



International
Labour
Organization

Plan curricular de la OIT sobre desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

Módulo

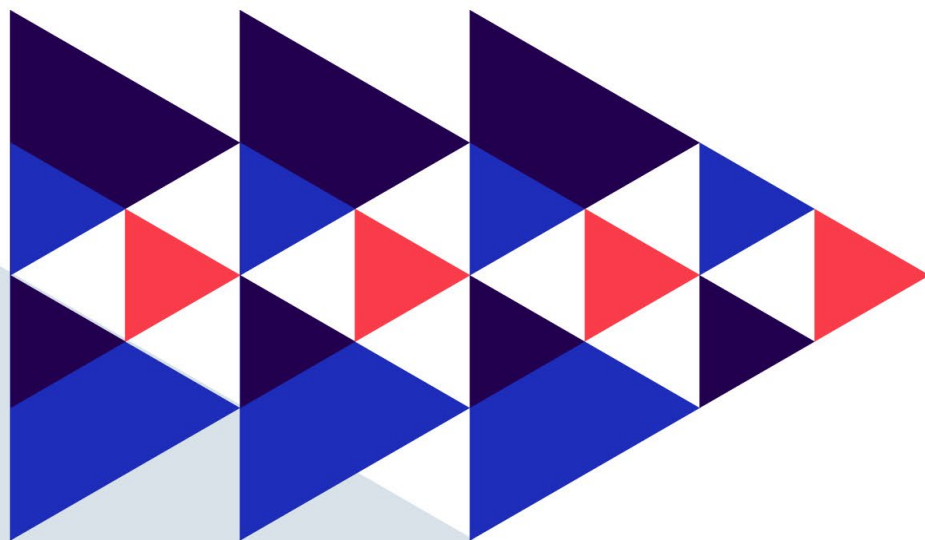
6

► Inspección de las condiciones de
trabajo

Plan curricular de la OIT sobre desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces

► Módulo 6

Inspección de las condiciones de trabajo





► ¿De qué trata este módulo?

Este módulo considera diversos aspectos de las condiciones de trabajo relacionados con los principales Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como el papel que desempeña la inspección del trabajo. Al final del módulo, se hace referencia especial a algunos de los desafíos específicos que enfrentan los inspectores del trabajo para influir en ciertos grupos de difícil acceso, y a cómo se han superado estos desafíos en la práctica.



► Objetivos

Al finalizar el módulo, los participantes serán capaces de:

- describir las principales cuestiones referidas a las condiciones de trabajo más importantes (salarios, tiempo de trabajo, organización del trabajo, discriminación, asuntos relacionados con la maternidad);
 - hacer referencia a los principales instrumentos de la OIT relativos a las condiciones de trabajo antes mencionadas;
 - discutir las diversas medidas que se pueden adoptar para mejorar las condiciones de trabajo, y
 - discutir el papel de los inspectores del trabajo en promover el cumplimiento de la legislación nacional correspondiente y promover las buenas prácticas relacionadas con las cuestiones mencionadas.
-

► Índice

►	1. Condiciones de trabajo decentes: panorama general	1
1.1	El fundamento de la OIT	1
1.2	Tendencias recientes – de la flexibilidad a la flexiguridad	2
►	2. Remuneraciones e ingresos	5
2.1	Un asunto global	5
	<i>Algunas otras tendencias</i>	6
2.2	Salarios mínimos	6
	<i>Control de la aplicación de los salarios mínimos</i>	7
2.3	Condiciones que determinan los salarios	9
2.4	Descuentos	9
2.5	Notificación de condiciones salariales	10
►	3. Tiempo de trabajo	11
3.1	Problemas y tendencias	11
	<i>Tendencia a aumentar la flexibilidad numérica interna</i>	12
	<i>Teletrabajo</i>	13
	<i>Aumento de la intensidad de trabajo</i>	13
3.2	Horas de trabajo normales y descansos	13
3.3	Horas extraordinarias	14
3.4	Trabajo nocturno	16
3.5	Condiciones de vivienda	16
3.6	Vacaciones y licencias	17
	<i>Vacaciones anuales</i>	17
	<i>Licencia de estudios</i>	18
	<i>Licencia especial por cuestiones familiares</i>	18
3.7	Efectos de las presiones de tiempo: fatiga y estrés	18

►	4. Condiciones de trabajo relacionadas con la maternidad y la familia	19
	4.1 Protección de la maternidad	19
	<i>Licencia de maternidad</i>	20
	<i>Prueba de embarazo</i>	20
	4.2 Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares	21
►	5. Organización del trabajo	23
	<i>Flexibilidad funcional</i>	23
►	6. Inspección de las condiciones de trabajo	25
	6.1 Campañas de información y sensibilización	25
	6.2 Cumplimiento	25
	6.3 Aplicación efectiva de sanciones	26
	6.4 Formación	27
►	Resumen	30
►	Bibliografía y lecturas adicionales	34
	<i>Condiciones de trabajo</i>	34
	<i>Salarios</i>	34
	<i>Política de salario mínimo</i>	34
	<i>Tiempo de trabajo</i>	34
	<i>Familia y trabajo</i>	35
	<i>Paquetes de formación sobre trabajo y familia y sobre envejecimiento</i>	35
►	Anexo 1. Principales Convenios y Recomendaciones relativos a las condiciones de trabajo	36
	<i>Inspección del trabajo</i>	36
	<i>Igualdad de oportunidades y de remuneración</i>	36
	<i>Trabajadores con responsabilidades familiares</i>	36
	<i>Salarios</i>	36
	<i>Tiempo de trabajo</i>	37
	<i>Protección de la maternidad</i>	39

► 1. Condiciones de trabajo decentes: panorama general

1.1 El fundamento de la OIT

La importancia de las condiciones de trabajo decentes, como los salarios y el tiempo de trabajo, siempre ha sido un elemento fundamental de las actividades de la OIT, como lo establece claramente el preámbulo de su Constitución:

...Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando 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,... garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez,... reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor...

Es así que la primera norma internacional del trabajo que se adoptó trataba sobre las horas de trabajo,¹ la tercera sobre la protección de la maternidad,² seguida, casi diez años después, por una norma sobre salarios.³ Además, se adoptaron rápidamente convenios relativos a la seguridad y salud en el trabajo,⁴ al igual que Recomendaciones sobre la inspección del trabajo.⁵

En el curso de los siguientes decenios, se adoptaron muchas normas internacionales del trabajo sobre distintos aspectos del trabajo decente, con el fin de garantizar la protección integral para todos los trabajadores, sea cual fuese su ubicación y su estatus, y con el fin de promover la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación. (Véase una lista de los principales instrumentos de la OIT relativos a las condiciones de trabajo en el Anexo 1).

La mayoría de los países ha adoptado políticas y legislación nacionales sobre condiciones de trabajo que ratifican los instrumentos mencionados y otras normas internacionales importantes y que ofrecen protección legal para gran parte de los trabajadores, sino a todos. Asimismo, la

¹ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

² Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3).

³ Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26).

⁴ Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3); Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13).

⁵ Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919 (núm. 5); Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20).

competencia de los servicios de inspección abarca a estos trabajadores y a los sectores que los emplean.

Sin embargo, el ámbito de aplicación de la legislación nacional no ha sido lo suficientemente amplio y sigue habiendo muchos trabajadores a quienes la ley no protege en lo que se refiere a sus salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud, etc. Esto afecta de manera especial a quienes trabajan en la economía informal así como a trabajadores migrantes, ocasionales y temporales de los sectores de la agricultura y la construcción, los empleados de la micro y pequeña empresa, los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio. Debido a que suelen estar fuera del alcance de la ley, estas empresas y trabajadores también quedan fuera de la competencia de los servicios de inspección. E incluso cuando la ley sí brinda una amplia cobertura, en la gran mayoría de casos las inspecciones del trabajo carecen de los recursos necesarios para visitar dichos establecimientos de modo regular, si acaso los visitan, y los trabajadores rara vez llegan a ver a un inspector. Las condiciones de trabajo y la seguridad y salud están interrelacionadas, y el efecto acumulativo podría ser devastador. Por ejemplo, el mal funcionamiento de una máquina combinado con un número excesivo de horas extraordinarias de trabajo aumenta el riesgo de lesiones o accidentes.

Cada elemento de las condiciones de trabajo es importante y forma parte integral de todo el entorno de trabajo; pero algunos de estos elementos tienen una influencia mucho mayor en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en particular los salarios y el tiempo de trabajo.

1.2 Tendencias recientes: de la flexibilidad a la flexiguridad

En las décadas de los ochenta y noventa, se introdujeron cambios en los mercados de trabajo a un ritmo acelerado con miras a mejorar su *flexibilidad* y la capacidad de las empresas para competir en un mundo globalizado.

Estos cambios se centraron en áreas clave de las condiciones de trabajo y buscaban ayudar a las empresas a:

- ▶ adaptar el nivel y los tiempos de trabajo de la mano de obra a los cambios en la demanda;
- ▶ variar el nivel de los salarios de acuerdo con la productividad y la capacidad de pago, y
- ▶ movilizar a los trabajadores entre distintas tareas para hacer frente a los cambios en la demanda.

En varios países, se modificó la legislación con el fin de permitir que las empresas introduzcan cambios en los contratos de trabajo (*flexibilidad numérica externa*), el tiempo de trabajo (*flexibilidad numérica interna*), los sistemas de pago de los salarios (*flexibilidad salarial*) y la organización del trabajo (*flexibilidad funcional*).

