

NOVENA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(16 - 20 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (HOTELES Y RESTAURANTES)

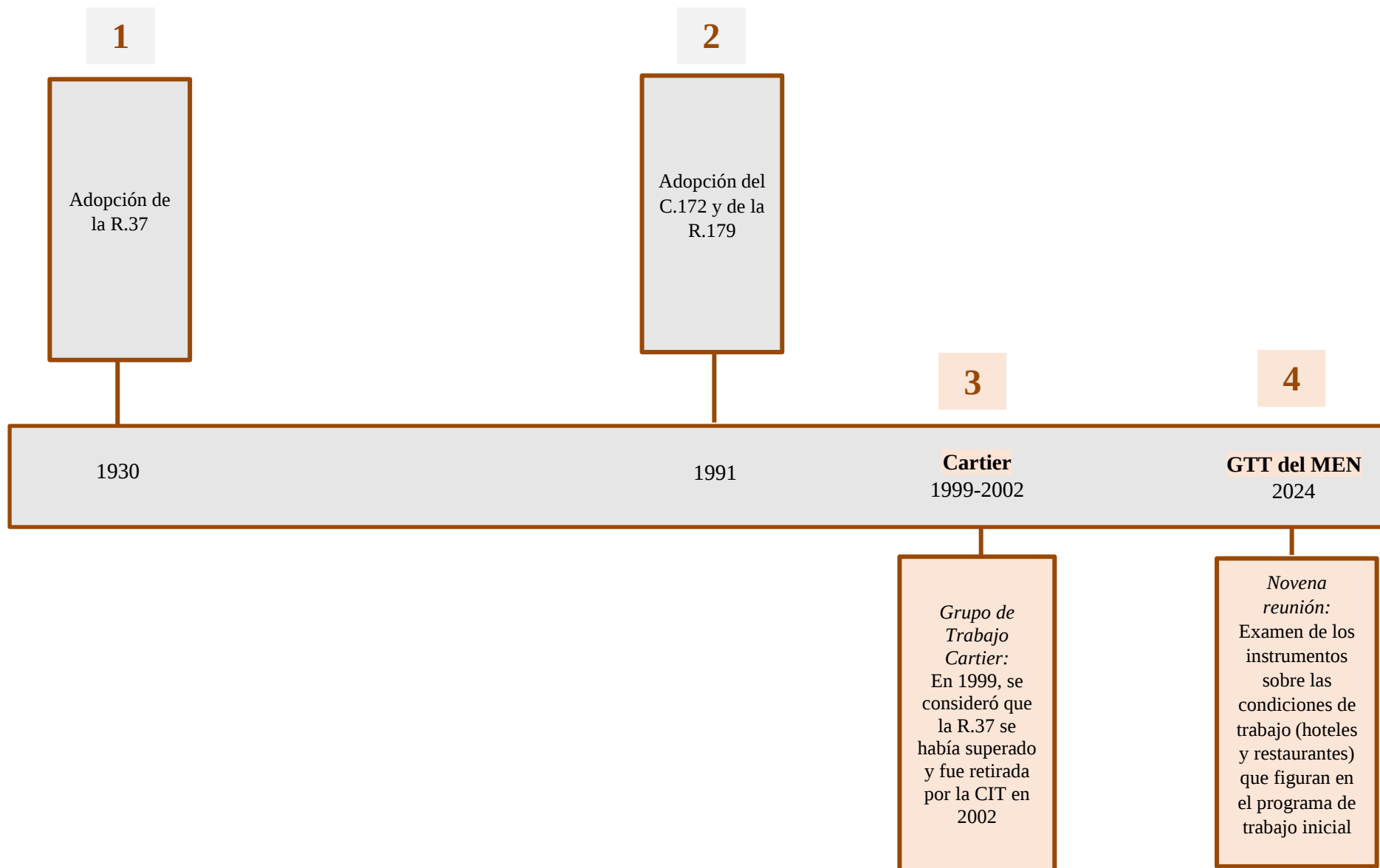
Nota técnica 4.2: Instrumentos sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)

- En el programa de trabajo inicial figuran dos instrumentos sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes:
 - Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)
 - Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)
- *Estatus actual de los instrumentos:* El Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 se han considerado instrumentos actualizados (nunca se han examinado).
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179, y determinar las medidas de seguimiento asociadas.

9 de agosto de 2024

Normativa de la OIT sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes

Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes

Desde su creación, la OIT ha examinado algunos aspectos de las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares. En 1930, se adoptó la Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (núm. 37) al mismo tiempo que el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), que excluía de su campo de aplicación a las personas empleadas en hoteles, restaurantes, y otros establecimientos similares.¹ El objetivo de la Recomendación, que se retiró en 2002, era invitar a los Estados Miembros a realizar encuestas sobre las horas de trabajo de diversas categorías de trabajadores que están excluidas del campo de aplicación del Convenio núm. 30 para permitir examinar la posibilidad de adoptar posteriormente un Convenio sobre este ámbito.²

Entre los años 60 y 80, en diversas reuniones tripartitas de la OIT se abordaron las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y otros establecimientos. En 1991, se adoptaron instrumentos específicos: el **Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)**, complementado por la **Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179)**. Las normas anteriores de la OIT eran de aplicación general e incluían los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, sin hacer mención explícita de ellos.³ Como se indica en el Preámbulo del Convenio núm. 172:

dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera.

El Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 abordan cuestiones como el tiempo de trabajo (la regulación de las horas extraordinarias y los periodos de descanso, así como la conciliación del tiempo de trabajo con la vida familiar), la remuneración básica (salarios frente a propinas), y la promoción de la educación y la formación profesionales en cooperación con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

¹ OIT: [Condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, Informe VI \(1\), CIT](#), 77.ª reunión, 1990, pág. 1.

² [GB.276/LILS/WP/PRS/4](#), párr. II.5.

³ OIT: [Condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, Informe VI \(1\), CIT](#), 77.ª reunión, 1990, pág. 3.

1. 1930: La CIT adoptó la Recomendación núm. 37

La Recomendación núm. 37 tenía por objeto invitar a los Estados Miembros a realizar encuestas sobre las horas de trabajo de las categorías de trabajadores excluidas del ámbito de aplicación del Convenio núm. 30 y a que informaran a la OIT de los resultados de dichas encuestas para que el Consejo de Administración pudiera examinar la posibilidad de adoptar un Convenio en este ámbito.

Véase: [Recomendación núm. 37](#)

2. 1991: La CIT adoptó el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179

El Convenio núm. 172 aborda las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, cubriendo aspectos como las horas de trabajo razonables, el periodo mínimo razonable de descanso diario y semanal, la compensación adecuada (en tiempo libre o en remuneración) por trabajar en días festivos y la remuneración básica (independientemente de las propinas).

La Recomendación núm. 179 proporciona orientaciones para mejorar las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes con el fin de aproximarlas a las que prevalecen en otros sectores de la economía. Aborda cuestiones como los periodos de descanso diarios y semanales, la duración de las vacaciones anuales pagadas, los horarios discontinuos, la educación y formación profesionales y la supervisión efectiva.

Véanse: [Convenio núm. 172](#); [Recomendación núm. 179](#)

3. 2002: La CIT retiró la Recomendación núm. 37

El Grupo de Trabajo Cartier examinó la Recomendación núm. 37 en 1999 y tomó nota de que había perdido su propósito, que estaba estrictamente limitado en el tiempo, y que la cuestión de las horas de trabajo en el sector de la hostelería se abordaba en el Convenio núm. 172 y en la Recomendación núm. 179.

Sobre esta base, el Consejo de Administración consideró que la Recomendación núm. 37 había sido superada y fue retirada por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.^a reunión (2002).

Véanse: [GB.276/LILS/WP/PRS/4](#), párr. II.5; [Actas provisionales 26, CIT, 2002, párr. 26/3](#).

Análisis del Convenio núm. 172 y de la Recomendación núm. 179

En el cuadro siguiente figura un análisis, disposición por disposición, de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 172 y de la Recomendación núm. 179, comparados con otros instrumentos pertinentes de aplicación general.

En comparación con los instrumentos más recientes, que utilizan un lenguaje neutro en cuanto al género en inglés, el Convenio núm. 172 utiliza un lenguaje de género anticuado al asumir que el Director General de la OIT es un hombre (artículos 12 y 13).⁴

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL CONVENIO NÚM. 172	
Art. 1	• <i>Objetivo:</i> El Convenio se aplica a los trabajadores ocupados en “los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento” y en “los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas”. Posibilidad, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, de: i) excluir de la aplicación del Convenio ciertos tipos de establecimientos en los que existan problemas especiales de cierta importancia, y ii) ampliar su ámbito de aplicación a otros establecimientos afines que presten servicios turísticos. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares que cubran específicamente a los trabajadores de hoteles y restaurantes. • <i>Pertinencia actual:</i> Según lo dispuesto en el art.1, el C.172 aborda específicamente las condiciones laborales de los trabajadores de hoteles y restaurantes.
Art. 2	• <i>Objetivo:</i> El Convenio se aplica a los “trabajadores interesados”, a saber, a los trabajadores ocupados en los establecimientos definidos en el art.1, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo. Posibilidad, habida cuenta del derecho nacional, de las condiciones y de la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, de excluir a ciertas categorías de trabajadores de la aplicación de todas o algunas disposiciones del Convenio. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Según lo dispuesto en el art. 2, el C.172 aborda específicamente las condiciones de trabajo de los trabajadores de hoteles y restaurantes, cualesquiera que sean la naturaleza y duración de su relación de empleo. Continúa siendo pertinente considerando que un gran número de esos trabajadores son estacionales y migrantes.
Art. 3	• <i>Objetivo:</i> Obligación de adoptar y aplicar una política destinada a mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados, y de asegurar que no sean excluidos del ámbito de aplicación de ninguna norma mínima, incluidas las referentes a la seguridad social, que pueda haber sido adoptada a nivel nacional para la generalidad de los trabajadores.

