

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

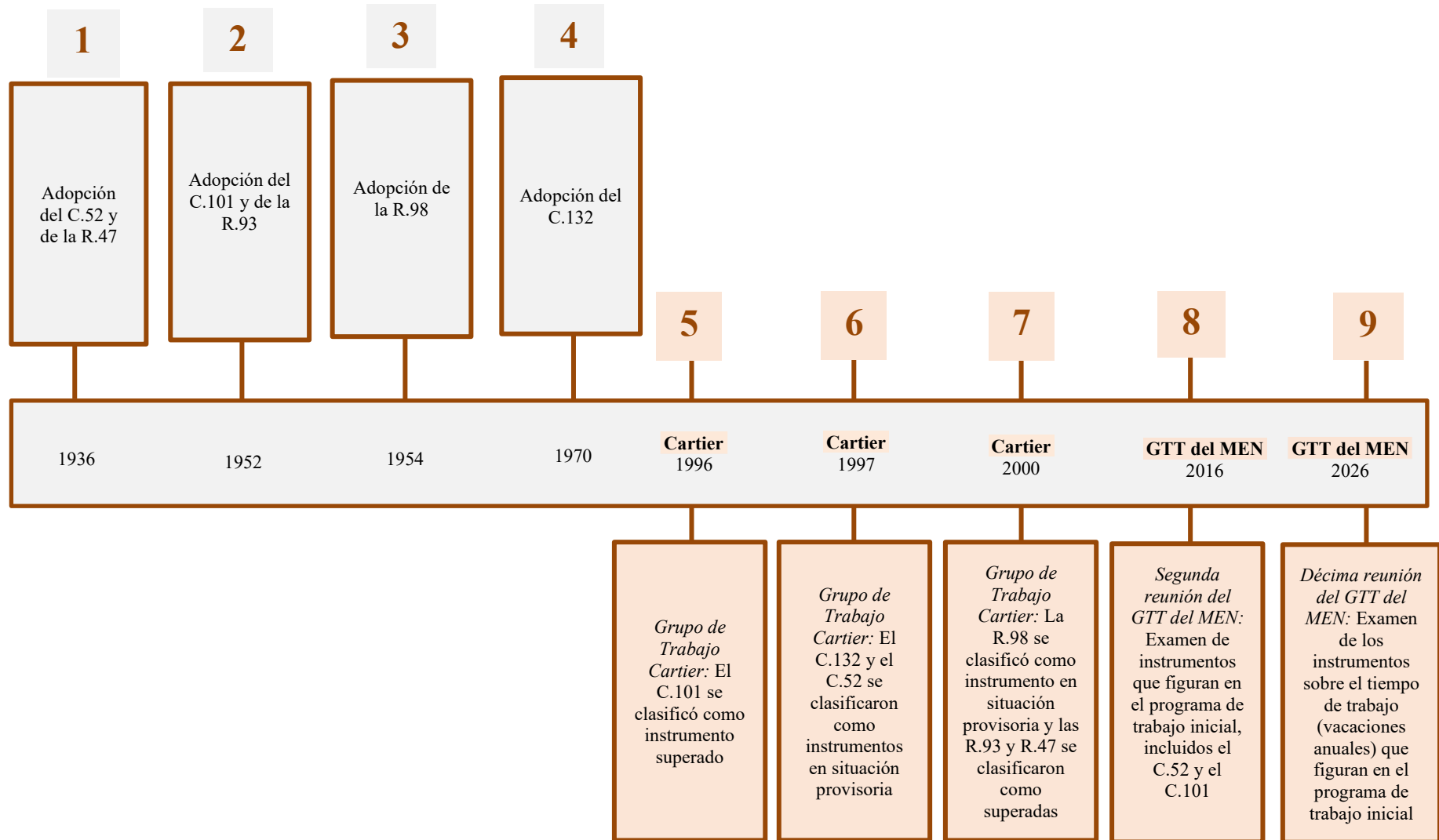
Nota técnica 1.2: Vacaciones anuales

- Seis instrumentos que figuran en el programa de trabajo inicial se ocupan de las vacaciones anuales:
 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)
 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)
 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)
 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)
 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)
 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93)
- *Estatus actual de los instrumentos:* Estos instrumentos fueron examinados por el Grupo de Trabajo Cartier, tras lo cual el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 se clasificaron como instrumentos en situación *provisoria*; y los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93 se clasificaron como *superados*.
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98; adoptar medidas de seguimiento en relación con los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93, que han sido superados; determinar si hay lagunas de cobertura, y medidas de seguimiento asociadas.

14 de agosto de 2026

Normativa de la OIT sobre las vacaciones anuales

Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre las vacaciones anuales

Desde hace mucho tiempo, la OIT reconoce que las vacaciones anuales pagadas son importantes para el bienestar y la productividad de los trabajadores. Las vacaciones anuales pagadas son el período en el que se les da a los trabajadores un tiempo fuera del trabajo durante el cual siguen recibiendo ingresos y están cubiertos por la protección social, lo que contribuye a preservar su salud y tiempo con la familia, y les ayuda a ser más productivos.¹

Los primeros instrumentos sobre las vacaciones pagadas fueron el **Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)** y la **Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)**, que establecieron un mínimo de seis días de vacaciones pagadas para los trabajadores de la industria, el comercio y las oficinas tras un año de servicio continuo. En 1952, la OIT amplió las vacaciones pagadas a los trabajadores agrícolas a través del **Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)** y de la **Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93)**.