A principios del año 2000, la necesidad de equilibrar la flexibilidad con la *seguridad* (con respecto al trabajo decente, remuneraciones decentes, aprendizaje permanente, condiciones de trabajo, protección contra la discriminación y el despido injusto, apoyo en caso de pérdida del puesto de

trabajo y derecho a transferir los derechos sociales adquiridos cuando se cambia de trabajo) dio lugar al concepto de *flexiguridad*.

En junio de 2008, se adoptó un nuevo e importante instrumento internacional: la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Esta declaración reafirma principios anteriores de la OIT y establece un enfoque para que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores promuevan políticas económicas y sociales equilibradas. Entre otros temas, la Declaración apoya la necesidad de adoptar «medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección».

Más recientemente, el brote de la COVID-19 provocó cambios sin precedentes en el mundo laboral, pues una gran parte de la fuerza laboral tenía que trabajar de manera remota si sus funciones lo permitían. Aunque el número de personas que teletrabajan a tiempo parcial o a tiempo completo ya había ido aumentando a lo largo de los años (Eurostat, 2018), la pandemia ha acelerado la adopción de políticas de teletrabajo por parte de los empleadores. El teletrabajo permite a los trabajadores tener un horario más flexible y la libertad de trabajar desde un lugar alternativo distinto a las instalaciones del empleador. También puede conllevar riesgos que es esencial anticipar y prevenir, como la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo y el aumento en el número de horas de trabajo y/o tiempo de trabajo.⁶

⁶ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*, (Julio 2020).



► Información importante sobre el teletrabajo

¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2017). En otras palabras, el teletrabajo conlleva un trabajo realizado con la ayuda de las TIC fuera de las instalaciones del empleador.

El teletrabajo debe basarse en un acuerdo voluntario entre empleadores y empleados. Además de acordar el lugar de trabajo (el domicilio de los empleados u otro lugar), existen otros aspectos que deben aclararse, a saber, las horas o el horario de trabajo, los instrumentos de comunicación que deben utilizarse, la labor que debe realizarse, los mecanismos de supervisión y las disposiciones para la presentación de informes sobre la labor realizada.

La definición de teletrabajo no suele incluir a los que trabajan en la economía de plataformas o de trabajo esporádico; por ejemplo, un trabajador independiente que trabaja principalmente desde su casa no puede clasificarse como teletrabajador sino como trabajador a domicilio, según los términos del [Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996](#) (núm. 177) de la OIT.

¿Teletrabajo y continuidad?

Las políticas de teletrabajo podrían ser una parte esencial de cualquier plan de continuidad operativa. De producirse un evento imprevisto (fenómenos meteorológicos extremos, actos de terrorismo, pandemias) que impida a los empleados trabajar en sus oficinas o lugares de trabajo habituales, la posibilidad de teletrabajar les permite realizar labores fuera del lugar de trabajo y mantener el funcionamiento de la organización.

► 2. Remuneraciones e ingresos

2.1 Un asunto global

Según el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) de la OIT,⁷ el término «salario» significa la «remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, 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».

En todas partes, los salarios y los ingresos son un componente clave de las condiciones de trabajo. El nivel de vida y los medios de subsistencia de los asalariados y sus familias dependen del nivel de los salarios y de cuándo y cómo se ajustan y se pagan. Por otra parte, los salarios ayudan a determinar el consumo general y el desempeño económico en todos los países. La mayoría de las personas trabaja para ganar dinero; sin embargo, en muchas partes del mundo, el acceso a una remuneración adecuada y regular no está garantizado.

En numerosos países, el incumplimiento en el pago de las remuneraciones ha dado lugar a enormes atrasos salariales, y los salarios algunas veces se pagan en bonos, bienes manufacturados o hasta sustancias adictivas como el alcohol. Los grandes atrasos salariales se han asociado con la servidumbre por deudas y la esclavitud. En otros países, los trabajadores enfrentan la pérdida de sus salarios cuando sus empleadores se declaran en quiebra.

Tradicionalmente, los empleadores ofrecen un salario basado en la tasa salarial vigente para el puesto y los trabajadores aceptan las condiciones ofrecidas. En teoría, los trabajadores están en libertad de negociar los salarios y de rechazar las condiciones que consideren inaceptables. Sin embargo, en la práctica es frecuente que no puedan negociar en condiciones de igualdad con los empleadores, especialmente cuando hay un excedente de mano de obra.

Durante la crisis económica de 2008, la presión sobre los puestos de trabajo y los salarios fue aún mayor. El Informe mundial sobre salarios 2008/09 de la OIT describe y analiza las tendencias en una serie de indicadores salariales, como los salarios promedio, desigualdades salariales entre hombres y mujeres, diferencias entre los salarios altos y bajos, el porcentaje representado por los salarios en el PIB, y los salarios mínimos legales o negociados. A pesar de que el periodo 1995-2007 se caracterizó por la existencia de un clima económico generalmente favorable, la contracción de la actividad económica global que se produjo desde entonces ha repercutido enormemente en los trabajos y los salarios. La crisis de 2009 erosionó aún más los salarios, y el número de trabajadores pobres también aumentó en los países industrializados, convirtiéndose

⁷ Convenio de 1949 (núm. 95).

en aspectos importantes por evaluar en el proceso de revisión de las políticas macroeconómicas, financieras y sociales.

La OIT ha constatado que, como resultado de la pandemia de la COVID-19, los salarios mensuales disminuyeron significativamente o crecieron más lentamente en los primeros seis meses del año 2020 en las dos terceras partes de los países con respecto a los cuales se disponía de información y que esta crisis puede ejercer una enorme presión a la baja sobre los salarios.

Algunas otras tendencias

En los países industrializados, existe una tendencia creciente a *vincular la remuneración con el rendimiento* (RSR: remuneración según rendimiento). Por ende, la remuneración podría estar relacionada con:

- ▶ el *desempeño financiero de una empresa*, a través de esquemas de reparto de utilidades (usando como indicador las utilidades de la empresa o de la unidad de que se trate);
- ▶ la *productividad (y/u otros objetivos operativos)*, a través de planes para compartir las ganancias vinculados a la productividad, calidad, reducción de costos y otros factores, y
- ▶ las *calificaciones de los trabajadores*, a través de pagos por competencias luego de una evaluación de las competencias recién adquiridas.

En todo caso, cualquier cambio en la política o la legislación salarial debe guardar concordancia con las principales normas internacionales del trabajo en materia de salarios, que disponen el pago regular de los salarios, la fijación de niveles salariales mínimos y la liquidación de salarios impagos en caso de insolvencia del empleador.

2.2 Salarios mínimos

El salario mínimo es el monto mínimo que debe pagarse a la mayoría de los trabajadores de un país —generalmente sobre una base horaria, diaria o mensual— y que idealmente se fija de manera tal que se cubran las necesidades mínimas de los trabajadores y sus familias, a la luz de las condiciones económicas y sociales imperantes en el país.

El objetivo principal del salario mínimo es proteger a los trabajadores que reciben las remuneraciones más bajas y que salario mínimo nacional pueda ser considerado suficiente como para garantizar un nivel de vida decente para los trabajadores y sus familias.

Existen salarios mínimos, legales o negociados, en el 90 % de los 187 Estados Miembros de la OIT. Los sistemas de salarios mínimos varían ampliamente de país a país y pueden ser desde simples hasta muy complejos. A nivel mundial, alrededor de la mitad de los países que cuentan con un salario mínimo legal tienen una única tasa de salario mínimo nacional; la otra mitad tiene sistemas más complejos con múltiples tasas de salario mínimo, determinadas por sector de actividad, ocupación, edad de los empleados o región geográfica. Diferentes sistemas son compatibles con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el cual requiere un ámbito de aplicación amplio, una consulta exhaustiva con los interlocutores sociales, niveles que tomen en

cuenta los factores económicos y las necesidades de los trabajadores y de sus familias, ajustes regulares y medidas que aseguren su aplicación efectiva.⁸ Se deben revisar y modificar periódicamente según evolucionen las condiciones socioeconómicas, como la tasa de inflación.

Se pueden establecer diferentes tasas para determinadas ramas de la actividad económica o categorías de trabajadores, o se puede aplicar el salario mínimo legal a todos los trabajadores. Por ejemplo, los trabajadores jóvenes como los aprendices podrían recibir salarios basados en un porcentaje del salario mínimo. Sin embargo, a excepción de los esquemas de formación de aprendices, cualquier sistema que asigne un salario mínimo más bajo a los trabajadores jóvenes basándose en el supuesto de que su rendimiento no será cuantitativa y cualitativamente equivalente al de los trabajadores adultos es incorrecto.

En muchos países, incluso en los países industrializados, los efectos del salario mínimo se han reducido mediante su abolición o se han debilitado como resultado de las congelaciones impuestas, la ausencia de ajustes periódicos y/o el establecimiento de salarios mínimos más bajos para categorías específicas de trabajadores, tales como personas jóvenes.

El principio fundamental de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor tiene que ser respetado y, naturalmente, cualquier ley sobre el salario mínimo debe ser neutral con respecto al género y no discriminatorio.

La característica general de quienes ganan un salario mínimo equivalente o inferior al salario mínimo por hora es que se sitúan en el extremo inferior de la escala de ingresos familiares, y las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas entre los trabajadores con salarios bajos. Incidentalmente, la literatura muestra que, en muchos casos, los salarios mínimos reducen la brecha remunerativa entre hombres y mujeres.

Control de la aplicación de los salarios mínimos

Muchas empresas pagan a sus trabajadores un salario que está muy por debajo del salario mínimo nacional, especialmente en los países en desarrollo.