⁴ Véase CIT, [Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT](#), págs. 21 y 22. La Conferencia resolvió que “la igualdad de género debería quedar reflejada mediante el uso de un lenguaje apropiado en los textos jurídicos oficiales de la Organización [...]” y “que, de conformidad con las reglas de interpretación aplicables, el empleo en la Constitución de la OIT y en otros textos jurídicos de la Organización de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.”

	• <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares que cubran específicamente a los trabajadores de hoteles y restaurantes. • <i>Pertinencia actual:</i> El objetivo del art. 3, que es asegurar que las normas mínimas nacionales para la generalidad de los trabajadores, incluidas las referentes a la seguridad social, también se apliquen a los trabajadores de hoteles y restaurantes, continúa siendo pertinente, ya que los trabajadores estacionales o migrantes suelen quedar excluidos del ámbito de aplicación de las normas mínimas nacionales. Los trabajadores de hoteles y restaurantes también están cubiertos por las normas internacionales del trabajo de aplicación general, a menos que estén excluidos directa o indirectamente.
Art. 4	• <i>Objetivo:</i> Derecho de los trabajadores interesados a una jornada normal de trabajo razonable y a disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, a un período mínimo razonable de descanso diario y semanal, y, siempre que sea posible, a ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares que regulen la jornada normal de trabajo y las horas extraordinarias de los trabajadores de hoteles y restaurantes. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), que regula las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias en el comercio y las oficinas, excluye de su ámbito de aplicación “hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos”.⁵ El Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), que se aplica a las personas empleadas en establecimientos que presten servicios de orden personal solo si el Estado ratificante incluye a esas personas en una declaración anexa a la ratificación, prevé que los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. • <i>Pertinencia actual:</i> El art. 4 es la única disposición de las normas internacionales del trabajo que aborda la situación específica de los trabajadores de hoteles y restaurantes en relación con las horas de trabajo, las horas extraordinarias y los periodos de descanso. El tiempo de trabajo en general está regulado por una serie de normas internacionales del trabajo que no siempre cubren a los trabajadores de hoteles y restaurantes.
Art. 5	• <i>Objetivo:</i> Obligación de compensar a los trabajadores interesados en tiempo libre o en remuneración por trabajar en días festivos, y derecho de estos trabajadores a vacaciones anuales pagadas cuya duración habrá de determinarse mediante la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales. Cuando el contrato termina o el periodo de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales, los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos.

⁵ El GTT del MEN confirmó provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinaría los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo, incluido el Convenio núm. 30.

	• <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ No existen disposiciones similares sobre la compensación de los trabajadores de hoteles y restaurantes que trabajan en días festivos. ○ El Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) prevé el derecho a vacaciones anuales pagadas, que no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios (art. 3); toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido para tener derecho al total de vacaciones tendrá derecho respecto de ese año a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año (art. 4). Se podrá exigir un período mínimo de servicios para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. La duración de dicho período de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados, pero no excederá de seis meses (art. 5). Toda persona empleada que hubiere completado un período mínimo de servicios tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente (art. 11).⁶ ○ La Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98) indica a este respecto que, debería incumbir, en cada país, al organismo apropiado “prever que cuando el empleo termine antes de la expiración del período de servicio necesario para tener derecho a vacaciones anuales pagadas”, el trabajador “debería tener derecho, sea a vacaciones anuales pagadas proporcionales al período de trabajo efectuado, sea a una indemnización compensatoria, sea a un crédito equivalente de vacaciones, según cuál de estos sistemas se considere más apropiado” (párr. 4, 3)).⁷ • <i>Pertinencia actual:</i> El art. 5 es la única disposición de una norma internacional del trabajo que aborda la situación específica de los trabajadores de hoteles y restaurantes en relación con el trabajo en días festivos y las vacaciones anuales. Al prever el pago de salarios sustitutivos o vacaciones pagadas proporcionales al tiempo de servicio en los casos en que dicho período de servicio sea inferior al período de calificación para tener derecho a vacaciones anuales, el art. 5 protege a los trabajadores con contratos de corta duración o estacionales de hoteles y restaurantes que, de otro modo, podrían no beneficiarse de vacaciones pagadas o de una compensación en virtud del C.132.
--	---

⁶ La Comisión observó que solo la legislación de determinados países contiene disposiciones explícitas que exigen la concesión de vacaciones proporcionales a los trabajadores que no completan el período mínimo de servicios establecido por ley para tener derecho a vacaciones anuales. También tomó nota de que “en el caso de los trabajadores que no pueden finalizar el período mínimo de servicio reglamentario debido al carácter particular de su trabajo, como los trabajadores estacionales, la legislación nacional de muchos países no contiene disposiciones que eviten que pierdan su derecho a vacaciones anuales”. Véase OIT: [Estudio General, Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#), CIT, Ginebra, 2018, párrs. 292, 302 y 377.

