (trabajo por equipos)	7,6 por día (1981) (Birmania)	7 por día (personal de oficina) 8 por día (personal técnico)	n.d.	n.d.
Namibia			n.d.	45 (60, personal de seguridad o guardia)	n.d.	40-45 (personal no empleado en tareas de seguridad)	n.d.	n.d.
Nepal			48 (fábricas)	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Nicaragua	Sí	Sí	48	48	n.d.	47,27 (industrias manufactureras, 2001)	0	n.d.
Níger			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Nigeria			40	40	n.d.	40	0	n.d.
Noruega		Sí	40	40	36 (1982)	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Nueva Zelandia	Denunciado	Denunciado	40	40	38,7 (1982)	41,19 (2001)	0	+2,49
Omán			n.d.	48	n.d.	8 por día	n.d.	n.d.
Países Bajos			48 (40 – convenios colectivos)	48	40,4 (1982)	38,6 (industrias manufactureras, 2000)	0	n.d.
Pakistán	Sí		48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Panamá		Sí	48	48; 42 (trabajo nocturno) 45 (trabajo mixto)	46 (industrias manufactureras, 1979)	48	0	+2
Papua Nueva Guinea			44	no más de 12 horas por día (sector privado) 36,75 horas (sector público) 73,5 horas por quincena (horas de trabajo por equipos)	n.d.	36,75	-7,25 (como promedio nacional)	n.d.
Paraguay	Sí	Sí	48	48	n.d.	136 al mes (industrias manufactureras, 1999)	0	n.d.
Perú	Sí		48	48	46,3 (1982, Lima)	49,28 (industrias manufactureras, 2001)	0	n.d.
Polonia			46 (en la práctica, 42)	40	155 (al mes, 1982)	43	-6	n.d.
Portugal	Sí		48 (45 – convenios colectivos, 42 en oficinas)	40 (35 en la administración pública)	37,9 (1980)	35-40 (84 por ciento de los trabajadores a jornada completa) (2000)	-8	n.d.
Qatar			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Reino Unido			37,5-40 (convenios colectivos)	48 (en promedio)	42,9 (1982)	31,9 (en los 3 meses anteriores a enero de 2004)	+10,5	-11
Rumania	Sí		46	40	n.d.	n.d.	-6	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Rusia, Federación de			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	31,9 (explotación de minas, industrias manufactureras, suministro de electricidad, gas y agua, 1999)	-1	n.d.
Rwanda			45	40	n.d.	n.d.	-5	n.d.
Saint Kitts y Nevis			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
San Marino			48 (44 empleados de oficina)	48	n.d.	42,1 (1999)	0	n.d.
San Vicente y las Granadinas			n.d.	8 diarias	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Santa Lucía			41 (almacenes)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Santo Tomé y Príncipe			48	45	n.d.	n.d.	-3	n.d.
Senegal			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Serbia y Montenegro			42 (Yugoslavia)	40	184 (al mes, 1982) (Yugoslavia)	n.d.	-2	n.d.
Seychelles			45 (almacenes, ingeniería) 48 (hotelería, etc.)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sierra Leona			39-45	n.d.	44 (1981)	n.d.	n.d.	n.d.
Singapur			44	44	48,6 (1982)	46 (2004)	0	-2,6
Rep. Árabe Siria	Sí	Sí	48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Somalia			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Sri Lanka			48	48 (45 almacenes y oficinas)	50,1 (1982)	n.d.	0	n.d.
Sudáfrica			n.d.	45	n.d.	45	n.d.	n.d.
Sudán			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Suecia			40	40	35,6 (1982)	35,7 33,0 (mujeres) 38,3 hombres)	0	+0,1
Suiza			45 (trabajadores industriales y empleados de oficina) 50 (otros), 40-45 (convenios colectivos)	45-50	44,1 (1982)	41,8 (industria) 41,9 (oficinas y comercio) (1994)	0	-2,3 (industria) -2,2 (oficinas y comercio)
Suriname			48	48	n.d.	8 por día	0	n.d.
Swazilandia			48 (industrias manufactureras y de transformación)	48 (industrias manufactureras y de transformación)	n.d.	n.d.	0	n.d.
Tailandia			48 (industria) 54 (comercio)	48; 42 (trabajo que puede ser perjudicial para la salud y la seguridad)	n.d.	50 o más (39,6 por ciento de personas empleadas) 35-49 (45,9 por ciento)	0	n.d.
República Unida de Tanzania			45	45	n.d.	n.d.	0	n.d.
Tayikistán			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	n.d.	-1	n.d.
República Dem. de Timor-Leste			n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Togo			40	40	n.d.	n.d.	0	n.d.
Trinidad y Tabago			48 (servicios de comidas)	45 (almacenes)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Túnez			40	48	n.d.	40-48	+8	n.d.

País	Ratificación del Convenio núm. 1	Ratificación del Convenio núm. 30	Horas normales por semana en 1984 ²	Horas normales por semana en 2004	Horas efectivamente trabajadas por semana a fines del decenio de 1970 y principios del decenio de 1980	Horas efectivamente trabajadas por semana a principios del siglo XXI	Cambio en el número de horas normales	Cambio en el número de horas efectivamente trabajadas
Turkmenistán			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	n.d.	-1	n.d.
Turquía			48	45	n.d.	n.d.	-3	n.d.
Ucrania			41	40	n.d.	134 al mes (2001)	-1	n.d.
Uganda			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Uruguay	Sí	Sí	48 (44 – oficinas)	48 (44 – comercio)	n.d.	41,8 (1999)	0	n.d.
Uzbekistán			41 (URSS)	40	40,7 (industrias manufactureras, 1981) (URSS)	n.d.	-1	n.d.
Vanuatu			n.d.	44	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Venezuela	Sí		48 (44 – empleados de oficina)	44	44,7 (1981)	n.d.	-4	n.d.
Viet Nam			n.d.	48	n.d.	48	n.d.	n.d.
Yemen			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Zambia			48	48	n.d.	n.d.	0	n.d.
Zimbabwe			44-48 (40 – servicio público)	Sector comercial: 48 (servicios de seguridad), 45 (todos los demás empleados). Ramo de ingeniería: 40 (trabajadores en turno diurno), 44 (trabajadores en equipos consecutivos), 35 h. 12 min. (turno nocturno)	n.d.	Sector comercial: 45 Ramo de ingeniería: 44 (turno diurno), 35 (turno nocturno)	n.d.	n.d.

¹ Para la compilación de este cuadro se utilizó la información proporcionada por los gobiernos o, a falta de memorias nacionales, se recurrió al Anuario de Estadísticas del Trabajo 2003 (62.ª edición, OIT, Ginebra, 2003). ² Véase Estudio general de 1984, págs. 59 a 74 (cuadro I). ³ n.d.: información no disponible.

Capítulo III

Distribución variable de las horas de trabajo

I. Concepto y modalidades de ordenación variable de las horas de trabajo

85. Las modalidades de ordenación con distribución variable de las horas de trabajo son formas de organizar el tiempo de trabajo que permiten adaptar los horarios en función de las variaciones del volumen de actividad laboral durante cierto período, ampliando en determinados días el horario de trabajo y acortándolo en otros, de modo que el número total de horas trabajadas durante tales períodos no exceda de ciertos límites. Por una parte, aunque el carácter fluctuante del ciclo de producción puede hacer inevitable ese tipo de ajustes, la aplicación de tales horarios debería estar también sujeta a ciertos límites, pues de lo contrario las limitaciones al número máximo de horas de trabajo diarias perderían su efecto de protección. El punto de equilibrio queda reflejado en las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30, que rigen dichas modalidades de ordenación. Ambos Convenios permiten la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana y durante períodos más largos, inclusive en régimen de turnos, y sobre la compensación de las horas perdidas en determinado período mediante la aplicación de horarios que excedan del límite en un período diferente. Por otra parte, en ellos se establecen determinados límites para tales sistemas de distribución de horas especificando las circunstancias en que se permite una distribución irregular del horario semanal, señalando limitaciones respecto de las horas adicionales que se podrán trabajar, y estipulando el procedimiento oportuno para obtener autorización a tal efecto.

86. Cada Convenio establece una serie de requisitos diferente para organizar la distribución de las horas de trabajo. En un instrumento se reglamenta la distribución de las horas de trabajo a lo largo de una semana, mientras que en el otro se reglamenta para períodos más largos. Cada una de estas series se examinará por separado, en vista de sus diferencias.

II. Distribución variable de las horas de trabajo a lo largo de la semana

87. Con respecto a la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana, en el Convenio núm. 1 se 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 del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria¹.

En virtud del Convenio núm. 30, las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 (es decir, 48 horas) podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas². A diferencia del Convenio núm. 1, el Convenio núm. 30 no contiene exigencia específica alguna con respecto al procedimiento para autorizar un tal sistema.

88. En varios países la legislación nacional fija límites con respecto al número de horas en que puede rebasarse el límite diario, aun cuando los márgenes correspondientes sean en ocasiones bastante amplios. En *Estonia*, por ejemplo, un turno puede durar hasta 12 horas³. En *Etiopía*, los límites diarios pueden rebasarse en dos horas para compensar jornadas laborales más breves⁴. En *Alemania*, según el Gobierno, la jornada laboral puede ampliarse en un máximo de diez horas sin aducir razón específica alguna. Además, si una parte apreciable del horario laboral suele transcurrir «en disponibilidad laboral inmediata a petición» o «sobre llamada», el horario podrá prolongarse en más de diez horas, de manera temporal, siempre que así lo disponga el convenio colectivo aplicable. Este aumento deberá compensarse de suerte que el promedio diario sea de ocho horas durante seis meses naturales o 24 semanas, o durante un período más largo cuando así lo acuerden las partes en el correspondiente convenio colectivo.

89. Existen también límites legales aplicables al tiempo en que podrá sobrepasarse el límite diario, a veces limitando el número máximo de horas extraordinarias de trabajo diarias o semanales. Así sucede en *Argelia*⁵, *Bahrein*⁶, *Belarús*⁷, *Brasil*⁸, *Benin*⁹, *República Checa*¹⁰, *China*¹¹, *Costa Rica*¹², *Croacia*¹³, *El Salvador*¹⁴, *Francia*¹⁵, *Grecia*¹⁶, *Honduras*¹⁷, *Hungría*¹⁸, *Indonesia*¹⁹, *Lituania*²⁰, *Mauricio*²¹,

¹ Párr. b) del art. 2 del Convenio núm. 1.

² Art. 4 del Convenio núm. 30.

³ Párr. 1) del art. 15 de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁴ Art. 63 de la Proclamación del Trabajo.

⁵ La duración total de la jornada laboral no podrá exceder de 12 horas (art. 7 de la ley núm. 97-03).

⁶ Las horas de trabajo básicas y las extraordinarias no podrán exceder de 60 por semana (art. 79 de la Ley de Trabajo para el Sector Privado).

⁷ Cuatro horas en dos días consecutivos (art. 122 del Código del Trabajo).

⁸ Dos horas al día (art. 59 de la Legislación Laboral Refundida).

⁹ La duración total del trabajo no deberá ser superior a 12 horas por día y a 60 horas por semana (art. 146 del Código del Trabajo; art. 3 del decreto núm. 98-368 sobre horas equivalentes en empresas regidas por el Código del Trabajo, de 4 de septiembre de 1998).

¹⁰ La duración total de la jornada laboral no deberá ser superior a 12 horas (art. 90 del Código del Trabajo).

¹¹ Tres horas diarias (art. 41 de la Ley del Trabajo).

¹² La duración total del trabajo diario no deberá ser superior a 12 horas (arts. 136 y 140 del Código del Trabajo).

¹³ Las horas de trabajo adicionales no deberán ser más de 10 por semana (art. 33 de la Ley del Trabajo).

¹⁴ Una hora diaria (art. 170 del Código del Trabajo).

¹⁵ La duración total de la jornada laboral no deberá ser superior a 12 horas (art. D.212-16 del Código del Trabajo).

¹⁶ El tiempo de trabajo adicional no será superior a tres horas por semana (arts. 1 y 2 de la ley 2874/2000 sobre la organización del tiempo de trabajo).

¹⁷ La duración total de la jornada laboral no deberá ser superior a 12 horas (art. 322 del Código del Trabajo).

*México*²², *Namibia*²³, *Panamá*²⁴, *Polonia*²⁵, *Portugal*²⁶, *Qatar*²⁷, *Rumania*²⁸ y *Túnez*²⁹.

90. En varios países no existen límites legales directamente aplicables al número de horas en que puede sobrepasarse el límite diario. Pueden imponerse, sin embargo, límites indirectos reglamentando las horas extraordinarias durante un período más largo (de hasta un año), o imponerse períodos de descanso obligatorios.

91. En *Finlandia*, por ejemplo, el número máximo de horas extraordinarias por cuatrimestre es de 138, aunque en el transcurso de un año natural no podrá ser superior a 250. El empleador puede convenir en un número mayor de horas extraordinarias con los representantes del trabajador, con el personal o con un grupo de trabajadores. Ese aumento podrá llegar hasta 80 horas en el transcurso de un año natural. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores de ámbito nacional pueden fijar excepciones a esos límites (138 horas por cuatrimestre, y 250 horas por año) mediante convenio colectivo. Dichos períodos no podrán rebasar, sin embargo, 12 meses, y el número máximo de horas extraordinarias anuales deberá ajustarse al límite legal. El número de horas extraordinarias queda además restringido por la Ley de Horarios Laborales en lo que respecta a los períodos de descanso³⁰. Durante las 24 horas siguientes al comienzo de un turno debe concederse a los empleados un período de descanso ininterrumpido de al menos 11 horas, o de al menos nueve horas si el trabajo se realiza por períodos, excepto cuando el horario de trabajo ordinario «sea excepcional» o transcurra sobre llamada³¹. Si la organización del trabajo así lo

¹⁸ La duración total de la jornada laboral no deberá ser superior a 12 horas (arts. 119(3), 127(4), 129(4) y 129(5) del Código del Trabajo).

¹⁹ El tiempo de trabajo adicional no deberá ser superior a tres horas diarias y 14 horas semanales (art. 77(2) de la ley núm. 13/2003 sobre mano de obra).

²⁰ No más de cuatro horas en dos días consecutivos, y de 120 horas al año (art. 152 del Código del Trabajo).

²¹ Según el Gobierno, el límite diario podrá rebasarse en una hora, hasta un máximo de dos. Además, nadie podrá emplear a un trabajador joven o a una trabajadora en una empresa industrial durante más de diez horas en un día (art. 15 de la Ley del Trabajo).

²² Tres horas al día, no más de tres veces a la semana (art. 123(A)(XI) de la Constitución Política; art. 66 de la Ley Federal del Trabajo).

²³ Tres horas al día, y diez horas durante una semana cualquiera (art. 32 de la Ley del Trabajo).

²⁴ Tres horas al día, y nueve horas durante una semana cualquiera (art. 36(4) del Código del Trabajo).

²⁵ La duración total de la jornada laboral no deberá ser superior a 12 horas (art. 135(1) del Código del Trabajo).

²⁶ La duración de la jornada laboral podrá incrementarse en un máximo de cuatro horas por convenio colectivo, y en un máximo de dos horas por acuerdo entre el empleador y el trabajador. Véanse los arts. 163(1), 164(1), 164(2), 165(1) y 165(3) del Código del Trabajo.

²⁷ La duración de la jornada laboral no deberá ser superior a diez horas. Véase el art. 36 de la Ley del Trabajo.

²⁸ La duración de la jornada laboral no deberá ser superior a diez horas (arts. 112 y 113 del Código del Trabajo; art. 10 del Convenio laboral colectivo nacional para 2003).

²⁹ La duración de la jornada laboral no deberá ser superior a diez horas (art. 83 del Código del Trabajo).

³⁰ Art. 29 de la Ley de Horas de Trabajo.

³¹ Art. 29(1) de la Ley de Horas de Trabajo. El término «trabajo por períodos» hace referencia a la organización de las horas de trabajo ordinarias de tal manera que no superen 120 horas durante un período de tres semanas, u 80 horas durante un período de dos semanas (art. 7 de la Ley de Horas de Trabajo). El concepto «horario de trabajo ordinario excepcional» designa el trabajo que se realiza ocasionalmente en un período de 24 horas, durante el que el empleado deberá estar disponible para trabajar (art. 14 de la Ley de Horas de Trabajo). El concepto de «horario de trabajo ordinario excepcional» se utiliza cuando el trabajo se realizó sólo ocasionalmente a lo largo de un período de 24 horas durante el que los empleados deberán estar disponibles (art. 14 de la Ley de Horas de Trabajo).

requiere, el empleador y los representantes de los trabajadores podrán acordar temporalmente, y con el consentimiento del trabajador unos períodos de descanso diarios más breves. Estos también pueden acortarse cuando el horario de trabajo sea flexible y los propios empleados decidan cuándo comienza y termina su trabajo. Con todo, el período de descanso diario no deberá ser inferior a siete horas. Si la organización del trabajo o la naturaleza de las operaciones así lo requieren, estas condiciones podrán suspenderse temporalmente durante un máximo de tres períodos de descanso diarios consecutivos: i) cuando un empleado cambie de turno; ii) cuando el trabajo se realice en varios períodos a lo largo de un día; iii) cuando medie gran distancia entre el lugar de trabajo de un empleado y su domicilio u otro lugar de trabajo; iv) para aliviar una sobrecarga inesperada de trabajo estacional; v) en relación con un accidente o riesgo de accidente; vi) en funciones de seguridad y de guardia que obliguen a una presencia continua para proteger a personas o bienes, y vii) en trabajos necesarios para la continuidad de las operaciones³². No obstante, los períodos de descanso diario abreviados no deberán ser inferiores a cinco horas. En el plazo más breve posible, sin exceder en ningún caso de un mes, se deberá conceder a los trabajadores un tiempo de descanso que compense la reducción de sus períodos de descanso diarios³³.

92. Existen también límites indirectos al número de horas en que puede sobrepasarse el límite diario en *República Centroafricana*³⁴, *Eslovenia*³⁵, *Granada*³⁶, *Letonia*³⁷, *Omán*³⁸, *Papua Nueva Guinea*³⁹ y *Suecia*⁴⁰.

93. Por último, en ciertos países no existen límites legales, ya sea directos o indirectos, al número de horas en que puede rebasarse el límite diario. Así sucede en *Dominica*, *Fiji*⁴¹, *Japón*⁴², *Kenya*⁴³ o *Sudáfrica*⁴⁴.

³² Art. 29, 2) de la Ley de Horas de Trabajo.

³³ Art. 29, 3) de la Ley de Horas de Trabajo.

³⁴ Art. 127 del Código del Trabajo.

³⁵ Según el Gobierno, el tiempo de trabajo diario está limitado indirectamente por la duración del período de descanso diario, tanto si la distribución del tiempo de trabajo es uniforme como si es variable.

³⁶ Art. 38 de la Ley de Empleo.

³⁷ Art. 146 del Código del Trabajo (descanso semanal).

³⁸ Arts. 69 y 71 del Código del Trabajo.

³⁹ Art. 49 de la Ley de Empleo.

⁴⁰ Art. 14 de la Ley de Horas de Trabajo (descanso semanal).

⁴¹ En Fiji, el número de horas en que puede rebasarse el límite diario depende de la urgencia del trabajo.

⁴² El límite al número de horas diarias no es fijo, y se somete a un acuerdo entre el empleador y los trabajadores. Art. 36 de la Ley de Normas Laborales.

⁴³ En Kenya, cada empresa determina los límites diarios que se podrán rebasar.

⁴⁴ Aunque en la Ley de Condiciones Básicas de Empleo no se estipula un límite diario para las horas extraordinarias, los límites se establecen mediante decisiones sectoriales y convenios colectivos.

III. Distribución variable de las horas de trabajo en períodos superiores a una semana

A. Supuestos de promediación de las horas de trabajo

94. Respecto a la distribución variable de las horas de trabajo en períodos de referencia superiores a una semana, en ambos Convenios se prevén condiciones generales para calcular el promedio de las horas de trabajo, así como condiciones específicas para aplicar el promedio en dos supuestos particulares: i) cuando se trabaje por turnos, y ii) cuando las horas de trabajo perdidas en determinado período se compensen rebasando el límite durante otro período.

B. Promediación de las horas de trabajo en general

95. Aunque tanto en el Convenio núm. 1 como en el Convenio núm. 30 se contempla la posibilidad de promediar las horas de trabajo en general, en ninguno de los dos se prevé un período específico durante el que se procede a dicha promediación⁴⁵. En virtud del Convenio núm. 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»⁴⁶. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de 48 horas por semana⁴⁷. En virtud del Convenio núm. 30, «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»⁴⁸. Estos reglamentos deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones⁴⁹.

⁴⁵ En respuesta a la petición de aclaraciones con respecto a la posibilidad o no de ampliar a todo el año el número de semanas contemplado en un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la OIT afirmó en una interpretación del Convenio núm. 1 que nada en éste indica la duración del período al que debería referirse el acuerdo. Por muy deseable que pudiera ser la reducción de ese período al mínimo absoluto posible, el art. 5 otorga al país respectivo todas las facilidades necesarias. Sería necesario que, al aprobar el acuerdo señalado en dicho artículo, el gobierno definiera con precisión en cada caso la duración de la jornada laboral. Véase «ILC: Interpretation of a decision concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)», OIT, *Boletín Oficial*, vol. III, núm. 13, págs. 387-392 (1921). Disponible en <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

⁴⁶ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 1.

⁴⁷ Art. 5, párr. 2, del Convenio núm. 1.

⁴⁸ Art. 6 del Convenio núm. 30.

⁴⁹ Art. 8 del Convenio núm. 30.

96. Existen varias diferencias entre la disposición del Convenio núm. 1 relativa a la promediación de las horas de trabajo y la correspondiente disposición del Convenio núm. 30. Mientras en el Convenio núm. 1 se contempla la posibilidad de transformar en reglamento las disposiciones contenidas en los acuerdos concertados entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores o entre sus representantes⁵⁰, el Convenio núm. 30 no exige esa transformación, sino que permite la elaboración de dichos reglamentos por la autoridad pública, previa consulta con las organizaciones interesadas de los trabajadores y de los empleadores. Además, el Convenio núm. 30 no permite trabajar más de diez horas al día, en caso de promediación de las horas de trabajo, restricción ésta que no impone el Convenio núm. 1.

97. Las legislaciones y prácticas nacionales existentes suelen permitir la distribución variable de las horas de trabajo por períodos de referencia superiores a una semana. Por ejemplo, en *Estonia* la Ley de Horas de Trabajo y Descanso no prohíbe la distribución media de las horas de trabajo promediadas por períodos superiores a una semana. Además, no hay restricciones legales con respecto al período de referencia para la promediación de las horas de trabajo. Si el período registrado es superior a cuatro meses, el empleador deberá obtener la aprobación del inspector del trabajo competente en la circunscripción (residencia) de aquél respecto a las condiciones aplicables al tiempo de trabajo total⁵¹. El período de tiempo durante el que se calculará la media del tiempo de trabajo ordinario determinado ya sea por la Ley de Horas de Trabajo y Descanso, por otras leyes, por el contrato de trabajo o por un convenio colectivo, se determinará conforme a las normas laborales internas, a un convenio colectivo o al contrato de trabajo⁵². La duración de un turno puede llegar a ser de 12 horas. Podrán organizarse turnos más largos, de hasta 24 horas, para los guardianes y guardias de seguridad, profesionales de atención sanitaria y trabajadores de bienestar social, o bomberos y equipos de rescate, con el acuerdo del inspector de trabajo de la circunscripción (residencia) del empleador, siempre que se conceda al trabajador un tiempo de descanso compensatorio⁵³.

98. En *Finlandia*, cuando el horario de trabajo ordinario se estructura con arreglo a un sistema de promediación, éste deberá estar preparado de antemano para el trabajo de que se trate, al menos durante el tiempo necesario para que en el horario de trabajo normal se refleje, en promedio, el límite establecido⁵⁴. Los convenios colectivos pueden prever condiciones diferentes respecto a la duración del período de promediación. En la mayoría de los convenios, ese período varía entre cuatro y 52 semanas. Cuando el promedio de las horas de trabajo se calcule durante esos períodos, el tiempo de trabajo ordinario no podrá exceder de 120 horas en tres semanas, o de 80 horas en dos semanas. Para organizar el trabajo de manera viable o evitar turnos poco prácticos para los empleados, el horario de trabajo ordinario podrá estructurarse de modo que no exceda de 240 horas durante dos períodos consecutivos de tres semanas, o tres de dos semanas. El horario laboral ordinario no deberá sobrepasar las 128 horas durante ninguno de esos períodos de tres semanas, o las 88 horas durante ninguno de los períodos de dos semanas. Además, en virtud de la Ley de Horas de Trabajo, a menos que se establezca otra cosa mediante convenio colectivo, un empleador y un

⁵⁰ El acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores es condición *sine qua non* para la aplicación del artículo. Véase *Código Internacional del Trabajo*, vol. 1, art. 240, nota de pie de página 204 (pág. 204) (OIT, Ginebra, 1952).

⁵¹ Art. 14(4) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁵² Art. 14(2) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁵³ Art. 15(3) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁵⁴ Art. 34(1) de la Ley de Horas de Trabajo.

trabajador podrán acordar la ampliación del horario laboral diario siempre que no sea en más de una hora. Sin embargo, en esos casos el horario de trabajo semanal ordinario no podrá exceder de 40 horas en promedio durante un período no superior a cuatro semanas, y la semana laboral en promedio no podrá tener más de 45 horas⁵⁵. Con respecto a la limitación de la jornada laboral mediante disposiciones legales relativas a los períodos de descanso, cuando el horario de trabajo sobrepase las seis horas al día y la presencia del trabajador en el lugar de trabajo no sea necesaria para la continuidad del trabajo a lo largo de la semana, deberá concederse regularmente al trabajador un período de descanso de al menos una hora a lo largo del turno. El empleador y el trabajador podrán acordar también un período de descanso más breve, que no será inferior a media hora. El período de descanso no podrá transcurrir inmediatamente al comienzo o al término de la jornada laboral. Si la jornada laboral excede de diez horas, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de hasta media hora al cabo de ocho horas de trabajo⁵⁶.

99. En *Noruega*, en virtud de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo, las horas de trabajo ordinarias podrán promediarse, mediante acuerdo por escrito, durante un período no superior a un año, siempre y cuando no se trabaje más de 48 horas en ninguna de las semanas⁵⁷. La jornada laboral no deberá durar más de nueve horas. En el sector agrícola podrán concertarse verbalmente acuerdos con respecto a la manera de promediar el horario laboral, siempre y cuando ninguna de las partes solicite un acuerdo por escrito⁵⁸. En el acuerdo se deberán estipular o sentar las bases para que los trabajadores calculen las semanas del año durante las que se deban trabajar más o menos horas de las prescritas en el artículo 46 de dicha ley, a menos que esa decisión corresponda al empleado (horario de trabajo flexible, etc.)⁵⁹. No obstante, la Ley del Medio Ambiente de Trabajo faculta al Rey para autorizar horarios de trabajo distintos de los estipulados en esa ley, cuando el trabajo sea de naturaleza especial⁶⁰. No se exige acuerdo entre las organizaciones de ambas partes. Además, en virtud de esa ley, ciertos sindicatos⁶¹ pueden concertar convenios colectivos sobre remuneración con respecto a la ordenación de las horas de trabajo ordinarias, sin perjuicio de las reglas fijadas en el capítulo X de la Ley de Horas de Trabajo⁶². El Gobierno recalca que tales acuerdos no requieren la aprobación de las autoridades públicas a menos que el empleador desee que también sean aplicables al personal no sindicado. El Gobierno también indica que la Ley del Medio Ambiente de Trabajo contiene disposiciones sobre el cálculo, mediante acuerdo, del tiempo medio de trabajo sin que se considere necesaria la aprobación del Gobierno⁶³, y disposiciones que facultan a la autoridad de inspección del trabajo para permitir que el horario laboral se calcule en términos promedio sin que medie un acuerdo entre ambas partes⁶⁴. Según el Gobierno, estas

⁵⁵ Art. 12 de la Ley de Horas de Trabajo.

⁵⁶ Art. 29(1) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁵⁷ Art. 46 de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁵⁸ Art. 47(1), párr. 1, de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁵⁹ Art. 47(2), párr. 2, de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁶⁰ Art. 2(3) de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁶¹ Los sindicatos que están facultados para someter recomendaciones de conformidad con el art. 11(1) de la ley núm. 1 de 5 de mayo de 1927 con respecto a las controversias laborales, o con el primer párrafo del art. 25(2) de la Ley de Función Pública. Véase el art. 41(5) de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁶² Art. 41(5) de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁶³ Art. 47(2) de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

⁶⁴ Art. 47(3) de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

disposiciones no se corresponden con los requisitos señalados en el artículo 5 del Convenio núm. 1.

100. La distribución variable de las horas de trabajo en períodos de referencia promediados y superiores a una semana está también permitida por las legislaciones de Argelia⁶⁵, Belarús⁶⁶, Benin⁶⁷, Brasil⁶⁸, República Checa⁶⁹, China⁷⁰, Côte d'Ivoire⁷¹, Croacia⁷², El Salvador⁷³, Eslovenia⁷⁴, Etiopía⁷⁵, Francia⁷⁶, Grecia⁷⁷, Honduras⁷⁸, Hungría⁷⁹, Indonesia⁸⁰, Japón⁸¹, Jordania⁸², Letonia⁸³, Lituania⁸⁴, Madagascar⁸⁵, Malasia⁸⁶, Malta⁸⁷, México⁸⁸, Namibia⁸⁹, Nigeria⁹⁰, Polonia⁹¹, Portugal⁹², Qatar⁹³, Sudáfrica⁹⁴, Suecia⁹⁵ y Túnez⁹⁶.

⁶⁵ Arts. 2 y 5 de la ley núm. 97-03; art. 94-4 de la ley núm. 90-11.

⁶⁶ Art. 126 del Código del Trabajo.

⁶⁷ Art. 146 del Código del Trabajo.

⁶⁸ Art. 61 de la Legislación Laboral Refundida.

⁶⁹ Art. 85 del Código del Trabajo.

⁷⁰ Reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la aprobación de los horarios de trabajo variables y de las horas de trabajo totales en las empresas, de 14 de diciembre de 1994.

⁷¹ Arts. 3, 4 y 7 del decreto núm. 96-203 sobre el tiempo de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

⁷² Art. 35 de la Ley del Trabajo.

⁷³ Arts. 161-170 del Código del Trabajo.

⁷⁴ Arts. 147 y 155-158 de la Ley de Empleo.

⁷⁵ Art. 64 de la Proclamación sobre el Trabajo.

⁷⁶ Ley núm. 2000-37 de 19 de enero de 2000 relativa a la reducción negociada de las horas de trabajo. Disponible en: <http://www.legifrance.gouv.fr>.

⁷⁷ Art. 5 de la ley núm. 2874/2000 sobre la organización del tiempo de trabajo.

⁷⁸ Arts. 326, 332-334 del Código del Trabajo.

⁷⁹ Arts. 118 y 118/A del Código del Trabajo.

⁸⁰ Art. 2(1) del decreto (*Kepmenakertrans*) núm. 234/MEN/2003 relativo a las horas de trabajo y descanso y a las fuentes de energía y de explotación minera.

⁸¹ Art. 32 de la Ley de Normas Laborales; arts. 6 y 7 de la Ley de Horas de Trabajo.

⁸² Arts. 56 y 57 del Código del Trabajo.

⁸³ Art. 140 del Código del Trabajo.

⁸⁴ Art. 149 del Código del Trabajo.

⁸⁵ Decreto núm. 68-172 del Consejo de Ministros por el que se reglamentan las horas de trabajo extraordinarias y se establece un aumento de la remuneración por trabajo nocturno y en domingos y días festivos, de 18 de abril de 1968 (versión modificada por el decreto núm. 72-226 de 6 de julio de 1972). *Journal officiel*, núm. 588, de 4 de mayo de 1968, pág. 886; núm. 147, de 15 de julio de 1972, pág. 1465. Disponible en: <http://droit.francophonie.org/doc/html/mg/loi/1968dfmg119.html>.

⁸⁶ Art. 60C de la Ley de Empleo de 1955.

⁸⁷ Art. 7(1) del Reglamento sobre la organización del tiempo de trabajo.

⁸⁸ Arts. 63-73 y 215-245 de la Ley Federal del Trabajo.

⁸⁹ Según el Gobierno, la política ministerial estipula un período específico de un año como período máximo para la promediación de las horas de trabajo.

⁹⁰ Art. 13(3) de la Ley del Trabajo; art. 22014 del Reglamento sobre servicio público; circular núm. B 624-42/XIII/646 del Ministerio Federal de Establecimientos relativa a las horas de trabajo de los funcionarios, de 7 de abril de 1976.

⁹¹ Arts. 132-137 del Código del Trabajo.

⁹² Art. 169(1) del Código del Trabajo.

101. En varios países, sin embargo, según las memorias recibidas no está permitida la promediación de las horas de trabajo. Tal es el caso de *Fiji*⁹⁷, *Panamá* y *Tailandia*⁹⁸.

102. Por último, en varios países no hay disposiciones legales con respecto a la distribución variable de las horas de trabajo promediadas en períodos superiores a una semana. Tal es el caso de *Costa Rica*, *Dominica*, *Kenya*, *Mauricio*⁹⁹, *Papua Nueva Guinea*, *Suriname* y *Zimbabwe*.

C. Promediación de las horas de trabajo en los trabajos en régimen de turnos

103. 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 trabajadores¹⁰⁰. En el Convenio núm. 1 se prevén diferentes requisitos para la promediación de las horas de trabajo por turnos en general¹⁰¹, y para los procesos necesarios atendiendo a las características del trabajo que se realiza de manera continua mediante una sucesión de turnos («trabajo por turnos en procesos necesariamente continuos») ¹⁰², mientras que en el Convenio núm. 30 no se prevé requisito específico alguno para el cálculo del promedio de las horas de trabajo en régimen de turnos.

104. Con respecto al trabajo por turnos en general, el Convenio núm. 1 permite trabajar más de ocho horas diarias y más de 48 horas en una semana cualquiera siempre que el número de horas de trabajo durante un período de tres semanas o menos no exceda, en promedio, de ocho al día y de 48 a la semana¹⁰³.

105. Con respecto al trabajo por turnos en trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo, el Convenio núm. 1 permite rebasar el límite de horas de trabajo prescrito en el artículo 2, siempre que no se trabaje más de un promedio de

⁹³ Arts. 35-37 de la Ley del Trabajo.

⁹⁴ Art. 12 de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

⁹⁵ Art. 5(2) de la Ley sobre Horas de Trabajo.

⁹⁶ Art. 79 del Código del Trabajo.

⁹⁷ En Fiji, ni las órdenes de reglamentación de salarios (WRO) emitidas por los Consejos de salarios ni ninguna otra legislación permiten promediar las horas de trabajo realizadas.

⁹⁸ El Gobierno indica que están autorizadas, en virtud de reglamentos ministeriales, diversas excepciones para ciertos tipos de empresas (por ejemplo, en operaciones relacionadas con el petróleo) y para el trabajo en días festivos.

⁹⁹ Con la salvedad del reglamento de 1984 sobre residencias de ancianos (orden sobre remuneración), que prescribe un límite máximo de 195 horas de trabajo por mes.

¹⁰⁰ Véase OIT, *Conditions of Work Digest: Working time around the world*, vol. 14 (1995), pág. 13.

¹⁰¹ Inciso c) del art. 2 del Convenio núm. 1.

¹⁰² Art. 4 del Convenio núm. 1. A los efectos del Convenio núm. 1, el concepto de «trabajo cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo» abarca el trabajo cuyo procedimiento técnico debe desarrollarse día y noche sin interrupción (por ejemplo, altos hornos, fabricación del coque, refinación de aceites minerales, ciertas ramas u operaciones de la industria química, del cemento, de salinas, y de las minas) o que deben efectuarse durante siete días a la semana por la naturaleza perecedera de los productos tratados (por ejemplo, productos de lechería en general), los servicios de utilidad pública (agua, gas, electricidad). Véase *Código Internacional del Trabajo*, vol. 1, art. 239, nota de pie de página 202 (Ginebra, 1952); Estudio general de 1967, párr. 157, nota 1 (pág. 260).

¹⁰³ Inciso c), del art. 2 del Convenio núm. 1.

56 horas semanales¹⁰⁴. Esta reglamentación de las horas de trabajo no afectará en modo alguno a los días de descanso que establezca la legislación nacional para los trabajadores en ese tipo de trabajos, como compensación por el día de descanso semanal¹⁰⁵.