A nivel mundial, aproximadamente 327 millones de asalariados perciben una remuneración equivalente o inferior al salario mínimo. De estas personas, 266 millones, quienes representan el 15 % de todos los asalariados, ganan menos que el salario mínimo por hora establecido en sus países, ya sea porque carecen de cobertura legal o porque la normativa no se cumple. En cuanto a las diferencias regionales, la proporción de trabajadores que ganan menos que el salario mínimo es mayor en África, con un 21 %. No obstante, la región con el número absoluto más alto de personas que se encuentran en esta situación es Asia y el Pacífico, donde unos 134 millones de asalariados (el 16 % del total de la región) ganan menos que el salario mínimo. En las Américas, el porcentaje correspondiente se estima en 17 %, mientras que en Europa y Asia Central se sitúa en alrededor del 13 % de los empleados de la región.⁹

⁸ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Informe mundial sobre salarios*, 2020-21.

⁹ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Informe mundial sobre salarios*, 2020-21.

La informalidad y el incumplimiento también reducen la eficacia de los salarios mínimos. El incumplimiento tiene consecuencias negativas no solo para los trabajadores y sus familias, cuyos derechos son violados, sino también para los empleadores cumplidores, ya que le dan a las empresas incumplidoras una ventaja ilegítima en términos de costos.

Permitir que los trabajadores ejerzan su derecho a cobrar los salarios atrasados y por debajo del mínimo forma parte de la labor de controlar la aplicación del salario mínimo. Por lo tanto, los salarios mínimos necesitan estar acompañados de mecanismos de control de aplicación que sean creíbles.

Las inspecciones del trabajo desempeñan un papel importante en la conducción de inspecciones proactivas y en la investigación de denuncias. Sin embargo, cuando se trata de salarios, existe una tendencia a que las inspecciones se realicen a raíz de la presentación de una denuncia en lugar de que los inspectores identifiquen proactivamente cuestiones específicas en las que sea necesario enfocarse en el contexto de los programas y estrategias de inspección laboral. Las estrategias proactivas podrían incluir campañas de sensibilización y análisis de los niveles de cumplimiento basados en estadísticas laborales, utilizando las nuevas tecnologías cuando proceda. La Calculadora de Remuneración y Condiciones (PACT) es un ejemplo de buena práctica en esta área.¹⁰

Los inspectores del trabajo deben poder tener acceso a las empresas sujetas a inspección, inspeccionar registros de salarios y otros documentos, y entrevistar a los trabajadores y la gerencia, para luego emitir advertencias o aplicar procedimientos administrativos dirigidos a exigir el pago y/o imponer penalidades en caso de incumplimiento.¹¹

En Israel, con la promulgación en 2011 de la ley para fortalecer el control del cumplimiento de las leyes laborales, se facultó a los organismos de administración del trabajo de dicho país a imponer multas a los empleadores por infracciones de salarios mínimos mediante procedimientos administrativos abreviados. Antes de la referida Ley, el inicio de procesos penales era el único recurso posible. Estas reformas introdujeron sanciones financieras, además de la posibilidad de imponer sanciones penales, con lo cual se mejoró el procedimiento de imposición de multas. Junto con estas medidas, se contrató a otros 120 empleados de inspección del trabajo.¹²

En China, la dirección municipal de trabajo y seguridad social de Shenzhen ha creado recientemente un servicio que consiste en siete líneas telefónicas de atención directa de denuncias por salarios impagos.

En los Emiratos Árabes Unidos, desde 2009, las leyes exigen que todas las empresas paguen los salarios de los trabajadores tanto nacionales como migrantes a través de bancos y otros proveedores de servicios financieros. Este sistema proporciona al Ministerio de Trabajo una base de datos integral y un mecanismo electrónico de supervisión del pago de salarios por parte de las

¹⁰ <https://calculate.fairwork.gov.au/FindYourAward>.

¹¹ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Estudio general sobre la inspección del trabajo* (2006).

¹² Estado de Israel/Ministerio de Economía, *Second Progress Report on the Implementation of OECD Recommendations - Labour Market and Social policies*, (agosto 2015).

empresas dentro del país. Además, este sistema permite detectar oportunamente los retrasos en el pago de salarios y permite a las autoridades imponer sanciones a las empresas que no cumplan con dicho pago.

En muchos países, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores cumplen una función fundamental en garantizar un pago justo y adecuado para sus afiliados. En países como la India e Israel, las organizaciones de trabajadores pueden presentar demandas por la falta de pago de salarios ante los tribunales en representación de los trabajadores afectados. Sin embargo, este servicio no está disponible para los trabajadores más vulnerables, los migrantes y los que trabajan en la economía informal, para quienes la protección que ofrece la inspección del trabajo es especialmente importante.

2.3 Condiciones que determinan los salarios

Los contratos de trabajo determinan los niveles reales de los salarios y establecen las condiciones en detalle. Se deberá dar a conocer a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo, las condiciones aplicables a sus salarios, en particular las tasas salariales que se les pagará, el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, el lugar de pago y las condiciones que rigen los descuentos.

Los trabajadores también deben estar protegidos frente a la posibilidad de tener que aceptar bienes de mala calidad como parte de pago de su salario. Es esencial que la mayor parte de su salario se pague en efectivo.

Según el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), los salarios se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales y cupones. Sin embargo, es posible el pago parcial del salario con prestaciones en especie, siempre y cuando estas prestaciones sean para el uso personal y beneficio del trabajador y de su familia y el valor atribuido a las prestaciones sea justo y razonable.

La expresión plena de este principio se manifiesta no solo en la periodicidad del pago de los salarios, sino también en la obligación complementaria de efectuar una liquidación rápida y completa de todos los pagos pendientes al finalizar un contrato. Podría permitirse el hecho de no pagar el salario completo de una sola vez por algún motivo especial, pero esto no debe ser una práctica usual y los salarios normalmente se deben pagar de forma completa y puntual.

Contar con una base legal para el pago regular de los salarios es un factor fundamental, en especial para los trabajadores vulnerables, como los trabajadores estacionales o los migrantes.

Además, los salarios deben pagarse directamente a los trabajadores y no debe limitarse la libertad de los trabajadores para disponer de sus salarios: el uso de los salarios debe estar libre de restricciones.

2.4 Descuentos

La Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)¹³ recomienda establecer un límite máximo para los descuentos a fin de asegurar que no sean demasiado altos y que priven a los trabajadores del ingreso básico mínimo necesario para su propia manutención y la de sus familias. Es importante fijar límites específicos para cada tipo de descuento salarial (por ejemplo, impuesto a la renta o aportaciones al seguro social) y establecer un límite general más allá del cual ya no se puedan reducir los salarios. Los descuentos deben figurar en el recibo de salario que los empleadores están obligados a entregar a los trabajadores junto con cada pago. Nunca se deben aplicar descuentos a los salarios como medida disciplinaria de trabajo.

2.5 Notificación de condiciones salariales

Los trabajadores deben conocer los detalles de las condiciones aplicables a sus salarios.

Los empleadores deben entregar recibos de salario a los trabajadores y mantener los respectivos registros. En el momento del pago, el recibo de salario debe contener detalles completos del salario, en particular:

- ▶ identificación del/de la empleador/a o la compañía;
- ▶ identidad del/de la trabajador/a, fecha de contratación y tipo de contrato;
- ▶ salario total pagado por el periodo de pago correspondiente;
- ▶ tasa salarial aplicada;
- ▶ fecha y lugar de pago así como periodo de pago cubierto;
- ▶ todos los pagos adicionales o descuentos aplicados al salario del/de la trabajador/a;
- ▶ total de horas extraordinarias pagadas, y
- ▶ total de horas trabajadas durante el periodo de pago.

Los registros serán útiles para los inspectores del trabajo cuando visiten las empresas a fin de controlar que se esté pagando el salario mínimo de conformidad con los términos y condiciones previstos en los contratos.

¹³ Recomendación, 1949 (núm. 85).

► 3. Tiempo de trabajo

3.1 Problemas y tendencias

Al igual que los salarios, el tiempo de trabajo tiene un impacto importante en la vida cotidiana de los trabajadores. La comunidad internacional reconoció su importancia con el primer Convenio de la OIT, mediante el cual se estableció una jornada de trabajo de ocho horas y una semana de trabajo de 48 horas, con un número limitado de excepciones.¹⁴ El principal objetivo fue ofrecer al menos una protección mínima para luego mejorar gradualmente las condiciones cuando fuese posible.

Tradicionalmente, la principal finalidad de la regulación del tiempo de trabajo y los periodos de descanso ha sido brindar por lo menos un nivel mínimo de protección a los trabajadores para luego mejorar las condiciones ofrecidas.

El enfoque central de la regulación del tiempo de trabajo ha tendido a ser cuantitativo, pero los aspectos cualitativos también son importantes. A los trabajadores les preocupa, con toda razón, no solamente cuántas horas trabajan, las horas extraordinarias, los periodos de descanso y las disposiciones sobre vacaciones y licencias, sino también cómo están organizadas estas horas, el trabajo por turnos y el trabajo nocturno, así como cuáles son las pautas de flexibilidad de horarios. El trabajo a tiempo parcial es cada vez más frecuente en estos días, pero esto no es necesariamente algo positivo, ya que, si bien ello puede ser más conveniente para algunos trabajadores que tienen otros compromisos, aquellos trabajadores que no han elegido esa modalidad de trabajo pueden sentirlo como una imposición.