⁷ La Comisión tomó nota de que la finalidad de estas disposiciones es proteger a aquellos trabajadores que, debido al carácter estacional u ocasional de su trabajo, no están empleados durante toda la duración del período mínimo de servicios exigido para tener derecho a vacaciones anuales. Esto es aún más importante en los casos en que la legislación nacional establece períodos de calificación que exceden de seis meses. Véase OIT: [Estudio General, Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#), CIT, Ginebra, 2018, párrs. 300-301.

Art. 6	• <i>Objetivo:</i> Definir el término “propina” como el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos. Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> En virtud del C. 95, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda expresarse en términos monetarios, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar; el salario se deberá pagar a intervalos regulares y los intervalos se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral (art. 12). • <i>Pertinencia actual:</i> La esencia del art. 6 se recoge parcialmente en el C. 95 que, sin embargo, no establece expresamente que las propinas no se incluyen en el cálculo de la remuneración básica.⁸ Según la Comisión de Expertos, uno de los objetivos del C.172 es precisamente asegurar que un sistema de remuneración fija no sea totalmente reemplazado por un sistema de gratificación voluntaria.⁹
Art. 7	• <i>Objetivo:</i> Prohibición de la compraventa de empleos en restaurantes, hoteles y establecimientos similares a los que se refiere el art 1. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) indica que las medidas que se han de adoptar para prevenir el trabajo forzoso u obligatorio deberán incluir la protección de las personas, en particular de los trabajadores migrantes, contra posibles prácticas abusivas y fraudulentas en el proceso de contratación y colocación. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) prohíbe cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) establece que las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. • <i>Pertinencia actual:</i> El art. 7 aborda la situación específica de los trabajadores de hoteles y restaurantes en relación con la contratación. Esta disposición sigue siendo pertinente, ya que se refiere a una práctica en curso.¹⁰

⁸ El cliente recurre a las propinas a modo de gratificación voluntaria por un servicio personal que le han prestado o que espera recibir, y en este sentido el empleado es objeto de un regalo por parte de alguien con quien no tiene ninguna relación contractual. Sin embargo, aunque no constituyan un salario, con frecuencia el empleador suele considerarlas como un elemento de la retribución por el trabajo efectuado. En algunos países las propinas pueden constituir el principal o el único ingreso del empleado. Véase OIT: [Condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, Informe VI \(1\) CIT](#), 77.^a reunión, 1990, pág. 37.

⁹ Véase México, [Solicitud directa](#), adoptada en 2003.

¹⁰ En 1965, la Reunión técnica tripartita condenó por unanimidad la práctica según la cual, para obtener un trabajo lucrativo, a veces había que pagar cierta cantidad de dinero al propietario del local o establecimiento. Véase OIT: [Condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, Informe VI \(1\) CIT](#), 77.^a reunión, 1990, pág. 37.

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 179	
Párrs. 1-3	• <i>Objetivo:</i> La R. 179 se aplica a los trabajadores empleados en “los hoteles y establecimientos similares que ofrecen alojamiento” y en “los restaurantes y establecimientos similares que sirven comidas o bebidas, o ambas cosas”. Previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el campo de aplicación puede extenderse a “otros establecimientos afines que presten servicios turísticos”. La Recomendación se aplica a los trabajadores interesados, independientemente de la naturaleza y la duración de su relación de trabajo. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Según lo dispuesto en sus párrs. 1-3, la R. 179 se ocupa específicamente las condiciones de trabajo de los trabajadores de hoteles y restaurantes.
Párr. 4	• <i>Objetivo:</i> Con arreglo a su art. 4, la R.179 podrá aplicarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales, o de cualquier otra forma adecuada compatible con la práctica nacional. Los Miembros deberían: a) prever la supervisión efectiva de la aplicación de las medidas tomadas en cumplimiento de la presente Recomendación, mediante un servicio de inspección o por otro medio que se juzgue conveniente; b) alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas a fomentar activamente la aplicación de las disposiciones de la R.179. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) establece que todo Miembro deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales. • <i>Pertinencia actual:</i> El párr. 4 aborda la cuestión de la supervisión de las condiciones de trabajo, lo que supone un reto especial en el sector de los hoteles y restaurantes.
Párr. 5	• <i>Objetivo:</i> El objetivo de la Recomendación, con el debido respeto a la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, es mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores interesados hasta aproximarlas a las que prevalecen en otros sectores de la economía. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Las disposiciones similares de otros instrumentos pretenden garantizar que determinadas categorías de trabajadores disfruten de condiciones de trabajo no menos favorables que las de otros trabajadores, por ejemplo, los trabajadores de la economía informal (párr. 18 de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)), los trabajadores domésticos (art. 6 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)), y los trabajadores a domicilio (art. 4, 1) del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)). • <i>Pertinencia actual:</i> El objetivo del párr. 5 de la R.179, a saber, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector de la hostelería y la