106. Existen diferencias considerables entre lo dispuesto en el inciso *c*) del artículo 2 del Convenio núm. 1, sobre la promediación de las horas de trabajo por turnos con carácter general, y lo previsto en el artículo 4 del Convenio núm. 1, acerca de esa promediación cuando el trabajo se realiza por turnos en trabajos necesariamente continuos. El artículo 4 se aplica con carácter específico a los trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo por razones técnicas, mientras que el inciso *c*) del artículo 2 se aplica en aquellos supuestos en que la organización del trabajo por turnos no obedece a la necesidad técnica de que los trabajos se realicen en régimen continuo, sino a otras consideraciones, como la conveniencia económica de mantener la maquinaria en funcionamiento durante períodos más dilatados, con la consiguiente reducción de costes. En esos supuestos, las excepciones ofrecen una mayor elasticidad en el cambio de turnos, sin por ello aumentar el promedio de horas de trabajo a lo largo de tres semanas o menos¹⁰⁶.

107. En virtud del Convenio núm. 1, la posibilidad de utilizar este límite semanal de 56 horas en caso de trabajo por turnos para la realización de trabajos cuyo funcionamiento ha de ser necesariamente continuo depende sólo de la «naturaleza misma del trabajo», y no se subordina a las formalidades requeridas por el artículo 5 del mismo Convenio para «casos excepcionales» (transformación en reglamento de las disposiciones contenidas en acuerdos concertados entre las organizaciones interesadas)¹⁰⁷. En virtud del artículo 4 del Convenio, esos acuerdos concertados entre las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores no resultan necesarios, de modo que corresponde a los gobiernos interesados decidir a qué trabajos será aplicable la excepción permitida por el artículo 4 del Convenio núm. 1¹⁰⁸. Esa decisión queda, sin embargo, sujeta a la supervisión de la OIT, ya que, de conformidad con el artículo 7 del Convenio, todos los gobiernos deberán comunicar en sus memorias anuales una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo¹⁰⁹.

108. Con respecto a la legislación y las prácticas nacionales, la ordenación del trabajo por turnos se rige en varios países por disposiciones legales. En *Finlandia*, por ejemplo, en virtud de la Ley sobre Horas de Trabajo, los turnos deberán cambiar regularmente y a intervalos acordados de antemano. Los cambios se considerarán regulares cuando un turno no coincida durante más de una hora con el turno inmediatamente siguiente, o cuando la separación entre turnos no sea superior a una hora¹¹⁰. En *Alemania*, según el Gobierno, los horarios de trabajo nocturno y de

¹⁰⁴ Art. 4 del Convenio núm. 1.

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ CIT: «Interpretation of a decision concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)», OIT, *Boletín Oficial*, vol. III, núm. 14, págs. 409-413 (1921). Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

¹⁰⁷ CIT: Interpretación de una decisión sobre el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), OIT, *Boletín Oficial*, vol. XXXV, núm. 4, págs. 345-346 (1952). Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

¹⁰⁸ *Ibid.*, pág. 346.

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Art. 27 de la Ley de Horas de Trabajo.

trabajo por turnos deben determinarse con arreglo a lo que aconsejan los conocimientos vigentes sobre la ordenación del trabajo en condiciones respetuosas con la salud. Para los trabajadores nocturnos, el horario laboral diario no deberá exceder, por norma, de ocho horas. Este número podrá aumentar hasta un máximo de diez sólo cuando las horas de trabajo diarias durante un mes natural o cuatro semanas no superen, en promedio, ocho horas. En ausencia de disposiciones específicas en un convenio colectivo, los trabajadores tendrán derecho a un número apropiado de días de descanso remunerados en compensación por las horas de trabajo nocturno, o a un suplemento apropiado por trabajo nocturno sumado a su salario bruto normal.

109. La ordenación del trabajo por turnos se rige también por disposiciones legales en *Belarús*¹¹¹, *Brasil*¹¹², *República Checa*¹¹³, *Côte d'Ivoire*¹¹⁴, *Croacia*¹¹⁵, *El Salvador*¹¹⁶, *Eslovenia*¹¹⁷, *Estonia*¹¹⁸, *Francia*¹¹⁹, *Grecia*¹²⁰, *Hungría*¹²¹, *Japón*¹²², *Jordania*¹²³, *Letonia*¹²⁴, *Lituania*¹²⁵, *Madagascar*¹²⁶, *Malasia*¹²⁷, *Mauricio*¹²⁸, *México*¹²⁹, *Namibia*¹³⁰, *Nigeria*¹³¹, *Papua Nueva Guinea*¹³², *Polonia*¹³³, *Portugal*¹³⁴, *Qatar*¹³⁵ y *Emiratos Arabes Unidos*¹³⁶.

¹¹¹ Art. 125 del Código del Trabajo.

¹¹² Art. 7 (xiv) de la Constitución; ley núm. 605 de 5 de enero de 1949; ley núm. 10101 de 19 de diciembre de 2000; decreto núm. 27048 de 12 de agosto de 1949; orden núm. 509/67 del Ministerio de Trabajo y Empleo.

¹¹³ Arts. 83(2) y 87 del Código del Trabajo.

¹¹⁴ Art. 10 del decreto núm. 96-203 sobre horas de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

¹¹⁵ Art. 51(2) de la Ley del Trabajo.

¹¹⁶ Arts. 302-306 del Código del Trabajo.

¹¹⁷ Arts. 149-152 de la Ley de Empleo.

¹¹⁸ Art. 15 de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

¹¹⁹ Arts. L 220-2; L 221-14, L 231-2, L 231-3 del Código del Trabajo; art. 26 de la ordenanza núm. 82-41, de 16 de enero de 1982. Disponible en: <http://www.legifrance.gouv.fr>.

¹²⁰ Art. 16(5) de la ley 2874/2000 sobre la ordenación de los horarios de trabajo. Véase también el art. 40(1) de la ley 1892/1990. *Gaceta Oficial*, 101/A/31-7-90; art. 2(5) del decreto presidencial 88/99. *Gaceta Oficial*, 94/A/13-5-1999.

¹²¹ Arts. 117(1), 118(2), 119(3), 123(2), 124(5), 124(6), 124/A y 146 del Código del Trabajo.

¹²² Art. 32 de la Ley de Normas del Trabajo.

¹²³ Art. 55 del Código del Trabajo.

¹²⁴ Art. 139 del Código del Trabajo.

¹²⁵ Art. 147 del Código del Trabajo.

¹²⁶ Orden núm. 1857-IGT sobre las horas de trabajo en las empresas de obras públicas, de 23 de septiembre de 1953; orden núm. 1127-IGT sobre las horas de trabajo en la industria textil, de 1.º de junio de 1954.

¹²⁷ Art. 60C de la Ley de Empleo de 1955.

¹²⁸ Arts. 2 y 15 de la Ley del Trabajo.

¹²⁹ Art. 123(A)(I) de la Constitución Política; arts. 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

¹³⁰ Art. 28 de la Ley del Trabajo.

¹³¹ Art. 17613 de la Normativa del Servicio Público.

¹³² Arts. 49 y 50(2) de la Ley de Empleo; párrs. 13.58 y 13.59 de la sección C de las órdenes generales nacionales.

¹³³ Art. 146 del Código del Trabajo.

¹³⁴ Arts. 188-190 del Código del Trabajo; art. 20(2) del decreto legislativo núm. 259/98 de 18 de agosto de 1998 (trabajo por turnos en la Administración Pública).

110. En cambio, varios países no se han dotado de disposiciones legales relativas al trabajo por turnos. Tal es el caso de *Bahrein, Benin, China*¹³⁷, *Costa Rica, Dominica, Etiopía*¹³⁸, *Fiji*¹³⁹, *Honduras, Indonesia*¹⁴⁰, *Kenya, Panamá, Sudáfrica*¹⁴¹, *Suecia, Tailandia y Viet Nam*.

D. Promediación de las horas de trabajo para la recuperación de horas de trabajo perdidas durante un período determinado

111. La recuperación de horas de trabajo consiste en trabajar durante cierto tiempo más horas de las estipuladas para compensar las horas perdidas en un período anterior. Aunque el Convenio núm. 30 contiene disposiciones particulares con respecto a la promediación de las horas de trabajo en tales casos¹⁴², en el Convenio núm. 1 no se contempla concretamente esta cuestión. En virtud del Convenio núm. 30, en el 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 efectuarse 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 horas¹⁴³.

En virtud de ese Convenio, 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 horario¹⁴⁴.

112. En varios países, la legislación nacional contiene numerosas disposiciones relativas a la recuperación de las horas perdidas durante cierto período mediante el aumento de las horas establecidas durante otro período. En Alemania, por ejemplo, según el Código Civil (BGB), deberá eximirse a los trabajadores de sus obligaciones laborales durante cierto período cuando no sea posible trabajar y se pierda tiempo de

¹³⁵ Art. 35 de la Ley del Trabajo.

¹³⁶ Orden ministerial núm. 49/1 de 1980, por la que se determinan las actividades que requieren actividad ininterrumpida y se reglamentan los métodos para conceder a los trabajadores períodos de descanso, comida y oración.

¹³⁷ Según el Gobierno, las empresas que deseen adoptar el sistema de trabajo por turnos no tienen que solicitar la aprobación de las autoridades competentes, siempre y cuando los horarios de trabajo se ajusten a los requisitos generales previstos en la Ley del Trabajo sobre ese particular.

¹³⁸ En Etiopía, como señala el Gobierno, dado que la Proclamación del Trabajo no prohíbe el trabajo por turnos, todo lo que no está prohibido se considera permitido. El tiempo del trabajo diario estipulado por la proclamación son ocho horas.

¹³⁹ En Fiji, el trabajo por turnos puede acordarse mediante convenios colectivos.

¹⁴⁰ Según el Gobierno, deben aplicarse las normas generales estipuladas en el art. 77(2) de la ley núm. 13/2003 sobre la mano de obra.

¹⁴¹ Según el Gobierno, aunque en la Ley de Condiciones Básicas de Empleo no se contempla explícitamente el trabajo por turnos, la flexibilidad necesaria para esa actividad laboral está prevista en el art. 12 de la Ley sobre la Promediación de las Horas de Trabajo.

¹⁴² Art. 5 del Convenio núm. 30.

¹⁴³ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 30.

¹⁴⁴ Art. 5, párr. 2, del Convenio núm. 30.

trabajo¹⁴⁵. Cuando ni el empleador ni el trabajador sean responsables de la pérdida de las horas, el trabajador perderá el derecho a remuneración alguna por las horas perdidas¹⁴⁶. Esa misma regla se aplica cuando no quepa esperar razonablemente que el trabajador realice cierta tarea¹⁴⁷. En este marco jurídico general, el trabajador podrá verse obligado, en casos excepcionales, a trabajar horas extraordinarias para recuperar las horas de trabajo perdidas cuando él mismo sea responsable del tiempo perdido o cuando medie un acuerdo (colectivo, o por contrato laboral) que así lo estipule (por ejemplo, en forma de horarios de trabajo flexibles o de cuentas de tiempo de trabajo). La pérdida de horas de trabajo (y, por consiguiente, la exención de las obligaciones laborales del trabajador) podrá obedecer a impedimentos subjetivos relacionados con la vida privada del trabajador (como enfermedades propias o de alguno de los hijos), o a impedimentos objetivos (como fuertes nevadas, o heladas) que impidan al trabajador acudir a su trabajo. En ciertos supuestos, las consecuencias de la pérdida de horas de trabajo recaen sobre el empleador¹⁴⁸. El trabajador conserva el derecho a ser remunerado sin obligación de recuperar las horas perdidas cuando, por razones personales, no le sea posible trabajar durante un tiempo relativamente breve¹⁴⁹. El trabajador también conserva derecho a ser remunerado por su trabajo cuando el empleador carga con las consecuencias de la pérdida de horas de trabajo, a menos que el trabajador sea responsable del tiempo perdido o que los factores causantes de la interrupción afecten a la empresa tan gravemente que el pago de los salarios ponga en peligro la existencia misma de la empresa. Si fuera necesario recuperar las horas de trabajo perdidas en tales circunstancias, deberán respetarse los límites establecidos por la Ley de Horas de Trabajo. La recuperación del tiempo perdido no podrá contravenir las disposiciones sobre los horarios de trabajo permisibles. No existen otras condiciones jurídicas específicas con respecto a la recuperación de las horas de trabajo perdidas, y no se precisa autorización oficial. La remuneración se determina por acuerdo entre las partes intervinientes en el contrato de trabajo¹⁵⁰. Cuando los convenios colectivos contengan disposiciones al respecto, el empleador no podrá pagar un importe inferior al correspondiente a los salarios acordados. Si el empleador y los trabajadores no hubieran llegado a un acuerdo sobre la cuantía de la remuneración y no existiesen al respecto convenios colectivos aplicables, se considerará que la cantidad acordada será el salario habitualmente abonado¹⁵¹.

113. La recuperación de horas de trabajo perdidas durante un período determinado se rige también por disposiciones legales, complementadas en algunos casos por

¹⁴⁵ Art. 275, núm. 1 del BGB.

¹⁴⁶ Art. 326, núm. 1 del BGB.

¹⁴⁷ Art. 275, núm. 3 del BGB; art. 326, núm. 1 del BGB.

¹⁴⁸ Art. 615, núm. 3 del BGB. El Gobierno señala que, según la jurisprudencia pertinente, hay supuestos en que: i) no sea posible trabajar por razones intrínsecas (riesgos operacionales); ii) las causas del tiempo perdido sean ajenas a la naturaleza del trabajo, pero afecten a éste y constituyan un caso de fuerza mayor para el empleador (por ejemplo, inundaciones, incendios, etc.); iii) el trabajo haya dejado de ser económicamente viable para el empleador por el deterioro de la situación económica, o por la falta de encargos o de fondos (riesgos económicos).

¹⁴⁹ Art. 616 del BGB.

¹⁵⁰ Art. 105 del Código del Trabajo. *Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 01.01.1987, zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.10.1994, BGBl I S. 2911.*

¹⁵¹ Art. 612 del BGB.

convenios colectivos, en *Benin*¹⁵², *Côte d'Ivoire*¹⁵³, *Ecuador*¹⁵⁴, *Eslovenia*¹⁵⁵, *Francia*¹⁵⁶, *Lituania*¹⁵⁷, *Papua Nueva Guinea*¹⁵⁸, *Polonia*¹⁵⁹, *Rumania*¹⁶⁰, *Suecia*¹⁶¹ y *Túnez*¹⁶².

114. En varios países, la recuperación de horas de trabajo perdidas durante un período determinado mediante un aumento de las horas establecidas durante otro período queda vedada en virtud de prohibiciones directas o indirectas dispuesta en la legislación nacional. Así, por ejemplo, en *Estonia*, según el Gobierno, la Ley de Horas de Trabajo y Descanso prohíbe recuperar horas de trabajo perdidas mediante un aumento de la jornada laboral en otros períodos. En *Finlandia* no es posible, por regla general, promediar las horas de trabajo durante períodos consecutivos, ya que el promedio debe aplicarse durante un período de tiempo preciso. El empleador deberá remunerar las horas extraordinarias, y el déficit de horas de trabajo constituirá una pérdida para el empleador a menos que ésta sea imputable al empleado (por ejemplo, por una ausencia no autorizada). Empero, en virtud de la Ley de Contratos de Empleo, si el empleador no pudiera trabajar a causa de un suceso natural excepcional o de otro acontecimiento similar que afecte al lugar de trabajo y que escape al control del empleador, el empleado tendrá derecho a una remuneración por el tiempo que dure el impedimento, hasta un máximo de 14 días. Si el impedimento que escape al control de las partes en el contrato laboral se debiera a una medida de conflicto colectivo llevada a cabo por otros trabajadores, independientemente de las condiciones de empleo o de trabajo del trabajador de que se trate, éste tendrá derecho a ser remunerado por un período máximo de siete días¹⁶³.

115. La recuperación de las horas de trabajo perdidas durante un período determinado mediante un aumento de las horas establecidas durante otro período tampoco está permitida en *Costa Rica*, *El Salvador*, *Filipinas*¹⁶⁴, *Japón*¹⁶⁵, *México*, *Namibia* y *Panamá*.

¹⁵² Arts. 3, 4, 6 y 7 de la orden núm. 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/SRT del Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Reforma Administrativa sobre la Recuperación de Horas de Trabajo, de 21 de enero de 2004.

¹⁵³ Art. 18, a), del decreto núm. 96-203 sobre las horas de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

¹⁵⁴ En Ecuador, la recuperación de las horas de trabajo perdidas está reglamentada por un decreto presidencial en diversos casos (por ejemplo, con respecto a las horas de trabajo perdidas durante los carnavales).

¹⁵⁵ Arts. 147, 155-158 de la Ley de Empleo.

¹⁵⁶ Arts. L 212-2-2, L 212-8, L 212-9 y L 222-1-1 del Código del Trabajo.

¹⁵⁷ Arts. 122 y 195 del Código del Trabajo.

¹⁵⁸ Arts. 52 y 56 de la Ley de Empleo.

¹⁵⁹ Art. 150 del Código del Trabajo.

¹⁶⁰ Art. 111 del Código del Trabajo; arts. 10(1) a 10(5) del convenio colectivo nacional sobre el trabajo para 2003.

¹⁶¹ Art. 9 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁶² Arts. 92, 93 y 100 del Código del Trabajo.

¹⁶³ Art. 12(2) de la Ley de Contratos de Empleo (55/2001).

¹⁶⁴ Art. 88 del Código del Trabajo.

¹⁶⁵ Según el Gobierno, con la salvedad del sistema de horarios laborales variables, no existe en Japón ningún sistema que permita recuperar las horas de trabajo perdidas durante un período dado mediante un aumento de las horas establecidas durante otro período.

116. Finalmente, en varios países la legislación no contempla con carácter específico la compensación de las horas de trabajo perdidas. Tal es el caso de *Belarús, República Centroafricana, República Checa, China*¹⁶⁶, *Croacia, Dominica, Etiopía, Fiji*¹⁶⁷, *Grecia, Honduras, Hungría, Indonesia, Jordania, Kenya, Malasia, Malta*¹⁶⁸, *Mauricio, Nigeria, Portugal*¹⁶⁹, *Qatar, Sudáfrica y Tailandia*¹⁷⁰.

IV. Comentarios a modo de conclusión

117. Del análisis de la información recibida se desprende que en muchos casos surgen divergencias considerables entre la legislación o las prácticas nacionales relativas a la distribución variable de las horas de trabajo y las disposiciones correspondientes de los Convenios. En primer lugar, en muchos casos la legislación o las prácticas nacionales no fijan límites al número de horas en que podrá rebasarse el límite diario. En segundo lugar, aun cuando esos límites existen, no suelen coincidir con el límite estricto de una hora prescrito por el Convenio núm. 1. La legislación y la práctica nacionales suelen reglamentar esta cuestión mediante límites indirectos, ya sea reglamentando las horas extraordinarias en períodos más largos (de hasta un año), o bien estipulando períodos de descanso obligatorios.

118. Por último, con respecto a la reglamentación del trabajo por turnos en las empresas industriales, el período de referencia de tres semanas, que es el tiempo máximo estipulado por el Convenio núm. 1 para el cálculo del promedio de las horas de trabajo, ofrece una flexibilidad mucho menor que los períodos más dilatados de hasta un año estipulados por las legislaciones o reglamentos nacionales para esas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo¹⁷¹.

¹⁶⁶ Según el Gobierno, no existen disposiciones especiales en la legislación china con respecto a la recuperación de horas de trabajo perdidas, y hay que aplicar las reglas generales establecidas por la Ley del Trabajo en lo que se refiere a los horarios de trabajo.

¹⁶⁷ Según el Gobierno, la recuperación de horas de trabajo perdidas durante un período dado es una práctica laboral inexistente en Fiji.

¹⁶⁸ Según el Gobierno, la medida que se adopte en caso de accidente o de fuerza mayor se deja al arbitrio de la dirección, o será la estipulada en el convenio colectivo aplicable.

¹⁶⁹ El Gobierno señala que, en virtud del artículo 155 del Código del Trabajo, se considera tiempo de trabajo el período durante el que el trabajador está disponible para el empleador, con independencia de que realice o no las tareas para las que haya sido contratado.

¹⁷⁰ Según el Gobierno, cuando el empleador pida al empleado que recupere horas de trabajo perdidas, éstas se considerarán como horas extraordinarias o como trabajadas en días no laborables, según corresponda. En tales casos, el empleador deberá remunerar ese trabajo como horas extraordinarias.

¹⁷¹ OIT, documento GB. 258/ESP/6/6, párr. 92.

Capítulo IV

Excepciones

I. Concepto y tipos de «excepciones»

119. Tanto en el Convenio núm. 1 como en el Convenio núm. 30 se prevén algunas excepciones al principio de la jornada laboral de ocho horas y de la semana de 48. Ambos Convenios permiten a los empleadores organizar el horario laboral con arreglo a las variaciones de las actividades de la empresa durante un cierto período mediante la asignación de tareas de suerte que se rebasen los límites normales del horario de trabajo establecido para la empresa. Al igual que respecto a la distribución de las horas de trabajo, las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30 en materia de excepciones reflejan también la necesidad de alcanzar un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los intereses de los trabajadores, que permita a los empleadores ajustar los horarios de actividad y que proteja a los trabajadores mediante ciertos mecanismos de salvaguardia¹. Al tiempo que autorizan excepciones al horario de trabajo normal, ambos Convenios definen las circunstancias en que tales excepciones son admisibles, así como el procedimiento para determinar el número máximo de horas de trabajo permisibles y las correspondientes remuneraciones por horas extraordinarias. También, establecen diversos requisitos para la autorización de tales prórrogas del horario laboral.

120. En ambos Convenios se señalan dos tipos de excepciones: i) excepciones permanentes², y ii) excepciones temporales o periódicas³.

121. Las *excepciones permanentes* pueden definirse como aquellas en que el trabajo ha de realizarse necesariamente y con carácter regular fuera de las horas normales de trabajo para atender a las necesidades permanentes de una empresa, de modo que sea posible prever el momento exacto en que han de desempeñarse las tareas. En ambos Convenios tales excepciones son permisibles en los supuestos de trabajo intermitente⁴ y de trabajo preparatorio o complementario⁵. Además, el Convenio núm. 30 permite estas excepciones en los almacenes y otros establecimientos donde la naturaleza del trabajo, el volumen de la población o el número de personas

¹ Sociedad de las Naciones: *Report on the Eight-Hours Day or Forty-Eight Hours Week*, *op. cit.*, págs. 139 y 140, «... Resulta evidente que si la práctica de esas horas no se controla estrictamente en virtud de los propios términos del Convenio, no se podrá lograr una uniformidad de las horas de trabajo entre los distintos países industrializados y la seguridad de un tiempo de ocio para los trabajadores, principal objetivo del Convenio; además, se desvitalizaría en gran medida el principio de la semana de 48 horas».

² Art. 6, párr. 1, inciso *a*), del Convenio núm. 1; art. 7, párr. 1, del Convenio núm. 30.

³ Art. 6, párr. 1, inciso *b*), del Convenio núm. 1; art. 7, párr. 2, del Convenio núm. 30.

⁴ Art. 6, párr. 1, inciso *a*), del Convenio núm. 1; art. 7, párr. 1, inciso *b*), del Convenio núm. 30.

⁵ Art. 6, párr. 1, inciso *a*), del Convenio núm. 1; art. 7, párr. 1, inciso *b*), del Convenio núm. 30.

empleadas hacen inaplicable el horario de trabajo estipulado en los artículos 3 y 4 del Convenio ⁶.

122. Las *excepciones temporales o periódicas* pueden definirse como excepciones previstas para aquellos supuestos en que la actividad laboral ha de desempeñarse en ocasiones fuera del horario de trabajo para atender las necesidades temporales de una empresa cuando no es posible prever el período exacto durante el que se ha de realizar tal actividad ⁷. En virtud del Convenio núm. 1, esas excepciones serán permisibles en casos excepcionales de sobrecarga de trabajo ⁸ y, con arreglo al Convenio núm. 30, en casos de sobrecarga anormal de trabajo debida a circunstancias especiales, siempre y cuando no quepa esperar normalmente que el empleador recurra a otras medidas ⁹. Además, el Convenio núm. 30 permite excepciones temporales en casos de accidente, fuerza mayor real o inminente, o trabajo urgente con la maquinaria o en la planta ¹⁰; para evitar la pérdida de mercancías perecederas o para no poner en peligro los resultados técnicos del trabajo ¹¹, y para posibilitar la realización de tareas especiales, como la realización de inventarios o la preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones y comprobación y cierre de cuentas ¹².

123. Además de las excepciones permanentes y temporales, en ambos Convenios se prevé también la suspensión por orden gubernativa de las disposiciones relativas a las horas de trabajo en casos de guerra o de otros tipos de emergencias que pongan en peligro la seguridad nacional ¹³.

124. En virtud de ambos Convenios, las excepciones permanentes y temporales han de determinarse mediante reglamentos establecidos por la autoridad pública ¹⁴, que se dictarán sólo tras consultar con las organizaciones patronales y sindicales pertinentes, cuando las haya ¹⁵. En el Convenio núm. 30 también se hace especial hincapié en los acuerdos colectivos, si los hubiere, concertados entre tales organizaciones de empleadores y de trabajadores ¹⁶.

125. Para los fines de ambos Convenios, el concepto de «horas extraordinarias» abarca sólo las horas trabajadas en exceso del horario normal en casos de excepción temporal ¹⁷. Como recordó la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1967, en situaciones de excepción permanente las horas adicionales de trabajo deberían considerarse no como «horas extraordinarias», sino como «horas de trabajo ordinarias» permitidas para ciertas categorías de trabajo y para ciertos

⁶ Art. 7, párr. 1, inciso c), del Convenio núm. 30.

⁷ Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo: *Hours of work of salaried employees*. Informe II, pág. 216 (OIT, Ginebra, 1930).

⁸ Art. 6, párr. 1, inciso b), del Convenio núm. 1.

⁹ Art. 7, párr. 2, inciso d), del Convenio núm. 30.

¹⁰ Art. 7, párr. 2, inciso a), del Convenio núm. 30.

¹¹ Art. 7, párr. 2, inciso b), del Convenio núm. 30.

¹² Art. 7, párr. 2, inciso c), del Convenio núm. 30.

¹³ Art. 14 del Convenio núm. 1; art. 9 del Convenio núm. 30.

¹⁴ Art. 6, párr. 1, del Convenio núm. 1; art. 7 del Convenio núm. 30.

¹⁵ Art. 6, párr. 2, del Convenio núm. 1; art. 8 del Convenio núm. 30.

¹⁶ Art. 8 del Convenio núm. 30.

¹⁷ El término «horas extraordinarias» se utiliza en el art. 6, párr. 2, del Convenio núm. 1.

establecimientos¹⁸. Esta distinción hace que en situaciones de excepción permanente se haya excluido la obligación de pagar las horas adicionales trabajadas en una tasa inferior al salario básico aumentado en un 25 por ciento¹⁹.

II. Circunstancias en que pueden permitirse excepciones

A. Excepciones permanentes

1. Trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo

126. La expresión «trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo», tal como se utiliza en los Convenios, se refiere a la actividad laboral no relacionada con la producción propiamente dicha y que, por sus características, abarca largos períodos de inactividad en que los trabajadores no tienen que realizar actividades físicas ni dedicar una atención continuada, permaneciendo en sus puestos de trabajo sólo para atender a posibles llamadas²⁰.

127. Las excepciones por concepto de trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo pueden encontrarse en la legislación de diversos países. Por ejemplo, en *Bolivia*, los empleados que desempeñan tareas intermitentes no están sujetos a los requisitos legales que condicionan la duración normal de la jornada laboral y de la semana laboral²¹. Del mismo modo, en *Costa Rica*, las personas que realizan funciones intermitentes o que requieren la mera presencia del empleado están excluidas de las limitaciones legales con respecto a la duración de la jornada laboral²². Existen también excepciones específicas por concepto de trabajo intermitente en las legislaciones de *Côte d'Ivoire*²³ y *Japón*²⁴.

2. Trabajo «complementario» y «preparatorio»

128. Los conceptos de «trabajo complementario» y de «trabajo preparatorio», tal como se utilizan en los Convenios, se refieren al trabajo que debe ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general de un establecimiento²⁵, o

¹⁸ Véase: Estudio general de 1967, párr. 185; *Código Internacional del Trabajo*, vol. I, art. 241, nota 209 (págs. 249 y 250).

¹⁹ *Código Internacional del Trabajo*, *op. cit.*, art. 241, nota 209; Estudio general de 1967, párr. 243.

²⁰ Véase: «Conclusions of the Conference of Labour Ministers held in London from 15 to 19 March 1926», OIT, *Boletín Oficial*, vol. XI, núm. 3, pág. 90 (1926). Como posibles ejemplos de ese tipo de trabajo, se señalaba a los porteros, guardas y bomberos zapadores.

²¹ Art. 46(2) de la Ley General del Trabajo.

²² Art. 143 del Código del Trabajo.

²³ Art. 2 del decreto núm. 96-203 relativo al tiempo de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

²⁴ Art. 41 de la Ley de Normas Laborales.

²⁵ Como posibles ejemplos de este tipo de trabajo, en el cuadro B del proyecto de convenio se indicó la actividad laboral de las personas que deben presentarse antes de la hora normal de iniciar el trabajo o quedarse después de terminada la jornada general, como, por ejemplo, quienes atienden a las calderas, los maquinistas, electricistas, aceitadores, engrasadores, limpiadores, marcadores de tiempo y revisadores (párr. i) del cuadro), y las personas que deben presentarse temprano para preparar el material, como, por ejemplo, quienes preparan la levadura en las panaderías y los moldeadores en las fundiciones (párr. ii) del cuadro). Sociedad de las Naciones: *Report on the Eight-Hours Day or Forty-Eight Hours Week*, *op. cit.*, pág. 145.

de los límites establecidos para el horario de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento²⁶.

129. En *Finlandia*, las modalidades de trabajo preparatorio y complementario pueden acordarse en los contratos de trabajo. A tenor de la Ley de Horas de Trabajo, se entiende por trabajo preparatorio y complementario: i) el necesario para que otros empleados del mismo lugar de trabajo puedan trabajar durante su horario laboral normal; ii) el desempeñado por directivos con funciones de supervisión²⁷ inmediatamente antes de comenzar o de terminar el horario laboral de sus subordinados, o iii) el necesario en el trabajo por turnos para permitir el intercambio de información en el cambio de turno²⁸.

130. Existen también excepciones en casos de trabajo complementario y preparatorio en la legislación de *Côte d'Ivoire*²⁹, *Gabón*³⁰, *India*³¹ y *Túnez*³².

3. Excepciones permitidas en función de la naturaleza del trabajo, del volumen de la población o del número de personas empleadas

131. El Convenio núm. 30 permite aplicar excepciones permanentes en almacenes y otros establecimientos en que las características del trabajo, el volumen de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicable el horario laboral señalado en los artículos 3 y 4³³.

132. Este tipo de excepciones existe en la legislación de diversos países, principalmente en la reglamentación de los horarios de trabajo en el comercio al por menor o en los restaurantes. Por ejemplo, en *Kenya*, en virtud de la Ley de Horarios de Almacenes, por la que se autoriza que los almacenes permanezcan abiertos a partir de la una de la tarde en días semifestivos, en domingos o días festivos públicos, o después de la hora de cierre estipulada por ley, un ayudante podrá trabajar en un establecimiento comercial durante las horas en que éste esté autorizado a permanecer abierto³⁴.

²⁶ Art. 7, párr. 1, inciso *b*), del Convenio núm. 30.

²⁷ Art. 39(2) de la Ley de Horas de Trabajo.

²⁸ Art. 20 de la Ley de Horas de Trabajo.

²⁹ Arts. 14 y 15 del decreto núm. 96-203 relativo al tiempo de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

³⁰ Art. 10 del decreto presidencial núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, relativo al régimen de excepciones de las horas de trabajo legales.

³¹ Art. 13(2) de la Ley de Salarios Mínimos.

³² Art. 83 del Código del Trabajo.

³³ Art. 7, párr. 1, inciso *c*), del Convenio núm. 30.

³⁴ Art. 5(2) de la Ley de Horarios Comerciales. Véase también el art. 6(3) de la Ley de Horarios de Almacenes de Mombasa.

B. Excepciones temporales o periódicas

1. Casos excepcionales de sobrecarga de trabajo (aumento extraordinario de trabajo)

133. Las excepciones temporales están autorizadas por el Convenio núm. 1 en los casos de aumento extraordinario del trabajo ³⁵ y por el Convenio núm. 30, con objeto de: evitar la pérdida de mercancías perecederas o evitar poner en peligro los resultados técnicos del trabajo ³⁶; posibilitar trabajos especiales, tales como inventarios o preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones, y comprobación y cierre de cuentas ³⁷; y casos de aumento extraordinario del trabajo debido a circunstancias especiales, siempre y cuando no quepa esperar normalmente que el empleador recurra a otras medidas ³⁸. Estas excepciones son similares en el sentido de que la necesidad de trabajar horas extraordinarias responde al aumento de la carga de trabajo. Las razones específicas de ese aumento pueden ser sin embargo diferentes, y el volumen de trabajo adicional no tiene por qué ser imprevisto (o imprevisible). Puede deberse a la índole especial de la propia actividad, si ésta experimenta periódicamente un aumento en ciertas épocas del año ³⁹, a un incremento súbito de pedidos debido a acontecimientos imprevistos ⁴⁰, o bien a la imposibilidad de determinar con exactitud la hora en que terminará un trabajo o un proceso por la propia naturaleza de éste ⁴¹. En tales casos, es probable que la necesidad de realizar ocasionalmente horas extraordinarias subsista siempre ⁴². Tales situaciones pueden darse cuando el empleador asume mayor volumen de trabajo del que los empleados podrán desempeñar en el horario laboral normal. En tales casos, las horas extraordinarias permiten agilizar o aumentar la producción, o hacer frente a una sobrecarga de pedidos, aunque el exceso de trabajo no esté directamente relacionado con la naturaleza de la actividad ⁴³. Por último, esta necesidad puede derivarse también del carácter perecedero de los artículos que se fabrican o del material que se utiliza ⁴⁴.

³⁵ Art. 6, párr. 1, inciso *b*), del Convenio núm. 1.

³⁶ Art. 7, párr. 2, inciso *b*), del Convenio núm. 30.

³⁷ Art. 7, párr. 2, inciso *c*), del Convenio núm. 30.

³⁸ Art. 7, párr. 2, inciso *d*), del Convenio núm. 30.

³⁹ Como posibles ejemplos de ese tipo de industrias, en el cuadro C del proyecto de convenio se indicaban, la fabricación de gaseosas, embotellado de cerveza, impresión y encuadernación de libros, transformación de alimentos y extractos de malta, fabricación de hielo, limpieza y selección de semillas, construcción y reparación de enseres o máquinas agrícolas, fabricación de abonos artificiales. Sociedad de las Naciones: *Report on the Eight-Hours Day or Forty-Eight Hours Week*, *op. cit.*, pág. 146.

⁴⁰ En el cuadro C del proyecto de convenio se indicaban la confección, tinte y limpieza de ropas, fabricación de galletas, almacenamiento y embalaje de mercancías para embarcar, fabricación de cajones para transportes marítimos, herrería, reparación de buques, trabajo de estiba. *Ibid.*, pág. 146.

⁴¹ En el cuadro C del proyecto de convenio se indicaban el blanqueo y tinte, estampación de telas, laminado, y fundición de metal, fabricación de caños de acero, refinamiento de cobre, fabricación de alambre, fabricación de papel, confección de pan y galletas, curtimiento, fabricación de almidón y harinas, vulcanización de goma y recubrimiento de cables eléctricos. *Ibid.*, pág. 146.

⁴² *Ibid.*, págs. 138-139.

⁴³ *Ibid.*, pág. 139.

⁴⁴ Como posibles ejemplos de esas industrias, se indicaban en el cuadro C del proyecto de convenio la cura del pescado, conservas de frutas, conservas de carne, transformación de leche condensada, extracción de aceite de ballena, fabricación de cola y gelatina. *Ibid.*, pág. 139.

134. Con todo, existen diferencias entre la excepción temporal prevista en el Convenio núm. 1 para casos de aumento excepcional del trabajo y la excepción temporal contemplada en el Convenio núm. 30 para situaciones de aumento extraordinario del trabajo. Aunque en el Convenio núm. 30 la aplicación de esta excepción está condicionada a una situación en que normalmente no puede esperarse que el empleador recurra a otras medidas, el Convenio núm. 1 no impone ningún requisito adicional en ese sentido.