Un informe reciente de la OIT sobre formas atípicas de empleo señaló que los ordenamientos de tiempo de trabajo que implican horarios altamente variables e impredecibles han cobrado mayor importancia, especialmente en los países industrializados, como un mecanismo para adaptar al personal a las necesidades cambiantes de las empresas.¹⁵ Algunas modalidades, comúnmente conocidas como «trabajo a pedido»,¹⁶ o «trabajo ocasional» en los países industrializados, se caracterizan por la poca anticipación con que se comunican los horarios, las altas fluctuaciones en las horas de trabajo y la escasa o nula participación de los trabajadores en la programación

¹⁴ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

¹⁵ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra, 2016). Véase también S. Burri, S. Heeger-Hertter y S. Rossetti, *On-call work in the Netherlands: Trends, impact and policy solutions*, Documento de trabajo de la OIT (de próxima publicación, 2018); A. Adams y J. Prassl, *Zero-hours work in the United Kingdom*, Documento de trabajo de la OIT (de próxima publicación, 2018); E. McCrate, *Unstable and on-call work schedules in the United States and Canada*, Documento de trabajo de la OIT (de próxima publicación, 2018); I. Campbell, *On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia*, Documento de trabajo de la OIT (de próxima publicación, 2018).

¹⁶ (OIT 2016), 29. Existe una diferencia entre «trabajo a pedido» (*on-call work*) y «horas de guardia» (*on-call hours*). En el último caso, los trabajadores necesitan estar de guardia fuera de su horario habitual de trabajo y pueden ser llamados a trabajar en caso de necesidad. Tales prácticas son frecuentes, por ejemplo, para los médicos que trabajan en hospitales.

del horario de trabajo.¹⁷ Dado que los horarios en el trabajo a pedido suelen ser impredecibles y pueden anunciarse a última hora, los periodos de descanso también se vuelven poco fiables, y es posible que los trabajadores no puedan descansar si están esperando a que los llamen para trabajar.¹⁸ A medida que esta evolución se ha ido arraigando en los mercados de trabajo de todo el mundo, los responsables de la formulación de políticas están estudiando nuevas respuestas legislativas y de política.

Sin duda, el tiempo de trabajo es un elemento central de los contratos de trabajo. Los empleadores y los trabajadores deben acordar los detalles antes del inicio del trabajo, ya sea mediante las organizaciones de trabajadores o a título individual.

Tendencia a aumentar la flexibilidad numérica interna

El tiempo de trabajo tradicional consistía en el trabajo a tiempo completo durante un número específico de horas al día (usualmente, ocho) y un número específico de días a la semana (usualmente, cinco). El horario de inicio y finalización del trabajo, las pausas y los periodos de descanso diario mínimo estaban predeterminados. En cada vez más países, se han introducido nuevos ordenamientos de tiempo de trabajo, en la mayoría de los casos para mejorar la capacidad de la empresa de responder rápidamente y a un costo bajo a las fluctuaciones aceleradas en la demanda de bienes y servicios por parte de los clientes.

La flexibilidad del tiempo de trabajo (flexibilidad individual) no es nueva. En muchos países han existido durante mucho tiempo esquemas como el trabajo por turnos, el trabajo nocturno y el trabajo dominical, aunque antes estaban confinados a ocupaciones y sectores específicos como los hoteles y restaurantes, servicios de salud y algunas industrias manufactureras. La diferencia hoy en día es que la flexibilidad del tiempo de trabajo se ha ampliado a distintos grupos de trabajadores y actividades y ha adoptado muchas formas que van desde las horas de trabajo computadas anualmente hasta la ampliación del horario de cierre en tiendas y servicios públicos, semanas de trabajo más cortas y disposiciones más flexibles para licencias y vacaciones.

En Norteamérica, algunos grandes almacenes y empresas de restauración utilizan programas informáticos de programación «justo a tiempo» para determinar la «dotación óptima de personal» en función de las previsiones meteorológicas, los patrones de venta y otros datos. Cuando el ritmo de venta es más lento de lo previsto, los gerentes podrían enviar a los empleados a sus casas antes de que termine un turno predeterminado o incluso cancelar turnos a última hora a fin de reducir costos de personal.¹⁹ Todos estos factores hacen que las horas y horarios de trabajo sean altamente variables y, algunas veces, sin que se garantice un número de horas al día o a la semana.

¹⁷ S.J. Lambert, P.J. Fugiel y J.R. Henly, *Precarious work schedules among early-career employees in the US: A national snapshot*, 2014, https://ssascholars.uchicago.edu/work-scheduling-study/files/lambert.fugiel.henly_precarious_work_schedules.august2014_0.pdf [consultado por última vez el 8 de febrero de 2018].

¹⁸ N. Ghosheh, *Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours*, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 78 (Ginebra, OIT, 2016).

¹⁹ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 29.

Teletrabajo

Desde comienzos del siglo XXI, nuevas TIC (teléfonos inteligentes, tabletas y computadoras portátiles) han hecho posible trabajar fuera del lugar habitual de trabajo y, en especial, desde casa. El brote de la COVID-19 ha intensificado sustancialmente esta tendencia. El teletrabajo prácticamente se ha convertido en la forma de trabajo estándar en algunos sectores. Las ventajas del teletrabajo para los trabajadores incluyen la reducción del tiempo de desplazamiento de la casa al trabajo, mayor autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo, una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, y mayor productividad. Entre las desventajas se encuentra la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa), y la intensificación del trabajo.

El trabajo en casa plantea un problema para la inspección del trabajo, de quien difícilmente se puede esperar que logre su misión de supervisión en los domicilios privados de los trabajadores en ausencia de una normativa específica

El «derecho a desconectarse» y las políticas relacionadas surgieron en respuesta a algunos problemas comunes que han aparecido recientemente debido al nuevo y diverso formato del mundo del trabajo. Las personas tienen derecho a desconectarse en determinadas circunstancias. Diferentes estudios y políticas nacionales abordan uno de estos problemas, recientemente denominado «trabajo sin fin», que se relaciona con la creciente importancia de las nuevas tecnologías en nuestras vidas profesionales.²⁰

Aumento de la intensidad de trabajo

Los efectos del aumento de la intensidad de trabajo incluyen la tendencia a que las personas trabajen los fines de semana, horarios de trabajo que se caracterizan por ser irregulares y menos previsibles y el uso de horas muy limitadas (trabajo a tiempo parcial involuntario) o de horas de trabajo excesivamente largas (horas extraordinarias involuntarias). La tendencia hacia una mayor intensidad del trabajo y la mayor imprevisibilidad de las horas de trabajo pueden afectar seriamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

De acuerdo con los últimos estimados publicados por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo en «Environment International today», las largas jornadas laborales provocaron 745,000 muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016 —lo que representa un aumento del 29 % desde 2000.²¹

3.2 Horas de trabajo normales y descansos

²⁰ Eurofound y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral*, 49.

²¹ OMS (Organización Mundial de la Salud) y OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Las largas jornadas laborales aumentan las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares*.

Horas de trabajo normales significa el número de horas fijado por la legislación, que usualmente es un máximo de 48 horas por semana de trabajo, intercaladas con periodos de descanso apropiados.

En ciertos sectores del empleo, en especial en la construcción, la agricultura, el transporte y la industria de los servicios de comidas se suelen encontrar horarios de trabajo más largos. Estos sectores tienen características que determinan una tendencia a que los trabajadores deban trabajar por largas jornadas, ya que con frecuencia el trabajo debe ser completado dentro de plazos limitados o dentro de una estación limitada, con una mano de obra que suele estar compuesta por trabajadores temporales u ocasionales. Las leyes relativas al tiempo de trabajo usualmente admiten excepciones a los límites de horas semanales, permitiendo los horarios extendidos sin requerir el pago de horas extraordinarias.

Se debe obligar a los empleadores a que den a conocer a los trabajadores interesados, por medio de avisos fijados en el establecimiento o por otros métodos, las horas en que comience y termine el trabajo; si el trabajo se efectúa por turnos, las horas en que comience y termine cada turno; y los descansos concedidos durante la jornada de trabajo, ya que no se computan como parte de las horas de trabajo y días trabajados durante la semana.²²

Para la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, es importante que la disposición del horario de trabajo permita periodos adecuados de descanso: pausas cortas durante las horas de trabajo, y pausas más prolongadas para las comidas y el descanso semanal. Los periodos de descanso cortos durante el horario normal de trabajo son para descansar, tomar un refrigerio o satisfacer necesidades naturales, lo cual permite a las personas continuar funcionando en buen estado de salud durante el tiempo dedicado a actividades productivas. Por lo general, estos periodos de descanso están autorizados por la costumbre o por contrato, según las circunstancias. Pueden incluir pausas para tomar una bebida como té o café, o para la oración.

La garantía del descanso semanal es fundamental para la protección de los trabajadores. El Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) dispone un periodo de descanso semanal de 24 horas, como mínimo. Siempre que sea posible, este periodo de descanso se debe conceder simultáneamente a todo el personal de cada establecimiento y fijarse de modo que coincida con los días consagrados al descanso por la tradición o las costumbres. Las excepciones temporales al descanso semanal deben limitarse a las estrictamente necesarias.

Podría ser necesario realizar la inspección de los establecimientos para determinar las horas de trabajo, fuera del horario normal de trabajo a fin de detectar los abusos o los incumplimientos. Por ejemplo, las visitas de inspección nocturnas permitirían detectar el trabajo no declarado, en particular con relación a los migrantes y los niños, incluido el trabajo forzoso.

3.3 Horas extraordinarias

²² Artículo 8(1) del Convenio núm. 1; artículo 11(2) del Convenio núm. 30; párrafo 21(b) de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).

El tiempo trabajado más allá de las horas normales constituye horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son una excepción «temporal» o «periódica» a las horas normales de trabajo. Las horas extraordinarias son voluntarias y excepcionales y no deben exceder las establecidas en las normas legales, como por ejemplo un máximo de dos horas por día. Las horas extraordinarias obligatorias son inaceptables.