	restauración para aproximarlas a las que prevalecen en otros sectores, continúa siendo pertinente.
Párr. 6	• <i>Objetivo:</i> Salvo que se determine lo contrario mediante los métodos mencionados en el párrafo 4, 1), el término ‘horas de trabajo’ significa el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición del empleador. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), que en su art. 2 establece que las ‘horas de trabajo’ no incluyen los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador, excluye de su ámbito de aplicación los “hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos”.¹¹ Existen disposiciones similares en otros instrumentos relativos a los trabajadores de otros sectores, como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157). • <i>Pertinencia actual:</i> El párr. 6 es la única disposición de una Recomendación que define el término “horas de trabajo” para los trabajadores de hoteles y restaurantes.
Párr. 7	• <i>Objetivo:</i> Las medidas adoptadas para fijar las horas ordinarias de trabajo y regular las horas extraordinarias deberían estar sujetas a consultas entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes. Las horas extraordinarias deberían compensarse con tiempo libre retribuido, un recargo o recargos por las horas extraordinarias trabajadas, o una remuneración más elevada, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales y previa consulta entre el empleador y los trabajadores interesados o sus representantes. Deberían adoptarse medidas para asegurar que las horas de trabajo y las horas extraordinarias se calculen y registren correctamente y que el trabajador interesado tenga acceso a su registro. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares que regulen las horas ordinarias de trabajo y la compensación por las horas extraordinarias de los trabajadores de hoteles y restaurantes. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), que regula las horas ordinarias de trabajo y la compensación por las horas extraordinarias en los comercios y oficinas, excluye de su ámbito de aplicación los “hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos”.¹² Existen disposiciones similares en otros instrumentos en relación con los trabajadores de otros sectores, por ejemplo el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157). • <i>Pertinencia actual:</i> El párr. 7 es la única disposición de una norma internacional del trabajo que aborda la situación específica de los trabajadores de hoteles y restaurantes en relación con las horas ordinarias de trabajo y la regulación de las horas extraordinarias.

¹¹ El GTT del MEN confirmó provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinaría los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo, incluido el Convenio núm. 30.

¹² El GTT del MEN confirmó provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinaría los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo, incluido el Convenio núm. 30.

Párr. 8	• <i>Objetivo:</i> Siempre que sea posible, deberían eliminarse progresivamente los horarios discontinuos, preferentemente mediante la negociación colectiva. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares que regulen el trabajo por turnos de los trabajadores de hoteles y restaurantes. • <i>Pertinencia actual:</i> El objetivo del párr. 8 de la R.179, a saber, la eliminación progresiva de los horarios discontinuos siempre que sea posible, mantiene su relevancia.¹³
Párr. 9	• <i>Objetivo:</i> El número y la duración de las pausas para las comidas deberían determinarse en función de los usos y costumbres de cada país o región, y teniendo en cuenta si se come en el propio establecimiento o fuera del mismo. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> La cuestión específica de las pausas para las comidas de los trabajadores de hoteles y restaurantes no está cubierta por los instrumentos sobre el tiempo de trabajo de aplicación general, tales como los Convenios núms. 1, 30 y 47. Sin embargo, la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) indica que debería haber pausas de duración razonable para que el personal de enfermería tome sus comidas (párr. 34, 1)) y otros instrumentos sectoriales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153), o el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) prevén periodos de descanso obligatorios. • <i>Pertinencia actual:</i> La R.179 es el único instrumento que aborda la situación específica de los trabajadores de hoteles y restaurantes en relación con las pausas para las comidas.
Párr. 10	• <i>Objetivo:</i> Los trabajadores deberían tener derecho a un periodo de descanso diario de diez horas consecutivas y, en la medida de lo posible, a un periodo de descanso semanal que no sea inferior a treinta y seis horas, el cual, siempre que sea factible, debería ser ininterrumpido. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares que regulen el descanso diario de los trabajadores de hoteles y restaurantes. El Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), que se aplica a las personas empleadas en establecimientos que presten servicios de orden personal solo si los Estados que ratifiquen el Convenio incluyen a esas personas en una declaración anexa a la ratificación, establece que los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), que, entre otras cosas, regula el descanso diario en el comercio y oficinas y adopta el principio de 8 horas al día, excluye de