En 1954, se adoptó la **Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)**, que recomendaba un mínimo de dos semanas de vacaciones pagadas. Posteriormente, en respuesta a las condiciones económicas y sociales cambiantes, se adoptó el **Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)**, aplicable a todos los trabajadores, excepto a la gente de mar, que establecía un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas por año de servicio.² Desde entonces, la duración obligatoria de las vacaciones anuales pagadas ha aumentado en prácticamente todas las regiones y en muchos casos supera el mínimo fijado por los convenios de la OIT.³

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

1. 1936: La CIT adoptó el Convenio núm. 52 y la Recomendación núm. 47

El Convenio núm. 52, complementado por la Recomendación núm. 47, establece que después de un año de servicios continuos, los trabajadores de la industria, el comercio y las oficinas tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas de al menos 6 días laborables, excluidos los días festivos y los períodos de ausencia por enfermedad. Fue revisado en 1970 por el Convenio núm. 132 y ya no está abierto a la ratificación.

La Recomendación núm. 47 especifica los métodos de aplicación del sistema de vacaciones pagadas previsto en el Convenio núm. 52 en lo que respecta a la continuidad en el servicio, el fraccionamiento de las vacaciones, el aumento de la duración de las vacaciones, el cálculo de la remuneración y el establecimiento de un régimen más ventajoso para los jóvenes.

¹ OIT: *Estudio General*, [Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#), Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018, párr. 274.

² Las obligaciones en virtud del Convenio núm. 132 pueden aceptarse de forma separada con respecto a las personas empleadas en la agricultura o en otros sectores (art. 15).

³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 277

Véanse: [Convenio núm. 52](#) y [Recomendación núm. 47](#)

2. 1952: La CIT adoptó el Convenio núm. 101 y la Recomendación núm. 93

El Convenio núm. 101 establece que los trabajadores agrícolas tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración específica se determinará en la legislación nacional. Se aplica a los trabajadores agrícolas que hayan completado un período de servicio continuo que les dé derecho a ello, con la intención de garantizar el descanso y la recuperación de los trabajadores de este sector. El Convenio núm. 101 fue revisado en 1970 por el Convenio núm. 132, que, sin embargo, no lo cerró a la ratificación.