La mayoría de las legislaciones nacionales autoriza el recurso a las horas extraordinarias por motivos comerciales o económicos, por ejemplo, el aumento extraordinario de trabajo en estaciones especiales del año. Muchos países tienen leyes o reglamentos que fijan el número máximo de horas extraordinarias permitidas por día y por semana.

Normalmente, las horas extraordinarias deben ir acompañadas de tasas de pago más altas.²³

Los problemas surgen cuando las horas extraordinarias se convierten en la norma más que la excepción; y no se les debe institucionalizar, ya que esto coloca a los trabajadores en una situación difícil. La ventaja de ganar más con el pago de horas extraordinarias podría quedar anulada por las consecuencias del exceso de trabajo. Algunas veces no es fácil detectar las horas extraordinarias obligatorias. Las horas extraordinarias también podrían constituir un aumento de salario camuflado, y los trabajadores que dependen de ellas podrían pasar considerables penurias económicas cuando se enfrentan a la realidad de que las ganancias por horas extraordinarias no son estables.

El riesgo parece ser menor cuando las horas extraordinarias se aplican a todo un establecimiento, porque los sindicatos o los comités de empresa las pueden vigilar con mayor facilidad, mientras que el riesgo es mayor cuando las horas extraordinarias de trabajo se asignan individualmente.

En determinados sectores, como la construcción, la agricultura, el transporte, los hoteles y los restaurantes, los salarios bajos incentivan a los trabajadores a trabajar largas horas y las horas extraordinarias son una práctica usual. Se requiere pagar un salario suficiente a los trabajadores para reducir la necesidad de que trabajen horas extraordinarias.

Para facilitar el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales, los Convenios núm. 1 y 30 exigen que se mantenga un registro de las «horas adicionales» trabajadas —en otras palabras, horas extraordinarias.²⁴ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) considera que, aunque estos Convenios solo exigen el registro de horas adicionales, esto implica necesariamente el registro de las horas normales de trabajo.²⁵ La Recomendación núm. 103 también requiere el mantenimiento del sistema de registro que sea necesario para aplicar debidamente las disposiciones sobre descanso semanal, mientras que la Recomendación núm. 98 requiere el registro de las vacaciones pagadas. Adicionalmente, el Convenio núm. 30 exige que se mantengan registros de los pagos efectuados por horas extraordinarias.

Con frecuencia, las nuevas formas de trabajo, en particular el teletrabajo, están acompañadas de una organización más flexible del tiempo de trabajo. Debido a la naturaleza remota del trabajo,

²³ El descanso compensatorio aparece con mayor frecuencia en la legislación de los países industrializados.

²⁴ Liga de las Naciones, Conferencia Internacional del Trabajo: Primera sesión anual, 1920, 35.

²⁵ OIT (Organización Internacional del Trabajo), *Horas de trabajo*, 1967, párr. 276.

esto puede dificultar el registro del tiempo de trabajo por parte de los empleadores. Muchos países han adoptado mecanismos para el registro electrónico de los horarios de trabajo.

3.4 Trabajo nocturno

El Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) de la OIT define el trabajo nocturno como el trabajo realizado durante un periodo no menor de siete horas consecutivas que abarque el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana.

En los últimos años, ha aumentado el trabajo por turnos y el trabajo nocturno entre los empleados de oficina en el ámbito de las ventas al por menor, la hotelería, el servicio de comidas y otras esferas del sector financiero y de servicios. Según las predicciones, es probable que esta práctica aumente a medida que más empresas respondan a las exigencias de la sociedad las 24 horas del día y los siete días de la semana.

El trabajo nocturno puede repercutir seriamente en la salud de los trabajadores. Es posible que los trabajadores desarrollen serios problemas de salud (como problemas digestivos, cardiovasculares y osteoarticulares; estrés; y mayor riesgo de sufrir de cáncer de mama). Por lo tanto, los trabajadores nocturnos deben tener algún tipo de compensación bajo la forma de tiempo de descanso remunerado u otros beneficios similares.

Además, el Convenio núm. 171 de la OIT estipula que el empleador debe buscar un trabajo alternativo para aquellos trabajadores que sean declarados no aptos para el trabajo nocturno.

3.5 Condiciones de vivienda

Podría requerirse también la inspección de las condiciones de vivienda, por ejemplo en el caso de los trabajadores de plantación que viven en el sitio de trabajo con sus dependientes o trabajadores ocasionales de la industria del turismo. Es importante, especialmente para los trabajadores migrantes, asegurar que cuenten con un lugar de vivienda digno, como exigen las leyes nacionales en muchos casos, así como con condiciones de trabajo decentes. Un ejemplo de inspección de las condiciones de vivienda se brinda en el siguiente recuadro.



► Inspección de condiciones de alojamiento para trabajadores de plantación - Malasia

La legislación nacional de Malasia exige que los empleadores proporcionen condiciones mínimas de alojamiento y guarderías para los trabajadores de plantación y sus dependientes, así como servicios hospitalarios, médicos y sociales.

Los inspectores del trabajo promueven el cumplimiento de esta ley, asegurando que el alojamiento para los trabajadores esté debidamente ubicado, sea limpio y seguro y satisfaga sus necesidades básicas. El alojamiento debe cumplir también con las disposiciones del Convenio sobre las Plantaciones, 1958 (núm. 110) con relación a las cantidades mínimas de espacio para cada trabajador, provisión de instalaciones sanitarias, de lavandería y cocina, agua potable, primeros auxilios, facilidades médicas, etc.

3.6 Vacaciones y licencias

Vacaciones anuales

El propósito de las vacaciones es dar al trabajador una cantidad razonable de tiempo fuera del trabajo que le permita descansar, distraerse y recuperarse del cansancio físico y mental acumulado. Además del derecho a las vacaciones anuales, la mayoría de países designa un número de días adicionales cada año como feriados oficiales, usualmente disponibles, en principio, para todos los trabajadores.

El trabajo durante los periodos de descanso semanal normal o feriados oficiales debe ser voluntario, y los feriados oficiales no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales.

En la gran mayoría de países, las leyes o los reglamentos establecen el derecho a vacaciones anuales pagadas, derecho que usualmente está relacionado con el periodo mínimo de servicios exigido. El pago por vacaciones debe guardar la mayor relación posible con la remuneración normal, aunque esto podría resultar difícil de conseguir.

El Convenio núm. 132 de la OIT²⁶ establece el principio que el trabajador que tome vacaciones percibirá por lo menos su remuneración normal o media. Se debe permitir a los trabajadores tomar sus vacaciones anuales sin imponerles demasiadas restricciones. Los empleadores deben obtener el consentimiento del trabajador para convertir sus vacaciones anuales en compensación en efectivo y deben pagar el monto de compensación correspondiente en lugar de vacaciones anuales. Se deben tomar medidas eficaces de inspección para garantizar la debida aplicación de las normas sobre vacaciones pagadas.

²⁶ Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132).

Licencia de estudios

La licencia remunerada para fines de educación o formación puede adoptar muchas formas; lo importante es que la licencia se conceda por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y sin ninguna reducción del salario o del derecho a vacaciones.

Licencia especial por cuestiones familiares

Por lo general, la legislación laboral establece el derecho a licencia especial por sucesos que afecten a la familia del/de la trabajador/a (por ejemplo, el fallecimiento o enfermedad grave de un familiar cercano).

Nota: Este aspecto se desarrollará con mayor detalle en el siguiente capítulo.

3.7 Efectos de las presiones de tiempo: fatiga y estrés

La fatiga es un factor importante que contribuye a las lesiones y problemas de salud en el trabajo. El exceso de horas de trabajo, fuertes cargas de trabajo y el descanso insuficiente son sus principales causas.

El ritmo acelerado y las presiones de gran parte de la vida laboral moderna son tales que la fatiga y el estrés son cada vez más frecuentes, tanto en el sector de los servicios como en las industrias tradicionales. Estas presiones y exigencias repercuten en la sensación de bienestar general de los trabajadores; el equilibrio entre la vida laboral y personal se ve afectado y muchos se dan de baja por enfermedad. Las ausencias pueden prolongarse por varios meses y los trabajadores no regresan al trabajo hasta que sienten que pueden afrontar un ambiente de trabajo estresante. En consecuencia, las enfermedades relacionadas con el estrés han concitado un creciente interés en los últimos tiempos, especialmente en los países más industrializados.



► Enfoques nacionales para enfrentar el estrés en el trabajo

Muchos países han introducido recientemente nuevas medidas para enfrentar el estrés en el trabajo. En Francia, por ejemplo, todas las empresas están obligadas a tomar medidas específicas para reducir el estrés y las enfermedades psicológicas asociadas.²⁷ En otros países como el Reino Unido, se han publicado ampliamente estudios de caso sobre cómo los empleadores han abordado exitosamente el estrés en el trabajo.²⁸

Para los inspectores del trabajo, no es fácil reconocer y afrontar los problemas de fatiga y estrés en una sola visita de inspección. Lo que sí pueden hacer es ocuparse de algunos de los principales factores que los causan, como el tiempo de trabajo y la sobrecarga cuantitativa. Fuera de ello, es

²⁷ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord_stress_travail_Fr.pdf.

²⁸ Véase *HSE business solution case studies* - <https://www.hse.gov.uk/stress/index.htm>.

indudable que cada vez se reconocen más los problemas relacionados con el estrés y que en otros contextos sus síntomas y causas están bien documentados.

La OIT ha elaborado diverso material educativo que está disponible en varios idiomas, como [El paquete de formación SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo \(ilo.org\)](#), que trata del estrés y otros problemas como el tabaco, el alcohol y las drogas, el VIH/SIDA y la violencia.