¹³ En las horas de trabajo fraccionadas, el horario de trabajo diario se divide en varias partes intercaladas con largas pausas. Esto genera jornadas de trabajo muy extensas y hace difícil conciliar vida familiar y vida laboral. Véase OIT: [Estudio General. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#), CIT, Ginebra, 2018, nota a pie de página 103. Cabe señalar que los Convenios núms. 43 y 49, que son los únicos instrumentos sobre el tiempo de trabajo que regulan específicamente los períodos mínimos de descanso para el trabajo por turnos, figuran entre los instrumentos sobre el tiempo de trabajo que el GTT del MEN examinará en su décima reunión (2025). En seguimiento de las recomendaciones que el GTT del MEN realizó en su segunda reunión (2016), el Consejo de Administración tomó nota de que el GTT del MEN se ocuparía del “seguimiento de la cuestión de la laguna normativa identificada con respecto al tema del trabajo por turnos en una discusión ulterior [...] acerca de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo”: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), párr. 5, d).

	su ámbito de aplicación los “hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos”.¹⁴ Existen disposiciones similares en relación con el personal de enfermería (Recomendación núm. 157). • <i>Pertinencia actual:</i> El párr. 10 pide que se amplíe el descanso semanal a 36 horas para los trabajadores de hoteles y restaurantes, ampliando de esta forma la protección que proporciona el C.106.
Párr. 11	• <i>Objetivo:</i> En los casos en que la duración de las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores interesados sea inferior a cuatro semanas por un año de servicio, deberían adoptarse medidas, mediante la negociación colectiva o de acuerdo con la práctica nacional, a fin de alcanzar de manera progresiva ese nivel. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Existe una disposición casi idéntica (párr. 39, 2)) para el personal de enfermería en la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157). El Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)¹⁵, que se aplica a todos los empleados, excepto a los marinos, establece que las vacaciones anuales no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios. • <i>Pertinencia actual:</i> El párr. 11 pide que se amplíe la duración de las vacaciones anuales pagadas a cuatro semanas para los trabajadores de hoteles y restaurantes, ampliando así la protección prevista en el C.132.
Párr. 12	• <i>Objetivo:</i> Los Miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberían elaborar políticas y programas de educación y formación profesionales y de capacitación gerencial en las distintas ocupaciones que se ejercen en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Los programas de formación deberían tener como principal objetivo mejorar las calificaciones y la calidad del trabajo, así como las perspectivas de carrera de los participantes. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) exige que los Estados Miembros adopten y lleven a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo. Esos programas y políticas deberán formularse y aplicarse en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. • <i>Pertinencia actual:</i> El párr. 12 aborda más específicamente las necesidades de los trabajadores de hoteles y restaurantes en materia de educación y formación profesionales.

Los instrumentos en 2024

¹⁴ El GTT del MEN confirmó provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinaría los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo, incluido el Convenio núm. 30.

¹⁵ El GTT del MEN confirmó provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinaría los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo, incluido el Convenio núm. 132.

A Contexto en materia de políticas

El sector de la hostelería, la restauración y el turismo es uno de los principales motores del crecimiento económico, el desarrollo empresarial y la creación de empleo, especialmente para las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y las comunidades locales. Según estimaciones de la OIT, más de 230 millones de trabajadores, o aproximadamente el 7,2 por ciento de la mano de obra mundial, están empleados en industrias turísticas de todo el mundo.¹⁶ Los datos de 2019 muestran que solo los subsectores del alojamiento y la restauración dan trabajo a 144 millones de personas en todo el mundo. Esto incluye aproximadamente a 44 millones de trabajadores por cuenta propia y a 7 millones de empleadores.¹⁷

En los últimos años, el sector ha experimentado una importante expansión y diversificación, convirtiéndose en uno de los sectores económicos de mayor y más rápido crecimiento a escala mundial. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas constituyen la mayor parte del sector y de su mano de obra. Sin embargo, el sector continúa afrontando déficits de trabajo decente, en forma de informalidad, jornadas de trabajo variables y prolongadas, salarios bajos, acceso limitado a la protección social, discriminación por razones de género, prácticas deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo, y escasa regulación, aplicación y organización de los trabajadores. En algunos casos, el sector también se ve afectado por la falta de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, una mano de obra insuficiente e inadecuadamente cualificada y problemas de productividad. Cada vez hay más formas de trabajo en el turismo, como el trabajo estacional y a tiempo parcial, los contratos de duración determinada, el trabajo a través de agencias de empleo privadas, la externalización y la subcontratación. Si bien estos tipos de trabajo pueden constituir un trampolín hacia el mercado laboral, especialmente para los trabajadores jóvenes, poco cualificados y migrantes, también pueden dar lugar a déficits de trabajo decente cuando no están bien regulados, no se utilizan con los fines específicos para los que fueron diseñados o no ofrecen una protección laboral y social adecuada.¹⁸ El sector está experimentando cambios rápidos impulsados por la digitalización, los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático.¹⁹ Por otra parte, el empleo y las condiciones laborales en el sector turístico son particularmente vulnerables a los choques pandémicos o a cualquier incidente repentino que dificulte las actividades turísticas.²⁰

El Programa de Trabajo Decente de la OIT tiene relación directa con el objetivo de reducción de la pobreza mediante un enfoque integrado especialmente pertinente para el sector de la hostelería, la restauración y el turismo. Las pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable se adoptaron en una reunión tripartita de expertos celebrada en febrero de 2017. En estas pautas se establecen principios comunes y el marco de políticas para orientar

¹⁶ Véase OIT: ILOSTAT, *Cómo los datos pueden impulsar el trabajo digno en el sector turístico*, 2023.