La Recomendación núm. 93 complementa el Convenio núm. 101. Sugiere un mínimo de una semana de vacaciones pagadas por cada año de servicio, con disposiciones en relación con vacaciones proporcionales para períodos más cortos, y aboga por condiciones más favorables para los trabajadores jóvenes, incluido un mínimo de dos semanas para los menores de 16 años.

Véanse: [Convenio núm. 101](#) y [Recomendación núm. 93](#)

3. 1954: La CIT adoptó la Recomendación núm. 98

La Recomendación núm. 98 es autónoma. Recomendaba que todos los trabajadores,⁴ independientemente del sector en que trabajen, tengan derecho a un mínimo de dos semanas de vacaciones anuales pagadas tras haber completado un período de servicio continuo. La Recomendación tenía por objeto establecer una norma más avanzada en materia de vacaciones pagadas en diversos sectores.

Véase: [Recomendación núm. 98](#)

4. 1970: La CIT adoptó el Convenio núm. 132

El Convenio núm. 132 establece el derecho de todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar y las categorías de trabajadores excluidos por un Estado ratificante de conformidad con el Convenio, a un mínimo de tres semanas de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio, excluidos los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre y, en condiciones que determinará la autoridad competente o mediante el mecanismo apropiado en cada país, los períodos de incapacidad para trabajar por enfermedad o lesión. El Convenio especifica que el momento de las vacaciones debe ser determinado por el empleador en consulta con el trabajador, teniendo en cuenta las oportunidades de descanso y distracción adecuadas. Exige que los trabajadores reciban su remuneración habitual o media antes de las vacaciones.

El Convenio núm. 132 revisó normas anteriores, incluidos los Convenios núms. 52 y 101.

⁴ En el párrafo 3 de la Recomendación se indica: “Esta Recomendación se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar, los trabajadores agrícolas y las personas que trabajen en empresas o establecimientos en los que solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador”.

Véase: [Convenio núm. 132](#)

5. 1996: El Consejo de Administración examinó el estatus del Convenio núm. 101

El Grupo de Trabajo Cartier tomó nota de que, en 1979, cuando el Grupo de Trabajo Ventejol estaba realizando su labor, la Oficina había indicado que el Convenio núm. 101, revisado por el Convenio núm. 132, se había dejado abierto a la ratificación como objetivo provisional para los países que aún no estaban en condiciones de aceptar el Convenio núm. 132 en lo que respecta a la agricultura.

Tras clasificar el Convenio núm. 101 en la categoría de «otros instrumentos», el Consejo de Administración invitó a los Estados parte en este Convenio a que contemplaran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132 al tiempo que denunciaban el Convenio núm. 101. Se pidió a los Estados Miembros que informaran a la Oficina sobre cualquier obstáculo o dificultad que impidiera o retrasara la ratificación del Convenio núm. 132. El estatus del Convenio núm. 101 se volvería a examinar en una etapa posterior, a la luz de la información obtenida por la Oficina.

Véanse: [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), págs. 19-21 (*documento de referencia de la Oficina, noviembre de 1996*); [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), párr. 35 (*discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 1996*); [GB.267/9/2](#), párr. 17 (*decisión de la Comisión LILS, noviembre de 1996*).

6. 1997-2000: El Consejo de Administración examinó el estatus de los Convenios núms. 52 y 132

En 1997, el Grupo de Trabajo Cartier consideró que, dado que el Convenio núm. 52 seguía en vigor en muchos países y se necesitaba más información sobre el estatus del Convenio núm. 132, sería prematuro dejarlo de lado. Sobre esa base, el Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 52 a que consideraran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132 y a que informaran de cualquier obstáculo que retrasara la ratificación.