► 4. Condiciones de trabajo relacionadas con la maternidad y la familia

4.1 Protección de la maternidad

El embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las mujeres que trabajan y sus familias. Las mujeres embarazadas y las madres lactantes requieren una protección especial para evitar daños a su salud y a la de sus niños, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Por otra parte, también necesitan protección para estar seguras de que no perderán su empleo por el solo hecho de estar embarazadas o de tomar una licencia de maternidad. Esta protección no solo garantiza a la mujer la igualdad en el acceso al empleo, sino que también le garantiza seguir recibiendo ingresos, que suelen ser vitales para el bienestar de toda su familia. La protección de la salud de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes y su protección contra la discriminación en el trabajo son condiciones previas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo y para permitirles constituir familias en condiciones de seguridad.

El Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)²⁹ establece la protección del derecho de las mujeres trabajadoras a combinar la maternidad con las obligaciones derivadas de su empleo. Las medidas de protección para las mujeres embarazadas y las que acaban de dar a luz incluyen la prevención de la exposición a peligros para la salud y la seguridad (como no estar expuestas a determinados agentes químicos y biológicos) durante y después del embarazo; el derecho a una licencia de maternidad remunerada; el derecho a interrupciones del trabajo para dar de lactar; la protección contra la discriminación y el despido; y un derecho garantizado a regresar a su puesto de trabajo luego de la licencia de maternidad.

También se debe permitir que las mujeres trabajadoras realicen labores que sean adecuadas para su condición de embarazo (no realizar trabajos que exijan que se paren y se sienten continuamente, no transportar cargas pesadas, no exponerse a productos químicos peligrosos) y disponer de una alternativa al trabajo nocturno, tanto antes como después del parto.

²⁹ [Convenio sobre la protección de la maternidad \(revisado\), 1952 \(núm. 103\)](#) y [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#).

Licencia de maternidad

Las trabajadoras deben tener derecho a una licencia de maternidad remunerada y a regresar a su puesto de trabajo luego de la licencia. Los empleadores deben conceder una licencia posnatal de no menos de seis semanas después del parto. Durante este periodo, no se debe exigir a la trabajadora que regrese a trabajar, a fin de proteger su salud y la de su hijo.

Los empleadores tampoco pueden obligar a las trabajadoras embarazadas a renunciar a su trabajo ni dar por terminado su empleo, y no pueden cambiar desfavorablemente el estatus contractual de las trabajadoras cuando regresen de su licencia de maternidad. Por otra parte, existen formalidades legales o prácticas que se deben cumplir antes de que una trabajadora pueda tomar una licencia de maternidad. El propósito de tales obligaciones es, entre otras cosas, permitir a los empleadores tomar las medidas que sean necesarias para afrontar la ausencia futura de la trabajadora de su puesto y prevenir o limitar cualquier interrupción en el trabajo de la empresa, ya sea buscando un reemplazo o redistribuyendo las tareas de la trabajadora entre los demás empleados.

Las interrupciones del trabajo para la lactancia deben contabilizarse como horas de trabajo y remunerarse como corresponde.

Prueba de embarazo

Los empleadores no deben discriminar a las trabajadoras que aspiran a un empleo, por ejemplo imponiéndoles condiciones respecto a la posibilidad de embarazos futuros, o exigiéndoles, como suele suceder, que se sometan antes de la contratación a una prueba de embarazo que es ilegal.



► Denuncias contra las pruebas de embarazo en México

A pesar de que el gobierno ha declarado su ilegalidad «en México sigue siendo un requisito común pedir pruebas de embarazo a las mujeres que buscan trabajo, ya sea en fábricas o en cargos ejecutivos», informa Associated Press (9 de noviembre de 2009).

No son muchas las mujeres que se quejan de estas pruebas y algunas dicen que «les parece normal» demostrar que no están embarazadas antes de que las contraten para un puesto de trabajo. Muchos grupos de derechos humanos y mujeres activistas sostienen que las candidatas «se muestran reacias a hacer algo que menoscabe sus posibilidades de obtener un puesto de trabajo», especialmente a la luz de la crisis económica que afecta a México desde 1995. Human Rights Watch, una organización con sede en Nueva York, y otros grupos de los Estados Unidos denunciaron hace tres años, al amparo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, que México no estaba aplicando su legislación laboral al permitir que las plantas de ensamblaje realizaran pruebas de embarazo y que despidieran a las mujeres que quedaban embarazadas.

Los activistas laborales sostienen que la posición del gobierno siempre ha sido que las pruebas de embarazo son ilegales, pero que «no ha tomado medidas enérgicas contra los infractores por temor a una reacción negativa contra las trabajadoras». Sin embargo, las empresas afirman que las pruebas —que insisten que no están prohibidas por la ley— son necesarias para «salvaguardar la seguridad de las mujeres trabajadoras» y para «protegerse frente al alto costo de las licencias de maternidad exigidas por el gobierno».

Conforme a las políticas mexicanas sobre la licencia de maternidad, las trabajadoras tienen derecho a 12 semanas de licencia remunerada. «Las mujeres jóvenes tiene el derecho de quedar embarazadas», afirmó un abogado que asesora a empresas mexicanas sobre las leyes laborales, «pero... no tienen el derecho de hacer que alguien más pague por ello». México no es el único país latinoamericano donde es común que los empleadores exijan pruebas de embarazo. Esta práctica es ilegal, pero sigue siendo común, especialmente entre empresas pequeñas que suelen hacer caso omiso de los códigos laborales, como es el caso de Colombia.³⁰

4.2 Conciliación de las responsabilidades laborales y familiares

Cada vez es más difícil tanto para las mujeres como para los hombres equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares de manera satisfactoria.

Últimamente, en muchos países la tendencia es alentar a los padres a tomar una licencia relacionada con el cuidado mediante la introducción de la licencia de paternidad (una licencia

³⁰ Ken Guggenheim, *AP/Philadelphia Inquirer*, martes 9 de noviembre de 1999.

corta inmediatamente después de que una esposa o pareja ha dado a luz) o a modificar la licencia parental al permitir que cualquiera de los padres la pueda tomar.

Estas licencias pueden ser remuneradas o no remuneradas y los mecanismos de aplicación varían en distintas partes del mundo. A pesar de ello, una gran proporción de los padres que trabajan no tiene acceso a estos derechos y las tasas de uso demuestran que en todas partes las madres toman más licencias que los padres.

- ▶ *Licencia especial.* Con frecuencia, la legislación laboral prevé el otorgamiento de licencias especiales por sucesos que afectan a la familia de un/a trabajador/a (matrimonio, fallecimiento de un familiar cercano, enfermedad y otras emergencias relacionadas con la familia). Los empleadores pueden introducir políticas y disposiciones favorables a la familia con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, motivar a los empleados y reducir y reglamentar el ausentismo provocado por conflictos entre el trabajo y la familia. Las licencias especiales pueden ser remuneradas o no remuneradas.
- ▶ *Licencia parental.* Permite a los trabajadores con responsabilidades familiares atender a los hijos enfermos. En algunos casos, este término se usa para referirse a las licencias de maternidad y paternidad.
- ▶ *Licencia de paternidad.* La licencia de paternidad se define como un periodo de tiempo — remunerado o no remunerado— que se otorga a un padre cuya esposa o pareja ha dado a luz o como una licencia que solo puede ser utilizada por un padre como licencia de paternidad.³¹ Varios países han introducido disposiciones para otorgar licencia después del parto también al padre. En algunas legislaciones, esta licencia es alternativa a la licencia tomada por la madre, en otros, puede ser paralela y simultánea. Las condiciones de pago durante estas ausencias varían de un país a otro.



▶ **Disposiciones sobre licencia de paternidad en el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia**

A la presentación del certificado de nacimiento de su hijo, un funcionario tendrá derecho a la licencia de paternidad con salario completo y prestaciones por un periodo total de hasta cuatro semanas. En el caso de personal contratado internacionalmente que presta servicios en un lugar de destino donde no está su familia, y en otras circunstancias excepcionales, la licencia de paternidad se concederá por un periodo total de hasta ocho semanas.

La licencia de paternidad se podrá conceder en un solo periodo continuo o en periodos separados de por lo menos una semana.

La licencia de paternidad deberá usarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo. Entre la finalización del derecho a una licencia de paternidad y el inicio de la siguiente debe transcurrir un periodo mínimo de doce meses.

³¹ *La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en todo el mundo.*

► 5. Organización del trabajo

Existen cuatro formas principales de organización del trabajo:

- **Aprendizaje discrecional**, caracterizado por la autonomía en el trabajo, complejidad de las tareas, autoevaluación de la calidad del trabajo, trabajo en equipo autónomo;
- **Producción ajustada**, caracterizada por el trabajo en equipo (que puede ser autónomo o no), rotación de los puestos, polivalencia funcional, autoevaluación;
- **Organización taylorista**, caracterizada por el bajo nivel de autonomía en el trabajo, poca complejidad de las tareas, poca asistencia de los compañeros de trabajo o los superiores;
- **Organización tradicional o simple**, caracterizada por el uso de métodos bastante informales y no codificados.

La adopción de formas de aprendizaje discrecional en la organización del trabajo, comparadas con las formas de producción ajustada y las tayloristas, da como resultado mejores condiciones de trabajo en el sentido de una menor intensidad de trabajo, menor exposición a riesgos físicos, menos horas de trabajo no tradicionales, mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y niveles más bajos de problemas de salud relacionados con el trabajo.

Las diferentes formas de organización del trabajo pueden mejorar o deteriorar las condiciones de trabajo.