135. Las disposiciones legales que autorizan excepciones a los horarios laborales normales en casos excepcionales de aumento del trabajo existen ya en las legislaciones de varios países. En *Grecia*, por ejemplo, se permiten las horas extraordinarias en los almacenes para cubrir la ampliación en dos horas de los horarios comerciales entre el 20 y el 31 de diciembre de cada año y durante la Semana Santa, excepto el día de Viernes Santo⁴⁵. En *Filipinas*, un empleador puede pedir a cualquiera de sus empleados que realice horas extraordinarias cuando el trabajo solicitado sea necesario para evitar la pérdida o el deterioro de artículos perecederos, o bien cuando la terminación o la continuación del trabajo iniciado antes de que transcurran las ocho horas sea necesaria para evitar una obstrucción o un perjuicio grave a la empresa o a la actividad empresarial del empleador⁴⁶. Puede encontrarse también este tipo de excepciones en la legislación de *Côte d'Ivoire*⁴⁷, *Croacia*⁴⁸, *Eslovenia*⁴⁹, *Gabón*⁵⁰, *Lituania*⁵¹, *México*⁵², *República de Moldova*⁵³, *Omán*⁵⁴, *Portugal*⁵⁵, *Suiza*⁵⁶, *Suriname*⁵⁷ y *Túnez*⁵⁸.

2. Accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor

136. En virtud del Convenio núm. 1, el límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 de dicho instrumento 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 empresa⁵⁹. Por otra parte, en el Convenio núm. 30 se dispone que los reglamentos de la autoridad pública determinarán las excepciones temporales que puedan concederse en caso de accidente

⁴⁵ Párrs. 1 y 2 del art. 5 del decreto legislativo núm. 1037/71. Véase también el decreto legislativo núm. 515/70 sobre límites a los horarios laborales de los trabajadores.

⁴⁶ Art. 89, incisos *d*) y *e*), del Código del Trabajo.

⁴⁷ Art. 18, inciso *b*), del decreto núm. 96-203 sobre el tiempo de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

⁴⁸ Art. 33(1) de la Ley del Trabajo.

⁴⁹ Art. 143 de la Ley de Empleo.

⁵⁰ Art. 14 del decreto presidencial núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, relativo al régimen de excepción de las horas de trabajo legales.

⁵¹ Art. 151 del Código del Trabajo.

⁵² Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo.

⁵³ Art. 104 del Código del Trabajo.

⁵⁴ Art. 72 del Código del Trabajo.

⁵⁵ Art. 199 del Código del Trabajo.

⁵⁶ Art. 12(1) de la Ley del Trabajo.

⁵⁷ Art. 6(1) de la Ley del Trabajo.

⁵⁸ Art. 83 del Código del Trabajo

⁵⁹ Art. 3 del Convenio núm. 1.

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 establecimiento⁶⁰.

137. Aunque las excepciones permitidas en caso de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente vienen definidas en términos muy similares en ambos Convenios, hay entre ellos diferencias significativas a ese respecto. En el Convenio núm. 1 las excepciones por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente no figuran entre las excepciones temporales. Por consiguiente, y a diferencia del Convenio núm. 30, el Convenio núm. 1 no obliga a incluir ese tipo de excepciones en los reglamentos de la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

138. El término *fuerza mayor* no está definido en ninguno de los dos Convenios. Pueden encontrarse indicaciones de su significado en los trabajos preparatorios. Como ya se indicó en el informe explicativo del Convenio núm. 1, en la versión inglesa se utilizó el término francés *force majeure*, sin traducir, para reflejar el sentido exacto del concepto, que no quedaba cabalmente expresado con el vocablo «emergencia» utilizado en la versión inglesa del proyecto que el Comité de Organización sometió a la Conferencia⁶¹. Con base en estas consideraciones, si bien cabe inferir que todos los casos de fuerza mayor pueden considerarse como «emergencias», no todos los casos de «emergencia» llegan a constituir fuerza mayor.

139. Pueden encontrarse exenciones específicas para casos de accidente, trabajo urgente y fuerza mayor en la legislación de varios países. Por ejemplo, en *Finlandia*, en virtud de la Ley de Horas de Trabajo, cuando un suceso inesperado interrumpa o amenace gravemente con interrumpir las operaciones ordinarias o con poner en peligro la vida, la salud o los bienes de las personas, el horario de trabajo ordinario prescrito o acordado podrá ampliarse en función de esas causas, aunque por un período no superior a dos semanas⁶². El trabajo de emergencia no figura entre las razones que permiten realizar horas extraordinarias en el artículo 19 de esa ley⁶³. En *Suecia*, cuando un desastre natural, un accidente, u otra circunstancia similar que el empleador no haya podido prever, haya provocado una interrupción de la actividad empresarial o entrañe un peligro inminente de ello o algún daño para la vida, la salud o los bienes de las personas, podrán realizarse horas extraordinarias en la medida en que tales circunstancias así lo exijan (horas extraordinarias de urgencia)⁶⁴.

140. Existen también excepciones específicas para casos de accidente, trabajo urgente y fuerza mayor en las legislaciones de *Argelia*⁶⁵, *Belarús*⁶⁶, *Croacia*⁶⁷, *El Salvador*⁶⁸, *Eslovenia*⁶⁹, *Etiopía*⁷⁰, *Gabón*⁷¹, *Letonia*⁷², *México*⁷³, *República de Moldova*⁷⁴, *Portugal*⁷⁵, *Suiza*⁷⁶, *Suriname*⁷⁷ y *Tailandia*⁷⁸.

⁶⁰ Art. 7, párr. 2, inciso a), del Convenio núm. 30.

⁶¹ Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo. Primera reunión anual (29 de octubre – 29 de noviembre de 1919), pág. 224 (Washington, Government Printing Office, 1920).

⁶² Art. 21(1) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁶³ Art. 19(2) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁶⁴ Art. 9(1) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁶⁵ Art. 31 de la Ley núm. 90-11 sobre Relaciones Laborales.

⁶⁶ Arts. 121 y 143 del Código del Trabajo.

⁶⁷ Art. 33(1) de la Ley del Trabajo.

⁶⁸ Art. 38(6) de la Constitución de El Salvador; art. 169 del Código del Trabajo.

C. Suspensión o excepciones en casos de guerra o de peligro nacional

141. Ambos Convenios estipulan explícitamente que sus disposiciones podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional⁷⁹. Según se señaló en las Conclusiones de la Conferencia de Londres, esta disposición sólo podrá aplicarse cuando sobrevenga una crisis que afecte a la economía nacional hasta el punto de poner en peligro la vida de su población⁸⁰. Por otra parte, si una crisis económica o comercial afecta sólo a determinados sectores de la industria, no podrá considerarse que pone en peligro la seguridad nacional en los términos de la mencionada disposición, por lo que la suspensión del Convenio no estaría en tales casos justificada⁸¹.

142. Son relativamente pocos los países dotados de disposiciones legales en que se conceden excepciones en caso de guerra o de peligro para la nación. El alcance de tales excepciones suele ser mucho más amplio que el autorizado en los Convenios. En *Botswana*, por ejemplo, un empleador puede pedir a un empleado que trabaje más horas de las previstas en la Ley de Empleo cuando el trabajo requerido sea esencial para actividades de defensa nacional o de seguridad esenciales para la vida de la colectividad⁸². En *Marruecos*, el Gobierno puede ampliar temporalmente los horarios de trabajo en interés de la defensa nacional o del servicio público⁸³. En *Filipinas*, un empleador puede pedir a cualquiera de sus empleados que realice horas extraordinarias cuando el país esté en guerra o cuando la Asamblea Nacional o el Jefe de Gobierno declare cualquier otro tipo de urgencia nacional o local⁸⁴. En *Túnez* pueden autorizarse excepciones al horario normal de trabajo por razones de seguridad y de defensa nacional⁸⁵. Existen también disposiciones similares en *Namibia*⁸⁶.

⁶⁹ Art. 143 de la Ley de Empleo.

⁷⁰ Art. 67/1 de la Proclamación del Trabajo.

⁷¹ Art. 14 del decreto presidencial núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, relativo al régimen de excepciones a las horas de trabajo legales.

⁷² Art. 136(3) del Código del Trabajo.

⁷³ Art. 65 de la Ley Federal del Trabajo.

⁷⁴ Art. 104 del Código del Trabajo.

⁷⁵ Art. 199 del Código del Trabajo.

⁷⁶ Art. 12(1) de la Ley del Trabajo.

⁷⁷ Art. 6(1) de la Ley del Trabajo.

⁷⁸ Art. 24(2) de la Ley de Protección Laboral.

⁷⁹ Art. 14 del Convenio núm. 1; art. 9 del Convenio núm. 30.

⁸⁰ Véase: Conclusiones de la Conferencia de Ministros de Trabajo, celebrada en Londres del 15 al 19 de marzo de 1926, OIT, *Boletín Oficial*, vol. XI, núm. 3, pág. 91 (1926).

⁸¹ *Ibíd.*

⁸² Art. 95(2) de la Ley de Empleo.

⁸³ Art. 11 de la orden de 15 de marzo de 1937 sobre las condiciones generales de aplicación del dahir, de 18 de junio de 1936, relativa a la reglamentación de las horas de trabajo.

⁸⁴ Art. 89, inciso *a*), del Código del Trabajo

⁸⁵ Art. 84 del Código del Trabajo.

⁸⁶ Art. 9 de la Constitución de Namibia. *Government Gazette*, 21 de marzo de 1990, núm. 2, págs. 1-80.

III. Límites al número total de horas extraordinarias

A. Determinación de los límites

143. Ni en el Convenio núm. 1 ni en el Convenio núm. 30 se prevén límites concretos al número total de horas extraordinarias que está permitido trabajar durante un período especificado en casos de excepción permanente o temporal. El Convenio núm. 1 únicamente indica que, para cada excepción, el número máximo de horas extraordinarias vendrá determinado por la autoridad pública por la vía reglamentaria⁸⁷. Del mismo modo, el Convenio núm. 30 prevé que, salvo en los casos de excepción temporal por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente, los reglamentos establecidos por la autoridad pública deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día y, para las excepciones temporales, al año⁸⁸.

144. Aunque en ambos Convenios la determinación de límites específicos al número total de horas extraordinarias se deja al arbitrio de las autoridades competentes, ello no significa que éstas gocen de facultades ilimitadas al respecto. Teniendo presente la filosofía que late en los Convenios y a la luz de los trabajos preparatorios, cabe deducir que dichos límites deberán ser «razonables» y señalarse en consonancia con el objetivo general de los instrumentos, a saber: fijar la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas como norma jurídica para los horarios de trabajo, con el fin de proteger al trabajador frente a una fatiga indebida, de asegurarle un tiempo de ocio razonable y de otorgarle oportunidades de diversión y de vida social⁸⁹.

145. A tenor de estas consideraciones, antes de determinar el límite de horas extraordinarias que debería considerarse «razonable» en 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 cansancio⁹⁰, más bajo debería ser el límite «razonable» que se autorice para una excepción determinada.

⁸⁷ Art. 6, párr. 2, del Convenio núm. 1.

⁸⁸ Art. 7, párr. 3, del Convenio núm. 30.

⁸⁹ «Report on a draft Convention relating to the eight-hours day and the forty-eight hours week» en: Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo. Primera reunión anual (29 de octubre – 29 de noviembre de 1919), págs. 222-223 (Washington, Government Printing Office, 1920). De los trabajos preparatorios pueden obtenerse ciertas indicaciones sobre lo que cabría considerar en los Convenios un límite permisible al número máximo de horas adicionales. Por lo que se refiere a las horas de trabajo, en la fecha de adopción del Convenio núm. 1 los límites considerados permisibles se cifraban en un total de 60 horas por semana en los casos de excepción permanente, y de 150 horas anuales en los casos de excepción temporal, o de 100 horas anuales para las actividades no estacionales. Véase: *Report of the Commission on Hours of Work*, pág. 229. En lo que se refiere a las horas de trabajo en comercios y oficinas, en la fecha de adopción del Convenio núm. 30, tales límites se cifraban en diez horas diarias y en 60 horas semanales para el trabajo intermitente, y en diez horas diarias y 54 horas semanales para los trabajos preparatorios o complementarios. Véase: Sociedad de las Naciones: Conferencia Internacional del Trabajo: *Hours of work of salaried employees*. Report II (First Supplement), págs. 253-254 (Ginebra, OIT, 1930).

⁹⁰ Por ejemplo, el grado del perjuicio para la salud del empleado, o el número de personas que podrían resultar afectadas en un accidente causado por el cansancio de un empleado.

B. Límites generales a las excepciones permanentes y temporales

146. En las legislaciones nacionales, los límites prescritos al número total de horas adicionales no suelen reflejar la distinción establecida en los Convenios entre excepción permanente y temporal. Por lo general, hay un solo límite legal aplicable tanto a las excepciones permanentes como a las temporales, aunque frecuentemente no es extensivo a los casos de accidente, trabajo urgente y fuerza mayor, que pueden estar sujetos a horarios especiales ajenos a las disposiciones por las que se rigen las excepciones a los horarios de trabajo normales.

147. En *Estonia*, por ejemplo, la Ley de Horas de Trabajo y Descanso estipula que la suma de las horas de trabajo normales más las extraordinarias no deberá exceder, en promedio, de 48 horas semanales durante un período registrado de cuatro meses⁹¹, y no se podrá exigir a los empleados que trabajen más de cuatro horas extraordinarias por día⁹². En *Suecia*, según la Ley de Horas de Trabajo, cuando la actividad laboral así lo exija se podrá trabajar hasta un máximo de 48 horas extraordinarias durante un período de cuatro semanas, o de 50 horas durante un mes natural, sin exceder en cualquier caso de 200 horas por año natural (horas extraordinarias generales)⁹³.

148. Se estipula también un único límite legal al número de horas extraordinarias en las legislaciones de *Bahrein*⁹⁴, *Belarús*⁹⁵, *Botswana*⁹⁶, *China*⁹⁷, *Costa Rica*⁹⁸, *Côte d'Ivoire*⁹⁹, *Croacia*¹⁰⁰, *Ecuador*¹⁰¹, *El Salvador*¹⁰², *Eslovenia*¹⁰³, *Grecia*¹⁰⁴, *Honduras*¹⁰⁵, *Hungría*¹⁰⁶, *Letonia*¹⁰⁷, *Lituania*¹⁰⁸, *Malasia*¹⁰⁹, *México*¹¹⁰, *República de Moldova*¹¹¹, *Namibia*¹¹², *Polonia*¹¹³, *Sudáfrica*¹¹⁴, *Suiza*¹¹⁵, *Suriname*¹¹⁶ y *Tailandia*¹¹⁷.

⁹¹ Art. 9(1) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁹² Art. 9(2) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁹³ Art. 8 de la Ley de Horas de Trabajo.

⁹⁴ Art. 79 del Código del Trabajo.

⁹⁵ Art. 122(1) del Código del Trabajo.

⁹⁶ Art. 95(7) de la Ley de Empleo.

⁹⁷ Art. 41 de la Ley del Trabajo.

⁹⁸ Arts. 139 y 140 del Código del Trabajo.

⁹⁹ Art. 26 del decreto núm. 96-203 relativo al tiempo de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

¹⁰⁰ Art. 33(1) de la Ley del Trabajo.

¹⁰¹ Art. 55(1) del Código del Trabajo.

¹⁰² Art. 170 del Código del Trabajo.

¹⁰³ Art. 143 de la Ley de Empleo.

¹⁰⁴ Art. 1(1) del decreto legislativo núm. 515/70.

¹⁰⁵ Art. 332 del Código del Trabajo.

¹⁰⁶ Arts. 127(4) y (5) del Código del Trabajo.

¹⁰⁷ Art. 136(5) del Código del Trabajo.

¹⁰⁸ Art. 151 del Código del Trabajo.

¹⁰⁹ Art. 2 del reglamento sobre el empleo (limitación de las horas extraordinarias) de 1980.

¹¹⁰ Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹¹ Art. 104(5) del Código del Trabajo.

149. Por otra parte, son varios los países que han establecido diferentes límites legales para las excepciones permanentes y para diversos tipos de excepciones temporales. Tal es el caso de *Argelia*¹¹⁸, *Benin*¹¹⁹, *Brasil*¹²⁰, *Etiopía*¹²¹, *Finlandia*¹²², *Gabón*¹²³, *Indonesia*¹²⁴, *Portugal*¹²⁵, *Qatar*¹²⁶, *Túnez*¹²⁷ y *Viet Nam*¹²⁸.

150. En otros países no se fijan límites legales al número de horas extraordinarias en los casos de excepción temporal; los límites se establecen mediante otras vías legislativas. En *Australia*, por ejemplo, la Comisión australiana de relaciones industriales elaboró en 2002 una prueba sobre el número «razonable» de horas extraordinarias, basada en el «derecho claramente determinado del empleador de pedir a un empleado que trabaje un número razonable de horas extraordinarias». Con arreglo a esta cláusula, un empleador puede pedir a un trabajador que realice un número razonable de horas extraordinarias remuneradas como tales, pero por su parte el trabajador puede negarse a ello cuando ese trabajo adicional suponga trabajar un número de horas que no sea razonable. Para determinar si el número de horas es o no razonable se deberán tomar en consideración los factores siguientes: todos los riesgos para la salud y la seguridad física del empleado; las circunstancias personales del empleado, y en particular sus responsabilidades familiares; las necesidades del lugar de trabajo o de la empresa; el aviso (si lo hubiere) del empleador para la realización de horas extraordinarias, o del empleado sobre su intención de rechazarlas; además cualquier otro aspecto de interés. En *Dominica*, la Ley de Contratos de Trabajo, se prevé que siempre que el empleador considere que la actividad empresarial así lo exige, aquél podrá pedir al trabajador que, siempre que consienta en ello, trabaje un número razonable de horas extraordinarias además de su horario de trabajo normal.

¹¹² Art. 32(2) de la Ley del Trabajo. El Gobierno indica que se han establecido límites diferentes para los guardias de seguridad o los trabajadores empleados como guardas y para los trabajadores ordinarios.

¹¹³ Arts. 151(3) y (4) del Código del Trabajo.

¹¹⁴ Art. 10(1) de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

¹¹⁵ Art. 12(2) de la Ley del Trabajo.

¹¹⁶ Art. 6(1) de la Ley del Trabajo.

¹¹⁷ Art. 26 de la Ley de Protección Laboral; reglamento ministerial núm. 3 en el marco de la Ley de Protección Laboral.

¹¹⁸ Art. 31 de la Ley núm. 90-11 sobre Relaciones Laborales.

¹¹⁹ Art. 146 del Código del Trabajo.

¹²⁰ Arts. 50, 59 y 61 de la Legislación Laboral Refundida.

¹²¹ Art. 67/2 de la Proclamación del Trabajo.

¹²² Arts. 19(1), 19(2), 19(3) y 20(2) de la Ley de Horas de Trabajo.

¹²³ Arts. 10 y 14 del decreto presidencial núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, relativo al régimen de excepciones a las horas de trabajo legales.

¹²⁴ Decreto (*Kepmenakertrans*) núm. 234/MEN/2003 relativo a las horas de trabajo y de descanso y a las fuentes de energía y minería (excepciones permanentes); art. 3 de la ley núm. 13/2003 relativa a la mano de obra (excepciones temporales).

¹²⁵ Arts. 169(1), 200, 176(2), 178(3) y 178(4) del Código del Trabajo.

¹²⁶ Art. 74 de la Ley del Trabajo.

¹²⁷ Arts. 83 y 93 del Código del Trabajo.

¹²⁸ Arts. 69 y 80 del Código del Trabajo.

Siempre que sea posible, la petición de horas extraordinarias deberá comunicarse con al menos cuatro horas de antelación ¹²⁹.

151. Finalmente, en otros países no existen límites legales o judiciales respecto del número de horas adicionales. En *Japón*, según el Gobierno, en situaciones de excepción permanente no es aplicable ninguna limitación de los horarios de trabajo, por lo que no podrán realizarse horas extraordinarias. Además, no se especifica límite alguno para ese tipo de trabajos en casos de excepción temporal (desastres, etc.). Cuando el trabajo en horas extraordinarias esté previsto mediante acuerdo escrito entre el empleador y el empleado, en dicho acuerdo se deberán determinar unos límites a las horas extraordinarias, mientras el Gobierno fijará el límite máximo de éstas ¹³⁰. Respecto a los empleados públicos, en la Ley de Horas de Trabajo no se especifica el número total de horas extraordinarias que se puede trabajar. Sin embargo, según apuntó el Gobierno, las directrices dictadas por la autoridad nacional de personal cifran en 360 horas al año el valor de referencia para establecer un límite máximo de horas extraordinarias. Excepcionalmente, los lugares de trabajo en los que el volumen de trabajo o el calendario laboral obedezcan a factores externos no estarán obligados a respetar ese valor de referencia. En *Papua Nueva Guinea*, la práctica normal en virtud de las Ordenes Generales Nacionales consiste en que las decisiones sobre el número de horas extraordinarias que se han de trabajar son en todo momento una prerrogativa de los supervisores inmediatos, que deciden por sus trabajadores atendiendo al volumen e intensidad del trabajo, y a su mayor o menor urgencia en función de los plazos que haya que cumplir ¹³¹.

152. No existen tampoco límites específicos previstos con respecto al número de horas extraordinarias en *República Centroafricana*, *Dinamarca* ¹³², *Fiji*, *Filipinas* ¹³³, *Kenya*, *Mauricio* ¹³⁴, *Reino Unido* y *Zimbabwe*.

C. Disposiciones especiales para casos de accidente, trabajos urgentes y fuerza mayor

153. En algunos países, las horas extraordinarias en casos de accidente, trabajo urgente o fuerza mayor quedan sujetas a unas modalidades especiales de ordenación de las horas de trabajo. En tales casos, no existen límites generales aplicables a las horas adicionales en *Argelia* ¹³⁵, *Belarús* ¹³⁶, *Brasil* ¹³⁷, *China* ¹³⁸, *Costa Rica* ¹³⁹,

¹²⁹ Art. 5, inciso *a*), de la Ley de Contratos de Trabajo.

¹³⁰ Art. 36 de la Ley de Normas del Trabajo.

¹³¹ Art. C(13.59) de las Ordenes Generales Nacionales.

¹³² Según el Gobierno, las excepciones (horas extraordinarias) se deciden por convenio colectivo y están controladas por procedimientos industriales. No existe ni control estatal ni estadísticas públicas sobre este particular.

¹³³ Arts. 8 y 9, regla 1, libro III de las reglas para la aplicación del Código del Trabajo.

¹³⁴ Según el Gobierno, no suelen establecerse límites, excepto en el sector de transformación de las exportaciones, en que son obligatorias diez horas extraordinarias a la semana.

¹³⁵ Art. 31 de la Ley núm. 90-11 sobre Relaciones de Trabajo.

¹³⁶ Art. 122(2) del Código del Trabajo.

¹³⁷ Arts. 59 y 61 de la Legislación Laboral Refundida.

¹³⁸ Art. 42 de la Ley del Trabajo.

¹³⁹ Art. 140 del Código del Trabajo.

*Eslovenia*¹⁴⁰, *Estonia*¹⁴¹, *Gabón*¹⁴², *Grecia*¹⁴³, *Hungría*¹⁴⁴, *India*¹⁴⁵, *Malasia*¹⁴⁶, *México*¹⁴⁷, *Portugal*¹⁴⁸, *Qatar*¹⁴⁹, *Sudáfrica*¹⁵⁰, *Suecia*¹⁵¹, *Tailandia*¹⁵² y *Túnez*¹⁵³. En *Finlandia*, las horas de trabajo de emergencia no tienen la consideración de horas extraordinarias en virtud del artículo 19 de la Ley de Horas de Trabajo¹⁵⁴.

IV. Remuneración por horas extraordinarias

154. En virtud del Convenio núm. 1, la tasa del salario de las horas extraordinarias se aumentará por lo menos en un 25 por ciento con relación al salario normal¹⁵⁵. Aunque el texto del Convenio núm. 1 no excluye específicamente las excepciones permanentes a la obligación de aplicar una tasa más alta, la Conferencia de Londres interpretó esta disposición en el sentido de que la obligación de remunerar mejor las horas extraordinarias con arreglo a lo dispuesto en el Convenio es aplicable solamente a las horas extraordinarias contempladas en el apartado *b)* del artículo 6 de dicho Convenio, es decir, sólo en los casos de excepción temporal¹⁵⁶. Así pues, en virtud del Convenio núm. 1 la aplicación de una tasa más alta cuando está permitido superar el límite de horas de trabajo previsto en su artículo 2 no es obligatoria ni en casos de excepción permanente ni de accidente o de fuerza mayor¹⁵⁷. Según el Convenio núm. 30, la tasa aplicada al pago de las horas de trabajo extraordinarias permitidas en virtud de los apartados *b)*, *c)* y *d)* del párrafo 2 del artículo 7 se aumentará en un 25 por ciento en relación con el salario normal¹⁵⁸. Al igual que en el Convenio núm. 1, en el Convenio núm. 30 no se estipula una tasa más alta ni en casos de excepción permanente ni en casos de accidente o de fuerza mayor.

155. En varios países la legislación dispone la cuantía de la remuneración aplicable a las horas extraordinarias sin establecer distinciones entre los casos de excepción permanente y temporal. Tal es el caso en *Polonia*, donde, según el Código del

¹⁴⁰ Art. 144 de la Ley de Empleo.

¹⁴¹ Art. 9(3) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

¹⁴² Art. 14 del decreto presidencial núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, sobre el régimen de excepciones a las horas de trabajo legales.

¹⁴³ Art. 1 del decreto legislativo núm. 515/70.

¹⁴⁴ Art. 128 del Código del Trabajo.

¹⁴⁵ Art. 13(2) de la Ley de Salarios Mínimos, 1948.

¹⁴⁶ Art. 60A(2) de la Ley de Empleo de 1955.

¹⁴⁷ Art. 65 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁴⁸ Arts. 199 y 200 del Código del Trabajo.

¹⁴⁹ Art. 74 de la Ley del Trabajo.

¹⁵⁰ Art. 6(2) de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

¹⁵¹ Art. 9 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁵² Apart. 3(2) del reglamento ministerial núm. 12 promulgado en el marco de la Ley de Protección Laboral.

¹⁵³ Art. 93 del Código del Trabajo.

¹⁵⁴ Art. 21(2) de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁵⁵ Art. 6, párr. 2, del Convenio núm. 1.

¹⁵⁶ Conclusiones de la Conferencia de Ministros de Trabajo, celebrada en Londres del 15 al 19 de marzo de 1926, OIT, *Boletín Oficial*, vol. XI, núm. 3, pág. 90 (1926).

¹⁵⁷ Art. 3 del Convenio núm. 1.

¹⁵⁸ Art. 7, párr. 4, del Convenio núm. 30.

Trabajo, los empleados que trabajen horas extraordinarias tendrán derecho, además de su remuneración ordinaria, a un pago adicional igual a: i) el 100 por ciento de la remuneración ordinaria aplicable a las horas extraordinarias en régimen nocturno, o en domingos y días festivos no laborables para un empleado determinado, con arreglo al calendario de trabajo correspondiente, en los días libres concedidos al empleado en concepto de compensación por haber trabajado en domingo o en día festivo, según el calendario de trabajo correspondiente; o ii) el 50 por ciento de la remuneración ordinaria por horas extraordinarias, en cualquier otro día¹⁵⁹. Asimismo, se efectuará un pago adicional del 100 por ciento de la remuneración ordinaria por cada hora extraordinaria que exceda del promedio semanal máximo con arreglo al período de cálculo del promedio adoptado¹⁶⁰.

156. La remuneración de las horas extraordinarias viene también contemplada en la legislación de *Bahrein*¹⁶¹, *Bangladesh*¹⁶², *Belarús*¹⁶³, *Benin*¹⁶⁴, *Botswana*¹⁶⁵, *Brasil*¹⁶⁶, *República Checa*¹⁶⁷, *China*¹⁶⁸, *Costa Rica*¹⁶⁹, *Côte d'Ivoire*¹⁷⁰, *Dominica*¹⁷¹, *Ecuador*¹⁷², *El Salvador*¹⁷³, *Etiopía*¹⁷⁴, *Finlandia*¹⁷⁵, *Francia*¹⁷⁶, *Granada*¹⁷⁷, *Grecia*¹⁷⁸, *Honduras*¹⁷⁹, *Hungría*¹⁸⁰, *India*¹⁸¹, *Indonesia*¹⁸², *Japón*¹⁸³, *México*¹⁸⁴, *República de Moldova*¹⁸⁵, *Namibia*¹⁸⁶, *Omán*¹⁸⁷,

¹⁵⁹ Párr. 1 del art. 151-1 del Código del Trabajo.

¹⁶⁰ Párr. 2 del art. 151-1 del Código del Trabajo.

¹⁶¹ Arts. 79-81 del Código del Trabajo.

¹⁶² Art. 58 de la Ley de Fábricas; art. 9 de la Ley de Almacenes y Establecimientos Comerciales.

¹⁶³ Art. 69 del Código del Trabajo.

¹⁶⁴ Art. 147 del Código del Trabajo.

¹⁶⁵ Art. 95(5) de la Ley de Empleo.

¹⁶⁶ Arts. 59 y 61 de la Legislación Laboral Refundida.

¹⁶⁷ Art. 5 de la Ley núm. 1/1992 sobre Salarios, Remuneración del Trabajo en Espera e Ingresos Medios.

¹⁶⁸ Art. 44 de la Ley del Trabajo.

¹⁶⁹ Art. 58 de la Constitución; art. 139 del Código del Trabajo.

¹⁷⁰ Art. 24 del decreto núm. 96-203 relativo a las horas de trabajo, de 7 de marzo de 1996.

¹⁷¹ Art. 11 de la Ley de Normas Laborales; art. 5, inciso *b*), de la Ley de Contratos de Trabajo.

¹⁷² Art. 55(2) del Código del Trabajo.

¹⁷³ Art. 169 del Código del Trabajo.

¹⁷⁴ Art. 68(1) de la proclamación sobre el trabajo.

¹⁷⁵ Arts. 22(1), 22(2), 22(3), 23(1), 23(2) y 23(3) de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁷⁶ Ley núm. 2003-47, de 17 de enero de 2003.

¹⁷⁷ Art. 42(2) de la Ley de Empleo núm. 14 de 1999.

¹⁷⁸ Art. 4 de la ley núm. 2874/2000.

¹⁷⁹ Arts. 329 y 330 del Código del Trabajo.

¹⁸⁰ Arts. 147 y 149(2) del Código del Trabajo.

¹⁸¹ Art. 25 de las reglas (centrales) sobre salarios mínimos, 1950.

¹⁸² Decreto ministerial núm. 72/Men/194 sobre el principio de remuneración de las horas extraordinarias.

¹⁸³ Art. 37 de la Ley de Normas del Trabajo; ordenanza gubernamental núm. 5 de 4 de enero de 1994 relativa a la determinación del límite mínimo de remuneración en caso de aumento del salario por horas extraordinarias o por trabajo en días de descanso con respecto al art. 37(1) de la Ley de Normas Laborales (sector privado) (enmendada por la ordenanza gubernamental núm. 309 de 7 de junio de 2000); art. 16 de la ley núm. 59 de 3 de abril de 1950 relativa a la remuneración de los empleados de servicio público (enmendada por la ley núm. 141 de 16 de octubre de 2003); regla principal de las reglas de la autoridad

*Panamá*¹⁸⁸, *Papua Nueva Guinea*¹⁸⁹, *Portugal*¹⁹⁰, *Qatar*¹⁹¹, *Sudáfrica*¹⁹², *Suiza*¹⁹³, *Suriname*¹⁹⁴, *Tailandia*¹⁹⁵, *Túnez*¹⁹⁶ y *Viet Nam*¹⁹⁷.

157. En *Nigeria*, la legislación fija las tasas de remuneración de las horas extraordinarias sólo para el sector público¹⁹⁸.

158. En *Fiji*, las horas extraordinarias y las tasas de remuneración por horas extraordinarias están estipuladas en las Ordenes de Reglamentación de los Salarios emitidas por los consejos de salarios. Del mismo modo, en *Malta* la cuantía de remuneración de las horas extraordinarias está prevista en las Ordenes de Reglamentación de los Salarios por las que se rigen determinados sectores laborales.

159. Por último, hay varios países en que la legislación sí especifica la tasa de remuneración de las horas extraordinarias. Tal es el caso de *Suecia*, donde, según el Gobierno, el pago de las horas extraordinarias está enteramente determinado por los acuerdos colectivos, y no queda en modo alguno sujeto a la Ley de Horas de Trabajo. No existe tampoco normativa legal alguna sobre la remuneración de las horas extraordinarias en *Alemania*, *Croacia*, *Eslovenia*¹⁹⁹, *Gabón*, *Reino Unido* o *Zimbabwe*.

V. Procedimientos para la autorización de ampliaciones de los horarios de trabajo

160. En virtud del Convenio núm. 1, los reglamentos que determinan las excepciones permanentes y temporales deberán dictarse por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan²⁰⁰. En virtud del Convenio núm. 30, los reglamentos relativos a las excepciones permanentes y temporales deberán ser dictados por la autoridad

nacional de personal 9-97 (empleados públicos nacionales), de 4 de enero de 1994 (enmendada el 25 de octubre de 1999).

¹⁸⁴ Arts. 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸⁵ Art. 157 del Código del Trabajo.

¹⁸⁶ Art. 32(3), inciso *a*), de la Ley del Trabajo.

¹⁸⁷ Arts. 70 y 73 del Código del Trabajo.

¹⁸⁸ Arts. 33 y 36 del Código del Trabajo.

¹⁸⁹ Art. 52 de la Ley de Empleo.

¹⁹⁰ Art. 258 del Código del Trabajo.

¹⁹¹ Art. 74(2) y (3) de la Ley del Trabajo.

¹⁹² Arts. 10(2) y (3) de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo.

¹⁹³ Art. 13 de la Ley del Trabajo.

¹⁹⁴ Art. 12(2) de la Ley del Trabajo.

¹⁹⁵ Arts. 61-63 de la Ley de Protección Laboral.

¹⁹⁶ Art. 90 del Código del Trabajo.

¹⁹⁷ Art. 61 del Código del Trabajo.

¹⁹⁸ Arts. 2207 y 2208 del Reglamento de Servicio Público.

¹⁹⁹ De conformidad con el art. 128 de la Ley de Empleo, la cuantía del pago deberá establecerse mediante convenios colectivos para determinadas actividades. Véase el art. 46(5) del convenio colectivo general para las actividades comerciales, y el art. 38 del convenio colectivo general para las actividades no comerciales.

²⁰⁰ Art. 6, párr. 2, del Convenio núm. 1.

pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones²⁰¹. En ninguno de esos dos Convenios se prevé con carácter específico la forma que han de revestir tales consultas, ni se describe el procedimiento para autorizar la ampliación de los horarios de trabajo en tales excepciones. Ninguno de ellos hace tampoco referencia al procedimiento que permitiría autorizar la ampliación de los horarios de trabajo en casos particulares en el ámbito de una empresa o establecimiento dado.

161. En las memorias recibidas, la información se refiere principalmente a los procedimientos por los que se autoriza la ampliación de los horarios de trabajo y a las respectivas consultas entre las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores en casos específicos (lo que se podría denominar «consultas horizontales»), y no a las consultas de la autoridad pública con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de dictar los reglamentos («consultas verticales»).

162. En ciertos países, la legislación obliga a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores a concertar convenios colectivos para la ampliación de los horarios de trabajo, lo cual implica de modo indirecto la celebración de consultas con ese fin. Tal es el caso en *China*, *Emiratos Arabes Unidos*, *Finlandia*²⁰², *Japón*, *Papua Nueva Guinea*²⁰³ y *Sudáfrica*.

163. En otros casos no es obligatorio concertar un acuerdo con respecto a la ampliación de los horarios de trabajo, aunque sí lo es la celebración de consultas entre empleadores y trabajadores, o entre sus organizaciones respectivas. Tal es el caso en la *República Centroafricana*, donde toda modificación de los horarios de trabajo ha de ser comunicada de antemano a los representantes de los trabajadores y a los inspectores del trabajo. Las consultas son también obligatorias en *Senegal*²⁰⁴, *Suiza*, *Tailandia* y *Viet Nam*.

164. En algunos casos, la petición unilateral de un empleador para que se amplíe el horario laboral en determinado lugar de trabajo requiere la previa aprobación de la autoridad pública competente. Así sucede en *Suecia*, donde, a solicitud de un empleador, si no fuera posible concertar un convenio colectivo, la autoridad de medio ambiente laboral podrá ampliar las horas extraordinarias generales en un máximo de 150 horas extraordinarias anuales adicionales²⁰⁵. La aprobación de la autoridad competente es también un requisito en *Alemania*, *Bahrein*, *Bangladesh*, *Botswana*²⁰⁶, *Gabón*, *Madagascar*, *Namibia* y *Túnez*²⁰⁷.