¹⁷ OIT: *Nota informativa de la OIT: El impacto de la COVID-19 en el sector del turismo*, Ginebra, 2020, pág. 1.

¹⁸ OIT: Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, *Conclusiones*, Ginebra, 25-29 de abril de 2022, pág. 2.

¹⁹ OIT: Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, *Conclusiones*, Ginebra, 25-29 de abril de 2022, párr. 2.

²⁰ OIT: *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, Ginebra, 2021, párr. 11.

las acciones encaminadas a lograr trabajos decentes y empleos plenos y productivos en el sector turístico. A través de las pautas también se pretende contribuir a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular de los ODS 8, 12 y 14, que contienen metas específicas sobre turismo.²¹ En una reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo celebrada en 2022 se adoptaron conclusiones, en cuyo anexo se mencionan el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179.²²

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

(1) Información relativa a la ratificación del Convenio núm. 172

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 172	16 ratificaciones efectivas	- Última ratificación: 2017 (<i>Bélgica</i>) - Ratificación por región: Europa y Asia Central: 8 ratificaciones;²³ África: 0 ratificaciones; Américas: 5 ratificaciones;²⁴ Asia y el Pacífico: 1 ratificación;²⁵ Estados Árabes: 2 ratificaciones.²⁶ - Declaración de aplicación a territorios no metropolitanos: Países Bajos – <i>Sint Maarten, Curaçao, Caribe parte de los Países Bajos</i>

El Convenio núm. 172 está en vigor en 16 Estados Miembros.

(2) Información sobre la aplicación del Convenio núm. 172

La Comisión de Expertos supervisa la aplicación del Convenio núm. 172, que en la actualidad tiene 14 comentarios pendientes.

En el marco de su supervisión, la Comisión examinó los progresos realizados hacia una aplicación más amplia del Convenio.²⁷ También examinó la adopción y aplicación de políticas nacionales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector, incluidas las consultas celebradas al respecto²⁸ y la situación particular de los trabajadores migrantes.²⁹ Asimismo, examinó las horas de trabajo en el sector,³⁰ incluidas las situaciones en las que la legislación no define el término “horas de trabajo” ni establece un número máximo de horas

²¹ OIT: [Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable](#), Ginebra, 2017, págs. V-VI.

²² OIT: Reunión técnica sobre la COVID-19 y la recuperación sostenible en el sector del turismo, [Conclusiones](#), Ginebra, 25-29 de abril de 2022.

²³ *Austria, Bélgica, Alemania, Luxemburgo, España, Suiza, Irlanda y Chipre.*

²⁴ *México, Uruguay, República Dominicana, Guyana y Barbados.*

²⁵ *Fiji.*

²⁶ *Irak y Líbano.*

²⁷ *Fiji*, [solicitud directa](#), adoptada en 2019

²⁸ *Bélgica*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Guyana*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Líbano*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *México*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Iraq*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Curaçao*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; *Alemania*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Irlanda*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Chipre*, [solicitud directa](#), adoptada en 2018.

²⁹ *Chipre*, [solicitud directa](#), adoptada en 2018.

³⁰ *España* [observación](#), adoptada en 2021.

extraordinarias autorizadas.³¹ La Comisión pidió información sobre la manera en que se garantiza el respeto de los límites relativos a los ajustes del tiempo de trabajo en el sector, sobre la compensación, incluida la tasa de remuneración de las horas extraordinarias, el número de horas adicionales realizadas por término medio y cómo se garantiza la conciliación de la vida laboral y familiar de estos trabajadores.³² Solicitó información sobre la naturaleza, el contenido y el alcance de los programas de formación y educación para mejorar las competencias de esos trabajadores.³³ Examinó la aplicación de Convenio en la práctica,³⁴ incluidos los alegatos relativos a casos de compraventa de empleos como camareras de piso.³⁵ También pidió información sobre los convenios colectivos sectoriales y de empresa, así como en relación con las estadísticas sobre las actividades de inspección, el número y el tipo de infracciones detectadas y las resoluciones judiciales, e información sobre el número de trabajadores cubiertos por las medidas de aplicación del Convenio.³⁶ La Comisión examinó las medidas para hacer frente a la pandemia de COVID-19, solicitando a los Estados Miembros que proporcionaran información actualizada sobre el impacto de la pandemia en el sector, así como sobre las medidas adoptadas para apoyar el empleo y preservar los puestos de trabajo.³⁷