Flexibilidad funcional

Una tendencia notable en las políticas de los empleadores relativas a la organización del trabajo ha sido, desde la década de los ochenta, el creciente reconocimiento del vínculo crucial entre la organización del trabajo y la competitividad. La presión para efectuar cambios en la organización del trabajo ha provenido de una serie de factores relacionados: intensificación de la competencia; nuevas tecnologías que exigen la polivalencia funcional y que permiten una nueva organización del trabajo en la práctica; nuevos conceptos del trabajo como «justo a tiempo», «gestión de la calidad total» y «mantenimiento productivo total»;³² y cambios en los mercados externos de trabajo que alientan a los empleadores a tomar medidas más sistemáticas para desarrollar y conservar las competencias de sus principales empleados. Es en este contexto que los empleadores se propusieron realizar reformas organizativas que les permitiesen obtener más beneficios de los conocimientos y competencias laborales de sus empleados, e integrar el control de la calidad a los procesos de producción.

Se han adoptado una amplia variedad de enfoques. Los cambios en la organización del trabajo son más sostenibles cuando se diseñan y aprueban de manera conjunta entre la gerencia y los representantes de los trabajadores, y se basan en el mejoramiento de las competencias de los

³² *The rise of just-in-time workforce.*

trabajadores. La productividad y la calidad se pueden combinar con mejores condiciones de trabajo, lo que aumentará la motivación y la fidelidad de los trabajadores.

► 6. Inspección de las condiciones de trabajo

Las funciones básicas de la inspección del trabajo son promover y velar por el cumplimiento de la legislación nacional aplicable, brindar asesoría e información, y adoptar medidas de control de cumplimiento, de ser necesario. Todas estas funciones son particularmente pertinentes para la inspección de las condiciones de trabajo.

6.1 Campañas de información y sensibilización

Las campañas de información, con el uso de diversos medios de comunicación, pueden ser muy eficaces para la creación de una cultura centrada en el desarrollo social, los derechos humanos y el trabajo decente. Pueden ser un medio formidable para fomentar condiciones de trabajo adecuadas y prevenir la explotación y los abusos.

Los programas que implican la participación de las inspecciones del trabajo, los interlocutores sociales y otros grupos de interés pueden tener repercusiones no solamente en el sector del empleo formal sino también en la economía informal.

Por ejemplo, los programas nacionales en la televisión y la radio han procurado llegar a los trabajadores por cuenta propia, a las pequeñas empresas y a los trabajadores migrantes e influir en ellos, dándoles información sobre la importancia de las condiciones de trabajo decentes. Varios países han organizado este tipo de campañas de comunicación en las que los inspectores del trabajo y los interlocutores sociales dan consejos, y han tenido un éxito notable pues llegaron a empleadores y trabajadores que los inspectores normalmente no abarcarían en sus visitas de inspección. Puesto que la gente mira la televisión y escucha la radio en sus hogares, los programas también han influido en los miembros de la familia, dando lugar a cambios de actitud entre empleadores y trabajadores por igual. Un ejemplo de esto es la serie de programas de televisión 'Work smart' que se transmite en el Reino Unido.³³

6.2 Cumplimiento

En la mayoría de países, es responsabilidad de los servicios de inspección del trabajo exigir el cumplimiento de las disposiciones que rigen las condiciones de trabajo. Estos servicios emiten informes de infracción, lo que puede dar lugar a la imposición de una multa administrativa o a la derivación de un caso al poder judicial. En muchos países, los representantes de los trabajadores o los mismos trabajadores también pueden presentar denuncias por el incumplimiento de las disposiciones sobre condiciones de trabajo a la inspección del trabajo y/o a los tribunales de trabajo.

³³ <https://www.hse.gov.uk/resources/videos.htm>.

Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral nacional es una labor particularmente desafiante en algunas áreas y contextos y con respecto a determinadas categorías de trabajadores, sobre todo los que trabajan en la economía informal, los empleados de subcontratistas y proveedores de empresas multinacionales (EMN) y grandes, y trabajadores domésticos.

Para lograr una cobertura más completa y un enfoque más eficaz, coordinado e impactante del cumplimiento en el ámbito de las condiciones de trabajo, la planificación estratégica de la inspección del trabajo en cada país es esencial.^{34/35}

6.3 Aplicación efectiva de sanciones

Las sanciones por violación de las disposiciones sobre condiciones de trabajo generalmente consisten en sanciones administrativas y multas, como es el caso, por ejemplo, de Argelia, la Federación de Bosnia y Herzegovina,³⁶ Camboya³⁷ y Ecuador.³⁸ La legislación nacional de otros países también contempla sanciones de privación de libertad para delitos relacionados con el tiempo de trabajo, como es el caso, por ejemplo, de Finlandia,³⁹ la República de Corea,⁴⁰ Singapur⁴¹ y Sri Lanka.⁴² Tales sanciones pueden aplicarse en casos de dolo, negligencia grave o advertencia previa.

Independientemente de su forma jurídica, las sanciones establecidas en la legislaciones nacionales en caso de infracción (ya sean de carácter administrativo, civil o penal) deben ser suficientemente disuasorias para los infractores y deben fijarse en proporción a la naturaleza y gravedad de la infracción.

Las sanciones no solo deben ser previstas por ley, como ocurre en la mayoría de países, sino que también se deben aplicar de manera efectiva a fin de obligar a los empleadores a tomar medidas correctivas y disuadirlos de que cometan más infracciones. Entre los obstáculos para la aplicación de las sanciones se encuentran los procesos judiciales, que demandan mucho tiempo, la falta de compromiso político y la cooperación inadecuada entre los servicios de inspección del trabajo y el sistema judicial.⁴³ Un estudio realizado por la OIT en 2013, en el que se examinaron los procedimientos de control de cumplimiento en los Estados Miembros y los desafíos comunes que

³⁴ *Orientaciones de la OIT para la Planificación Estratégica para el Cumplimiento para Inspecciones del Trabajo.*

³⁵ El Módulo núm. 4 del CIF sobre «Estrategias de cumplimiento» aborda estos desafíos con mayor detalle.

³⁶ Artículos 159 y 171(1) de la Ley del Trabajo.

³⁷ Artículo 367 de la Ley del Trabajo.

³⁸ Artículo 628 del Código del Trabajo y artículo 7 del Mandato Constituyente núm. 8.

³⁹ Artículo 2, capítulo 47 del Código Penal.

⁴⁰ Artículos 109 y 110 de la Ley de Normas del Trabajo.

⁴¹ Artículo 53 de la Ley de Empleo.

⁴² Artículo 51 de la Ley relativa a los Empleados de Comercios y Oficinas.

⁴³ Para información sobre la importancia de la cooperación entre los servicios de inspección del trabajo y el sistema judicial, consulte: CEACR (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones), *Observación general, Convenio núm. 81*, 2008.

se enfrentan, concluyó que en algunos países rara vez se imponen sanciones y que solo se inician procedimientos de ejecución efectivos si la infracción ha provocado daños graves a la salud o la seguridad.⁴⁴ Los obstáculos identificados en este contexto incluyen la falta de una formación adecuada de los inspectores del trabajo y el personal de control de cumplimiento así como la ausencia de datos estadísticos para evaluar el desempeño del sistema de control de cumplimiento y tomar medidas para su mejora.

6.4 Formación

Cada vez son más los países que promueven un enfoque integrado de la inspección del trabajo, que abarca la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones de trabajo, las condiciones generales de trabajo y otros aspectos del «Trabajo Decente» y que respalda el concepto de «un inspector (inspección) – una empresa». Este enfoque permite combinar mejor los recursos existentes, lo que se traduce en mejores servicios y en una mayor presencia de los inspectores en el lugar de trabajo. Existen muchos ejemplos de sistemas integrados de inspección. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España, por ejemplo, es una organización integrada, que se ocupa no solo de la seguridad y salud en el trabajo, sino también de todos los aspectos de las relaciones laborales, incluidos el empleo y la seguridad social.

La inspección marítima es también un buen ejemplo de sistema integrado dentro de un sector en particular. Además de los requisitos marítimos específicos, los inspectores garantizan el cumplimiento y su control en todos los campos de la legislación laboral: requisitos de edad mínima para la gente de mar, condiciones de empleo, alojamiento y alimentación, protección de la salud y atención médica, y protección del bienestar y la seguridad social.

No obstante, para que los sistemas integrados de inspección del trabajo sean eficaces y eficientes, es necesario que los inspectores reciban una formación sistemática y continua a fin de mantener un alto nivel de competencia profesional, incluidas las habilidades y los conocimientos sobre las relaciones entre empleadores y trabajadores, y estar preparados para un mundo laboral cada vez más globalizado.

Las condiciones de empleo constituyen un aspecto muy importante del trabajo decente a nivel empresarial. De acuerdo con el Convenio núm. 81,⁴⁵ los inspectores del trabajo deberán «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios...». El número de horas de trabajo y la forma en que se organiza el trabajo pueden afectar considerablemente la calidad de trabajo y la calidad de vida de los

⁴⁴ OIT (Organización Internacional del Trabajo, *Sanciones de la inspección del trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de inspección del trabajo*, (Ginebra, 2013). ¹⁶⁰ (OIT 2013), 42–43.

⁴⁵ [Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(núm. 81\)](#) art. 2/ art. 3.

trabajadores. El trabajo nocturno, el trabajo por turnos y las largas horas de trabajo también afectan la salud de los trabajadores y reducen su expectativa de vida.

La formación de todos los grupos de interés, en particular de los empleadores, los trabajadores o sus organizaciones, en sus diferentes formas y modalidades, también es esencial y puede cumplir un papel fundamental en la sensibilización y el desarrollo de los conocimientos y las competencias requeridos para promover mejores condiciones de trabajo.