165. En ciertos casos, la aprobación de la autoridad pública competente es necesaria sólo cuando el número de horas extraordinarias sobrepasa cierto límite. En *Benin* es necesaria la aprobación previa del inspector del trabajo sólo cuando el número de horas extraordinarias vaya a ser mayor de 240 horas al año; cuando el número de horas extraordinarias no llegue a esa cantidad, únicamente será necesario notificar al

²⁰¹ Art. 8 del Convenio núm. 30.

²⁰² Art. 9 de la Ley de Horas de Trabajo.

²⁰³ Art. 52 de la Ley de Empleo.

²⁰⁴ En *Senegal*, hay que consultar a las organizaciones de trabajadores más representativas del correspondiente sector de actividad económica.

²⁰⁵ Art. 19(3) de la Ley de Horas de Trabajo.

²⁰⁶ Arts. 95(11)-95(13) de la Ley de Empleo.

²⁰⁷ Art. 87 del Código del Trabajo.

inspector²⁰⁸. En *Letonia*, el empleador debe obtener un permiso del organismo estatal de inspección del trabajo cuando el trabajo en horas extraordinarias se prolongue sin el consentimiento del empleado durante más de seis días consecutivos, salvo cuando no sea de esperar que la situación vaya a repetirse²⁰⁹. Existen también límites con respecto al número de horas extraordinarias a partir del cual el empleador deberá solicitar autorización de la autoridad pública en *Francia*²¹⁰.

166. En varios países, pese a no ser necesaria la aprobación de la autoridad pública competente, el empleador deberá notificar a aquélla por escrito las horas extraordinarias trabajadas. Así sucede en *Grecia*, donde debe enviarse previamente una notificación escrita al organismo de inspección del trabajo. En *Portugal*, en enero y julio de cada año el empleador debe remitir al organismo general de inspección del trabajo un informe sobre los trabajadores que han realizado horas extraordinarias durante el semestre anterior y sobre el número de horas trabajadas. El informe ha de ser refrendado por el comité de los trabajadores o, en su defecto, por el sindicato respectivo si el trabajador es miembro de él²¹¹.

167. Por último, en varios países la ampliación de los horarios de trabajo puede efectuarse sin necesidad de consultas entre las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, y sin solicitar la aprobación de la autoridad pública. Ese es el caso de *Hungría*, donde la decisión de realizar trabajo adicional incumbe al empleador, y la legislación no estipula procedimientos o consultas posteriores entre las organizaciones representativas de los empleadores y de los empleados. En *Belarús* no se requiere tampoco la celebración de consultas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, ni la aprobación de la autoridad pública. No existen procedimientos específicos sobre ese particular en *Costa Rica*, *Kenya*, *Mauricio* o *Qatar*.

VI. Comentarios a modo de conclusiones

168. El análisis de la información proporcionada por los gobiernos y los interlocutores sociales remite a la conclusión de que, en muchos casos, las disposiciones por la que se reglamentan las excepciones a la duración normal de los horarios laborales no se corresponden, en las legislaciones y en las prácticas nacionales, con los procedimientos estipulados en los Convenios. Aunque, en virtud de los Convenios, los reglamentos que determinan las excepciones permanentes y temporales han de ser dictados por la autoridad pública sólo previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, las consultas «verticales» no son preceptivas en muchos países. Esta cuestión suele tratarse más bien mediante consultas «horizontales» entre esas organizaciones en cada empresa.

²⁰⁸ Art. 145 del Código del Trabajo.

²⁰⁹ Art. 136(4) del Código del Trabajo.

²¹⁰ Decreto de 15 de octubre de 2002, confirmado por el decreto de 20 de marzo de 2003. Disponible en: <http://www.legifrance.gouv.fr>.

²¹¹ Art. 204(6) del Código del Trabajo.

Capítulo V

Políticas relativas a las horas de trabajo

I. Políticas y medidas recomendadas por la OIT

169. En los Convenios núms. 1 y 30 no se establece ninguna prescripción sobre políticas o medidas relativas a las horas de trabajo ni se mencionan tales políticas o medidas. No obstante, se puede extraer cierta orientación sobre la formulación y aplicación de las políticas relativas a las horas de trabajo de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)¹.

170. La Recomendación núm. 116 fue elaborada para complementar los instrumentos internacionales existentes y facilitar su aplicación, indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecían en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo; indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrían ser aplicadas; e indicando la regla de la semana de 40 horas, tal y como se estableció en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), como una norma social que había de alcanzarse, por etapas si era necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)². En la Recomendación se insta a que cada Miembro formule y prosiga una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo³. Asimismo, la duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando fuese apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estuviesen percibiendo en el momento en que se redujese la duración del trabajo⁴. Cuando la semana normal de trabajo excediese de 48 horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estuviesen percibiendo en el momento en que se redujese la duración del trabajo⁵. Cuando la semana normal de trabajo fuese ya de 48 horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del

¹ El texto de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) figura en el anexo III.

² Preámbulo de la Recomendación núm. 116.

³ Párr. 1 de la Recomendación núm. 116.

⁴ Párr. 4 de la Recomendación núm. 116.

⁵ Párr. 5 de la Recomendación núm. 116.

trabajo deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica ⁶.

171. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañasen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada estuviese integrada principalmente por mujeres y jóvenes ⁷.

172. Si bien la OIT ha seguido recomendando hasta ahora que los gobiernos prosigan políticas y medidas destinadas en exclusividad a reducir la duración del trabajo, no todos los países han seguido esta recomendación. Mientras que un número significativo de países sí que ha preparado y proseguido con firmeza tales políticas y medidas, en cierto número de ellos las políticas y medidas relativas a las horas de trabajo no se propone su reducción, sino ya sea cambiar su ordenación o incluso su ampliación. Esto representa un cambio importante en las políticas mundiales relativas al tiempo de trabajo en comparación con la situación descrita en los Estudios generales de 1967 y 1984 ⁸. Por último, en determinados países, no se han adoptado políticas ni medidas específicas en relación con las horas de trabajo. Los cuatro tipos de situaciones anteriormente descritos se tratan por separado en las secciones subsiguientes.

II. Políticas y medidas nacionales existentes destinadas a reducir las horas de trabajo

173. Si bien difiere en los detalles, la mayoría de las políticas y medidas nacionales existentes destinadas a reducir la duración del trabajo tiene una importante característica en común. La reducción de las horas de trabajo no se considera el objetivo general sino más bien una herramienta para lograr dos metas importantes: i) la creación de puestos de trabajo adicionales y ii) la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los empleados.

174. Por ejemplo, en el *Canadá* (Quebec), el crecimiento económico que siguió a la recesión de comienzos del decenio de 1990 no tuvo como resultado la creación de un número suficiente de empleos. El significativo debate que tuvo lugar en la sociedad sobre el reparto del trabajo permitió alcanzar un consenso entre los copartícipes sociales acerca de la reducción de la semana normal de trabajo de 44 a 40 horas. En los últimos años, el debate se ha centrado principalmente en las dificultades de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Como consecuencia de ello, en 2002 se efectuaron varias modificaciones en la Ley sobre Normas del Trabajo.

175. En *Francia*, se redujeron de 39 a 35 horas de trabajo legales por medio de las Leyes de 18 de junio de 1998 y de 19 de enero de 2000. Sin embargo, la Ley de 17 de enero de 2003 permite la flexibilización de la semana de 35 horas y se basa en los cuatro principios siguientes: i) mayor equilibrio entre la legislación y las negociaciones en materia de horas de trabajo; ii) un nuevo equilibrio entre tiempo libre e ingresos; iii) la simplificación y aclaración de las normas aplicables en la

⁶ Párr. 6 de la Recomendación núm. 116.

⁷ Párr. 9 de la Recomendación núm. 116.

⁸ Tal y como se indica en sus títulos, el capítulo IV «Política y medidas para reducir la duración del trabajo» del Estudio general de 1967 y el capítulo I «Reducción de la duración del trabajo» del Estudio general de 1984 versaron exclusivamente sobre las políticas destinadas a reducir la duración del trabajo, y no se contemplaron otras políticas.

esfera de las horas de trabajo, y iv) la consideración de las necesidades de las pequeñas empresas. El Gobierno favorece actualmente la promoción del diálogo social y de la negociación colectiva sobre estos asuntos entre los copartícipes sociales. Según el Gobierno, se está debatiendo en el Parlamento un proyecto de ley sobre la capacitación profesional y el diálogo social.

176. En *Alemania*, dentro del marco legislativo general, las horas de trabajo se determinan, en primer lugar, por las partes en los convenios colectivos. Como ha señalado el Gobierno, estos convenios han de tener en cuenta tanto los intereses de los trabajadores como las necesidades económicas. Además, también tienen que considerarse las consecuencias en el mercado de trabajo de la ordenación del tiempo de trabajo. Como resultado, el promedio de horas habituales de trabajo ha disminuido de unas 40,3 por semana en 1974 a 37,4 en 2003 en la parte occidental de Alemania, y a alrededor de 39 horas semanales en la parte oriental de Alemania. El derecho a trabajar a tiempo parcial, de conformidad con el artículo 8 de la Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y de Duración Limitada ⁹, también ha provocado un aumento significativo del número de trabajadores a tiempo parcial. Desde la entrada en vigor de esta ley, el 1.º de enero de 2001, el número de empleados a tiempo parcial se ha incrementado en casi 460.000, lo que supone un aumento del 1,6 por ciento del porcentaje relativo de personas que trabajan en régimen de jornada parcial (que representan en la actualidad el 21,4 por ciento de la población activa).

177. En *Hungría*, se entablaron negociaciones en el marco de un programa gubernamental a fin de concluir un acuerdo tripartito sobre la reducción del tiempo de trabajo legal. Sin embargo, las negociaciones sobre este asunto celebradas en el Consejo de Conciliación de Intereses no han sido hasta la fecha decisivas.

178. En el *Japón*, se revisó en 1987 la Ley sobre Normas del Trabajo para reducir gradualmente la duración legal del trabajo de 48 a 40 horas semanales. El 1.º de abril de 1997 se adoptó el nuevo sistema de las 40 horas semanales, excepto en casos especiales. La Ley sobre Medidas Especiales, para promover la reducción del número de horas de trabajo, se promulgó en 1992 con objeto de reducir la duración del trabajo. Se adoptaron varias medidas basadas en esta ley, incluida la concesión de subvenciones a las empresas u otros órganos que abordasen la reducción de la duración del trabajo. El Gobierno preparó el Plan de reducción de la duración del trabajo, que incluía como objetivo del Gobierno el logro y la consolidación de un promedio anual de 1.800 horas de trabajo reales por trabajador. Como resultado de estas medidas, el total de horas de trabajo reales disminuyó por término medio de 1.958 en el ejercicio económico de 1992 a 1.841 horas en el ejercicio económico de 2002. El Gobierno pretende seguir adoptando las medidas necesarias para reducir la duración del trabajo con objeto de lograr su objetivo.

179. En la *República de Moldova*, la política del Gobierno en relación con las horas de trabajo se ha diseñado siguiendo los lineamientos del Convenio sobre las 40 horas, 1935 (núm. 47). Los principales objetivos de la política se incorporaron al nuevo Código del Trabajo, que entró en vigor el 1.º de octubre de 2003 ¹⁰.

180. En *Marruecos*, en vista de la actual situación económica y social del país, las políticas relativas a la duración del trabajo proponen la reducción efectiva del tiempo de trabajo con objeto de alentar la creación de nuevos empleos y de permitir que los

⁹ Ley sobre Trabajo a Tiempo Parcial y de Duración Limitada, de 21 de diciembre de 2000. (*Teilzeit-und Befristungsgesetz vom 21.12.2001*, BGBl. I, S. 1966.)

¹⁰ Código del Trabajo de la República de Moldova, de 28 de marzo de 2003 (ley núm. 154-XV). *Monitorul Oficial*, 2003, núm. 159-162.

trabajadores disfruten de más tiempo libre. El nuevo Código del Trabajo redujo a tal efecto la semana de trabajo de 48 a 40¹¹.

181. En *Polonia*, las horas de trabajo se han reducido durante los últimos años, con una disminución de la duración media del trabajo de 42 a 40 horas semanales, y se ha adoptado un promedio de cinco días de trabajo por semana. En 2003 se introdujo una serie de cambios en la reglamentación del tiempo de trabajo. Se aprobó una nueva ordenación del tiempo de trabajo (semanas de trabajo comprimidas, trabajo de fin de semana) y se dispuso la ampliación de los períodos promediados en situaciones específicas.

182. En *Qatar*, el Gobierno decidió que el descanso semanal en los ministerios y órganos gubernamentales debería ser de dos días por semana. Esta decisión llevó a una reducción de las horas de trabajo a 35 horas semanales y siete diarias. En el sector privado, todos los bancos, muchos de los cuales son establecimientos grandes y medianos, han estipulado también dos días de descanso semanal, si bien mantienen la duración normal del trabajo establecida en la legislación.

183. En el *Senegal*, las políticas de disminución de las horas de trabajo tenían como objetivo evitar reducciones de personal por motivos económicos.

184. En *Sudáfrica*, la Ley de Condiciones Básicas de Empleo contiene una lista anexa de procedimientos para la reducción progresiva del número máximo de horas de trabajo a un nivel de 40 horas semanales¹². Esta lista recoge los procedimientos que deben adoptarse al reducir el número de horas mediante la negociación colectiva y la publicación de decisiones sectoriales, teniendo en cuenta los efectos de la reducción de las horas de trabajo en el empleo existente y en las oportunidades de creación de empleo, la eficiencia económica y la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados.

185. En *Túnez*, una nueva versión del artículo 79 del Código del Trabajo (modificado en virtud de la ley núm. 96-62 de 1996) prevé la posibilidad de reducir la duración máxima del trabajo mediante convenios colectivos o reglamentos adoptados previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Antes de los cambios introducidos en 1996, tal reducción sólo podría haberse efectuado por decreto. Además, los cambios hicieron posible establecer una duración de la semana laboral comprendida entre las 48 y las 40 horas, en comparación con la situación anterior en que la duración legal del trabajo era de 48 o de 40 horas semanales.

186. En *Viet Nam*, las políticas relativas a las horas de trabajo se proponen aumentar la sensibilización pública sobre los efectos perjudiciales de efectuar continuamente horas extraordinarias de trabajo y sobre la importancia del tiempo de trabajo para disminuir la tasa de desempleo. Estas políticas también están destinadas a fortalecer en general el procedimiento de inspección y supervisión a fin de afrontar las infracciones. También prevén la prestación de diversos servicios sociales, en particular, servicios de entretenimiento para los trabajadores durante su tiempo de ocio.

¹¹ Código del Trabajo de Marruecos, de 2003. *Bulletin officiel*, de 8 de diciembre de 2003.

¹² Anexo 1 de la Ley de Relaciones de Trabajo, núm. 66, de 1995. *Government Gazette*, 13 de diciembre de 1995, núm. 16861. Disponible en: <http://www.info.gov.za/gazette/acts/1995/a66-95.htm>.

III. Políticas y medidas nacionales existentes destinadas a modificar la ordenación del tiempo de trabajo

187. En algunos países, las políticas y medidas relativas a las horas de trabajo se proponían modificar la ordenación del tiempo de trabajo, con objeto principal de conciliar la vida laboral con la vida privada de los trabajadores.

188. Por ejemplo, en *Australia* (Queensland), tras el compromiso electoral de 2001, el Departamento de Relaciones Laborales (DIR) preparó el borrador de un documento de debate en el que se examinaban asuntos relacionados con las horas de trabajo y se proponían opciones para la elaboración de repertorios de recomendaciones prácticas destinados a la industria. Este documento fue distribuido a los organismos gubernamentales. Las consultas celebradas con estos organismos mostraron que, en vez de que estos repertorios fuesen documentos reglamentarios, se prefería en general que fuesen elaborados mediante un enfoque participativo en forma de documentos amplios y basados en el compromiso asumido en los que se abordasen las necesidades específicas del establecimiento y de sus empleados. A raíz de la consulta, el Gobierno opinó que era preferible que las partes interesadas elaborasen los repertorios de forma voluntaria, en lugar de hacerlo de manera reglamentaria y preceptiva. El Departamento, junto con la Griffith University, colaboradora suya en esta esfera, también emprendió un proyecto de investigación sobre las transformaciones del tiempo de trabajo y sus efectos en los lugares de trabajo de Australia, parcialmente financiado por el Consejo Australiano de Investigación. El proyecto se componía de dos fuentes primordiales: un instrumento de encuesta y un análisis monográfico en profundidad realizado en 17 organizaciones de Queensland. Las organizaciones comprendidas en este estudio fueron seleccionadas de manera que constituyesen una muestra representativa de las organizaciones de Queensland con una serie de características que de los lugares de trabajo. Durante el proyecto se delimitaron varios asuntos relativos al tiempo de trabajo considerados significativos para el entorno del mercado de trabajo de Queensland. En las categorías de modificaciones del tiempo de trabajo examinadas en el marco del proyecto figuraban una serie de prácticas «favorables a la familia», la programación anual de los salarios, el recurso a la contratación múltiple, las semanas de trabajo comprimidas, la ampliación de las horas de trabajo, las operaciones de traslado aéreo de los empleados desde y hacia su domicilio, la autogestión de los turnos por los trabajadores y el horario de trabajo flexible. En 2003 se hizo público un informe oficial en el que se resumían las conclusiones de la investigación y se resaltaban los puntos clave y las repercusiones en materia de políticas.

189. En *Finlandia*, las organizaciones del mercado de trabajo han subrayado la necesidad de desarrollar opciones individuales en materia de tiempo de trabajo de gran envergadura y flexibles y personalizadas, investigando, por ejemplo, la posibilidad de establecer ordenaciones específicas del tiempo de trabajo en las diferentes empresas y en los fondos y bancos de tiempo de trabajo acumulado. Las políticas relativas a la duración del trabajo están centrándose en la conciliación del trabajo con la vida familiar. Junto con los copartícipes sociales, el Gobierno pretende promover ordenaciones del tiempo de trabajo mejor adaptadas a las necesidades de las familias y los hijos. En el programa del Gobierno figuran varios proyectos de desarrollo para incrementar las posibilidades de conciliar el trabajo con la vida familiar. Se ampliará el derecho a disfrutar de licencias a tiempo parcial para el cuidado de los hijos con objeto de proteger a los padres que están reduciendo sus

horas de trabajo para cuidar de un hijo durante los dos primeros años de escolarización. Se aumentarán los subsidios familiares parciales. Ya se han flexibilizado los criterios de concesión de licencias a tiempo parcial para el cuidado de los hijos. El 15 de diciembre de 2002, los copartícipes sociales concluyeron el acuerdo sobre política de ingresos para el período 2003-2004, en el que figuran varias medidas relacionadas con — la calidad de la vida laboral, las cualificaciones y competencias laborales, la duración del trabajo y la conciliación del trabajo con la vida familiar. En virtud de este acuerdo, deben evitarse los turnos que resulten inviables por su brevedad y no deben utilizarse en modo alguno los turnos de duración inferior a cuatro horas, a menos que así se requiera para atender a las necesidades del empleado o por otras razones de peso. Se preparará una declaración sobre ordenaciones individuales a largo plazo del tiempo de trabajo. El propósito es favorecer la productividad y la competitividad de las empresas y las comunidades de los lugares de trabajo y promover las necesidades de los empleados en relación con las horas de trabajo, la satisfacción en el empleo y el bienestar. Estas metas pueden impulsarse mediante la adopción de un sistema de cuenta de empleo o banco de tiempo de trabajo para la evaluación a largo plazo de las horas de trabajo.

190. En *Filipinas*, la orden núm. 21 del Departamento de Trabajo y Empleo relativa a las Directrices para el establecimiento de la semana de trabajo comprimida está siendo revisada en la actualidad por la Oficina de Condiciones de Trabajo del Departamento¹³.

191. En el *Reino Unido*, el Gobierno ha reconocido que la mentalidad de trabajar durante muchas horas resulta improductiva. En la reciente encuesta de referencia sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar del Departamento de Comercio e Industria se demostró que los empleadores también estaban admitiendo su coste para las empresas. En 2000 se lanzó la campaña Equilibrio entre el trabajo y la vida personal para alentar a los empleadores a adoptar políticas de trabajo flexible. Esta campaña está dejando atrás la sensibilización y centrándose más en conseguir que tanto los empleadores como los trabajadores reconozcan que las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar redundan en beneficio de todas las partes. Según el Gobierno, muchos ya lo han admitido. Algunos establecimientos importantes, como bancos y supermercados, han afirmado que están dispuestas a considerar todas las solicitudes respecto a una ordenación flexible de los horarios de trabajo, y que sólo rechazan tales solicitudes cuando existe un perjuicio claro para la empresa. Esto representa un cambio significativo en la cultura de la empresa y el Gobierno quisiera hacerlo extensivo a todas las empresas, grandes y pequeñas.

IV. Políticas y medidas nacionales existentes destinadas a ampliar la duración del trabajo

192. Las políticas y medidas nacionales destinadas a ampliar la duración del trabajo tienen sus raíces en factores económicos, como el número insuficiente de empleados en un determinado sector de la economía o la necesidad de incrementar la producción.

193. Por ejemplo, en *Letonia*, la política relativa a la duración del trabajo se ha elaborado de acuerdo con las obligaciones internacionales del país (Unión Europea, OIT, etc.) y las necesidades actuales de la sociedad letona, representada por la Confederación de Empleadores de Letonia y la Asociación de Sindicatos Libres de

¹³ Orden núm. 21 del Departamento de Trabajo y Empleo relativa a las Directrices para el establecimiento de la semana de trabajo concentrada de 1990. Impresa por separado.

Letonia. Se están celebrando debates en el Parlamento con la Confederación de Empleadores de Letonia y la Asociación de Sindicatos Libres de Letonia acerca del aumento del número máximo de horas extraordinarias durante un año civil. Se considera necesario contemplar una ordenación más flexible del tiempo de trabajo y garantizar la duración normal del trabajo en los sectores que experimentan problemas con el número de trabajadores.

194. En el *Senegal*, además de las políticas generales destinadas a reducir la duración del trabajo, se han adoptado determinadas medidas con objeto de ampliar la duración del trabajo cuando así se requiera para mantener o incrementar los niveles de producción.

V. Países en los que no se han adoptado políticas ni medidas específicas

195. En algunos países no existen en la actualidad políticas oficiales ni medidas específicas en relación con las horas de trabajo. Esto sucede en *Bahrein, Côte d'Ivoire, Honduras, Kenya, Malasia, Nigeria y Papua Nueva Guinea*.

196. En *Mauricio*, según el Gobierno, no existen actualmente políticas ni medidas para reducir ni ampliar la duración del trabajo. Sin embargo, en el marco de la actual revisión de la Ley del Trabajo, se está considerando la inclusión de una disposición sobre la semana normal de trabajo de 45 horas por la que las horas también puedan distribuirse a lo largo de cinco días (actualmente sólo se distribuyen a lo largo de seis días). En *Suriname*, en la nota de política del Ministerio de Trabajo, Desarrollo Tecnológico y Medio Ambiente se alude a la necesidad de revisar la legislación relativa a las horas de trabajo. En *Tailandia*, si bien no existe política oficial alguna en relación con las horas de trabajo, se han aplicado medidas a través de proyectos o actividades a fin de inducir a las empresas a reducir la duración del trabajo o a cambiar su ordenación de forma voluntaria.

197. En algunos otros países, aunque no se han adoptado políticas oficiales a nivel gubernamental, este asunto se ha dejado en manos de los copartícipes sociales, que han podido ponerse de acuerdo sobre las medidas que juzgan apropiadas. Por ejemplo, en *El Salvador*, no existen políticas ni medidas especiales a nivel gubernamental respecto de las horas de trabajo aparte de las normas establecidas por la legislación. No obstante, en la práctica, existen acuerdos bilaterales entre los trabajadores y los empleadores y convenios colectivos de trabajo en los que se establecen cambios en el número de horas de trabajo de acuerdo con las necesidades de cada empresa. El Gobierno también recalcó que las condiciones del mercado han llevado a que se adopten medidas destinadas a aumentar la flexibilidad en diversas esferas de las relaciones laborales, especialmente en la distribución de las horas de trabajo. En *Letonia*, como subrayó el Gobierno, el tiempo de trabajo no puede exceder de 40 horas semanales de conformidad con el Código del Trabajo¹⁴. El Gobierno señala que esta disposición fue convenida por los copartícipes sociales y que ahora no se está tratando el asunto de si el tiempo de trabajo debería ampliarse o reducirse. En *Suecia*, en opinión del Gobierno, las cuestiones relativas a la duración del trabajo deberían ser abordadas principalmente por los participantes en el mercado de trabajo, si bien la legislación debería garantizar a los empleados un cierto grado de protección. No obstante, los miembros de la coalición gubernamental actual, a saber, el Partido de la

¹⁴ Véase el art. 131, 1), del Código del Trabajo de Letonia, de 20 de junio de 2001. Disponible en: <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>.

Izquierda y el Partido Verde, abogan por una reducción legal de las horas de trabajo. Los socialdemócratas y sus asociados en la coalición han acordado un plan experimental para reducir la duración del trabajo.

VI. Comentarios a modo de conclusión

198. La información relativa a las políticas y medidas existentes en relación con las horas de trabajo en distintos países de todo el mundo revela que las políticas destinadas a la reducción numérica de la duración normal del trabajo propiamente dicha ya no son una preocupación prioritaria. Según las condiciones económicas y sociales específicas de cada país, los respectivos gobiernos están utilizando la reducción o la ampliación o bien cambiando la ordenación del tiempo de trabajo como importante herramienta para la consecución de diversas metas, en especial la creación de puestos de trabajo, el logro de un equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los empleados, y el incremento de la producción.

Capítulo VI

Ordenación del tiempo de trabajo

I. El horario de trabajo estándar

199. Si bien, en virtud de los Convenios, el horario de trabajo estándar¹ es de ocho horas diarias y de 48 horas semanales, en algunos países la ordenación estándar es de ocho horas diarias y de 48 semanales. Por ejemplo, en *Australia*, en el ámbito del Commonwealth el horario de trabajo estándar para la mayoría de los empleados a tiempo completo se sitúa entre 38 y 40 horas por semana. En *China*, el horario de trabajo estándar es de ocho horas diarias y de 40 horas semanales. Esto sucede también en la *República Centroafricana*, *Côte d'Ivoire*, *Eslovenia* y *Gabón*.

200. En algunos otros países, el horario de trabajo estándar es de ocho horas diarias y 44 horas semanales. Esto sucede, por ejemplo, en el *Brasil*, *Honduras* y *México*.

201. En otros países, no existe un horario de trabajo estándar. Así ocurre, por ejemplo, en *Estados Unidos*, *Estonia*, *Lituania* y *Suecia*.

202. Aunque la duración total de la jornada y de la semana de trabajo pueda ser similar en los distintos países, existen, no obstante, diferencias significativas entre ellos en cuanto a la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la jornada. Así, por ejemplo, en el *Brasil* las horas de trabajo en las empresas son, por norma general, de las ocho horas a las 18 horas, con una pausa de las 12 horas a 14 horas para almorzar y descansar. En *Bangladesh*, el horario de trabajo estándar predominante es de las ocho horas a las 17 horas, con un descanso de una hora incluido en este período. En *Dominica*, los horarios de trabajo van de las ocho horas a las 13 horas y de las 14 horas a las 16 horas. En *Namibia*, los horarios de trabajo son de las ocho horas a las 17 horas, de lunes a viernes, y de las ocho horas a las 13 horas el sábado.

II. Ordenaciones del tiempo de trabajo que difieren de la semana de trabajo a tiempo completo estándar

A. Trabajo a tiempo parcial

203. El trabajo a tiempo parcial es el método de ordenación del tiempo de trabajo que se utiliza cuando se realiza un trabajo con un horario inferior al que correspondería a una jornada a tiempo completo estándar². Según las memorias recibidas, la ordenación del tiempo de trabajo a tiempo parcial se utiliza en *Argelia*, *Belarús*, *Bélgica*, *Botswana*, *Brasil*, *Canadá*, *República Checa*, *China*, *Côte d'Ivoire*, *Croacia*,

¹ En la versión inglesa del formulario de memoria se utilizan los términos «standard working time schedule» para el presente Estudio.

² OIT, *Conditions of work digest: Working time around the world*, vol. 14 (1995), pág. 14.

Dinamarca, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovenia, Estados Unidos, Estonia, Francia, Honduras, Hungría, India, Italia, Jordania, Lesotho, Mauricio, México, República de Moldova, Níger, Polonia, Portugal, Senegal, Singapur, Suiza, Túnez, Turquía y Zimbabwe.

204. Las modalidades específicas de reglamentación jurídica del trabajo a tiempo parcial pueden variar significativamente de un país a otro. En algunos países, el trabajo a tiempo parcial está reglamentado por el Código del Trabajo u otra ley laboral de ámbito general. Esto sucede en *Eslovenia*³, *República de Moldova*⁴, *Polonia*⁵, *Portugal*⁶, *Federación de Rusia*⁷ y *Túnez*⁸. También puede estar contemplada en reglamentos o directrices especiales. Por ejemplo, en *China*, el trabajo a tiempo parcial se rige por un documento normativo publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social titulado «Opiniones sobre algunas cuestiones relativas al empleo a tiempo parcial»⁹, mientras que en *Singapur* se rige por reglamentos especiales¹⁰, y en los *Emiratos Arabes Unidos*, por decisiones y decretos del Ministerio de Trabajo¹¹.

205. Por ejemplo, en *Estonia* la duración legal del trabajo en el país es de ocho horas diarias y 40 horas semanales¹², y en la legislación se define el trabajo a tiempo parcial como tiempo de trabajo determinado por el empleador, e inferior a la duración normal del trabajo establecida y aplicado mediante acuerdo entre un empleado y un empleador¹³.

206. La organización del trabajo a tiempo parcial no debería plantear problemas especiales en lo que respecta a la aplicación de los requisitos de los Convenios núms. 1 y 30, siempre que la duración normal de la jornada y de la semana laborales en un país dado no rebase los límites prescritos por los Convenios. De otro modo, podría originar una situación en la que la duración del trabajo inferior al horario de trabajo a tiempo completo excediese aún de los límites «normales» establecidos por los Convenios.

B. Semanas de trabajo concentradas

207. Las semanas de trabajo concentradas son un método de ordenación del tiempo de trabajo con el que las horas normales de trabajo semanales se distribuyen entre menos días. Si es preciso que se trabaje los fines de semana, puede reducirse en concepto de compensación el promedio de horas de trabajo semanales. Para cubrir los

³ Art. 64 de la Ley de Empleo.

⁴ Art. 97 del Código del Trabajo.

⁵ Art. 29(2) del Código del Trabajo.

⁶ Art. 180 del Código del Trabajo.

⁷ Art. 93 del Código del Trabajo.

⁸ Art. 94-2 del Código del Trabajo.

⁹ *Opiniones sobre algunas cuestiones relativas al empleo a tiempo parcial*, publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 30 de mayo de 2003. Impreso por separado.

¹⁰ Reglamentos de empleo (empleados a tiempo parcial), 1986 (núm. S 421). *Government Gazette, Subsidiary Legislation Supplement*, 20 de septiembre de 1996, núm. 48, págs. 2849 a 2857.

¹¹ Decisión ministerial núm. 1/49 de 1980 sobre el trabajo a tiempo parcial. Impresa por separado. Decreto ministerial núm. 401 de 1997 sobre trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial. Impreso por separado.

¹² Art. 4(1) de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

¹³ Art. 6 de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

días de trabajo adicionales, pueden adaptarse los horarios de rotación de los turnos o se puede contratar a trabajadores a tiempo parcial¹⁴. Según las memorias recibidas, se utiliza una ordenación de este tipo en *Bélgica, Canadá, Estonia, Estados Unidos, Filipinas, República de Moldova, Polonia, Portugal, Sudáfrica, Suiza y Turquía*.

208. Por ejemplo, en *Bélgica* es de aplicación la ordenación del trabajo en semanas concentradas, de suerte que se trabaja cuatro días de la semana o exclusivamente durante el fin de semana. En este último caso, el trabajo lo realizan dos equipos por turnos de 12 horas. En *Polonia* se aplican modalidades de ordenación similares, mediante semanas de trabajo concentradas en que se prevé un máximo de 12 horas diarias¹⁵. En *Portugal*, la concentración del trabajo en un número inferior de jornadas es posible siempre que se cumpla el límite de la duración normal del trabajo diario de ocho horas¹⁶. Según el Gobierno, la práctica de prever cinco días de trabajo por semana es frecuente, aunque tener menos de cinco días de trabajo por semana sólo es posible con arreglo a las actuales disposiciones sobre el tiempo de trabajo mientras la duración semanal del trabajo no exceda de 32 horas (en el caso de una semana laboral de cuatro días).

209. Debería prestarse especial atención para garantizar que la aplicación de la ordenación mediante semanas de trabajo concentradas no vulnere las normas prescritas por los Convenios núms. 1 y 30.

210. Para ser compatible con el Convenio núm. 1, la ordenación mediante semanas de trabajo concentradas en los establecimientos industriales debería cumplir al mismo tiempo las dos condiciones siguientes:

- 1) Que en la ordenación se prevea que la jornada laboral no exceda de nueve horas, siempre que el número de horas de trabajo de uno o más días de la semana sea inferior a ocho¹⁷.
- 2) Que la ordenación haya sido aprobada por la autoridad pública competente o mediante un acuerdo entre las organizaciones o los representantes de los empleadores y los trabajadores¹⁸.

211. En consecuencia, parece ser incompatible con las exigencias del Convenio núm. 1 la siguiente ordenación de la semana concentrada de trabajo en las empresas industriales: i) la ordenación que prevea que la jornada laboral exceda del máximo de nueve horas, y ii) la ordenación establecida unilateralmente por el empleador sin la aprobación de la autoridad pública competente o mediante un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o sus representantes.

212. Para mantener la compatibilidad con el Convenio núm. 30, deberá garantizarse que en las semanas concentradas en el comercio y las oficinas, la jornada laboral no exceda de diez horas¹⁹. A diferencia de lo dispuesto en el Convenio núm. 1, en el Convenio núm. 30 se prevé que tal ordenación puede adoptarse sin la aprobación

¹⁴ *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, pág. 13.

¹⁵ Art. 143 del Código del Trabajo.

¹⁶ Art. 163(1) del Código del Trabajo.

¹⁷ Véase, art. 2, b), del Convenio núm. 1.

¹⁸ Véase, art. 2, b), del Convenio núm. 1.

¹⁹ Art. 4 del Convenio núm. 30.

oficial de la autoridad pública competente, o sin un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores o sus representantes²⁰.

213. Al parecer, en numerosos casos la ordenación en semanas de trabajo concentradas es probable que sean 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 del trabajo. Por ejemplo, la ordenación mediante semanas de trabajo concentradas en las que el trabajo durante los fines de semana se lleva a cabo por dos equipos en turnos de 12 horas, parece ser incompatible con las exigencias de ambos Convenios, debido a que la jornada diaria de trabajo puede ser superior al límite de 9 y diez horas establecido en esos instrumentos.

C. Ordenación mediante horarios escalonados

214. 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 fijas²¹. Un sistema de horarios escalonados puede ofrecer a los trabajadores discrecionalidad, dentro de ciertos límites, al permitirseles fijar la hora a la que comienzan y terminan de trabajar. Sin embargo, una vez que se han elegido las horas a las que se comienza y termina (o una vez que las ha fijado el empleador), éstas permanecen inmutables. También pueden adoptarse pausas escalonadas para almorzar y descansar²².

215. Según las memorias recibidas, esta ordenación del tiempo de trabajo se utiliza en *Bélgica, Canadá, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, México, Níger, Polonia, Singapur y Suiza*.

216. La adopción de los horarios escalonados no debería plantear problemas especiales en lo que respecta a la aplicación de las exigencias preceptuadas en los Convenios núms. 1 y 30, siempre que la duración diaria y semanal del trabajo resultante de esta ordenación no exceda de los límites prescritos por los Convenios.

D. Duración variable de los turnos diarios

217. La instauración de turnos diarios de duración variable es un método que permite establecer horarios de trabajo con turnos cuya duración varía de un día a otro²³. Según las memorias recibidas, esta modalidad de ordenación del tiempo de trabajo se aplica en el *Brasil, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, México, Suiza y Turquía*.