Consideraciones principales

- El Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 son las únicas normas internacionales del trabajo que regulan específicamente las condiciones de trabajo de los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares. El Convenio núm. 30, que regula las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, excluye de su campo de aplicación los “hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos”; en consecuencia, el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 son los únicos instrumentos que regulan las horas de trabajo de esta categoría de trabajadores.
- Otros convenios y recomendaciones de la OIT de aplicación general cubren a los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares sin mencionar explícitamente este sector. Se adoptaron instrumentos específicos debido a la naturaleza única del sector de los hoteles y restaurantes, con el objetivo de mejorar y complementar los convenios y las recomendaciones existentes y de abordar las necesidades específicas de los trabajadores de este sector en expansión.
- El Grupo de Trabajo tripartito del MEN ha confirmado provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinará los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo, incluido el Convenio núm. 30.³⁸

³¹ Fiji, [solicitud directa](#), adoptada en 2019.

³² Bélgica, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Sint Maarten, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; España, [observación](#), adoptada en 2021.

³³ Irlanda, [solicitud directa](#), adoptada en 2020.

³⁴ Bélgica, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Sint Maarten, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Irlanda, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; Caribe parte de los Países Bajos, [solicitud directa](#), adoptada en 2018.

³⁵ España, [observación](#), adoptada en 2021.

³⁶ México, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; Caribe parte de los Países Bajos, [solicitud directa](#), adoptada en 2018; España, [observación](#), adoptada en 2021.

³⁷ Guyana, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; Iraq, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; México, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

³⁸ El GTT del MEN confirmó provisionalmente que en su décima reunión (2025) examinará los conjuntos de instrumentos sobre el tiempo de trabajo: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), Convenio sobre las horas de trabajo

- El Convenio núm. 172 está en vigor en 16 Estados Miembros y cuenta con la plena supervisión de la Comisión de Expertos.

Medidas que podrían considerarse respecto del Convenio núm. 172 y de la Recomendación núm. 179

El Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 son los únicos instrumentos de la OIT que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores de hoteles y restaurantes. Estos instrumentos se adoptaron porque las especificidades de las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares hacían conveniente complementar las normas internacionales del trabajo de aplicación general con normas específicas. No hay nada que sugiera un cambio en el enfoque normativo desde su adopción.

Después de examinar el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adaptará las lecciones aprendidas a través del proceso que lleva a cabo a las especificidades de este examen.

Sobre la base de la información anterior, y asegurando la coherencia con las recomendaciones anteriores del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, **la Oficina recomienda que se examine la posibilidad de:**

- clasificar el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 como instrumentos *actualizados*;
- determinar que no existe una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre los trabajadores de hoteles y restaurantes, y
- *medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos*, que incluyen las medidas no normativas que se exponen a continuación.

A este respecto, la Oficina ha tenido especialmente en cuenta que no existen otros instrumentos que regulen específicamente las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, un sector en el que sigue siendo conveniente una regulación específica, sobre todo porque los trabajadores de este sector están excluidos de la cobertura de algunos otros instrumentos sobre el tiempo de trabajo.

(comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153), Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98), Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161), y Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182). También examinará el seguimiento dado al Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47), el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101), y la Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93), que han sido superados.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN tomará decisiones en relación con los tres elementos incluidos en su mandato y presentará las recomendaciones correspondientes al Consejo de Administración sobre el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179.

1. ESTATUS DE LOS INSTRUMENTOS OBJETO DE EXAMEN:

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará si, habida cuenta de su situación jurídica actual de instrumentos activos, el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura*, o instrumentos *superados*. Al determinar su estatus, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si son adecuados para su propósito.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

Al determinar si existe o no una laguna de cobertura normativa en relación con los trabajadores de hoteles y restaurantes, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular que el tema está regulado por dos instrumentos que se consideran actualizados: el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179.

3. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, SEGÚN CORRESPONDA:

Teniendo en cuenta las prácticas pasadas del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y las particularidades de los instrumentos objeto de examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará qué medidas de seguimiento deberían adoptarse:

- i. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 son instrumentos actualizados**, podría reconocer que su plena aplicación requiere la *promoción de la ratificación del Convenio núm. 172, lo que implica una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la Oficina*. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que los mandantes tripartitos colaboraran para tomar medidas activas con miras a la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 172 y de la Recomendación núm. 179.
- ii. **Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura**, podría recomendar que la Oficina tome las medidas adicionales necesarias, que podrían incluir:
 - a) Continuar proporcionando orientación y apoyo técnico, incluido el desarrollo de capacidades, a los Estados Miembros sobre su aplicación.

- b) Llevar a cabo investigaciones para identificar los principales retos y oportunidades en relación con la aplicación del Convenio núm. 172, en particular en lo que respecta al impacto de la globalización, la digitalización y los avances tecnológicos, el empleo de trabajadores migrantes, los cambios demográficos y el cambio climático.