La OIT ha desarrollado muchos programas, materiales y herramientas de formación sobre las condiciones de trabajo. Uno de los programas de formación que más éxito ha alcanzado entre las pequeñas empresas es el programa de Mejora del trabajo en las pequeñas empresas (WISE). Este programa fue creado por la OIT en la década de los ochenta. Desde entonces ha sido objeto de revisiones y actualmente se usa en muchos países en desarrollo con resultados positivos. Mencione aparte merece el programa de Formación Participativa orientada a la Acción (PAOT).⁴⁶



► El programa WISE en Filipinas

En el marco de un proyecto financiado por el PNUD, Filipinas institucionalizó el programa de formación de la OIT sobre «Mejora del trabajo en las pequeñas empresas».

El objetivo del programa es promover entre los dueños y gerentes de empresas pequeñas y medianas medidas prácticas y voluntarias para mejorar las condiciones de trabajo. Se basa en métodos de aprendizaje para adultos y utiliza listas de comprobación orientadas a la acción que los propios dueños y gerentes de empresas pequeñas pueden utilizar para identificar las oportunidades de realizar mejoras rentables y planificar su aplicación. El programa también ha apoyado al sistema filipino de legislación laboral en el desarrollo de estrategias de intervención prácticas para mejorar las condiciones de trabajo en las micro y pequeñas empresas.

El programa de la OIT de «Mejora del trabajo en el marco del desarrollo comunal (WIND)» se centra en los riesgos obvios que existen en el lugar de trabajo y en cómo realizar mejoras simples y de bajo costo en las condiciones de trabajo. Sus principales grupos objetivo han sido las empresas pequeñas y las granjas, así como los trabajadores por cuenta propia y los negocios familiares. Los cursos han tenido mucho éxito en el plano local, dando lugar a mejoras concretas en las condiciones de trabajo, además de una mayor productividad y mejor rendimiento de la empresa.

⁴⁶ https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_736031/lang-en/index.htm.

► Resumen

Es necesario fijar un salario mínimo y revisarlo periódicamente con el fin de proteger a los trabajadores que menos ganan y garantizar niveles de vida decentes para los trabajadores y sus familias. Se debe promover y aplicar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y prohibir la discriminación por razones de sexo, edad, religión u origen étnico. Se debe informar a los trabajadores sobre sus salarios y todos los detalles relacionados antes del inicio de la relación laboral.

El segundo elemento de las condiciones de trabajo que repercute considerablemente en la vida de los trabajadores es el tiempo de trabajo. El primer Convenio de la OIT (1919) abordó esta cuestión, estableciendo una jornada de trabajo de ocho horas y una semana de trabajo de 48 horas y reconociendo el derecho a cierto tiempo de descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas.

Se han introducido numerosos cambios en la legislación laboral nacional con el propósito de permitir un alto nivel de flexibilidad en el tiempo de trabajo, lo cual no debe afectar las condiciones básicas de trabajo y de vida.

La determinación de las horas de trabajo normales y la regulación de las horas extraordinarias y de los periodos y pausas de descanso deben definirse claramente como parte de la relación laboral. Algunas categorías específicas de trabajadores (como las mujeres durante el embarazo y luego del parto) necesitan trabajar bajo condiciones especiales.

Las medidas específicas establecidas en el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) de la OIT tienen por objeto proteger la salud y el bienestar del/de la niño/a y prevenir la discriminación y el despido de la madre durante su licencia de maternidad. Muchos países toman cada vez más medidas para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares tanto de los hombres como de las mujeres, contribuyendo así a una distribución más equitativa de las responsabilidades y las oportunidades.

Las condiciones de trabajo pueden mejorar o deteriorarse de modo considerable según el tipo de organización del trabajo que se adopte. Esto también se aplica al tiempo de trabajo. Una mayor intensidad de trabajo, por encima de ciertos límites, puede afectar seriamente la salud, el bienestar y la vida social de los trabajadores, repercutiendo negativamente en la sociedad en general.

Las altas cargas de trabajo generan fatiga, que suele ser causa de lesiones y problemas de salud. La presión del tiempo a menudo genera estrés, que algunas veces puede tener consecuencias extremas, como el suicidio. La violencia en el trabajo también se está convirtiendo en un problema en muchos países.

La inspección del trabajo cumple un papel importante en el fomento de mejores condiciones de trabajo proporcionando información, orientación y apoyo a los interlocutores sociales; organizando campañas de sensibilización; previniendo las condiciones de trabajo deficientes;

identificando abusos y velando por el cumplimiento de la legislación laboral, y tomando acción para hacer cumplir la ley cuando se requiera.



Ejercicio 1

TÍTULO	<i>Alianzas para mejorar las condiciones de trabajo</i>
TAREA	✓ Cada grupo deberá elegir un presidente y un portavoz. ✓ Luego, el grupo deberá discutir las ventajas y desventajas de las alianzas para mejorar las condiciones de trabajo en los lugares de trabajo que normalmente no se inspeccionan (por cualquier motivo). Puede tratarse de alianzas entre organizaciones públicas y privadas o entre autoridades públicas, interlocutores sociales y otros grupos de interés.
TIEMPO	✓ 30-40 minutos para la lectura y el trabajo en grupo. ✓ 20-30 minutos para la discusión en reunión plenaria.



Ejercicio 2

TÍTULO

Campaña para promover mejores condiciones de trabajo

TAREA

El grupo deberá diseñar una campaña de sensibilización para promover mejores condiciones de trabajo.

Deberán definir:

- ✓ Los principales aspectos de las condiciones de trabajo que desean destacar como objetivo central de la campaña.
- ✓ Los problemas específicos que desean abordar.
- ✓ El público objetivo al que desean llegar en particular y por qué.
- ✓ Las zonas que desean alcanzar.
- ✓ Los medios de comunicación que van a usar (cuál, cómo, etc.; traten de ser descriptivos).
- ✓ Las alianzas que deberán formar (de ser pertinente).
- ✓ Los testimonios que desean usar (de ser pertinente).
- ✓ El eslogan principal de la campaña.

TIEMPO

- ✓ 60 minutos para el trabajo en grupo.
- ✓ 30 minutos para presentar las conclusiones en la reunión plenaria y recibir comentarios y sugerencias.

► Bibliografía y lecturas adicionales

Nota: en el sitio web del Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo (TRAVAIL) de la OIT se puede encontrar una lista más completa de publicaciones y otras referencias,

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/index.htm>

Osaki, M, 1999. *Negociar la flexibilidad, Función de los interlocutores sociales y del Estado*, OIT, Ginebra.

Condiciones de trabajo

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019. *Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial*, Ginebra.

—, 2004. *Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: a literature review*, OIT, Ginebra.

Programa de mejora del trabajo en las pequeñas empresas (WISE).

OIT, 2014. Programa de mejora del trabajo en el desarrollo del vecindario (WIND).

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Working conditions in the European Union: Work organization, 2009,

Valerio De Stefano, 2016. *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, OIT, Ginebra.

Salarios

Eyraud, F., Saget, C., 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing*, OIT, Ginebra.

OIT, 2009. *Las reglas del juego – Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo (edición revisada 2014)*, Ginebra.

OIT, 2009. *Global Wage Report 2008/09 Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, OIT, Ginebra.

Política de salarios mínimos

OIT. *Minimum wages: an introduction*.

Saget, C., 2004. «Can minimum wage policy reduce poverty?» en *Labour Education*, Vol. 2004/1-2, núm. 134, edición especial sobre el Proceso relativo a la Estrategia de Reducción de la Pobreza.

Tiempo de trabajo

Boulin, J.Y.; Lallement, M.; Messenger, J.C.; Michon, F. (eds.), 2006. *Decent working time: New trends, new issues*, OIT, Ginebra.

McCann, D., 2005. *Working time laws: A global perspective*, OIT, Ginebra.

Spurgeon, A., 2003. *Working time: Its impact on safety and health*, OIT, Ginebra.

OIT/EUROFOUND, 2019. *Informe sobre «Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial»*

Familia y trabajo

OIT, 2007. *Safe Maternity and the world of work*, OIT, Ginebra.

Paquetes de formación sobre trabajo y familia y sobre envejecimiento

OIT, 2008. *A Training Package on Ageing*.

► Anexo 1. Principales Convenios⁴⁷ y Recomendaciones⁴⁸ relativos a las condiciones de trabajo

Inspección del trabajo

- C081 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.

Igualdad de oportunidades y de remuneración

- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951.
- R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Trabajadores con responsabilidades familiares

- R123 Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.
- R165 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.

Salarios

- C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
- C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.
- C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949.
- C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
- C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
- C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.
- R30 Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
- R84 Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949.

⁴⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

⁴⁸ <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>.

- ▶ R85 Recomendación sobre la protección del salario, 1949.
- ▶ R89 Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.
- ▶ R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.
- ▶ R180 Recomendación sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992.

Tiempo de trabajo

- ▶ C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.
- ▶ C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.
- ▶ C47 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935.
- ▶ C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.
- ▶ C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
- ▶ C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
- ▶ C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
- ▶ C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958.
- ▶ C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970.
- ▶ C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
- ▶ C153 Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979.
- ▶ C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990.
- ▶ P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.
- ▶ C175 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.
- ▶ R13 Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921.
- ▶ R47 Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936.
- ▶ R178 Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990.
- ▶ R93 Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
- ▶ R98 Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954.
- ▶ R103 Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
- ▶ R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.
- ▶ R161 Recomendación sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

- ▶ R178 Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990.
- ▶ R182 Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.

Protección de la maternidad

- ▶ C3 Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919.
- ▶ C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.
- ▶ C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- ▶ R95 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952.
- ▶ R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.