218. La aplicación de la ordenación con turnos diarios de duración variable puede plantear determinados problemas de compatibilidad con los Convenios núms. 1 y 30.

219. Para ser compatible con el Convenio núm. 1, la ordenación del tiempo de trabajo con turnos diarios de duración variable en los establecimientos industriales debería garantizar que el número promedio de horas trabajadas en un período máximo de tres semanas no exceda de ocho horas por día ni de 48 por semana²⁴. Cuando el

²⁰ Art. 4 del Convenio núm. 30.

²¹ *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, pág. 13.

²² OIT: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tiempo de trabajo (MEWT/1993/I), OIT, Ginebra, 1993, párr. 3.1.1.

²³ OIT, *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, pág. 13.

²⁴ Art. 2, c), del Convenio núm. 1.

empleador desee fijar un período superior a tres semanas como base de cálculo, podrá hacerlo solamente a través de un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores transformado en reglamento por el gobierno al que dicho acuerdo haya sido presentado²⁵. Asimismo, el número promedio de horas trabajadas por semana, a lo largo del número de semanas contemplado en dicho acuerdo, no debería exceder de 48²⁶.

220. Por consiguiente, la ordenación del tiempo de trabajo con turnos diarios de duración variable en los establecimientos industriales parece ser incompatible con el Convenio núm. 1 en los siguientes casos: i) el número promedio de horas trabajadas en un período de tres semanas excede de ocho horas por día y 48 por semana; ii) la utilización de un período mayor de tres semanas como base del cálculo, si no ha sido aprobado por un acuerdo transformado en un reglamento por el gobierno, y iii) cuando el número promedio de horas trabajadas exceda las 48 horas por semana, aunque hubiese sido aprobado por un acuerdo, transformado en reglamento por el gobierno.

221. Para ser compatible con el Convenio núm. 30, la ordenación con turnos diarios de duración variable en el comercio y las oficinas debería garantizar que las horas diarias de trabajo no excedan de diez²⁷. Cuando en tal ordenación se fije un período de una semana como base de cálculo, no se requerirá que la autoridad pública elabore un reglamento²⁸. Si el empleador desee utilizar un período superior a una semana como base de cálculo, de conformidad con el Convenio núm. 30, podrá hacerlo solamente en «casos excepcionales» en que las circunstancias en las que deba realizarse el trabajo no permitan aplicar los límites prescritos por los artículos 3 y 4²⁹. Además, este tipo de ordenación podrá adoptarse solamente mediante reglamentos elaborados por la autoridad pública, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores. A diferencia del Convenio núm. 1, el Convenio núm. 30 no requiere acuerdo previo alguno entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, sino únicamente la celebración de consultas con ellas³⁰. Con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 30, el promedio de horas de trabajo a lo largo del número de semanas incluidas en el período considerado no ha de exceder de 48 horas semanales y en ningún caso las horas diarias excederán de diez³¹.

222. Parecen ser incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 30 los siguientes tipos de ordenación en el comercio y las oficinas: i) cuando se utilice una semana como base de cálculo en que las horas diarias de trabajo exceden de diez; ii) los casos en que se excedan las limitaciones a la duración de las horas de trabajo establecidas en los artículos 3 y 4 cuando no se haya demostrado que las circunstancias hagan inaplicables dichos artículos; iii) cuando se utilice en la ordenación un período superior a una semana como base de cálculo, y no se haya hecho mediante un reglamento dictado por la autoridad pública tras celebrar consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y iv) cuando la ordenación mediante reglamento dictado por la autoridad pública tras celebrar las preceptivas

²⁵ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 1.

²⁶ Art. 5, párr. 2, del Convenio núm. 1.

²⁷ Art. 4 del Convenio núm. 30.

²⁸ Art. 4 del Convenio núm. 30.

²⁹ Art. 6 del Convenio núm. 30.

³⁰ Documento GB.258/ESP/6/6, párr. 92.

³¹ Art. 6 del Convenio núm. 30.

consultas, el promedio de horas de trabajo en una semana exceda de 48 horas semanales y las horas diarias excedan de diez.

E. Horas de trabajo computadas anualmente

223. La ordenación de las horas de trabajo mediante un cómputo anual es un método que permite calcular las horas de trabajo sobre una base anual, en lugar de semanal. Cuando se respetan los límites mínimos y máximos de la duración normal del día y de la semana de trabajo, no se paga prima alguna por horas extraordinarias. La utilización de este método permite adaptar el tiempo de trabajo a las variaciones estacionales, o de otro origen, ya sea de la oferta o de la demanda. Las remuneraciones se suelen pagar sobre la base de un promedio correspondiente a todo el año. La ordenación de las horas de trabajo con base en un cómputo anual puede conjugarse con el trabajo por turnos³². Según las memorias recibidas, este método se utiliza en *Alemania, Bélgica, Grecia, Polonia y Túnez*.

224. En *Grecia*, por ejemplo, en los establecimientos en los que se aplica la duración contractual del trabajo de 40 horas semanales, podrá determinarse por medio de convenios de empresa, acuerdos entre el empleador y el sindicato de la empresa, o bien acuerdos entre el empleador y el comité de empresa, la posibilidad de distribuir 138 horas del total anual de horas de trabajo aumentando el número de horas de trabajo a lo largo de un período determinado, y reduciéndolas en otro período, siempre que se respeten las disposiciones relativas al descanso obligatorio de los trabajadores, así como el límite máximo del promedio de horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias. En este caso, el promedio máximo de duración semanal del trabajo en un año (período de referencia) no ha de exceder de 38 horas, excluidas las horas extraordinarias. Los períodos de licencia anual por enfermedad no se contabilizan en el cálculo del promedio anual³³.

225. El Gobierno de *Suiza* señala que los acuerdos de este tipo son lícitos en Suiza siempre y cuando se respete la duración máxima del trabajo semanal. En consecuencia, toda ordenación que rebase este límite originará problemas jurídicos. Como en Suiza las horas de trabajo no pueden distribuirse libremente a lo largo de todo el año, no sería exacto hablar de «horas de trabajo computadas anualmente».

226. La aplicación de la ordenación de las horas de trabajo computadas anualmente puede contravenir algunas de las normas prescritas por los Convenios núms. 1 y 30.

227. Para ser compatible con el Convenio núm. 1, toda ordenación de las horas de trabajo mediante un cómputo anual en los establecimientos industriales debería cumplir a un tiempo las tres condiciones siguientes:

- 1) que la ordenación se adopte en un «caso excepcional» en el que se reconozca que los límites de ocho y 48 horas resultan inaplicables³⁴;
- 2) 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 presentado³⁵, y

³² *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, pág. 14.

³³ Art. 5 de la Ley núm. 2874/2000 sobre Organización del Tiempo de Trabajo.

³⁴ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 1.

³⁵ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 1.

- 3) 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 horas³⁶.

228. Por consiguiente, parecen ser incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 1 los siguientes tipos de ordenación del trabajo mediante un cómputo anual en los establecimientos industriales: i) cuando la ordenación de las horas de trabajo rebasa las limitaciones horarias establecidas en el artículo 2 y no esté demostrado que las circunstancias no permiten aplicar dicho artículo, ii) la ordenación no esté aprobada por un acuerdo transformado en reglamento por el gobierno, y iii) la ordenación en la que el promedio de horas del trabajo a lo largo del número de semanas abarcadas por dicha ordenación exceda de 48 horas.

229. De conformidad con el Convenio núm. 30, toda ordenación de las horas de trabajo mediante un cómputo anual en el comercio y las oficinas debería reunir al propio tiempo las tres condiciones siguientes:

- 1) que la ordenación se adopte en un «caso excepcional» en el que se reconozca que las circunstancias en las que debe realizarse el trabajo no permiten aplicar los límites prescritos por los artículos 3 y 4³⁷;
- 2) que el promedio de horas de trabajo a lo largo del número de semanas incluidas en el período no exceda de 48 horas por semana y que las horas de trabajo diarias no excedan de diez³⁸, y
- 3) que la ordenación se adopte a través de reglamentos elaborados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores (no se requiere que entre las organizaciones de trabajadores y empleadores medie acuerdo previo alguno, sino únicamente la celebración de consultas)³⁹.

230. Por consiguiente, parecen ser incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 30 los siguientes tipos de ordenación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas: i) cuando se rebasen los límites a las horas de trabajo fijados en los artículos 3 y 4 y no se haya demostrado que las circunstancias hagan inaplicable dichos artículos; ii) la ordenación en que el promedio de horas de trabajo excede de 48 horas semanales; iii) la ordenación en que las horas de trabajo diarias excede de diez horas, y iv) la ordenación que no se haya concretado mediante reglamentos de la autoridad pública tras la celebración de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

F. Horario flexible

231. 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 especificados⁴⁰. Según las memorias recibidas, esta clase de ordenación se aplica en *Belarús, Botswana, Canadá, República Checa, El Salvador, Eslovenia, Estados Unidos, Finlandia, Italia, Japón, México, Polonia, Portugal y Suiza*.

³⁶ Art. 5, párr. 2, del Convenio núm. 1.

³⁷ Art. 6 del Convenio núm. 30.

³⁸ Art. 6 del Convenio núm. 30.

³⁹ Art. 8 del Convenio núm. 30.

⁴⁰ *Conditions of work digest: Working time around the world, op. cit.*, pág. 13.

232. En el *Japón*, a tenor del sistema de horarios de trabajo flexibles vigente, se deja al propio trabajador la posibilidad de decidir la hora en que desea comenzar y terminar el trabajo⁴¹. Los empleados determinan sus horas de trabajo para un día determinado (o semana determinada) dentro de un número fijo de horas de trabajo por semana (o por mes), establecido en un acuerdo celebrado por escrito entre un empleador y los trabajadores. El Gobierno señala que, dado que éste es un sistema en el que la hora en que comienza y termina el trabajo se deja a elección del propio trabajador, no existe un número legal de horas de trabajo por día ni por semana y, por tanto, tampoco hay límites máximos. No obstante, las horas trabajadas que exceden del número fijado se consideran horas extraordinarias. Según el Gobierno, podría haber una incompatibilidad entre este sistema y lo preceptuado en los Convenios núms. 1 y 30, ya que en ambos se establece un límite máximo de la duración diaria del trabajo.

233. En *Jamaica*, se está considerando la posibilidad de adoptar la ordenación mediante horarios flexibles, pero aún no se ha convertido en ley.

234. Para ser compatible con el Convenio núm. 1, la ordenación mediante horarios flexibles en los establecimientos industriales, en que se utiliza un período de una semana como base de cálculo de las horas de trabajo, debería reunir al mismo tiempo las dos condiciones siguientes:

- 1) que en la ordenación se prevea una duración diaria del trabajo inferior o igual a nueve horas, siempre que el número de horas de trabajo de uno o más días de la semana sea inferior a ocho⁴², y
- 2) que la adopción de la ordenación sea aprobada por la autoridad pública competente, o mediante un acuerdo entre las organizaciones o los representantes de los empleadores y los trabajadores⁴³.

235. En los casos en los que se utilice un período superior a una semana para el cálculo de las horas de trabajo, la ordenación mediante horarios flexibles, para ser conforme con el Convenio núm. 1, debería reunir al mismo tiempo las tres condiciones siguientes:

- i) que la ordenación se adopte en un «caso excepcional», en el que se reconozca que no podrán aplicarse los límites de ocho y de 48 horas⁴⁴;
- ii) que la ordenación se adopte a través de un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores transformado en reglamento por el gobierno al que se haya presentado dicho acuerdo⁴⁵, y
- iii) que el número promedio de horas trabajadas por semana, a lo largo del número de semanas a las que se aplique el acuerdo, no exceda de 48⁴⁶.

236. Por consiguiente, parecen incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 1 los siguientes tipos de ordenación en las empresas industriales:
i) ordenamientos que excedan de las limitaciones horarias fijadas en el artículo 2 cuando no se haya demostrado que las circunstancias hacen inaplicable dicho artículo;

⁴¹ Art. 32(2) de la Ley de Normas del Trabajo.

⁴² Art. 2, b), del Convenio núm. 1.

⁴³ Art. 2, b), del Convenio núm. 1.

⁴⁴ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 1.

⁴⁵ Art. 5, párr. 1, del Convenio núm. 1.

⁴⁶ Art. 5, párr. 2, del Convenio núm. 1.

ii) los tipos de ordenación no aprobados por un acuerdo transformado en reglamento por el gobierno, y iii) la ordenación en la que el número promedio de horas trabajadas por semana, a lo largo de las semanas abarcadas por la ordenación, exceda de 48 horas.

237. Para ser compatible con el Convenio núm. 30, la ordenación mediante horarios flexibles en el comercio y las oficinas en que se utilice un período de una semana como base de cálculo de las horas de trabajo debería garantizar que la duración diaria del trabajo no exceda de diez horas⁴⁷. En tales casos, no se requerirá que la autoridad pública elabore reglamentos⁴⁸.

238. Cuando se fije un período superior a una semana para calcular las horas de trabajo, la ordenación mediante horarios flexibles, para ser compatible con el Convenio núm. 30, debería reunir al mismo tiempo las tres condiciones siguientes:

- i) que la ordenación se adopte en un «caso excepcional», en el que las circunstancias en las que deba realizarse el trabajo no permitan aplicar las disposiciones de los artículos 3 y 4⁴⁹;
- ii) que el promedio de horas de trabajo a lo largo del número de semanas incluidas en el período no exceda de 48 horas por semana y las horas de trabajo por día no excedan de diez⁵⁰, y
- iii) que la ordenación se adopte a través de reglamentos elaborados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores (el Convenio núm. 30 no requiere acuerdo previo alguno entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, sino únicamente la celebración de consultas)⁵¹.

239. Por consiguiente, resultan incompatibles con las exigencias del Convenio núm. 30 los siguientes tipos de ordenación flexible del tiempo de trabajo en el comercio y las oficinas: i) cuando se rebasen los límites a las horas de trabajo fijados en los artículos 3 y 4 y no se haya demostrado que las circunstancias hagan inaplicables dichos artículos; ii) la ordenación en que el promedio de horas de trabajo excede de 48 horas semanales; iii) la ordenación en que las horas diarias de trabajo exceden de diez horas, y iv) la ordenación que no se haya concretado mediante reglamentos dictados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

G. Trabajo sobre llamada

240. El trabajo sobre llamada ha sido examinado en los párrafos 48 a 51 y 54 a 55 del presente Estudio general. Según las memorias recibidas, los sistemas de trabajo sobre llamada se utilizan en *Alemania, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Italia, México, Suiza y Turquía*.

241. Por ejemplo, en *Finlandia*, un empleador y un empleado pueden convenir en que éste tenga la obligación de permanecer en su domicilio o, en todo caso, de estar

⁴⁷ Art. 4 del Convenio núm. 30.

⁴⁸ Art. 4 del Convenio núm. 30.

⁴⁹ Art. 6 del Convenio núm. 30.

⁵⁰ Art. 6 del Convenio núm. 30.

⁵¹ Art. 8 del Convenio núm. 30.

disponible para ser convocado a trabajar cuando sea necesario. El período de disponibilidad laboral inmediata a petición no se incluye en las horas de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con la legislación finlandesa, la duración y la frecuencia de los períodos de disponibilidad laboral inmediata a petición no han de trastornar en exceso el tiempo libre del empleado⁵². En virtud de estas disposiciones, cuando el empleador y el empleado acuerdan modalidades de ordenación con períodos de disponibilidad laboral inmediata a petición, han de acordar también la remuneración correspondiente. Las restricciones impuestas por la disponibilidad laboral inmediata al uso del tiempo libre del empleado han de tenerse en cuenta en la cuantía de la remuneración. Al menos la mitad del tiempo en el que el empleado permanece en su domicilio en situación de disponibilidad laboral inmediata ha de retribuirse económicamente o compensarse con el tiempo libre correspondiente durante las horas de trabajo estándares⁵³. Cuando la disponibilidad laboral inmediata sea necesaria por la naturaleza del trabajo y por razones extremadamente apremiantes, un funcionario o un empleado de una empresa estatal no podrá negarse a someterse a dicho régimen⁵⁴.

242. La práctica en los *Estados Unidos* y en la Unión Europea, examinada en los párrafos 48 a 51 y 54 a 55, así como la legislación y la práctica nacionales, sugieren una diversidad de enfoques adoptados en relación con el trabajo sobre llamada, que en parte refleja las características de ese tipo de organización del tiempo de trabajo en determinadas circunstancias. Tal como se examinara con anterioridad en el párrafo 51, la incompatibilidad de ese tipo de ordenamiento con el Convenio depende de la medida en que se impida al trabajador realizar actividades personales durante el tiempo ocupado «sobre llamada», de manera que puede considerarse que el trabajador se halla a disposición del empleador. Sin embargo, aunque se compute el número de horas transcurridas sobre llamada, no se considerarán infringidas las disposiciones de los Convenios mientras se respeten los límites señalados en ellos.

III. La capacidad de los trabajadores para influir en la ordenación de sus horas de trabajo y en la duración de éste

243. En varios países, los trabajadores tienen la posibilidad de influir en la duración y la ordenación de sus horas de trabajo utilizando diversos tipos de ordenación u organización, las más de las veces por motivos familiares. En *Francia*, por ejemplo, los trabajadores pueden solicitar una reducción de la duración del trabajo durante uno o varios períodos de al menos una semana con objeto de cumplir con sus responsabilidades familiares⁵⁵. En *Portugal*, el Código del Trabajo dispone con carácter específico que en los convenios colectivos se habrá de dar preferencia a los trabajadores con responsabilidades familiares en su admisión al empleo a tiempo parcial⁵⁶. Asimismo, contempla la posibilidad de que un trabajador que tenga un hijo menor de 12 años o un hijo discapacitado trabaje a tiempo parcial⁵⁷.

⁵² Art. 5(1) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁵³ Art. 5(2) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁵⁴ Art. 5(3) de la Ley de Horas de Trabajo.

⁵⁵ Art. L 212-4-7 del Código del Trabajo.

⁵⁶ Art. 183(1) del Código del Trabajo.

⁵⁷ Arts. 45(1) y 45(2) del Código del Trabajo.

244. Los empleados también pueden solicitar trabajar a tiempo parcial por motivos familiares en *Argelia, Eslovenia y Finlandia*⁵⁸.

245. En *Alemania*, de conformidad con la Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y el Trabajo de Duración Limitada, los trabajadores pueden solicitar una reducción de las horas de trabajo convenidas y un cambio de la distribución del tiempo de trabajo si llevan empleados más de seis meses⁵⁹, siempre que el empleador tenga más de 15 trabajadores (sin contar a los aprendices). El ejercicio del derecho al trabajo a tiempo parcial en virtud de la ley no se supedita a motivos concretos. Los empleados también pueden solicitar una reducción de las horas de trabajo con objeto de cumplir con obligaciones familiares (cuidado de los hijos o de parientes cercanos).

246. En *Mauricio*, los trabajadores pueden pasar de un empleo a tiempo completo a un empleo a tiempo parcial durante un período concreto y volver posteriormente al empleo a tiempo completo⁶⁰.

247. En algunos países, aun cuando los trabajadores no pueden solicitar cambios de la duración y la programación de sus horas de trabajo, tienen derecho a pausas adicionales, incluidas las pausas para amamantar a los hijos en el caso de las empleadas, o a la prolongación de los períodos de ausencia del trabajo por motivos relacionados con la familia y los hijos. Esto sucede en *Belarús*⁶¹, *Brasil*⁶², *Canadá*, *Costa Rica*⁶³, *Emiratos Arabes Unidos*, *Estonia*, *Granada*⁶⁴, *Hungría*⁶⁵, *Madagascar*⁶⁶, *Omán*⁶⁷, *Polonia*⁶⁸, *Sudáfrica*, *Suecia*, *Suiza*, *Turquía*⁶⁹ y *Viet Nam*.

248. Según las memorias recibidas, en la legislación de otros países se contempla la posibilidad de modificar la duración y la ordenación de las horas de trabajo por acuerdo individual o colectivo, y las razones que pueden motivar estos cambios pueden no obedecer a consideraciones de orden familiar. Esto sucede en *Bahrein*, *Botswana*, *Brasil*, *Costa Rica*, *Estados Unidos*, *Grecia*, *Indonesia*, *México*, *Polonia* y *Zimbabwe*.

249. Por último, de acuerdo con las memorias recibidas, en determinados países la legislación no aborda esta cuestión en absoluto. Esto ocurre en *China*, *Dominica*, *Fiji*, *Kenya*, *Papua Nueva Guinea*, *Qatar*, *Suriname* y *Tailandia*.

⁵⁸ Art. 191 de la Ley de Empleo.

⁵⁹ Art. 8 de la Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y el Trabajo de Duración Limitada, de 21 de diciembre de 2000. *Teilzeit – und Befristungsgesetz vom 21.12.2000* (BGBl. I, S. 1966).

⁶⁰ Art. 47G de la Ley del Trabajo.

⁶¹ Art. 267 del Código del Trabajo.

⁶² Art. 396 de la Legislación Laboral Refundida.

⁶³ Art. 97 del Código del Trabajo.

⁶⁴ Art. 72 de la Ley de Empleo.

⁶⁵ Art. 138 del Código del Trabajo.

⁶⁶ Arts. 25(4), 99 y 111 del Código del Trabajo.

⁶⁷ Arts. 144 y 145 del Código del Trabajo.

⁶⁸ Art. 187 del Código del Trabajo.

⁶⁹ Art. 74 de la Ley del Trabajo.

IV. Repercusiones de las distintas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo en la pertinencia actual de los Convenios núms. 1 y 30

250. Algunos gobiernos indicaron en sus memorias que la ordenación del tiempo de trabajo mediante horarios flexibles existente en sus países resta pertinencia a las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30. Por ejemplo, el Gobierno de *Australia* señala que la flexibilidad en la conclusión de acuerdos en el marco del sistema federal de relaciones en el lugar de trabajo ha permitido alcanzar diversos acuerdos innovadores entre los empleadores y los empleados en el ámbito del lugar de trabajo con respecto a las horas de trabajo. Estos acuerdos, junto con la semana laboral de 38 horas establecida en los Principios nacionales de fijación de salarios, evidencian la pérdida de pertinencia de los Convenios núms. 1 y 30.

251. El Gobierno del *Canadá* señala que las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30 son demasiado restrictivas para atender la necesidad que hoy en día tienen los empleados de poder acogerse a modalidades de ordenación del tiempo de trabajo que sean flexibles y variadas, así como las necesidades de los empleadores y la economía actual, dinámica y global. Aunque los principios subyacentes, basados en la necesidad de garantizar la protección de los trabajadores, son todavía pertinentes e importantes, el enfoque inflexible de la reglamentación del tiempo de trabajo recogido en estos instrumentos ya no resulta apropiado ni conveniente.

252. El Gobierno de *Alemania* indica que muchas modalidades de ordenación de los horarios de trabajo variables existentes pueden no estar en conformidad con el estrictísimo marco fijado por los Convenios respecto a la premediación de las horas de trabajo. En este sentido, el Gobierno alude en particular a las cuentas de horas acumuladas, que se han establecido de conformidad con lo dispuesto en los convenios colectivos y cuya utilización se ha generalizado en las empresas de fabricación, así como en el comercio y las oficinas, y que permiten promediar las horas de trabajo a partir de períodos de semanas, meses o incluso un año completo.

253. El Gobierno del *Japón* indica que, si los Convenios núms. 1 y 30 se aplicasen en el Japón, el trabajo basado en el sistema de horarios flexibles podría resultar afectado. El Gobierno señala que, en el marco de este sistema, la hora en que comienza y termina el trabajo se deja a discreción de los trabajadores y que, por tanto, no se aplican limitaciones a las horas de trabajo por día, cuando de conformidad con los Convenios núms. 1 y 30, los límites máximos de horas de trabajo por día son de nueve o de diez horas. Según indica el Gobierno, es probable que resulte una incompatibilidad.

254. El Gobierno de *Singapur* señala que, dada la naturaleza de la ordenación mediante horarios de trabajo variables, que difiere de los tradicionales convenios centrados en el lugar de trabajo y en los que se establece la distribución regular de las horas de trabajo diario o semanal, el paso a esta modalidad no tradicional de ordenación del tiempo de trabajo podría hacer mella en la pertinencia de los actuales instrumentos de la OIT. Puede que resulte necesario flexibilizar los límites de horas de trabajo estipulados en los instrumentos con objeto de dar cabida a las variaciones de los horarios de trabajo.

255. El Gobierno de *Suecia* indica que, dada la necesidad de disponer de horarios de trabajo variables, los Convenios no resultan pertinentes.

V. Comentarios a modo de conclusión

256. El análisis revela que las restricciones impuestas en los Convenios a la duración máxima del día y de la semana de trabajo, así como a la promediación de las joras de trabajo, podrían impedir la aplicación de modalidades modernas de ordenación mediante horarios de trabajo flexibles. Como se indicara con anterioridad, por ejemplo, la ordenación del tiempo de trabajo por semanas comprimidas, en las que el trabajo durante el fin de semana se lleva a cabo por dos equipos en turnos de 12 horas, parece ser incompatible con las exigencias de ambos Convenios. Un problema similar puede plantear el sistema de trabajo flexible, que no establece un límite máximo a la jornada diaria de trabajo. De la información expuesta también se desprende que esos tipos de ordenación pueden plantear problemas para la ratificación de los Convenios núms. 1 y 30 en aquellos países que hasta la fecha no lo hayan ratificado.

257. Además, se plantean problemas adicionales de compatibilidad con las disposiciones del Convenio debido a que en un número de países cada vez mayor se introduce la ordenación del tiempo de trabajo mediante horarios flexibles en las empresas, mientras que, con arreglo a las disposiciones de los Convenios, estas formas de ordenación únicamente pueden instaurarse mediante reglamentos dictados por la autoridad competente.

Capítulo VII

Medidas de aplicación

I. Tipos de medidas de aplicación

258. Además de las disposiciones sustantivas por las que se establecen normas relativas a las horas de trabajo, tanto el Convenio núm. 1 como el Convenio núm. 30 contienen disposiciones destinadas a la aplicación efectiva de estas normas. Huelga decir que, a menos que se garantice tal aplicación, los propósitos de los instrumentos resultarían inalcanzables. En ambos Convenios se prevé la aplicación de sus disposiciones mediante: i) la notificación de las horas de trabajo y de descanso¹; ii) el mantenimiento de registros², y iii) la imposición de sanciones³. Asimismo, de conformidad con el Convenio núm. 30, deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada⁴.

II. Notificación de las horas de trabajo y de descanso

259. De conformidad con el Convenio núm. 1, con objeto de facilitar la aplicación de sus disposiciones, debe exigirse a cada empleador que dé a conocer, por medio de avisos colocados en un lugar 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 tienen que fijarse⁵ 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 la forma de aviso aprobados por el gobierno⁶, y que dé a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo⁷. El Convenio núm. 30 impone a los empleadores obligaciones parecidas⁸, excepto por la ausencia de una obligación relativa a la modificación de las horas.

¹ Art. 8, apart. a) y b) del párr. 1, del Convenio núm. 1, y art. 11, apart. a) y b) del párr. 2, del Convenio núm. 30.

² Art. 8, apart. c) del párr. 1, del Convenio núm. 1; y art. 11, apart. c) del párr. 2, del Convenio núm. 30.

³ Art. 8, párr. 2, del Convenio núm. 1; art. 11, párr. 3, y art. 12 del Convenio núm. 30.

⁴ Art. 11, párr. 1, del Convenio núm. 30.

⁵ La responsabilidad de fijar las horas de trabajo se deja a discreción del empleador, con la reserva presunta de que la cuestión pueda ser resuelta por la costumbre o por contrato colectivo. No se exige la aprobación de la autoridad competente. Véase *Código Internacional del Trabajo*, vol. I, art. 242, nota 212 (pág. 251) (OIT, Ginebra, 1955).

⁶ Art. 8, apart. a) del párr. 1, del Convenio núm. 1.

⁷ Art. 8, apart. b) del párr. 1, del Convenio núm. 1.

⁸ Art. 11, apart. b) del párr. 2, del Convenio núm. 30.

260. El análisis de las memorias recibidas revela una amplia variedad de métodos de notificación de las horas de trabajo, que no se limitan a la colocación de avisos.

261. El método de la colocación de carteles propiamente dicho se utiliza en algunos países. Por ejemplo, en *Suriname*, el horario debería colocarse, en la medida de lo posible, en el lugar donde se está realizando el trabajo, y de un modo que resulte fácilmente visible⁹. El horario debe contener información acerca de las horas en que comience y termine la jornada laboral; del período de descanso y también de los días de descanso, y, en los casos en los que el trabajo se realiza por equipos, de las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo y de los nombres de las personas a las que se aplica este tipo de horario de trabajo¹⁰. En la práctica, sin embargo, el Servicio de Inspección del Trabajo permite, según el Gobierno, la utilización de horarios. En *Finlandia*, de conformidad con la Ley de Horas de Trabajo, los empleadores deben exponer en el lugar de trabajo esta ley, todas las normas y los reglamentos dictados con arreglo a ésta y las excepciones concedidas en virtud de la misma, así como el sistema de ajuste de las horas de trabajo y el horario de trabajo, para su examen por sus empleados¹¹.

262. El método de la colocación de avisos se utiliza también en *Argelia, Benin, Brasil, Emiratos Arabes Unidos, Gabón, Japón, Kenya, Madagascar, Mauricio, Níger, Panamá, Portugal, Rumania, Senegal, Sudáfrica, Tailandia, Túnez y Zimbabwe*.

263. Algunos países utilizan métodos de notificación de las horas de trabajo distintos de la colocación de avisos. En *Alemania*, se exige al empleador que haga copias de la Ley sobre las horas de trabajo y de los reglamentos y convenios colectivos pertinentes, así como de los convenios de empresa o acuerdos de servicios oportunos, que han de ponerse a disposición de los trabajadores para su consulta. En *Hungría*, tras concertar un contrato de trabajo, el empleador asume la obligación general de proporcionar información relativa, entre otros asuntos, al horario de trabajo aplicable¹². En *Malta*, la Ley de Empleo y Relaciones Laborales prescribe que, al contratar a un empleado, el empleador debe explicarle las disposiciones relativas a las condiciones de empleo reconocidas que puedan ser de aplicación y entregarle toda declaración escrita sobre tales condiciones que pueda prescribirse¹³. En *Papua Nueva Guinea*, se da a conocer a todos los funcionarios públicos el número de horas de su jornada de trabajo por medio de las órdenes generales nacionales que rigen la conducta de todos los funcionarios públicos del país. En lo que respecta a los trabajadores del sector privado, el número de horas trabajadas debería ser el mismo que el número de horas indicado y convenido con arreglo a la política de la empresa sobre la duración del trabajo.

III. Llevanza de registros

264. En virtud del Convenio núm. 1, se exige a todo empleador que inscriba 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

⁹ Art. 24, 4), de la Ley del Trabajo.

¹⁰ Art. 24, 3), de la Ley del Trabajo.

¹¹ Art. 41 de la Ley de Horas de Trabajo.

¹² Art. 76, 7), del Código del Trabajo.

¹³ Art. 7 de la Ley de Empleo y Relaciones Laborales.

artículos 3 y 6 del Convenio ¹⁴. De conformidad con el Convenio núm. 30, se exige a todo empleador que inscriba 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 ¹⁵. A diferencia del Convenio núm. 30, el Convenio núm. 1 no exige específicamente la inscripción en registros de los salarios pagados por las horas de trabajo extraordinarias.

265. En la legislación de varios países pueden encontrarse disposiciones específicas por las que se exige a los empleadores que inscriban en registros las horas de trabajo extraordinarias. En *Suecia*, de conformidad con la Ley de Horas de Trabajo, el empleador debe inscribir en registros las horas efectuadas sobre llamada, las horas extraordinarias y las horas suplementarias. Los empleados tienen derecho, personalmente o por medio de un representante, a inspeccionar estos registros, al igual que las organizaciones sindicales que representan a los empleados en el lugar de trabajo ¹⁶. El Gobierno, o la Administración sueca sobre el medio ambiente de trabajo que actúe por mandato del Gobierno, puede dictar reglamentos relativos a la manera en que deben mantenerse tales registros ¹⁷.

266. La legislación también exige específicamente que los empleadores inscriban en registros las horas de trabajo en *Australia* ¹⁸, *Canadá* ¹⁹, *Etiopía* ²⁰, *Honduras* ²¹, *Hungría* ²², *India* ²³, *Japón* ²⁴, *República de Moldova* ²⁵, *Namibia* ²⁶, *Polonia* ²⁷, *Rumania* ²⁸, *Estados Unidos* ²⁹ y *Zimbabwe* ³⁰.

¹⁴ Apart. c) del art. 8 del Convenio núm. 1. Las horas extraordinarias son aquellas que no se indican en los avisos colocados, que definen la duración normal del trabajo en la empresa, y, en particular, aquellas trabajadas en virtud de la excepción prevista en el párr. b) del art. 6. Véase Conferencia Internacional del Trabajo, «Interpretation of a decision concerning the hours of work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)», OIT, *Official Bulletin*, vol. III, núm. 13, pág. 394 (1921). Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

¹⁵ Art. 11, apart. c) del párr. 2, del Convenio núm. 30.

¹⁶ Art. 11, 1), de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁷ Art. 11, 2), de la Ley de Horas de Trabajo.

¹⁸ Nueva Gales del Sur: art. 129 de la Ley de Relaciones Laborales, de 1996; Queensland – arts. 266 y 267 de la Ley de Relaciones Laborales.

¹⁹ Art. 24, del Reglamento sobre Normas del Trabajo del Canadá.

²⁰ Art. 66, 4), de la Proclamación sobre Trabajo.

²¹ Art. 335 del Código del Trabajo.

²² Art. 140/A, 1), del Código del Trabajo.

²³ Véanse, por ejemplo, las normas 26 y 26A a 26D de la Ley sobre Salarios Mínimos de Gujarat.

²⁴ Art. 109 de la Ley de Normas de Trabajo.

²⁵ Art. 106 del Código del Trabajo.

²⁶ Art. 4 de la Ley del Trabajo.

²⁷ Art. 149, 1), del Código del Trabajo; art. 8 del Reglamento del Ministerio de Trabajo y Política Social sobre el ámbito de la documentación relativa a la relación de empleo y a los expedientes personales de los empleados que ha de llevar el empleador, de 28 de mayo de 1996.

²⁸ Art. 116 del Código del Trabajo.

²⁹ Art. 11, c), de la Ley sobre Normas de Trabajo Equitativas.

³⁰ Art. 125 de la Ley de Relaciones de Trabajo.

IV. Inspecciones

267. Aunque el Convenio núm. 1 no contiene ninguna disposición específica en materia de inspección, el Convenio núm. 30 exige explícitamente que los Miembros que lo hayan ratificado adopten las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada³¹. Si bien el Convenio propiamente dicho no especifica cuáles deberían ser estas medidas, puede obtenerse orientación sobre su naturaleza en el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y en la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)³².

268. El control de la observancia de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo se ejerce normalmente mediante visitas de inspección efectuadas por el servicio de inspección del trabajo. Esto sucede en *Alemania, Australia, Bahrein, Bélgica, Botswana, Brasil, Canadá, República Checa, China, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dominica, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovenia, Estonia, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Grecia, Granada, Hungría, India, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Lesotho, Madagascar, Malasia, Malta, Marruecos, Mauricio, Mauritania, México, República de Moldova, Níger, Nigeria, Omán, Portugal, Qatar, Rumania, Singapur, Sudáfrica, Sudán, Suiza, Suriname, Tailandia, Túnez y Zimbabwe*.

269. En *Lituania*, además de la supervisión por el Servicio estatal de inspección del trabajo, el control de la observancia de las disposiciones en materia de tiempo de trabajo lo ejercen también los sindicatos. En *Túnez*, las actividades del Servicio de Inspección del Trabajo en esta esfera se complementan con las de la policía y la guardia nacional³³.

270. Por último, en el *Reino Unido*, las responsabilidades en materia de aplicación se reparten entre varias administraciones diferentes. La aplicación de los límites y de las prescripciones sobre evaluación de la salud compete a la Jefatura de Salud y Seguridad (HSE), las autoridades locales, la Dirección de Aviación Civil, el Organismo de Servicios de Vehículos y de Transporte y el Organismo Marítimo y de Guardacostas. La observancia del derecho al descanso y al disfrute de licencias depende de los tribunales de trabajo.

V. Imposición de sanciones

271. De conformidad con el Convenio núm. 1, se considera ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado *a)* del artículo 8 o durante las horas señaladas en virtud del apartado *b)* del párrafo 1 de ese mismo artículo³⁴. Del mismo modo, con arreglo al Convenio núm. 30, será considerado ilegal el hecho de emplear a una persona fuera de las horas en que comienza y termina la jornada de trabajo (turnos) que haya sido fijada en virtud del apartado *a)* del párrafo 2 o durante

³¹ Art. 11, párr. 1, del Convenio núm. 30.

³² Para obtener más detalles sobre el contenido de estos instrumentos, véase, por ejemplo, Conferencia Internacional del Trabajo, 71.ª reunión, Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (Parte 4B), OIT, Ginebra, 1985. Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/surveyq.htm>.

³³ Art. 178 del Código del Trabajo.

³⁴ Art. 8, párr. 2, del Convenio núm. 1.

las horas de descanso fijadas en virtud del apartado *b*) del párrafo 2 del artículo 11³⁵. Asimismo, el Convenio núm. 30 exige que todo Miembro que lo ratifique tome las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio³⁶.

272. Se prescriben sanciones por violación de las disposiciones en materia de duración del trabajo en la legislación del *Canadá*³⁷, *Costa Rica*³⁸, *Dinamarca*³⁹, *Estonia*⁴⁰, *Etiopía*⁴¹, *Finlandia*⁴², *India*⁴³, *Italia*⁴⁴, *Japón*⁴⁵, *Mauricio*⁴⁶, *México*⁴⁷, *República de Moldova*⁴⁸, *Omán*⁴⁹, *Sudán*⁵⁰, *Suecia*⁵¹, *Suriname*⁵², *Tailandia*⁵³, *Túnez*⁵⁴, *Turquía*⁵⁵ y *Zimbabwe*⁵⁶.

273. Las sanciones por violación de las disposiciones en materia de duración del trabajo prescritas por la legislación nacional consisten normalmente en sanciones pecuniarias. Los métodos utilizados para determinar la cuantía exacta de estas sanciones varían de un país a otro. La cuantía de la sanción se basa a veces en el salario mínimo o básico. Por ejemplo, en *Costa Rica*, la violación de las disposiciones sobre duración del trabajo puede dar lugar a una sanción pecuniaria que oscila desde uno hasta 23 salarios básicos⁵⁷. El salario mínimo mensual también se utiliza como base para el cálculo de las sanciones pecuniarias por violación de las disposiciones en materia de duración del trabajo en *México*⁵⁸ y *República de Moldova*⁵⁹.

³⁵ Art. 11, apart. *c*) del párr. 2, del Convenio núm. 30.

³⁶ Art. 12 del Convenio núm. 30.

³⁷ Véanse, por ejemplo, los arts. 256 y 257 del Código del Trabajo del Canadá.

³⁸ Art. 614 del Código del Trabajo.

³⁹ Art. 82, 2), de la Ley Refundida sobre el Medio Ambiente de Trabajo.

⁴⁰ Art. 27, 6), de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso.

⁴¹ Art. 179 de la Proclamación sobre el Trabajo.

⁴² Art. 42 de la Ley de Horas de Trabajo.

⁴³ Véase, por ejemplo, el art. 40 de la Ley de Almacenes y Establecimientos Comerciales de Delhi, de 1954.

⁴⁴ Art. 19, 2), del decreto legislativo núm. 66/2003.

⁴⁵ Art. 120 de la Ley de Normas del Trabajo.

⁴⁶ Art. 55 de la Ley del Trabajo.

⁴⁷ Art. 994 (I), de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁸ Art. 41 del Código del Trabajo.

⁴⁹ Arts. 154-156 del Código del Trabajo.

⁵⁰ Art. 126 de la Ley del Trabajo.

⁵¹ Arts. 23-27 de la Ley de Horas de Trabajo.

⁵² Art. 29, 1), de la Ley del Trabajo.

⁵³ Arts. 145, 146, 150 y 151, 1), de la Ley de Protección Laboral.

⁵⁴ Arts. 234, 236 y 237 del Código del Trabajo.

⁵⁵ Art. 104 de la Ley del Trabajo.

⁵⁶ Art. 125, 7), de la Ley de Relaciones de Trabajo.

⁵⁷ Art. 614 del Código del Trabajo.

⁵⁸ La sanción puede imponerse por una cuantía que oscila entre 3 y 315 veces el salario mínimo mensual en la fecha y en el lugar en que se ha cometido la violación (art. 994, 1), de la Ley Federal del Trabajo).

⁵⁹ Sanción pecuniaria por cuantía de hasta 75 veces el salario mínimo mensual (art. 41 del Código del Trabajo).

274. En otros casos, la legislación prescribe sanciones con cuantías fijas. Por ejemplo, en el *Canadá*, la sanción máxima por violación de la Parte III del Código del Trabajo, por la que se reglamenta la duración del trabajo, es de 5.000 dólares canadienses⁶⁰. Del mismo modo, en el Canadá (Columbia Británica), el Director del Servicio de normas de empleo puede imponer multas de 500, 2.500 ó 10.000 dólares canadienses por contravenir cualquier disposición de la Ley o del Reglamento de Normas de Empleo⁶¹.

275. En algunos casos, las sanciones pecuniarias pueden complementarse con sanciones penales, incluida la prisión. En *Dinamarca*, es posible imponer tales sanciones a la persona que sea responsable de que se realice el trabajo, en violación de las normas de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, durante los períodos y los días de descanso, que supervise o inspeccione tal trabajo o que desempeñe tareas en violación de la Parte 9 de la ley. La sanción consiste en una multa o hasta 12 meses de prisión. La sanción puede aumentarse hasta dos años de prisión si la violación se comete intencionadamente o por culpa grave⁶². La infracción de los reglamentos en materia de duración del trabajo también puede implicar la responsabilidad penal en *Finlandia*⁶³, *Japón*⁶⁴, *Mauricio*⁶⁵, *Suecia*⁶⁶ y *Suriname*⁶⁷.

VI. Comentarios a modo de conclusión

276. La información recibida revela que no existen problemas graves en lo que respecta a la existencia de legislación relativa a la aplicación de las disposiciones sobre la duración del trabajo. Un enfoque realista de este asunto no puede, sin embargo, dejar de lado la cuestión de la aplicación efectiva de estas disposiciones. Parece obvio que su mera existencia no permitirá por sí misma alcanzar la meta de la reglamentación eficiente de la duración del trabajo, a menos que los servicios de inspección cuenten con personal, equipo y financiación suficientes, de forma que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones y que las inspecciones puedan efectuarse de forma periódica y minuciosa. Desafortunadamente, la información facilitada por los gobiernos y los interlocutores sociales arroja muy poca luz sobre la manera en que se lleva a la práctica las medidas de aplicación.

⁶⁰ Art. 256 del Código del Trabajo del Canadá.

⁶¹ Art. 29 de la Ley de Normas de Empleo.

⁶² Art. 82, 2), de la Ley Refundida núm. 784 sobre el Medio Ambiente de Trabajo.

⁶³ Cap. 47, art. 2, del Código Penal. Código Penal (5787/95). Impreso por separado.

⁶⁴ Art. 119 de la Ley de Normas de Trabajo.

⁶⁵ Art. 55 de la Ley del Trabajo.

⁶⁶ Arts. 23 a 25 de la Ley de Horas de Trabajo.

⁶⁷ Art. 29, 1), de la Ley del Trabajo.

Capítulo VIII

Celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores

I. Consultas requeridas en virtud de los Convenios

277. Los Convenios núms. 1 y 30 establecen, en determinados casos, el requisito de que la autoridad competente consulte a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores (consultas «verticales»). De acuerdo con ambos Convenios, tales consultas deben efectuarse antes de dictarse reglamentos en los que deben establecerse las excepciones permanentes y temporales respecto de las horas de trabajo regulares¹. Además, en virtud del Convenio núm. 30, es preciso celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de elaborar reglamentos que permitan la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana².

II. Legislación y prácticas nacionales existentes

278. La adopción de legislación por la que se reglamentan las horas de trabajo está sujeta en varios países a la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Así, en *Dinamarca*, hay según el Gobierno una larga tradición de participación de los interlocutores sociales en la elaboración de la legislación sobre el medio ambiente de trabajo. Las normas respectivas se discuten por lo general por un comité sobre normas con la participación de los miembros del Consejo sobre medio ambiente de trabajo, que está compuesto por los representantes de los interlocutores sociales. El Gobierno del *Reino Unido* indica que celebraría normalmente consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de cualquier posible modificación de la Directiva sobre el tiempo de trabajo. Del mismo modo, en *Viet Nam*, antes de promulgarse las disposiciones relativas a las horas de trabajo y de descanso, el Ministerio de Trabajo, Personas Discapacitadas y Asuntos Sociales celebra siempre consultas con la Confederación General del Trabajo de Viet Nam (VGCL) y con la Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI). También se celebran consultas sobre la legislación relativa a las horas de trabajo en *Bahrein, Malasia, Polonia y Rumania*.

279. En otros países, es preciso celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto de todas las cuestiones relativas a la aplicación general de las horas de trabajo. En el *Brasil*, la celebración de consultas con los sindicatos y los empleadores sobre cuestiones relativas a los derechos de los trabajadores, en particular las horas de trabajo, forma parte de las atribuciones de la

¹ Párr. 2 del art. 6 del Convenio núm. 1, y arts. 7 y 8 del Convenio núm. 30.

² Arts. 6 y 8 del Convenio núm. 30.

Inspección del trabajo. En el *Canadá*, se celebran consultas informales a nivel federal con el Comité de consulta al cliente sobre normas del trabajo, comité *ad hoc* no oficial, al que se consulta sobre cuestiones relativas a las normas del trabajo, tales como las horas de trabajo. Entre los miembros de este comité informal figuran representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y de la comunidad de organizaciones no gubernamentales. En *Kenya*, estos asuntos se debaten en los Consejos sobre reglamentación de los salarios y las condiciones de empleo, que son de naturaleza tripartita. Los interlocutores sociales consideran de manera apropiada y detallada las cuestiones relativas a las horas de trabajo antes de que sean incluidas en las órdenes dictadas por estos Consejos. En *Mauricio*, se celebran consultas tripartitas a nivel de la Junta consultiva de trabajo y de la Junta de remuneración nacional.

280. También se celebran consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones relativas a la aplicación general de las horas de trabajo en *Benin, Fiji, India, México y Suriname*.

281. En algunos países, es preciso celebrar consultas sobre cuestiones relativas a la aplicación de las horas de trabajo *entre* las organizaciones de empleadores y de trabajadores (consultas «horizontales»). Así, en *Australia* (Australia Occidental), las horas de trabajo fijadas en los laudos y convenios colectivos se establecen por medio de negociaciones por los sindicatos y los empleadores o las organizaciones de empleadores. En *Croacia*, el empleador tiene que consultar al consejo de trabajadores o, de no existir tal institución, al delegado sindical sobre la distribución de las horas de trabajo. En el *Gabón*, se deben celebrar consultas sobre cuestiones relativas a la determinación del número de horas perdidas, a la recuperación de las horas de trabajo perdidas y a los períodos en que pueden efectuarse, y a la determinación de las empresas o partes de las empresas en que esto se puede realizar, así como de todas las obras de construcción y almacenes en donde las malas condiciones climáticas pueden provocar la interrupción colectiva del trabajo.

282. En un número de países cada vez mayor, las cuestiones relativas a las horas del trabajo, se tratan en los convenios colectivos³.

283. También se celebran consultas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones relativas a las horas de trabajo en *Alemania, Argelia, Belarús, Canadá, República Centroafricana, República Checa, Finlandia, Honduras, Hungría, Indonesia, Italia, Japón, Lituania, Malta, Nigeria, Sudáfrica, Suiza, Túnez y Zimbabwe*.

III. Comentarios a modo de conclusión

284. La información recibida revela que las medidas estipuladas en los Convenios sobre la celebración de consultas entre la autoridad competente y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el proceso de adopción de los reglamentos pertinentes no se han aplicado hasta la fecha con carácter universal. Tales «consultas verticales» se celebran en varios países. No obstante, sólo en algunos casos se requieren tales consultas antes de dictar reglamentos en los que se determinen las excepciones permanentes y temporales, o reglamentos que permitan la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana.

285. La información también revela que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen una función mucho más importante en la *aplicación* del

³ Véase el anexo VI.

reglamento respectivo. Su participación en este proceso se encauza por lo general por medio de consultas recíprocas o negociaciones colectivas en las que no se requiere necesariamente la participación de la autoridad competente. Tales consultas «horizontales» se celebran ya sea a nivel nacional, a nivel de la industria o a nivel de una empresa específica.

Capítulo IX

Perspectivas de ratificación y aplicación

I. Perspectivas de ratificación del Convenio núm. 1

286. Según la información recibida, varios gobiernos han considerado la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 1. En *Finlandia*, cuando el Comité nacional en favor de la OIT examinó en 1986 las posibilidades de ratificar el Convenio núm. 1, no recomendó por el momento la ratificación, pero en cambio propugnó la ratificación del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)¹. La posibilidad de ratificar el Convenio núm. 1 también se ha considerado en *Bahrein, Filipinas, Jordania y Lesotho*. No obstante, hasta ahora no ha sido ratificado por ninguno de esos países.

287. Los Gobiernos de *Croacia y El Salvador* indican que están contemplando actualmente la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 1 y los Gobiernos de *Indonesia, Mauricio, Omán y Túnez* indican que estudiarán la posibilidad de ratificar este Convenio. El Gobierno de *Marruecos* señala que es posible la ratificación del Convenio núm. 1. Por último, algunos países observan que, aunque dicho Convenio no se haya ratificado, sus principios o algunas de sus disposiciones se aplican en virtud de la legislación nacional o en la práctica. Esto sucede en *Dominica, Estonia, Fiji, Jordania, Madagascar, República de Moldova, Nigeria, Senegal y Viet Nam*.

II. Perspectivas de ratificación del Convenio núm. 30

288. Según la información recibida, los Gobiernos de *Bahrein, Filipinas, Jordania y Lesotho* han examinado la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 30. No obstante, hasta ahora no ha sido ratificado por ninguno de esos países.

289. Los Gobiernos de *Croacia y El Salvador* indican que están examinando actualmente la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 30, y los Gobiernos de *Indonesia, Italia, Mauricio, Omán y Túnez* indican que estudiarán la posibilidad de ratificar este Convenio. Por último, algunos países observan que, aunque dicho Convenio no se haya ratificado, sus principios o algunas de sus disposiciones se aplican en virtud de la legislación nacional o en la práctica. Esto sucede en *Bangladesh, Costa Rica, Dominica, Estonia, Fiji, Grecia, Jordania, Madagascar, República de Moldova, Nigeria, Senegal y Viet Nam*.

¹ La ratificación por Finlandia del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), se registró el 23 de noviembre de 1989.

III. Dificultades que pueden impedir o retrasar la ratificación de los Convenios

A. Tipos de dificultades

290. Las memorias recibidas ponen de manifiesto que las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de los Convenios pueden clasificarse en tres categorías relacionadas con: i) el contenido general de los instrumentos y su percepción por los gobiernos y los interlocutores sociales; ii) los problemas jurídicos específicos planteados por la ratificación de los Convenios, y iii) las dificultades políticas, económicas y sociales internas de los respectivos países.

B. Contenido general de los instrumentos y su percepción por los gobiernos y los interlocutores sociales

291. Varios gobiernos expresaron la opinión de que los Convenios suponen una reglamentación excesivamente rígida del tiempo de trabajo y que, en su forma actual, no se pueden ratificar. Así, por ejemplo, según el Gobierno de *Suecia*, tal reglamentación debe ser más flexible y admitir entre los diferentes períodos mayores variaciones que las permitidas en los Convenios. Además, en opinión del Gobierno, los trabajadores de Suecia disfrutaban de una protección adecuada en el marco de la Ley sobre las Horas de Trabajo, la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo y la Directiva de las Comunidades Europeas sobre el tiempo de trabajo ².

292. Según el Gobierno de *Alemania*, ambos Convenios contienen disposiciones que no son compatibles con las exigencias actuales de horarios de trabajo más flexibles. Asimismo, el Gobierno de *Polonia* señala que, con arreglo a la reglamentación jurídica actual, es imposible volver a la ordenación de las horas de trabajo «fijas» estipuladas en los Convenios. A juicio del Gobierno, la ratificación de los Convenios podría dificultar la búsqueda de soluciones modernas, ya que se hace demasiado hincapié en garantizar los intereses de los trabajadores. Por estas razones, el Gobierno considera infundada e impracticable la ratificación de los Convenios. El Gobierno de *Portugal* también indica que el Convenio núm. 30 no refleja de forma apropiada las necesidades actuales en relación con las horas de trabajo y la organización del tiempo de trabajo.

293. *Australia*, *Brasil* y *Eslovenia* también han formulado comentarios similares en cuanto al carácter obsoleto o a la falta de flexibilidad de los Convenios.

294. El Gobierno de *México* está de acuerdo con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo, celebrada en 1993, según las cuales ciertas disposiciones del Convenio núm. 1 no reflejan algunos acontecimientos recientes en cuanto a la ordenación sobre el tiempo de trabajo, y considera que el Convenio debería revisarse para prever medidas que garanticen una flexibilidad apropiada y la protección adecuada de los trabajadores.

295. El Gobierno de *China* recuerda que los Convenios se elaboraron hace mucho tiempo y que se estipuló la semana de 48 horas, mientras que ahora la mayoría de los países han optado por el sistema de la semana de 40 horas. En consecuencia, según el Gobierno, esos Convenios tienen un valor de orientación muy limitado para los países. Análogamente, *Noruega* ya ha ratificado el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935

² Para más detalles, véase *supra* Introducción, párr. 27.

(núm. 47), y por consiguiente la cuestión de la ratificación del Convenio núm. 1 no se plantea.

296. Por último, el Gobierno de *Honduras* indica en general que las disposiciones de ambos Convenios están en contradicción con el Código del Trabajo, así como con las de los convenios colectivos e individuales de trabajo, y por consiguiente no puede ahora ratificar esos Convenios.

C. Problemas jurídicos específicos planteados por la ratificación de los Convenios

1. Obstáculos jurídicos a la ratificación de ambos Convenios

297. Las memorias recibidas muestran que las restricciones de que es objeto el número de horas en que se pueden exceder los límites diarios y semanales de horas de trabajo representan un obstáculo general que impide a los países ratificar los Convenios³. Así, en *Hungría*, según la Asociación Nacional de Empleadores y de Industriales (MGYOSZ), los artículos 2, *b*), y 4 del Convenio núm. 1 son más rígidos que la legislación aplicable en ese país, que por sí misma tiende a empeorar la competitividad de las empresas. A juicio de la MGYOSZ, se requiere una reglamentación más flexible para aumentar la competitividad.

298. De igual modo, algunos países no pueden ratificar el Convenio núm. 30 por el límite de diez horas en el trabajo de cada día impuesto en virtud del artículo 4 del Convenio. En la *República Checa*, según los términos del Código del Trabajo, la duración de un determinado turno no puede exceder de 12 horas⁴. Según el Gobierno, la ratificación del Convenio núm. 30 por la República Checa requeriría, por consiguiente, la enmienda correspondiente del Código del Trabajo. Asimismo, en el *Canadá*, la legislación en varias jurisdicciones no impone límites semanales o diarios absolutos respecto del número de horas de trabajo. A juicio del Gobierno, el enfoque restrictivo de la reglamentación de las horas de trabajo adoptado en el Convenio núm. 30 ya no satisface las necesidades de los empleadores ni de los trabajadores.

299. Las restricciones impuestas por el artículo 4 del Convenio núm. 30 constituyeron una de las principales razones de la denuncia de este Convenio por *Finlandia*⁵. Según el Gobierno, la Ley sobre las Horas de Trabajo no satisface completamente todas las exigencias del Convenio núm. 30. En algunos casos, el trabajo por períodos y cuando el empleador y el trabajador han concertado horarios de trabajo flexibles, la jornada de trabajo puede exceder de diez horas. Además, la ley no permite hacer excepciones temporales, tal como prescribe el Convenio.

300. Las restricciones sobre el límite máximo de horas de trabajo impuestas por ambos Convenios también plantean problemas en el *Japón* donde, en virtud de la Ley de Normas del Trabajo, se permite trabajar por encima de estos límites en caso de existir un acuerdo por escrito entre el empleador y los trabajadores⁶. El Gobierno de *Alemania* señala que la Ley sobre las Horas de Trabajo ofrece una flexibilidad considerablemente mayor que los Convenios porque permite aumentos temporales de

³ Art. 2, *b*), y art. 4 del Convenio núm. 1.

⁴ Art. 85, 2), del Código del Trabajo.

⁵ El Convenio núm. 30 fue denunciado por Finlandia el 23 de junio de 1999.

⁶ Arts. 26, 32 y 40 de la Ley de Normas del Trabajo.

las horas de trabajo de hasta diez horas, sin aducir ninguna razón específica. Estos tipos de restricciones establecidos en los Convenios también plantean problemas en *Australia, Francia y Turquía*.

301. Otro obstáculo a la ratificación de ambos Convenios es el hecho de que las horas de trabajo en varios países están reglamentadas no por medio de leyes o de reglamentos, como se requiere en algunos artículos de los Convenios, sino totalmente por convenios colectivos, convenios individuales entre empleadores y trabajadores, o laudos. Así, por ejemplo, el Gobierno de *Australia* señala que, en virtud de la Ley sobre Relaciones de Trabajo, el enfoque adoptado es determinar las horas de trabajo mediante acuerdos en el lugar de trabajo, apoyados con laudos. En *Dinamarca*, el tiempo de trabajo se reglamenta por medio de convenios colectivos entre los interlocutores sociales. Según el Gobierno, esto significa que no se consideran apropiadas las normas obligatorias generales que deban aplicarse en virtud de la legislación. Asimismo, en el *Reino Unido*, la medida en que se pueden efectuar horas extraordinarias se determina en virtud de las necesidades específicas de cada lugar de trabajo y está sujeta a convenios entre el empleador y el trabajador (o sus organizaciones representativas). A juicio del Gobierno, la introducción de procedimientos reglamentarios limitaría el grado actual de flexibilidad.

302. En varios casos, la legislación nacional prescribe un período más breve de horas de trabajo que el establecido en los Convenios. Así, en *Jamaica*, la legislación considera normal la semana de trabajo de 40 horas, en vez de las 48 horas previstas en los Convenios.

303. En determinados países, la reglamentación de las horas de trabajo no se basa en los principios de una jornada de trabajo de ocho horas y una semana de trabajo de 48 horas, como figura en los Convenios. Esto representa un obstáculo para la ratificación. Por ejemplo, en *Dinamarca*, la reglamentación de las horas de trabajo y de descanso se basa en el principio general de un período de descanso de 11 horas consecutivas dentro de cualquier período de 24 horas. Además, la norma principal en Dinamarca es que es posible efectuar hasta 13 horas consecutivas. En *Francia*, la duración máxima de la jornada de trabajo es, por regla general, de diez horas ⁷.

304. Además de los obstáculos jurídicos a la ratificación que se plantean respecto de ambos Convenios, cada uno de estos últimos entraña varias dificultades específicas.

2. Obstáculos jurídicos específicos a la ratificación del Convenio núm. 1

305. En lo que se refiere al Convenio núm. 1, se plantean algunos problemas respecto del alcance de la definición de la expresión «empresas industriales» ⁸. Así, en *Suiza*, la definición de las empresas industriales en la Ley Federal del Trabajo es más restringida que la que figura en el Convenio, ya que excluye el transporte, las minas y la construcción ⁹.

306. También plantea problemas el requisito establecido en el artículo 5 sobre un convenio entre las organizaciones obreras y las organizaciones patronales sobre el límite diario de las horas de trabajo a lo largo de un período de tiempo más dilatado y respecto de la necesidad de la aprobación de ese convenio por el Gobierno ¹⁰. Por

⁷ Art. L 212-1 del Código del Trabajo.

⁸ Párr. 1 del art. 1 del Convenio núm. 1.

⁹ Art. 5 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰ Párr. 1 del art. 5 del Convenio núm. 1.

ejemplo, en *Noruega*, la Ley del Medio Ambiente de Trabajo permite efectuar un promedio de las horas de trabajo sin necesidad de obtener aprobación¹¹ y faculta al servicio de inspección del trabajo para permitir la promediación de las horas de trabajo en los casos en que no se haya concluido un convenio entre las partes¹².

3. Obstáculos jurídicos específicos a la ratificación del Convenio núm. 30

307. La ratificación del Convenio núm. 30 puede igualmente verse dificultada por el amplio alcance de su cobertura. Así, según el Gobierno del *Reino Unido*, la amplia serie de ocupaciones cubiertas por este instrumento hace que su ratificación resulte inapropiada.

308. Algunos problemas están asimismo relacionados con el artículo 5 del Convenio núm. 30, que trata de reglamentar la recuperación de las horas de trabajo perdidas. Con arreglo al Convenio, las recuperaciones de las horas de trabajo perdidas no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable¹³, la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora¹⁴ y la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas¹⁵. En *Turquía*, por ejemplo, no hay ningún límite respecto de las horas de trabajo que se pueden recuperar¹⁶. En este país, se puede efectuar un trabajo compensatorio a condición de que el aumento de la jornada de trabajo no exceda de tres horas y de que la jornada de trabajo no exceda de diez¹⁷.

309. Por último, hay otro obstáculo que se refiere a la disposición relativa a las sanciones. Si bien en virtud del Convenio todo Miembro que lo ratifique deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sus disposiciones sean aplicadas¹⁸, en *Namibia* la Ley del Trabajo no prevé que se puedan prescribir sanciones por inobservancia de las horas de trabajo.

D. Dificultades políticas, económicas y sociales internas

310. En algunos países, el examen de una posible ratificación de los Convenios núms. 1 y 30 se ha visto obstaculizado por otras tareas gubernamentales más prioritarias o por la necesidad de cumplir ciertas condiciones previas antes de que se pueda comenzar el proceso de ratificación. Por ejemplo, en *Botswana*, el Gobierno todavía está haciendo frente a su obligación de ajustar la legislación nacional a los Convenios que ya se han ratificado, mientras que en *Zimbabwe* el Gobierno tiene la intención de efectuar una revisión minuciosa de las disposiciones jurídicas y de la práctica para asegurar la total observancia de los principios de los Convenios antes de su ratificación. En *El Salvador*, se requiere un estudio jurídico para determinar si la

¹¹ Art. 47, 2), de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

¹² Art. 47, 3), de la Ley del Medio Ambiente de Trabajo.

¹³ Párr. 1, a), del art. 5 del Convenio núm. 30.

¹⁴ Párr. 1, b), del art. 5 del Convenio núm. 30.

¹⁵ Párr. 1, c), del art. 5 del Convenio núm. 30.

¹⁶ Art. 64 de la Ley del Trabajo.

¹⁷ Art. 64 de la Ley del Trabajo.

¹⁸ Art. 12 del Convenio núm. 30.

ratificación de los Convenios podría afectar o restringir las disposiciones de la Constitución.

311. En *Tailandia*, el Gobierno no se ha planteado la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 30 porque hay otros convenios que se consideran más importantes, y su prioridad máxima es centrarse en los convenios fundamentales y prioritarios. El Gobierno de *Sudáfrica* recuerda que el país se reincorporó a la OIT en 1994 y que la principal preocupación desde entonces ha sido ratificar los convenios fundamentales y prioritarios.

312. El Gobierno de Nepal indica que en la delicada situación política actual y en ausencia de un Parlamento, el proceso de ratificación de los Convenios no podría empezarse en modo alguno en fecha próxima.

313. Algunos gobiernos señalan que no pueden plantearse la ratificación de los Convenios debido a la existencia de problemas estructurales o administrativos. Por ejemplo, en los *Emiratos Arabes Unidos*, el organismo encargado de dar seguimiento a las normas internacionales del trabajo es reducido, por lo que le resulta difícil asumir obligaciones adicionales en esta esfera.

314. En otros países, la posible ratificación de los Convenios se ha visto obstaculizada por dificultades económicas y sociales internas. Así, en *Bahrein*, aunque no haya dificultades jurídicas que se opongan a la ratificación de ambos Convenios, ésta se ha visto, no obstante, impedida por dificultades de carácter práctico, a saber, la inestabilidad del mercado de trabajo y las modificaciones de la legislación sobre las relaciones de trabajo. La actual situación laboral ha hecho que para *Japón* resulte difícil la ratificación de los Convenios. Los problemas sociales existentes han impedido asimismo la ratificación de los Convenios en *Camboya*.

315. El Gobierno de *Croacia* señala que el país está en un proceso de transición caracterizado por un lento crecimiento económico y una elevada tasa de desempleo y que, por consiguiente, es imprescindible adoptar medidas para el restablecimiento y la estimulación de todas las formas de empresa que puedan contribuir a un crecimiento y desarrollo económicos más rápidos. Por esta razón, el Gobierno considera que las restricciones de la libertad empresarial pueden tener un efecto perjudicial sobre el logro de sus objetivos estratégicos.

IV. Comentarios a modo de conclusión

316. Las memorias recibidas sugieren claramente que, en la mayoría de los casos, los obstáculos a la ratificación de los Convenios obedecen a su contenido general y al hecho de que se perciben como demasiado rígidos y excesivamente prescriptivos, así como por los problemas jurídicos específicos que plantean. Estos obstáculos no se derivan de problemas temporales, sino que están relacionados con la naturaleza de los instrumentos propiamente dichos. Por esta razón, en vista de la tendencia actual a la flexibilización de la reglamentación del tiempo de trabajo en todo el mundo, parecería improbable cualquier aumento importante del número de ratificaciones de los Convenios en el futuro inmediato.

Capítulo X

Conclusiones

317. La importancia de la cuestión de las horas de trabajo fue reconocida por la OIT desde sus comienzos. Esta importancia se ve reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, redactado como sigue: «existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria, privaciones para gran número de seres humanos, que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo...»¹. El principio fundamental es que la vida no está hecha solamente de trabajo: debe protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo y proporcionársele oportunidades para disfrutar del esparcimiento y de la vida familiar y social. En la actualidad, sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas del trabajo la perspectiva de los «derechos humanos». La duración del tiempo del trabajo y del período del descanso son condiciones esenciales de toda relación del empleo. En consecuencia, cada trabajador de la economía mundial debe tener derecho a la protección de una norma que establezca la duración máxima de su trabajo y la duración mínima de su descanso, independientemente del lugar en que haya nacido o de su residencia.

318. La limitación de la duración del trabajo y el derecho al descanso ha sido consagrado al más alto nivel en los textos internacionales universales de mayor relevancia. En este sentido, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona al derecho al ocio, inclusive una limitación razonable de la duración del trabajo, lo que asegura también el artículo 7, d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que se refiere al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la limitación razonable de las horas de trabajo, y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

319. A nivel regional diversos instrumentos internacionales han recogido estos principios. Recientemente, el Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa ha incluido el reconocimiento del derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima de trabajo, a un período de descanso diario y semanal, y un período anual de vacaciones pagadas. En este contexto, los convenios que son objeto del presente *Estudio general* han consagrado unos principios muy ampliamente seguidos que han llegado a formar parte del elenco de derechos fundamentales inherentes a la persona humana y a su dignidad.

320. Cuando el Convenio núm. 1 y el Convenio núm. 30 fueron adoptados, guardaban relación con las necesidades y condiciones de su tiempo. La reglamentación y reducción de las horas de trabajo de esa época, caracterizada algunas veces por la explotación, ocuparon durante largo tiempo un lugar

¹ Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2001. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#pre>.

preponderante en los programas de los sindicatos, así como en las aspiraciones de algunos industriales progresistas, que, si bien deseaban que sus trabajadores gozaran de buenas condiciones de trabajo, temían las desventajas competitivas de reducir unilateralmente la duración del trabajo. En armonía a los principios establecidos en la Constitución de la OIT, los Convenios núms. 1 y 30 abrieron el camino para una larga lista de instrumentos de la OIT, reglamentando la duración del trabajo para proteger a los trabajadores de las condiciones de trabajo inhumanas en diversas ramas de la industria, el comercio, las oficinas, y en el empleo en el sector marítimo.

321. La limitación nacional de la duración de las horas de trabajo fijado tiene, sin duda alguna, repercusiones que trascienden las fronteras del país de que se trate. Ya en el Preámbulo de la Constitución de la OIT se reconoce que el hecho de que una nación no adopte un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que desean mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países². Hoy es aún más necesario poder contar con normas aceptadas en el plano internacional sobre las horas de trabajo, pues la globalización requiere la elaboración y la aplicación de «reglas de juego» para un mercado global. Considerado desde este punto de vista, el hecho de limitar las horas de trabajo a escala internacional contribuye a generar unas condiciones de competencia justa entre los países, de modo que ninguno tenga en el mercado internacional una ventaja comparativa basada en las normas laborales.

322. Si bien es necesario contar con normas internacionales relativas a las horas de trabajo para conferir a los trabajadores una protección efectiva, las memorias presentadas por los gobiernos y la información comunicada por los interlocutores sociales evidencian que los Convenios núms. 1 y 30 no reflejan la realidad contemporánea en la reglamentación del tiempo de trabajo. De hecho, hay elementos de los convenios que son claramente obsoletos. Quizás el más evidente sea el límite máximo de 56 horas para los trabajos de funcionamiento continuo, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 1. Ninguno de los países que respondieron al cuestionario imponen ese límite al trabajo de funcionamiento continuo. Al mismo tiempo, numerosos países han introducido límites legales que son más favorables a los trabajadores que el límite generalmente aplicable a la duración del trabajo. En *Noruega*, por ejemplo, el límite de 40 horas se ha reducido a 36 horas para los trabajadores que se desempeñan en trabajos de funcionamiento continuo³, y el mismo límite se aplica en el *Paraguay*, en lugar del límite ordinario de 48 horas⁴.

323. En general, un número creciente de países considera que esos dos instrumentos establecen normas excesivamente rígidas. El sistema basado en horarios de trabajo «fijo» recogido en ambos convenios como piedra angular de la reglamentación del tiempo de trabajo entra en conflicto con la demanda actual de mayor flexibilidad. En muchos casos, las rigurosas restricciones mediante las cuales la norma limita la extensión de las horas de trabajo diarias o semanales se han convertido en obstáculos a la ratificación de ambos convenios. Además, en un número de países cada vez mayor, las horas de trabajo no se rigen por las leyes o los reglamentos, según se exige en algunas disposiciones de los convenios de trabajo colectivos o individuales, sino por convenios colectivos del trabajo o laudos, o bien, en algunos casos, por acuerdos individuales. Estos problemas, vinculados con los instrumentos, se reflejan en sus

² Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2001. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/about/iloconst.htm#pre>.

³ Art. 46, 4), a), de la Ley relativa a la Protección de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo.

⁴ Art. 198 del Código del Trabajo.

modestas tasas de ratificación y en la ausencia de perspectivas de un incremento futuro de esas tasas.

324. La necesidad de adoptar un enfoque más «flexible» se desprende con mayor claridad de los comentarios a modo de conclusión del presente Estudio. Aumenta la utilización de modalidades de ordenación del tiempo de trabajo más modernas, a saber, el trabajo a tiempo parcial, la semana de trabajo concentrada, el tiempo de trabajo escalonado, la duración variable de los turnos diarios, las horas de trabajo computadas anualmente, el horario flexible y el trabajo sobre llamada. El examen precedente ha demostrado que la aplicación de estas formas de ordenación del tiempo de trabajo puede estar en contradicción con las disposiciones más restrictivas de los Convenios núms. 1 y 30, aun cuando puedan respetar una de las consideraciones fundamentales en que se fundan los convenios — la protección de los trabajadores.

325. Actualmente, en la mayoría de los países, la duración del tiempo de trabajo aún sigue rigiéndose en todos sus aspectos por la legislación nacional. No obstante, en el plano internacional, la reglamentación de la duración del trabajo sigue siendo un conjunto desigual de instrumentos internacionales diversos.

326. La adopción en la OIT del Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180), ha mostrado un enfoque innovador en cuanto a la reglamentación de la duración del trabajo y el descanso, dado que proporciona flexibilidad en la elección ofrecida a los países de utilizar ya sea un enfoque basado en las horas de trabajo o en las horas de descanso. En 2003, la Directiva europea relativa a la ordenación del tiempo de trabajo ha tenido en cuenta los factores pertinentes, que van más allá de la cuestión de la duración del trabajo en sí: incluye disposiciones relativas al descanso diario y el descanso semanal, la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, las vacaciones anuales, el trabajo nocturno y el trabajo por turnos, incluido los ritmos de trabajo ⁵. La OCDE y el Banco Mundial han emprendido importantes estudios. Sin embargo, la reglamentación actualizada y flexible de la duración del tiempo de trabajo, no está limitada a los países altamente industrializados. Las leyes y reglamentos recientemente adoptados en *China* ⁶, la *República de Moldova* ⁷ y *Túnez* ⁸ son ejemplos de reglamentación avanzada de cuestiones relativas a la duración del trabajo. Si bien las actividades de investigación y legislación de las instituciones nacionales e internacionales no reflejan necesariamente el mismo enfoque que la presente Comisión en relación con las cuestiones relativas a la duración del trabajo examinadas en este Estudio, son un ejemplo del lugar destacado que se concede en el mundo a esta cuestión.

327. Si bien el éxito de tal o cual convenio de la OIT no puede apreciarse exclusivamente en atención al número de ratificaciones de que ha sido objeto, también es cierto que una norma internacional no puede lograr realmente sus metas si no es objeto de reconocimiento, aceptación y aplicación general. Cabe pues preguntarse qué debería hacer la OIT con respecto a la reglamentación del tiempo de trabajo en general, y con respecto a los Convenios núms. 1 y 30 en particular. En relación con el trabajo decente, toda reglamentación internacional de las horas de

⁵ 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. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 2003 (L 299/9). Disponible en: <http://europa.eu>.

⁶ *Opiniones sobre algunas cuestiones relativas al empleo a tiempo parcial*, publicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 30 de mayo de 2003. Impresa separadamente.

⁷ Art. 97 del Código del Trabajo.

⁸ Art. 94-2 del Código del Trabajo.

trabajo debe proteger las necesidades y los intereses legítimos de los trabajadores en materia de seguridad y salud, además de sus necesidades y valores en los ámbitos recreativo, familiar, social y espiritual. Del mismo modo, dicha reglamentación debería ofrecer mayor flexibilidad que los convenios existentes, de suerte que los empleadores puedan organizar mejor la producción y los servicios, ajustarse a las exigencias derivadas de los cambios de la producción y ser competitivos en el plano internacional.

328. Habida cuenta de lo expuesto anteriormente, la Comisión estima que establecer normas mínimas relativas a la duración del trabajo sigue siendo una cuestión importante y pertinente. Sin embargo, los cambios ocurridos desde la adopción de esos dos instrumentos, justifican su revisión. La presente Comisión no tiene un mandato para formular propuestas concretas que, naturalmente, deben reflejar la opinión de los mandantes de la OIT. No obstante, basándose en el presente Estudio, la Comisión sugiere algunos factores que los órganos apropiados de la Organización Internacional del Trabajo podrían tomar en cuenta, si se adopta la decisión de considerar la revisión.

329. En primer lugar, ante la creciente similitud de la organización del tiempo de trabajo entre las ocupaciones industriales y las ocupaciones que no lo son, se necesitaría un instrumento común por el que se revisaran tanto el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Podría parecer que esta sugerencia contradice una mención que figura en la introducción al presente *Estudio general* sobre las reservas emitidas respecto a la posibilidad de que se adopte un instrumento internacional único, dotado de un ámbito de aplicación amplio⁹. La Comisión estima que un instrumento único y dotado de un ámbito de aplicación muy amplio que abarcara la totalidad de la cuestión de la duración de las horas de trabajo, no afectaría desfavorablemente las perspectivas de lograr mayor número de ratificaciones que las disposiciones más limitadas de dos instrumentos independientes. La Comisión estima que la dimensión relativa a los «derechos humanos» de la limitación de las horas de trabajo va más allá de las distinciones existentes entre las modalidades de tiempo de trabajo en los diferentes sectores de la actividad económica y entre las distintas categorías de trabajadores.

330. En segundo lugar, en vista de la importancia cada vez mayor de la relación entre la duración del tiempo de trabajo y el tiempo dedicado al descanso, en la organización de la sociedad actual, también sería conveniente incluir en un instrumento único relativo a la duración del trabajo las cuestiones relacionadas con el descanso semanal y las vacaciones anuales remuneradas, regidas actualmente por otros instrumentos de la OIT. La institución de la semana de trabajo concentrada, el tiempo de trabajo escalonado, la duración variable de los turnos de trabajo, las horas de trabajo computadas anualmente y las demás modalidades de ordenación del tiempo de trabajo tienen repercusión directa en la consideración del tiempo durante el cual no se trabaja.

331. Para velar por que se mantenga un equilibrio adecuado entre las necesidades de los trabajadores y las exigencias de los empleadores, convendría examinar también el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132). La Comisión estima que, sólo con un instrumento general que integre a la vez las cuestiones relativas al tiempo de

⁹ Véase *supra*, introducción, párr. 17, nota 55.

trabajo y al tiempo durante el cual no se trabaja, al que se ha hecho referencia en el párrafo anterior, será posible atender las exigencias del mundo laboral moderno ¹⁰.

332. Habiendo formulado anteriormente una reserva en relación con su mandato, la Comisión sugiere que en todo nuevo instrumento sean tenidos en cuenta los elementos adicionales siguientes:

- a) Establecer una protección efectiva de los trabajadores, de manera que las horas de trabajo no perjudiquen su salud y seguridad.
- b) Permitir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar.
- c) Garantizar que el nuevo instrumento no tenga como consecuencia la reducción del nivel de protección que se concede actualmente en virtud de los instrumentos existentes.
- d) Establecer una ordenación del tiempo de trabajo más flexible que las contempladas en los convenios examinados. Esta finalidad podría lograrse ampliando la duración permitida de la jornada diaria de trabajo dentro de límites fijados con suficientes períodos de descanso, como parte del objetivo de asegurar condiciones de trabajo decentes.
- e) Subsanan el grave inconveniente de que en los Convenios núms. 1 y 30 no se prescribe un límite específico al número total de horas extraordinarias que pueden realizarse durante un período determinado en el caso de las excepciones temporales o permanentes previstas en los Convenios.
- f) Combinar la reglamentación de las horas de trabajo y la de las horas de descanso, estableciendo un límite máximo del número total de horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias) para un período determinado, mientras que, al mismo tiempo, se especificaría la duración mínima del período de descanso diario ¹¹.
- g) Aumentar la flexibilidad en la promediación de la duración del trabajo sobre períodos razonables superiores a una semana, autorizando, cuando sea necesario, el trabajo durante jornadas más largas. Esta mayor flexibilidad habría de combinarse con reducciones en el promedio de la duración del tiempo de trabajo semanal, de 48 horas como máximo (incluidas las horas extraordinarias), junto con el objetivo permanente de la semana de 40 horas ¹².
- h) Elaborar una definición clara del concepto de duración del trabajo dotada de la flexibilidad suficiente para permitir que los países puedan adaptar las formas modernas de distribución de la duración del trabajo a las condiciones imperantes en cada país. Además, debería tener en cuenta el uso cada vez mayor del trabajo a tiempo parcial, de la semana de trabajo concentrada, el tiempo de trabajo escalonado, la duración variable de la jornada de trabajo, las horas de trabajo computadas anualmente, los horarios flexibles, el trabajo sobre llamada, y otros tipos de ordenación destinados a garantizar la flexibilidad de la duración del trabajo. Esto puede exigir una aclaración de cuestiones específicas, tales como

¹⁰ Cabe preguntarse si el nuevo instrumento completo debería comprender los instrumentos vigentes sobre la reglamentación de las horas de trabajo en determinados sectores de la industria y el comercio como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153), y otros. Véanse en la introducción las notas de pie de págs. 34 y 35.

¹¹ Véanse los arts. 3 y 6 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.

¹² Véase el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47).

las relativas al tiempo de trabajo sobre llamada. Sin embargo, las condiciones nacionales difieren considerablemente entre los países desarrollados y los países en desarrollo, entre los diferentes tipos de economía y las diversas condiciones climáticas.

- i)* Asegurar la celebración de consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones en relación con la duración del tiempo de trabajo, y permitir también que los trabajadores individualmente puedan tener cierta posibilidad de elección respecto a sus horas de trabajo, así como proporcionar flexibilidad para los empleadores.
- j)* Establecer que los principios fundamentales de la duración del trabajo sean regulados en la legislación nacional. Se puede dar efecto a estos principios por la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales, u otros medios compatibles con la legislación y la práctica nacionales.

333. En vista de cuanto antecede, la Comisión de Expertos expresa la esperanza de que el presente *Estudio general* alimente una discusión fructífera sobre un análisis completo del sistema vigente de reglamentación internacional del tiempo de trabajo.

Anexo I

Convenio núm. 1

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran empresas industriales, principalmente:

- 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, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, 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;
- d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.

3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

- a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- b) 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 del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- c) cuando 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 por semana.

Artículo 3

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.

Artículo 4

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 puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Artículo 5

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 en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Artículo 6

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, y 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

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:

- a)* una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4;
- b)* una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el artículo 5;
- c)* datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.

2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. 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;
- 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.

2. 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.

Artículo 9

Para la aplicación del presente Convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes:

- a)* se consideran empresas industriales, principalmente: las empresas enumeradas en el apartado *a)* del párrafo 1 del artículo 1; las empresas enumeradas en el apartado *b)* del párrafo 1 del artículo 1, si emplean diez personas por lo menos; las empresas enumeradas en el apartado *c)* del párrafo 1 del artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de fábricas, formulada por la autoridad competente; las empresas enumeradas en el apartado *d)* del párrafo 1 del artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y sin tener en cuenta el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados *b)* y *c)* del párrafo 1 del

- artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres;
- b) la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial pública o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales;
 - c) la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad;
 - d) el límite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos artículos;
 - e) se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas;
 - f) las disposiciones de la legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas en que hay empleadas por lo menos quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas;
 - g) las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1.º de julio de 1922; sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1.º de julio de 1923;
 - h) el límite de quince años previsto en el apartado c) del presente artículo se elevará a dieciséis años a más tardar el 1.º de julio de 1925.

Artículo 10

En la India británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el Gobierno de la India, así como en las minas y en las categorías de trabajos ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. Las demás disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la India, pero en una reunión próxima de la Conferencia General deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la China, a Persia, ni a Siam, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la Conferencia General.

Artículo 12

Para la aplicación del presente Convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones, de conformidad con el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1.º de julio de 1923 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales:

- 1) fábricas de sulfuro de carbono,
- 2) fábricas de ácidos,
- 3) tenerías,
- 4) fábricas de papel,

- 5) imprentas,
- 6) aserraderos,
- 7) depósitos de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación,
- 8) trabajos a roza abierta en las minas,
- 9) fundiciones,
- 10) fábricas de cal,
- 11) tintorerías,
- 12) vidrierías (sopladores),
- 13) fábricas de gas (fogoneros),
- 14) carga y descarga de mercancías,

y, a más tardar, hasta el 1.º de julio de 1924 en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:

- 1) industrias mecánicas: construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos;
- 2) industrias del ramo de construcción: hornos de cal, fábricas de cemento, de yeso, tejares, ladrillerías y fábricas de losas, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción;
- 3) industrias textiles: hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías;
- 4) industrias de la alimentación: fábricas de harinas, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías;
- 5) industrias químicas: fábricas de colores sintéticos, vidrierías (excepto los sopladores), fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas (excepto los fogoneros);
- 6) industrias del cuero: fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero;
- 7) industrias del papel y de la imprenta: fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía;
- 8) industrias del vestido: talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas;
- 9) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;
- 10) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;
- 11) transportes por tierra: empleados de ferrocarriles y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

Artículo 13

Para la aplicación del presente Convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1.º de julio de 1924.

Artículo 14

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.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:

- a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;
- b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 17

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 18

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 19

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1.º de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 20

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo II

Convenio núm. 30

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 10 de junio de 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

- a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos;
- b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina;
- c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

- a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;
- b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

- a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;
- b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;
- c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;
- d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Artículo 2

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.

Artículo 3

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4

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.

Artículo 5

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 efectuarse 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.

Artículo 6

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.

Artículo 7

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, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;
- 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;
- 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.

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;
- 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;
- 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.

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.

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.

Artículo 8

Los reglamentos previstos por los artículos 6 y 7 deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones.

Artículo 9

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.

Artículo 10

1. Ninguna disposición del presente Convenio menoscabará las costumbres o los acuerdos en virtud de los cuales se trabajen menos horas o se apliquen tasas de remuneración más elevadas que las previstas en este Convenio.

2. Toda restricción impuesta por el presente Convenio deberá considerarse como una limitación más y nunca como una excepción a las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije un número de horas de trabajo inferior o una tasa de remuneración más elevada que los previstos en este Convenio.

Artículo 11

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

- 1. Deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.

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;
- 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.

3. 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.

Artículo 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 15

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco

años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo III

Recomendación núm. 116

Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1962 en su cuadragésima sexta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo, cuestión que constituye el noveno punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete los instrumentos internacionales existentes sobre la duración del trabajo y facilite su aplicación:

indicando las medidas prácticas para proceder a una reducción progresiva de la duración del trabajo, habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo;

indicando de una manera general los métodos según los cuales dichas medidas prácticas podrán ser aplicadas, e

indicando la norma de la semana de cuarenta horas, cuyo principio se establece en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935, como una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos sesenta y dos, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962:

I. PRINCIPIOS GENERALES

1. Cada Miembro debería formular y proseguir una política nacional que permita promover, por métodos adecuados a las condiciones y costumbres nacionales, así como a las condiciones de cada industria, la adopción del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4.

2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.

3. Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, por una combinación de estos diversos medios o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional, según sea lo más apropiado, habida cuenta de las condiciones del país y de las necesidades de cada rama de actividad.

4. La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

5. Cuando la semana normal de trabajo exceda de cuarenta y ocho horas, deberían adoptarse medidas inmediatas para reducirla a ese nivel, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo.

6. Cuando la semana normal de trabajo sea ya de cuarenta y ocho horas o menos, la preparación y aplicación de medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, deberían hacerse de acuerdo con las circunstancias nacionales y con las condiciones de cada sector de actividad económica.

7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

- a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;
- b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;
- c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y
- d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.

8. 1) El principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, según queda enunciado en el párrafo 4, podrá aplicarse por etapas, sin que éstas tengan que ser determinadas en el ámbito internacional.

2) Dichas etapas podrán adoptar alguna de las formas siguientes:

- a) etapas espaciadas en el tiempo;
- b) etapas que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional;
- c) una combinación de las dos fórmulas precedentes; o
- d) cualquier otra fórmula que resulte ser la más apropiada a las condiciones nacionales y a las condiciones de cada sector de la actividad económica.

9. Al aplicar medidas para reducir progresivamente la duración del trabajo debería darse prioridad a las industrias y ocupaciones que entrañen un esfuerzo físico o mental especial o un riesgo para la salud de los trabajadores interesados, especialmente cuando la mano de obra empleada esté integrada principalmente por mujeres y jóvenes.

10. Cada Miembro debería comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, a intervalos apropiados, informaciones sobre los resultados obtenidos en la aplicación de las disposiciones de esta Recomendación, con todas las precisiones que solicite el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

II. MODALIDADES DE APLICACIÓN

A. Definición

11. A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por duración normal del trabajo el número de horas fijado en cada país por la legislación, por contrato colectivo, por laudo o en virtud de cualquiera de estos medios, o, cuando la duración normal no esté así fijada, el número de horas en exceso del cual todo trabajo efectuado se remunerará con arreglo a la tasa de las

horas extraordinarias o constituya una excepción a las reglas o usos admitidos en la empresa o para los trabajos de que se trate.

B. Determinación de la duración del trabajo

12. 1) 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.

2) La autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo.

13. 1) Podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos.

2) Dichas disposiciones especiales deberían formularse de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica.

C. Excepciones

14. 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:

- a) en forma permanente:
 - i) para los trabajos esencialmente discontinuos;
 - ii) en ciertos casos excepcionales, por razones de interés público;
 - iii) para 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;
- b) en forma temporal:
 - i) en caso de accidente o grave peligro de accidente;
 - ii) en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o talleres;
 - iii) en caso de fuerza mayor;
 - iv) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo;
 - v) 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;
 - vi) en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional;
- c) en forma periódica:
 - i) para la preparación de inventarios y balances anuales;
 - ii) para actividades de carácter estacional expresamente indicadas.

15. En los casos en que la duración normal del trabajo exceda de cuarenta y ocho horas por semana, la autoridad o el organismo competente, antes de autorizar excepciones para los casos previstos en los incisos i) y iii) del apartado a), en los incisos iv) y v) del apartado b) y en los incisos i) y ii) del apartado c) del párrafo 14, debería examinar con la mayor atención si esas excepciones son verdaderamente necesarias.

D. Horas extraordinarias

16. Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas extraordinarias, salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario.

17. Excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o el organismo competente.

18. Cuando se trabajen horas extraordinarias deberían tenerse debidamente en cuenta las condiciones especiales de los menores que no hayan cumplido dieciocho años, de las mujeres embarazadas, de las madres lactantes y de las personas con capacidad disminuida.

19. 1) Las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a las de las horas normales de trabajo.

2) La tasa o tasas de remuneración de las horas extraordinarias deberían ser determinadas en cada país por la autoridad u organismo competente, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la tasa prevista en el párrafo 2 del artículo 6 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

E. Consultas a los empleadores y a los trabajadores

20. 1) La autoridad competente debería consultar siempre a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sobre todas las disposiciones relacionadas con la aplicación de la presente Recomendación.

2) Tales consultas deberían efectuarse especialmente con respecto a las cuestiones siguientes, siempre que su reglamentación esté a cargo de dicha autoridad en cada país:

- a) las medidas que se adopten conforme al párrafo 8;
- b) la duración máxima del período con arreglo al cual podrá calcularse el promedio de la duración del trabajo tal como se dispone en el párrafo 12;
- c) las disposiciones que puedan preverse conforme al párrafo 13 para las labores que se efectúen en forma continua por turnos;
- d) las excepciones previstas en el párrafo 14;
- e) la limitación y la remuneración de las horas extraordinarias previstas en los párrafos 17 y 19.

F. Medidas de control

21. 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;
- 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;
- 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;

- d) deberían adoptarse medidas para prever las sanciones que puedan ser adecuadas a la forma en que se dé efecto a las disposiciones de la presente Recomendación.

G. Disposiciones generales

22. La presente Recomendación no menoscabará cualesquier ley, reglamento, laudo arbitral, costumbre o acuerdo ni el desenvolvimiento de cualquier negociación entre los empleadores y los trabajadores interesados, que aseguren o tiendan a asegurar a los trabajadores condiciones más favorables.

23. Esta Recomendación no se aplica a la agricultura, a los transportes marítimos ni a la pesca marítima. Para estas ramas de actividad deberían preverse disposiciones especiales.

Anexo IV

Lista de ratificaciones del Convenio núm. 1

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

Fecha de entrada en vigor: 16.6.1921 (52 ratificaciones)

Pais	Fecha de ratificación	Pais	Fecha de ratificación
Angola	4.6.1976	India	14.7.1921
Arabia Saudita	15.6.1978	Iraq	24.8.1965
Argentina	30.11.1933	Israel	26.6.1951
Bangladesh	22.6.1972	Kuwait	21.9.1961
Bélgica	6.9.1926	Libano	1.6.1977
Bolivia	15.11.1973	Jamahiriya Arabe Libia	27.5.1971
Bulgaria	14.2.1922	Lituania	19.6.1931
Burundi	30.7.1971	Luxemburgo	16.4.1928
Canadá	21.3.1935	Malta	9.6.1988
Colombia	20.6.1933	Mozambique	6.6.1977
Comoras	23.10.1978	Myanmar	14.7.1921
Costa Rica	1.3.1982	Nicaragua	12.4.1934
Cuba	20.9.1934	Pakistán	14.7.1921
República Checa	1.1.1993	Paraguay	21.3.1966
Chile	15.9.1925	Perú	8.11.1945
Djibouti	3.8.1978	Portugal	3.7.1928
República Dominicana	4.2.1933	Rumania	13.6.1921
Egipto	10.5.1960	República Arabe Siria	10.5.1960
Emiratos Arabes Unidos	27.5.1982	Uruguay	6.6.1933
Eslovaquia	1.1.1993	Venezuela	20.11.1944
España	22.2.1929	Ratificación condicional	
Ghana	19.6.1973	Austria	12.6.1924
Grecia	19.11.1920	Francia	2.6.1927
Guatemala	14.6.1988	Italia	6.10.1924
Guinea Ecuatorial	12.6.1985	Letonia	15.8.1925
Guinea-Bissau	21.2.1977	Denuncia	
Haití	31.3.1952	Nueva Zelandia	29.3.1938
		Denunciado el 9 de junio de 1989	

Anexo V

Lista de ratificaciones del Convenio núm. 30

Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)

Fecha de entrada en vigor: 29.8.1933 (30 ratificaciones)

País	Fecha de ratificación	País	Fecha de ratificación
Arabia Saudita	15.6.1978	Libano	1.6.1977
Argentina	14.3.1950	Luxemburgo	3.3.1958
Bolivia	15.11.1973	Marruecos	22.7.1974
Bulgaria	22.6.1932	México	12.5.1934
Chile	18.10.1935	Mozambique	6.6.1977
Colombia	4.3.1969	Nicaragua	12.4.1934
Cuba	24.2.1936	Noruega	29.6.1953
Egipto	10.5.1960	Panamá	16.2.1959
España	29.8.1932	Paraguay	21.3.1966
Ghana	19.6.1973	República Arabe Siria	10.5.1960
Guatemala	4.8.1961	Uruguay	6.6.1933
Guinea Ecuatorial	12.6.1985	Ratificación condicional	
Haití	31.3.1952	Austria	16.2.1933
Iraq	26.11.1962	Denuncia	
Israel	26.6.1951	Finlandia	13.1.1936
		Denunciado el 23.6.1999	
Kuwait	21.9.1961	Nueva Zelandia	29.3.1938
		Denunciado el 9.6.1989	

Anexo VI

Cuadro II. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones tratadas en los convenios

País	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Alemania	X ¹	X ²	X					
Argelia			X ³					
Australia	X ⁴	X ⁵					X	
Bahrein			X ⁶	X ⁷				
Bangladesh			X ⁸					
Belarús			X ⁹	X ¹⁰				

¹ Ley de Horas de Trabajo, de 6 de junio de 1994. *Arbeitszeitgesetz*, 6.6.1994 (BGBl. I, S. 1170-1183).

² En lo tocante a los funcionarios públicos, las normas respectivas están prescritas en la Ley Federal de la Administración Pública y en la legislación pertinente en la materia de los estados federales (Länder). Ley de la Administración Pública, de 14 de junio de 1953 (versión de 31 de marzo de 1999, y enmendada en virtud de la Ley de 21 de agosto de 2002). *Beamtengesetz, 14.6.1953 (BGBl. I, S.551) in der Fassung vom 31.3.1999 (BGBl. I, S.675), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.8.2002 (BGBl. I, S.3322)*.

³ Ley núm. 97-03 sobre la Duración Legal del Trabajo, de 11 de enero de 1997. *Journal officiel*, 1997, núm. 3. Ley núm. 90.11 de 21 de abril de 1990 relativa a las relaciones laborales. *Journal officiel*, 1990, núm. 17, y 1991, núm. 38; ley núm. 90-14, de 2 de junio de 1990, relativa a las modalidades de ejercicio de derecho sindical. *Journal officiel*, 1990, núm. 23.

⁴ Ley de Relaciones Laborales en el Lugar de Trabajo de 1996. Se puede consultar en: <http://www.austlii.edu.au/cgi-bin/disp.pl/au/legis/cth/consol%5fact/wra1996220/?query=title+%28+%22workplace+relations+act%22+%29>. El número de horas específicas de trabajo se establece en virtud de laudos de la Comisión de Relaciones Laborales de Australia (AIRC), o por convenios entre el empleador y los empleados que son de aplicación en el lugar de trabajo o en la empresa.

⁵ Véase, por ejemplo, la Ley de Relaciones Laborales de Nueva Gales del Sur de 1996 (se puede consultar en: http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/ira1996242/); la Ley de Relaciones Laborales de Queensland de 1999 (se puede consultar en: http://www.austlii.edu.au/au/legis/qld/consol_act/ira1999242/); la Ley de Condiciones Mínimas de Empleo de Australia Occidental de 1993 (se puede consultar en: http://www.austlii.edu.au/au/legis/wa/consol_act/mcoea1993365/).

⁶ Arts. 78 y 79 del capítulo XI de la Ley del Trabajo para el Sector Privado, promulgada en virtud del decreto ley Amiri núm. 23 de 1976. Se puede consultar en: <http://www.bah-molsa.com/english/chap11.htm>.

⁷ Orden núm. 19 de 1976 del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, relativa a las limitaciones a los supuestos y ocupaciones en que podrá autorizarse un trabajo continuo sin descansos; orden núm. 20 de 1976 del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se limitan los días festivos nacionales, las temporadas, otras ocasiones y el trabajo estacional en que se puede pedir a los trabajadores que laboren horas extraordinarias. Se pueden consultar en: <http://www.bah-molsa.com/english/>.

⁸ Ley de Fábricas de 1995 (núm. 4 de 1965). Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/47346/65073/E65BGD01.htm>. Ley de Almacenes y Establecimientos, de 1995 (núm. 7 de 1995). Véase *Labour and Industrial Laws of Bangladesh*, págs. 147 a 162 (Dhaka, Bangladesh, 2000).

⁹ Código del Trabajo de la República de Belarús, de 26 de julio de 1999, núm. 432. *Vedomosti Verkhovnoho Soveta*, 1999, núms. 26-27.

¹⁰ Véase, por ejemplo, la Resolución del Ministerio del Trabajo de la República de Belarús, de 5 de enero de 2000, núm. 1, «relativa a la introducción de modificaciones en la lista de industrias, departamentos, ocupaciones y puestos con condiciones de trabajo peligrosas, por las que los trabajadores tienen derecho a una reducción del horario de trabajo y a vacaciones adicionales, aprobada en virtud de la Resolución del Comité Estatal de la República de Belarús sobre trabajo y protección social de la población, de 29 de julio de 1994, núm. 89». Publicada por separado. Resolución del Ministerio del Trabajo de la República de Belarús, de 14 de abril de 2000, núm. 55, por la que se aprueba el Reglamento sobre el trabajo de personas enviadas a trabajar en instituciones de la República de Belarús en el extranjero, y sobre las garantías y dietas de viajes de negocios en el extranjero. Publicada por separado.

Cuadro II. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones tratadas en los convenios

Pais	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Bélgica			X ¹¹		X ¹²			
Benin			X ¹³	X ¹⁴	X			
Bolivia			X ¹⁵					
Botswana			X ¹⁶					
Brasil	X ¹⁷		X					
Camboya			X ¹⁸					

¹¹ Ley del Trabajo, de 16 de marzo de 1971. *Moniteur belge*, de 30 de marzo de 1971. Se puede consultar en: http://www.just.fgov.be/index_fr.htm; Ley de Introducción de un Nuevo Régimen de Trabajo en las Empresas, de 17 de marzo de 1987. *Moniteur belge*, de 12 de junio de 1987; Ley relativa al Trabajo y la Calidad de Vida, de 10 de agosto de 2001. Se puede consultar en: http://www.just.fgov.be/index_fr.htm.

¹² Convenio colectivo de Trabajo núm. 42 relativo a la introducción de nuevos ordenamientos de trabajo en las empresas, de 2 de junio de 1987. Se puede consultar en: http://www.just.fgov.be/index_fr.htm.

¹³ Ley núm. 98-004, por la que se dicta el Código del Trabajo, de 27 de enero de 1998. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49604/65115/F98BEN01.htm>.

¹⁴ Decreto núm. 98-368, relativo a la equivalencia de las horas de trabajo en empresas sujetas al Código del Trabajo, de 4 de septiembre de 1998. Publicado por separado; Orden núm. 026/MFPTRA/DC/SGM/DT/SRT del Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Reforma Administrativa, relativa a las condiciones generales de empleo de los trabajadores domésticos en la República de Benin, de 14 de abril de 1998; orden núm. 029/MFPTRA/DC/SGM/DGT/SRT del Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Reforma Administrativa relativa a las normas relacionadas con la recuperación de horas de trabajo, de 21 de enero de 2004. Publicadas por separado.

¹⁵ Ley General del Trabajo, aprobada por decreto supremo de 24 de mayo de 1939, elevada a rango de Ley de la República el 8 de diciembre de 1942. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm>.

¹⁶ Ley del Empleo núm. 29, de 1982. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/842/64792/E82BWA01.htm>.

¹⁷ Constitución de la República Federativa del Brasil, de 5 de octubre de 1988. Véase *Constitutions of the Countries of the World*, vol. III (publicado bajo la dirección de Gisbert H. Flanz, Oceana Publications, Nueva York, 1998). Legislación del Trabajo Refundida (CLT) aprobado mediante decreto núm. 5452, de 1.º de mayo de 1943, y la legislación posterior. Se pueden consultar en: https://legislacao.planalto.gov.br/legislacao.nsf/fraWeb?OpenFrameSet&Frame=frmWeb2&Src=%2Flegislacao.nsf%2FViv_Identificacao%2FDEL%25205.452-1943%3FOpenDocument%26AutoFramed.

¹⁸ Ley del Trabajo, de 13 de marzo de 1997. Se puede consultar en: http://www.cambodianlaws.com/laws_regulation/rkm_labor_law_97_page1.htm; Ley de Regímenes de Seguridad Social para Personas Amparadas por las Disposiciones de la Ley del Trabajo, de 25 de septiembre de 2002. Publicada por separado.

Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?

País	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Canadá	X ¹⁹	X ²⁰	X	X				
República Centroafricana			X ²¹		X ²²			
República Checa			X ²³	X ²⁴				
China			X ²⁵	X ²⁶				

¹⁹ Código del Trabajo del Canadá (R.S., 1985, c. L-2, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ca/sta/l-2/part16931.html>) y Reglamento sobre Normas del Trabajo del Canadá (C.R.C., c. 986, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ca/regu/crc986/part31557.html>). Para un resumen de las disposiciones pertinentes, véase [http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/cli/eslc/hours\(e\).pdf](http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/cli/eslc/hours(e).pdf).

²⁰ Alberta, Código de Normas del Empleo (R.S.A. 2000, c. E-9, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ab/laws/sta/e-9/20040802/whole.html>) y su Reglamento (Alta. Reg. 14/1997, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ab/laws/regu/1997r.14/20040802/whole.html>); Columbia Británica, Ley de Normas del Empleo ([RSBC 1996], capítulo 113, se puede consultar en: http://www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/E/96113_01.htm) y su Reglamento (B.C. Reg. 396/95, se puede consultar en: http://www.qp.gov.bc.ca/statreg/reg/E/EmployStand/396_95.htm); Manitoba, Código de Normas del Empleo (C.C.S.M., c. E110, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/mb/laws/sta/e-110/20040802/whole.html>) y Reglamento sobre Salarios Mínimos y Condiciones de Trabajo (núm. 62/99, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/mb/laws/regu/1999r.62/20040802/whole.html>); New Brunswick, Ley de Normas del Empleo (S.N.B., 1982, c. E-7.2, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/nb/laws/sta/e-7.2/20040802/whole.html>) y Reglamento sobre Salarios Mínimos (núm. 2003-82, N.B. Reg. 2003-82, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/nb/laws/regu/2003r.82/20040802/whole.html>); Terranova y Labrador, Ley de Normas del Trabajo (R.S.N.L. 1990, c. L-2, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/nl/laws/sta/l-2/20040706/whole.html>) y su Reglamento (C.N.L.R. 781/96, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/nl/laws/regu/1996r.781/20040817/whole.html>); Territorios del Noroeste y Nunavut, Ley de Normas del Trabajo (R.S.N.W.T. 1998, c. L-1, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/nt/laws/sta/l-1/20040616/whole.html>); Nueva Escocia, Código de Normas del Trabajo (R.S.N.S. 1989, c. 246, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ns/laws/sta/r1989c.246/20040802/whole.html>), Reglamento General del Código de Normas del Trabajo (N.S. Reg. 298/90, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ns/laws/regu/1990r.298/20040802/whole.html>) y Orden General sobre Salarios Mínimos (GMWO) (N.S. Reg. 5/99, Sch. A, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/ns/laws/regu/1999r.5sch.a/20040802/whole.html>); Ontario, Ley de Normas del Empleo de 2000 (S.O. 2000, c. 41, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/on/laws/sta/2000c.41/20040802/whole.html>), y Reglamento relativo a Exenciones, Reglas Especiales y Fijación de Salarios Mínimos (O. Reg., 285/01, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/on/laws/regu/2001r.285/20040802/whole.html>); Quebec, Ley relativa a Normas del Trabajo (R.S.Q. capítulo N-1.1, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/qc/laws/sta/n-1.1/20040802/whole.html>) y su Reglamento (R.Q. N-1.1, r. 3, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/qc/laws/regu/n-1.1r.3/20040802/whole.html>); Saskatchewan, Ley de Normas del Trabajo (R.S.S. 1978, c. L-1, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/sk/laws/sta/l-1/20040618/whole.html>) y su Reglamento (R.S.S., c. L-1, Reg. 5, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/sk/laws/regu/11r.5/20040618/whole.html>); Yukon, Ley de Normas del Empleo (RSY, 2002, capítulo 72, se puede consultar en: <http://www.canlii.org/yk/sta/pdf/ch72.pdf>) y Reglamento relativo a Exenciones Generales (O.I.C., 1984/344, 1994/180, 1999/51). Para un resumen de las disposiciones pertinentes, véase [http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/cli/eslc/hours\(e\).pdf](http://www.hrsdc.gc.ca/en/lp/spila/cli/eslc/hours(e).pdf).

²¹ Ley Constitucional núm. 1, de 15 de marzo de 2003. Se puede consultar en: <http://droit.francofonie.org/doc/html/cf/con/2003dfefco1.html>; Ley Constitucional núm. 2 relativa a la organización provisional de los poderes públicos, de 15 de marzo de 2003. Se puede consultar en: <http://droit.francofonie.org/doc/html/cf/con/2003dfefco2.html>; Ley Constitucional núm. 3 por la que se enmienda y complementa la Ley Constitucional núm. 2 relativa a la organización provisional de los poderes públicos, de 12 de diciembre de 2003. Publicadas por separado; Ley núm. 61221 por la que se dicta el Código del Trabajo, de 2 de junio de 1961. Publicada por separado; ley núm. 001.010 por la que se establece el registro de inversiones de la República Centroafricana, de 16 de julio de 2001. Se puede consultar en: http://teya.org/Charte_Investissements.

²² Convenio colectivo para la industria; convenio colectivo para el comercio.

²³ Código del Trabajo de la República Checa, de 1965. Se puede consultar en: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/No_65_1965.pdf; Ley núm. 1/1992 de Salarios, Remuneración Contingente e Ingresos Medios (en su versión enmendada por la leyes núms. 590/1992, 10/1993, 37/1993, 74/1994, 118/1995 y 217/2000). Se puede consultar en: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1128/No_1_1992.pdf.

²⁴ Decreto del Gobierno núm. 108/1994 relativo a la aplicación del Código del Trabajo (en su versión enmendada por el decreto núm. 461/2000). Se puede consultar en http://www.mpsv.cz/files/clanky/1127/No_108_1994.pdf.

²⁵ Ley del Trabajo de China, de 5 de julio de 1994. Publicada por separado. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/37357/64926/E94CHN01.htm>.

²⁶ Reglamento del Consejo de Estado relativo a las horas de trabajo del personal, de 25 de marzo de 1995. Publicado por separado; Reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por los que se aprueban horas de trabajo variables y horas de trabajo unificadas en las empresas, de 14 de diciembre de 1994. Publicados por separado; Notificación Conjunta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y de la Federación Nacional de Sindicatos Chinos sobre la Protección de los Derechos e Intereses del Personal de las Empresas, de 21 de septiembre de 1993. Publicada por separado.

Cuadro II. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones tratadas en los convenios

Pais	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Costa Rica			X ²⁷					
Côte d'Ivoire			X ²⁸	X ²⁹	X ³⁰			
Croacia			X ³¹					
Dinamarca			X ³²	X ³³				
Dominica			X ³⁴					
Ecuador			X ³⁵					
El Salvador			X ³⁶					
Emiratos Arabes Unidos	X ³⁷		X	X				
Eslovenia			X ³⁸		X ³⁹			
Estados Unidos	X ⁴⁰		X	X				
Estonia			X ⁴¹					

²⁷ Art 58 de la Constitución de Costa Rica, de 7 de noviembre de 1949. Véase Constitución Política de la República de Costa Rica (San José, 1968). Arts. 135 a 145 del Código del Trabajo de 1943. Publicado por separado. Véase, por ejemplo, Código del Trabajo, 2001-04, Eugenio Vargas Chavarría, Investigaciones Jurídicas, S.A., San José, Costa Rica.

²⁸ Ley núm. 95-15 por la que se dicta el Código del Trabajo, de 12 de enero de 1995. *Journal officiel*, de 23 de febrero de 1995, núm. 8. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/39815/64951/F95CIV01.htm>.

²⁹ Decreto núm. 66-388, de 13 de septiembre de 1966. Publicado por separado. Decreto núm. 96-203 relativo al horario de trabajo, de 7 de marzo de 1996. *Journal officiel*, de 9 de mayo de 1996, núm. 19. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44376/65016/F96CIV12.htm>.

³⁰ Convenio colectivo interprofesional, de 20 de julio de 1977. Publicado por separado.

³¹ Ley del Trabajo, de 17 de mayo de 1995 (en su versión enmendada). *Narodne novine*, núms. 38/95; 54/95; 65/95; 17/01; 114/03. Se puede consultar en: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>; Ley de Comercio, de 31 de enero de 1996 (en su versión enmendada). *Narodne novine*, núm. 49/03. Se puede consultar en: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>; Ley por la que se establecen días festivos, fechas conmemorativas y días no laborables en la República de Croacia (versión del 15 de noviembre de 2002). *Narodne novine*, núm. 136/02. Se puede consultar en: <http://www.nn.hr/sluzbeni-list/sluzbeni/index.asp>.

³² Ley refundida núm. 784 sobre el medio ambiente de trabajo, de 11 de octubre de 1999. *Lovtidende A*, de 29 de octubre de 1999, vol. 152, núm. 784, págs. 5553 a 5570.

³³ Orden núm. 516 del Ministerio del Trabajo relativa al trabajo realizado por jóvenes, de 14 de junio de 1996. *Lovtidende A*, de 21 de junio de 1996, vol. 94, núm. 516, págs. 2761 a 2773. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47522/65077/E96DNK04.htm>; orden núm. 324 del Ministerio del Trabajo relativa a períodos y días de descanso, de 23 de mayo de 2002. *Lovtidende A*, de 31 de mayo de 2000, vol. 70, núm. 324, págs. 1976 a 1981.

³⁴ Ley de Normas del Trabajo núm. 2 de 1977. *Laws of Dominica*, capítulo 89:05. Ley de Contratos de Trabajo núm. 12 de 1983. *Laws of Dominica*, capítulo 89:04.

³⁵ Código del Trabajo del Ecuador, de 30 de junio de 1987. *Registro Oficial*, de 16 de agosto de 1987, núm. 650.

³⁶ Constitución de la República de El Salvador, de 15 de diciembre de 1983. *Diario Oficial*, 1983, vol. 281, núm. 234 (16 de diciembre de 1983). Véase *Constitutions of the Countries of the World*, vol. VI. (publicado bajo la dirección de Gisbert H. Flanz, Oceana Publications, Dobs Ferry, Nueva York, 1998); Código del Trabajo de El Salvador (decreto legislativo núm. 15, de 23 de junio de 1972). *Diario Oficial*, 1972, vol. 236, núm. 142 (31 de julio de 1972). Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49592/65113/S95SLV01.htm>; Ley relativa a la organización y funciones del sector del trabajo y la seguridad social, de 11 de abril de 1996. *Diario Oficial*, 1996, vol. 331, núm. 81 (3 de mayo de 1996).

³⁷ Ley Federal núm. 8 (1980) por la que se regulan las relaciones de trabajo. *Al-Jarida al-Rasmiya*, 1980-04; Orden Ministerial núm. 46/1 de 1980 en que se especifican los trabajos que pueden desempeñar las mujeres en el período comprendido entre las 22 horas y las 7 horas; orden ministerial núm. 47/1 de 1980 por la que ciertos establecimientos quedan exentos del cumplimiento de ciertas disposiciones de la Ley de Relaciones de Trabajo relativas al empleo de jóvenes y de mujeres; orden ministerial núm. 49/1 de 1980 por la que se establecen las actividades en las que es necesario un trabajo continuo y se reglamentan los métodos para conceder a los trabajadores períodos de descanso, comida y oración; orden ministerial núm. 4/1 de 1981 en que se especifican las operaciones peligrosas que pueden estar sujetas al horario normal de trabajo previsto por la ley. Publicadas por separado.

³⁸ Ley de Empleo de 2002. *Uradni List*, núm. 42/2002; Ley de Protección Parental y Prestaciones Familiares de 2001. *Uradni List*, núm. 97/2001; núm. 76/2003.

³⁹ Por ejemplo, Convenio colectivo general para actividades comerciales; Convenio colectivo general para actividades no comerciales.

⁴⁰ Ley de Normas Equitativas del Trabajo de 1938, 29 U.S.C. art. 201 y siguientes (2000). Se puede consultar en: <http://www2.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/0002.fair.pdf>; Remuneraciones con arreglo a la Ley de Normas Equitativas del Trabajo de 1938, 29 C.F.R. partes 775 a 794 (1967). Se puede consultar en: http://www2.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Part_531/toc.htm.

⁴¹ Ley de Horas de Trabajo y Descanso, de 15 de diciembre de 1993. Se puede consultar en: <http://www.legaltext.ee/text/en/X1046.htm>.

Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?

País	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Etiopía			X ⁴²					
Fiji								X ⁴³
Filipinas			X ⁴⁴	X ⁴⁵				
Finlandia			X ⁴⁶					
Francia			X ⁴⁷					
Gabón			X ⁴⁸	X ⁴⁹	X			
Georgia			X ⁵⁰					
Granada			X ⁵¹					
Grecia			X ⁵²	X ⁵³	X ⁵⁴		X ⁵⁵	
Honduras			X ⁵⁶					
Hungría			X ⁵⁷					
India	X ⁵⁸	X ⁵⁹	X	X				

⁴² Proclamación sobre el Trabajo núm. 377/2003. *Federal Negarit Gazeta*, 2004, núm. 12.

⁴³ En *Fiji*, la fijación de las horas de trabajo corresponde a nueve consejos salariales del comercio mayorista y minorista, el ramo de la construcción y la ingeniería civil y eléctrica, la hostelería, la industria maderera, la industria editorial y de la imprenta, la explotación de minas y canteras, el sector manufacturero y el transporte por carretera. Se ha establecido otro consejo salarial para el personal de los servicios de seguridad y en la actualidad el Gobierno de Fiji trata de crear uno más para profesionales. El Gobierno de Fiji está en vías de revisar toda su legislación del trabajo con el propósito de refundirla en una sola ley.

⁴⁴ Código del Trabajo de Filipinas, de 1.º de mayo de 1974 (decreto presidencial núm. 442) (en su versión enmendada). *Official Gazette*, de 10 de junio de 1974.

⁴⁵ Reglamentos de desarrollo del Código del Trabajo. *The Labour Code of the Philippines (as amended) and its Implementing Rules and Regulations with Appendices*, págs. 72 a 624 (Vicente B. Foz, edición de 1998).

⁴⁶ Ley de Horas de Trabajo (núm. 605/1996). Se puede consultar en: <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9960605.PDF>; Ley de Contratos de Empleo (núm. 55/2001) (en su versión enmendada). Se puede consultar en: <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010055>.

⁴⁷ Código del Trabajo de 1973. Se puede consultar en: <http://www.legifrance.gouv.fr/>.

⁴⁸ Ley núm. 3/94, de 21 de noviembre de 1994 (en su versión enmendada por la ley núm. 12/2000, de 12 de octubre de 2000) por la que se dicta el Código del Trabajo. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/39615/64948/F94GAB01.htm>.

⁴⁹ Decreto presidencial núm. 726/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, referente a las excepciones aplicables en relación con las horas de trabajo previstas en la ley. *Hebdo informations, Journal hebdomadaire d'informations et d'annonces légales*, de 14 de julio de 2001, núm. 442, págs. 111 y 112; decreto presidencial núm. 728/PR/MTEFP, de 29 de junio de 1998, referente a la distribución de horas semanales de trabajo. *Hebdo informations, Journal hebdomadaire d'informations et d'annonces légales*, de 14 de julio de 2001, núm. 442, págs. 112 y 113.

⁵⁰ Código del Trabajo, de 28 de junio de 1973 (en su versión enmendada en 1997). Publicado por separado. Se puede consultar la versión inglesa de las enmiendas en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/58433/65217/E97GEO03.htm>.

⁵¹ Ley de Empleo núm. 14 de 1999. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/53925/65176/E99GRD01.htm>.

⁵² Arts. 4 y 5 de la ley núm. 2874/2000, relativa a la distribución del horario de trabajo. *Boletín Oficial* núm. 286/A (29 de diciembre de 2000).

⁵³ Véase, por ejemplo, el decreto presidencial núm. 88/99 relativo al descanso mínimo. *Boletín Oficial* núm. 94/A (13 de mayo de 1994). Decreto legislativo núm. 515/70 relativo a los límites de la duración del trabajo de los trabajadores. *Boletín Oficial* núm. 95/A (22 de abril de 1970).

⁵⁴ Art. 6 del Convenio Colectivo General Nacional de Trabajo de 1984.

⁵⁵ Laudo Arbitral núm. 25/83 del Tribunal de Arbitraje Administrativo de Segunda Instancia de Atenas.

⁵⁶ Código del Trabajo de 1959. Véase, por ejemplo, Código del Trabajo (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Tegucigalpa, Honduras, 1999).

⁵⁷ Código del Trabajo (Ley XXII de 1992). *Magyar Közlöny*, 1992, núm. 45, págs. 1613 a 1642.

⁵⁸ Ley de Salarios Mínimos, 1948; Reglamento (Central) relativo a los salarios mínimos, 1950. Véase: *A manual of labour laws containing important labour acts and rules*, vol. 2 (14.ª edición, 1994).

⁵⁹ Véase, por ejemplo, la Ley de Almacenes y Establecimientos de Delhi, de 1954; la Ley de Almacenes y Establecimientos Comerciales de Kerala, de 1960; la Ley de Almacenes y Establecimientos Comerciales del Punjab, de 1958; el Reglamento relativo a almacenes y establecimientos de las islas Andaman y Nicobar, de 2004. En el informe del Gobierno se señala asimismo que el Gobierno de Gujarat ha introducido enmiendas a la Ley de Salarios Mínimos de 1948 a la que se ha agregado un apéndice acerca del empleo en almacenes y establecimientos comerciales.

Cuadro II. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones tratadas en los convenios

Pais	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Indonesia			X ⁶⁰	X ⁶¹				
Italia			X ⁶²					
Jamaica			X ⁶³	X ⁶⁴				
Japón			X ⁶⁵					
Jordania			X ⁶⁶					
Kenya			X ⁶⁷	X ⁶⁸	X ⁶⁹			
Lesotho			X ⁷⁰					
Letonia			X ⁷¹					
Lituania			X ⁷²					
Madagascar			X ⁷³					
Malasia	X ⁷⁴		X	X				
Malta			X ⁷⁵	X ⁷⁶				

⁶⁰ Ley de Recursos Humanos núm. 13/2003. Publicada por separado.

⁶¹ Decreto (*Kepmenakertrans*) núm. KEP 233/MEN/2003 del Ministro de Recursos Humanos y Transporte relativo al tipo y las características del trabajo realizado en forma continua. Publicado por separado. Decreto (*Kepmenakertrans*) núm. 234/MEN/2003 referente a las horas de trabajo y de descanso y sobre fuentes de energía y minería. Publicado por separado. Decreto ministerial núm. 72/Men/194 relativo al principio de remuneración de las horas extraordinarias. Publicado por separado; Declaración Conjunta del Ministro de Recursos Humanos y del Comandante de la Policía, núms. KEP 275/Men/1989 y POL.Kep/04/V.1989 relativa a la duración de los turnos de trabajo y descansos y orientaciones para oficiales de seguridad.

⁶² Decreto legislativo núm. 66 sobre la aplicación de la Directiva del Consejo 93/104/EC, de 23 de noviembre de 1993, relativa a ciertos aspectos de la organización del horario de trabajo, de 8 de abril de 2003. *Gazzetta Ufficiale*, de 14 de abril de 2003, núm. 61/L, págs. 68 a 88.

⁶³ Ley de Almacenes y Oficinas (1961). *Laws of Jamaica*, vol. XVII (1989).

⁶⁴ Orden sobre el Salario Mínimo Nacional. Publicada por separado.

⁶⁵ Ley de Normas del Trabajo, núm. 49, de 7 de abril de 1947. Se puede consultar en: http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/llj_law1-rev.pdf; Ley de Horas de Trabajo y Períodos de Licencia de Empleados de Plantilla, núm. 33 de 1994 (la «Ley de Horas de Trabajo»). *Kampoo*, 15 de junio de 1994, núm. 1420.

⁶⁶ Ley núm. 8 de 1996 por la que se promulga el Código del Trabajo. *Al-Jarida Al-Rasmiya*, 1996, núm. 4113.

⁶⁷ Ley de Regulación de Salarios y Condiciones de Empleo (capítulo 229). *Laws of Kenya (Revised edition)*, 1980; Ley de Horarios de los Almacenes (capítulo 231). *Laws of Kenya (Revised edition)*, 1983; Ley de Horarios de los Almacenes de Mombasa (capítulo 232). *Laws of Kenya (revised edition)*, 1984.

⁶⁸ Véase, por ejemplo, Circular para el Personal núm. 2, de la Dirección de gestión del personal de la oficina del Presidente, de 3 de mayo de 1983. Publicada por separado. En esta circular se prescriben las horas de oficina de los funcionarios públicos.

⁶⁹ Véase, por ejemplo, Memorándum de acuerdo sobre condiciones de empleo negociado entre Unilever Kenya Limited y la Unión de Trabajadores de la Industria Química y Afines de Kenya (1.º de julio de 2003 – 30 de junio de 2006).

⁷⁰ Código del Trabajo de 1992 (orden núm. 24 de 1992). *Lesotho Government Gazette, Extraordinary*, 1992, vol. XXXVII, núm. 118, págs. 1195 a 1441. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31536/64865/E92LSO01.htm>.

⁷¹ Código del Trabajo de Letonia, de 20 de junio de 2001. Se puede consultar en: <http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>.

⁷² Código del Trabajo de Lituania, de 4 de junio de 2002, *Vedomosti Litovskoi Respubliki*, 2002, núm. 64-2569. Se puede consultar en: http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=191770&Condition2=labour_code.

⁷³ Ley núm. 94-029 por la que se dicta el Código del Trabajo, de 25 de agosto de 1995. *Journal officiel*, de 25 de septiembre de 1995, núm. 2324, págs. 2564 a 2577. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/41776/64975/F95MDG01.htm>.

⁷⁴ Ley del Empleo de 1955 (ley núm. 265). LS 1955-Mal.2, 1956-Mal.1; Reglamento sobre el Empleo (Limitación de Horas Extraordinarias de Trabajo) de 1980. Publicado por separado.

⁷⁵ Ley de Empleo y Relaciones Laborales (Ley XXII de 2002). Se puede consultar en: http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/leg/vol_14/chapt452.pdf.

⁷⁶ Reglamento relativo a la organización del horario de trabajo. Se puede consultar en: <http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/subleg/452/87.PDF>; y las Ordenes de Regulación de los Salarios en que se prescriben las condiciones de empleo en los distintos sectores.

Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?

País	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Marruecos			X ⁷⁷	X ⁷⁸				
Mauricio			X ⁷⁹	X ⁸⁰				
México	X ⁸¹		X					
Moldova, Rep. de			X ⁸²		X ⁸³	X		
Namibia			X ⁸⁴					
Nepal			X ⁸⁵					
Niger			X ⁸⁶	X ⁸⁷	X ⁸⁸			
Nigeria	X ⁸⁹		X	X				
Noruega			X ⁹⁰					
Omán			X ⁹¹	X				
Panamá			X ⁹²					

⁷⁷ Código del Trabajo de Marruecos de 2003. *Bulletin officiel*, de 8 de diciembre de 2003.

⁷⁸ Dahir por el que se regulan las horas de trabajo, de 18 de junio de 1936. Véase *Répertoire de la législation du travail*, págs. 363 y 364 (El Fekkak, Mahmed, Librairie Al Wahda Al Arabia, Casablanca, Marruecos, 1994). Orden del Consejo de Ministros, de 15 de marzo de 1937, sobre las condiciones generales de aplicación del dahir de 18 de junio de 1936 por el que se regulan las horas de trabajo. Véase *Répertoire de la législation du travail*, págs. 364 a 372 (El Fekkak, Mahmed, Librairie Al Wahda Al Arabia, Casablanca, Marruecos, 1994); Orden del Consejo de Ministros, de 12 de abril de 1948, sobre la aplicación del dahir por el que se regulan las horas de trabajo en establecimientos cinematográficos. Publicadas por separado.

⁷⁹ Ley del Trabajo de 1975 núm. 50 (en su versión enmendada). Se puede consultar en: <http://ncb.intnet.mu/lireh/ministry/labact.htm>.

⁸⁰ Véase, por ejemplo, el Reglamento (orden de remuneración) para Empleados de Bufetes de Abogados y Notarías de 1994; el Reglamento (orden de remuneración) para la Industria de Panificación de 1993; el Reglamento (orden de remuneración) aplicable al Sector de Fabricación de Ladrillos, Construcción, Trituración de Piedra e Industrias Afines de 1994; Reglamento (orden de remuneración) para Talleres Eléctricos, Mecánicos y de Ingeniería de 1983. Se pueden consultar en: <http://ncb.intnet.mu/lireh/ministry/orders.htm>.

⁸¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 5 de febrero de 1917 (en su versión enmendada). Véase *Constitutions of the Countries of the World*, vol. XII (Albert P. Blaustein and Gisbert H. Flanz (ediciones), Oceana Publications, Dobbs Ferry, Nueva York, 1988 y suplemento de 1998). Ley Federal del Trabajo, de 2 de diciembre de 1969 (en su versión enmendada). Véase Ley Federal del Trabajo (novena edición), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1992.

⁸² Constitución de la República de Moldova, de 29 de julio de 1994. Véase *Constitutions of the Countries of the World*, vol. XII (publicado bajo la dirección de Gisbert H. Flanz, Oceana Publications, Nueva York, 1997); Código del Trabajo de Moldova, de 28 de marzo de 2003 (ley núm. 154-XV). *Monitorul Oficial*, 2003, núm. 159-162. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64896/63849/F1780758090/MDA64896ENG.PDF>.

⁸³ Convenios colectivos de trabajo concertados para sectores, territorios o grupos de empresas, o bien para empresas en particular.

⁸⁴ Ley del Trabajo de 1992 (núm. 6 de 1992). *Government Gazette of the Republic of Namibia*, 1992, núm. 388. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29328/64850/E92NAM01.htm>.

⁸⁵ Ley del Trabajo de 1991. Publicada por separado. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/30019/64854/E92NPL01.htm>.

⁸⁶ Ordenanza 96-039 por la que se dicta el Código del Trabajo, de 29 de junio de 1996. *Code du Travail* (Niger, 2000). Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/44750/65033/F96NER01.htm>.

⁸⁷ Véase, por ejemplo, el decreto presidencial núm. 67-126/MFP/T publicado al amparo del Código del Trabajo (disposiciones generales), de 7 de septiembre de 1967. *République du Niger: Recueil de lois et règlements* (segunda edición, 1994) (párr. 75.2).

⁸⁸ Convenio colectivo interprofesional, de 15 de diciembre de 1972. *République du Niger: Recueil de lois et règlements* (segunda edición, 1994) (párr. 75.3).

⁸⁹ Ley del Trabajo, capítulo 198. *Laws of the Federation of Nigeria*, 1990. Se puede consultar en: <http://www.nigeria-law.org/LabourAct.htm>; Gobierno Federal: Reglas Aplicables a la Administración Pública. Publicadas por separado; Circular núm. B 624-42/XIII/646 del Ministerio Federal de Establecimiento referente a las horas de trabajo de los funcionarios públicos, de 7 de abril de 1976. Publicada por separado.

⁹⁰ Ley núm. 4, de 4 de febrero de 1977, relativa a la Protección de los Trabajadores y del Medio Ambiente de Trabajo. *Norsk Lovtidend*, de 14 de febrero de 1977. Se puede consultar en: <http://www.ub.uio.no/ujur/ulovdata/lov-19770204-004-eng.pdf>.

⁹¹ Código del Trabajo de Omán, aprobado por decreto del Sultán núm. 25/2003. Ley núm. 8/80 de Administración Pública, de 12 de febrero de 1980.

⁹² Art. 66 de la Constitución Política de Panamá de 1972. Véase *Constitutions of the Countries of the World*, vol. XIV (Gisbert H. Flanz (edición), Oceana Publications, Nueva York, 1995); Código del Trabajo de Panamá, de 30 de diciembre de 1971 (en su versión enmendada). *Gaceta Oficial*, de 18 de febrero de 1972. Se puede consultar en: http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrab_index.htm.

Cuadro II. Leyes, reglamentos y otras medidas relativas a las cuestiones tratadas en los convenios

País	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Papua Nueva Guinea			X ⁹³	X ⁹⁴				
Polonia			X ⁹⁵		X ⁹⁶			
Portugal			X ⁹⁷	X ⁹⁸				
Qatar			X ⁹⁹					
Reino Unido				X ¹⁰⁰				
Rumania			X ¹⁰¹		X ¹⁰²			
Rusia, Federación de	X ¹⁰³		X	X				
Senegal			X ¹⁰⁴	X ¹⁰⁵	X ¹⁰⁶			
Singapur			X ¹⁰⁷					
Sudáfrica			X ¹⁰⁸					

⁹³ Ley de Empleo de 1978. Publicada por separado. Ley de Gestión de la Administración Pública de 1995. Publicado por separado.

⁹⁴ Ordenanza General Nacional núm. 13. Publicada por separado.

⁹⁵ Código del Trabajo, de 26 de junio de 1974 (en su versión enmendada posteriormente). *Dziennik Ustaw*, 1974, núm. 24(141); 1975, núm. 16(91); 1981, núm. 6(23); 1982, núm. 31(214); 1985, núm. 20(85); 1985, núm. 35(162); 1986, núm. 42(201); 1987, núm. 21(124); 1988, núm. 20(134); 1989, núm. 20(107); 1989, núm. 35(192); 1990, núm. 4(19); 1990, núm. 43(251); 1991, núm. 53(226); 1991, núm. 55(236) y (237); 1994, núm. 113(547); 1995, núm. 16(77); 1996, núm. 24(110); 1996, núm. 87(396); 1996, núm. 147(687); funcionarios públicos – Ley de Administración Pública, de 18 de diciembre de 1998. Se puede consultar en: http://www.sigmaweb.org/PDF/Laws_CS/Poland_CS_Dec98.pdf o en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007218.pdf>.

⁹⁶ Convenios colectivos registrados por el Ministerio de Economía, Trabajo y Política Social.

⁹⁷ Código del Trabajo de Portugal, aprobado en virtud de la ley núm. 99/2003, de 27 de agosto de 2003. *Diário da República*, de 27 de agosto de 2003, núm. 197. Se puede consultar en: http://www.inst-informatica.pt/v20/legislacao/docs/Lei99_2003-27Ago-CodTrabalho.pdf.

⁹⁸ Decreto legislativo núm. 259/98, referente a las normas y principios generales aplicables a las horas de trabajo y horario de los funcionarios públicos, de 18 de agosto de 1998. *Diário da República*, de 18 de agosto de 1998, núm. 189.

⁹⁹ Ley del Trabajo de 2004. Se puede consultar la versión inglesa en: http://www.thepeninsulaqatar.com/Display_news.asp?section=Local_News&month=May2004&file=Local_News20040520486.xml.

¹⁰⁰ Reglamento relativo al Horario de Trabajo de 1998. SI 1998, núm. 1833. Se puede consultar en: http://www.legislation.hmso.gov.uk/cgi-bin/htm_hl.pl?DB=hmso-new&STEMMER=en&WORDS=work+time+regul+1998+&COLOUR=Red&STYLE=s&URL=http://www.hmso.gov.uk/si/si1998/19981833.htm#muscat_highlighter_first_match.

¹⁰¹ Constitución de Rumania de 1991 (en su versión enmendada). Se puede consultar en: <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=372&idl=2>; Código del Trabajo de Rumania (ley núm. 53/2002). *Monitorul Oficial*, 2003, núm. 72. Se puede consultar en: <http://www.dscelex.ro/coduri/cm.htm>; Ley referente a la Condición Jurídica de los Funcionarios Públicos, de 8 de diciembre de 1999 (Ley núm. 188/1999). *Monitorul Oficial*, 2000, núm. 293. Se puede consultar en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN012616.pdf>.

¹⁰² Convenio colectivo de trabajo a escala nacional para 2003. Publicado por separado.

¹⁰³ Código del Trabajo de la Federación de Rusia, de 30 de diciembre de 2001, núm. 197-FZ. *Sobr. Zakonod. RF*, 2002, núm. 1(3). Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm>.

¹⁰⁴ Ley núm. 97-17 por la que se dicta el Código del Trabajo, de 1.º de diciembre de 1997. Se puede consultar en: <http://www.gouv.sn/textes/TRAVAIL.cfm>.

¹⁰⁵ Decreto núm. 70-183 por el que se prescribe el régimen general de excepciones a las horas de trabajo previstas en la ley, de 20 de febrero de 1970. *Journal officiel*, 1970, núm. 4091; decreto núm. 70-184 por el que se prescriben los métodos de remuneración por concepto de horas extraordinarias, de 20 de febrero de 1970. *Journal officiel*, 1970, núm. 4091; Orden local núm. 215 I.T. por la que se determinan los métodos de autorización de horas extraordinarias trabajadas con el fin de mantener o incrementar la producción, de 26 de junio de 1953.

¹⁰⁶ Convenio colectivo interprofesional nacional.

¹⁰⁷ Ley de empleo núm. 17 de 1968 (capítulo 91). Se puede consultar en: <http://statutes.agc.gov.sg/> o en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/3210/64799/E81SGP01.htm>.

¹⁰⁸ Ley de Condiciones Básicas de Empleo, núm. 75 de 1997. *Government Gazette*, de 5 de diciembre de 1997, núm. 18491. Se puede consultar en: <http://www.info.gov.za/gazette/acts/1997/a75-97.pdf>; Ley de Relaciones de Trabajo, núm. 66 de 1995. *Government Gazette*, de 13 de diciembre de 1995, núm. 16861. Se puede consultar en: <http://www.info.gov.za/gazette/acts/1995/a66-95.htm>.

Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?

País	Estados federales: nivel federal	Estados federales: nivel estatal	Leyes	Reglamentos	Convenios colectivos	Reglamentos internos adoptados por los empleadores	Laudos arbitrales	Otros medios
Sudán			X ¹⁰⁹					
Suecia			X ¹¹⁰					
Suiza	X ¹¹¹		X					
Suriname			X ¹¹²					
Tailandia			X ¹¹³					
Túnez			X ¹¹⁴		X ¹¹⁵			
Turquía			X ¹¹⁶					
Viet Nam			X ¹¹⁷	X ¹¹⁸				
Zimbabwe			X ¹¹⁹		X ¹²⁰			

¹⁰⁹ Ley del Trabajo de 1997. Publicada por separado. Se puede consultar una traducción no oficial en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49122/65103/E97SDN01.htm>.

¹¹⁰ Ley de Horas de Trabajo. SFS 1982:673; Ley del Medio Ambiente de Trabajo. SFS 1977:1160.

¹¹¹ Ley Federal relativa al trabajo en la industria y el comercio y el realizado por artesanos, de 13 de marzo de 1964 («Ley del Trabajo»). RS 822.11. Se puede consultar en: <http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/822.11.fr.pdf>.

¹¹² Ley del Trabajo de 1963 (en su versión enmendada). *Official Bulletin of Acts and Decrees*, 1963, núm. 163; 1983, núm. 91.

¹¹³ Ley de Protección Laboral B.E. 2541 (1998). *Government Gazette*, 1998, vol. 52, núm. 3. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49727/65119/E98THA01.htm>.

¹¹⁴ Código del Trabajo de Túnez de 1966 (en su versión enmendada). *Journal officiel*, 1996, núm. 59. Se puede consultar en: <http://www.juristetunisie.com/tunisie/codes/ct/menu.html>.

¹¹⁵ Convenio colectivo marco de 20 de marzo de 1973; según lo señalado en el informe del Gobierno, hay actualmente 51 convenios colectivos sectoriales.

¹¹⁶ Ley del Trabajo núm. 4857, de 22 de mayo de 2003. *Resmi Gazete*, de 10 de junio de 2003, núm. 25134, págs. 1 a 32. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/64083/63017/F1027431766/TUR64083.PDF>.

¹¹⁷ Código del Trabajo de Viet Nam, de 23 de junio de 1994 (en su versión enmendada). Se puede consultar en: <http://www.global-standards.com/Resources/VNLaborCode1994-2002.pdf>.

¹¹⁸ Decreto del Gobierno núm. 195/CP sobre la aplicación de algunos artículos del Código del Trabajo por los que se regulan las horas de trabajo y descanso, de 31 de diciembre de 1994 (en su versión enmendada por el decreto núm. 109/2002/ND-CP, de diciembre de 2002). Publicado por separado. Se puede consultar la versión original en: <http://www.osh.netnam.vn/html/LUATPHAP/boluat/Engnd195.htm>; Decisión del Primer Ministro núm. 188/199/QD-TTg relativa a la semana de cuarenta y ocho horas que será aplicable a funcionarios públicos y al personal de organismos administrativos, de 17 de septiembre de 1999. Publicada por separado; Circular núm. 15/2003/TT-MOLISA del Ministerio del Trabajo, Personas Discapacitadas y Asuntos Sociales por la que se expiden las directrices para la aplicación de las horas extraordinarias previstas en el decreto del Gobierno núm. 109/2002/ND-CP, de 3 de junio de 2003; Circular núm. 16/2003/TT-MOLISA del Ministerio del Trabajo, Personas Discapacitadas y Asuntos Sociales relativa a la aplicación de las horas de trabajo y descanso del personal con empleo estacional y en el ramo de elaboración de productos de exportación (como excepciones permanentes), de 3 de junio de 2003. Publicadas por separado.

¹¹⁹ Ley de Relaciones de Trabajo [capítulo 28:01] (Leyes núms. 16/1985; 12/1992; 20/1994). Publicada por separado. Se puede consultar en: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/1850/64796/E96ZWE01.htm>.

¹²⁰ Consejo Nacional del Empleo para los Sectores Comerciales de Zimbabwe: Convenio de negociación colectiva para los sectores comerciales (registrado conforme a lo previsto en el art. 59 de la Ley de Relaciones de Trabajo); Convenio de negociación colectiva para la industria mecánica y del hierro y el acero, Instrumento Legislativo 282 de 1990.

Anexo VII

Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas sobre los Convenios núms. 1 y 30

Miembros	Convenio núm. 1	Convenio núm. 30
Afganistán
Albania
Alemania	Recibida	Recibida
Angola	<i>Ratificado</i>	...
Antigua y Barbuda
Arabia Saudita	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Argelia	Recibida	Recibida
Argentina	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Armenia
Australia	Recibida	Recibida
Austria	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Azerbaiyán
Bahamas
Bahrein	Recibida	Recibida
Bangladesh	<i>Ratificado</i>	Recibida
Barbados
Belarús	Recibida	Recibida
Bélgica	<i>Ratificado</i>	Recibida
Belice
Benin	Recibida	Recibida
Bolivia	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Bosnia y Herzegovina
Botswana	Recibida	Recibida
Brasil	Recibida	Recibida
Bulgaria	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Burkina Faso

Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?

Miembros	Convenio núm. 1	Convenio núm. 30
Burundi	<i>Ratificado</i>	...
Cabo Verde
Camboya	Recibida	Recibida
Camerún
Canadá	<i>Ratificado</i>	Recibida
República Centroafricana	Recibida	Recibida
Chad
República Checa	<i>Ratificado</i>	Recibida
Chile	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
China	Recibida	Recibida
Chipre
Colombia	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Comoras	<i>Ratificado</i>	...
Congo
Corea, República de
Costa Rica	<i>Ratificado</i>	Recibida
Côte d'Ivoire	Recibida	Recibida
Croacia	Recibida	Recibida
Cuba	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
República Democrática del Congo
Dinamarca	Recibida	Recibida
Djibouti	<i>Ratificado</i>	...
Dominica	Recibida	Recibida
República Dominicana	<i>Ratificado</i>	...
Ecuador	Recibida	Recibida
Egipto	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
El Salvador	Recibida	Recibida
Emiratos Arabes Unidos	<i>Ratificado</i>	Recibida
Eritrea
Eslovaquia	<i>Ratificado</i>	...
Eslovenia	Recibida	Recibida
España	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Estados Unidos	Recibida	Recibida
Estonia	Recibida	Recibida
Etiopía	Recibida	Recibida
Ex República Yugoslava de Macedonia

Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas sobre los Convenios núms. 1 y 30

Miembros	Convenio núm. 1	Convenio núm. 30
Fiji	Recibida	Recibida
Filipinas	Recibida	Recibida
Finlandia	Recibida	<i>Denunciado</i>
Francia	<i>Ratificado</i>	Recibida
Gabón	Recibida	Recibida
Gambia
Georgia	Recibida	Recibida
Ghana	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Granada	Recibida	Recibida
Grecia	<i>Ratificado</i>	Recibida
Guatemala	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Guinea
Guinea-Bissau	<i>Ratificado</i>	...
Guinea Ecuatorial	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Guyana
Haití	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Honduras	Recibida	Recibida
Hungría	Recibida	Recibida
India	<i>Ratificado</i>	Recibida
Indonesia	Recibida	Recibida
Irán, República Islámica del
Iraq	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Irlanda	Recibida	Recibida
Islandia	Recibida	Recibida
Islas Salomón
Israel	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Italia	<i>Ratificado</i>	Recibida
Jamaica	Recibida	Recibida
Japón	Recibida	Recibida
Jordania	Recibida	Recibida
Kazajstán
Kenya	Recibida	Recibida
Kirguistán
Kiribati
Kuwait	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>

Miembros	Convenio núm. 1	Convenio núm. 30
República Democrática Popular Lao
Lesotho	Recibida	Recibida
Letonia	<i>Ratificado</i>	Recibida
Líbano	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Liberia
Jamahiriyá Árabe Libia	<i>Ratificado</i>	Recibida
Lituania	<i>Ratificado</i>	Recibida
Luxemburgo	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Madagascar	Recibida	Recibida
Malasia	Recibida	Recibida
Malawi
Mali
Malta	<i>Ratificado</i>	Recibida
Marruecos	Recibida	<i>Ratificado</i>
Mauricio	Recibida	Recibida
Mauritania	Recibida	Recibida
México	Recibida	<i>Ratificado</i>
Moldova, República de	Recibida	Recibida
Mongolia
Mozambique	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Myanmar	<i>Ratificado</i>	Recibida
Namibia	Recibida	Recibida
Nepal	Recibida	Recibida
Nicaragua	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Níger	Recibida	Recibida
Nigeria	Recibida	Recibida
Noruega	Recibida	<i>Ratificado</i>
Nueva Zelanda	<i>Denunciado</i>	<i>Denunciado</i>
Omán	Recibida	Recibida
Países Bajos
Pakistán	<i>Ratificado</i>	...
Panamá	Recibida	<i>Ratificado</i>
Papua Nueva Guinea	Recibida	Recibida
Paraguay	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Perú	<i>Ratificado</i>	...
Polonia	Recibida	Recibida

Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas sobre los Convenios núms. 1 y 30

Miembros	Convenio núm. 1	Convenio núm. 30
Portugal	<i>Ratificado</i>	Recibida
Qatar	Recibida	Recibida
Reino Unido	Recibida	Recibida
Rumania	<i>Ratificado</i>	Recibida
Rusia, Federación de
Rwanda
Saint Kitts y Nevis
San Marino
San Vicente y las Granadinas
Santa Lucía
Santo Tomé y Príncipe
Senegal	Recibida	Recibida
Serbia y Montenegro
Seychelles
Sierra Leona
Singapur	Recibida	Recibida
República Árabe Siria	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Somalia
Sri Lanka
Sudáfrica	Recibida	Recibida
Sudán	Recibida	Recibida
Suecia	Recibida	Recibida
Suiza	Recibida	Recibida
Suriname	Recibida	Recibida
Swazilandia
Tailandia	Recibida	Recibida
Tanzanía, República Unida de
Tayikistán
Timor-Leste, República Democrática de
Togo
Trinidad y Tabago
Túnez	Recibida	Recibida
Turkmenistán
Turquía	Recibida	Recibida
Ucrania

Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?

Miembros	Convenio núm. 1	Convenio núm. 30
Uganda
Uruguay	<i>Ratificado</i>	<i>Ratificado</i>
Uzbekistán
Vanuatu
Venezuela	<i>Ratificado</i>	...
Viet Nam	Recibida	Recibida
Yemen
Zambia
Zimbabwe	Recibida	Recibida