En relación con el Convenio núm. 132, el Grupo de Trabajo Cartier observó que, en 1979, se había clasificado en la categoría de instrumentos que convenía promover de forma prioritaria. Si bien la legislación de más de 60 países ya cumplía las normas mínimas en materia de vacaciones pagadas, el Convenio núm. 132 siguió siendo objeto de pocas ratificaciones. Sobre esa base, el Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a ratificar el Convenio núm. 132 y a informar a la Oficina de los obstáculos y dificultades que, en su caso, pudieran impedir o retrasar su ratificación o que pudieran indicar la necesidad de una revisión total o parcial. Decidió reexaminar el estatus del Convenio a su debido tiempo.

El Grupo de Trabajo Cartier volvió a examinar el Convenio núm. 132 en marzo de 1998 y en marzo y noviembre de 2000. En el año 2000, se llevó a cabo una breve encuesta: casi la mitad de los países examinados no encontraron obstáculos, o estos fueron escasos, para la ratificación, mientras que la otra mitad señaló obstáculos que afectaban a casi todos los aspectos del Convenio. La encuesta concluyó que sería necesario realizar más investigaciones

y análisis para determinar la naturaleza y el alcance de estas nuevas formas de trabajo flexible, así como su posible impacto en la relevancia continua del Convenio núm. 132. El Grupo de Trabajo recomendó mantener el statu quo en lo que respecta al Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), indicando que cualquier novedad posterior se tendría en cuenta a su debido tiempo. El Consejo de Administración aprobó esta recomendación.

Véanse: [GB.268/LILS/WP/PRS/1](#), párr. 20, VII.6-7 (documento de referencia de la Oficina, marzo de 1997); [GB.268/LILS/5\(Rev.1\)](#), párrs. 75-76 (discusión por el Grupo de Trabajo, marzo de 1997) [GB.268/8/2](#), párr. 24 (decisión de la Comisión LILS, marzo de 1997); [GB.279/LILS/WP/PRS/1/2](#) (documento de referencia de la Oficina, noviembre de 2000); [GB.279/11/2](#), párr. 13 y párr. 50 del Anexo I (decisión de la Comisión LILS, noviembre de 2000).

7. 2000: El Consejo de Administración examinó el estatus de las Recomendaciones núms. 47, 93 y 98

El Grupo de Trabajo Cartier tomó nota de que, en 1974, el Grupo de Trabajo Ventejol consideró que las Recomendaciones núms. 47 y 93 habían sido reemplazadas efectivamente por el Convenio núm. 132, que se aplicaba a todas las personas empleadas, excepto a la gente de mar, y las había clasificado como «otros instrumentos». Si bien el Grupo de Trabajo Cartier consideró que estas Recomendaciones habían sido superadas y podían retirarse, concluyó que su vinculación continua con los Convenios núms. 52 y 101 justificaba que se aplazara su retirada. Sobre esta base, el Consejo de Administración, reconociendo que las Recomendaciones núms. 47 y 93 habían sido superadas, aplazó su retirada en espera de un nuevo examen.

En 1974, se consideró que la Recomendación núm. 98 había sido reemplazada por el Convenio núm. 132, que establece un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas, en comparación con las dos semanas previstas en la Recomendación. El Grupo de Trabajo Cartier reconoció que, si bien algunas disposiciones —como el derecho a un mínimo de vacaciones— habían sido superadas por el Convenio núm. 132, otras seguían siendo pertinentes, en particular el párrafo 7, 3), que ofrece orientación sobre las interrupciones del trabajo que no deben afectar al derecho a vacaciones pagadas. Sobre esta base, el Consejo de Administración mantuvo el *statu quo* de la Recomendación núm. 98 y decidió que su estatus se reevaluaría a su debido tiempo.

Véanse: [GB.279/LILS/WP/PRS/4](#), págs. 7-9 (documento de referencia de la Oficina, noviembre de 2000); [GB.279/LILS/3\(Rev.1\)](#), párrs 63 y 64 (discusión por el Grupo de trabajo, noviembre de 2000); [GB.279/11/2](#), párrs. 63 y 64 (decisión de la Comisión LILS, noviembre de 2000).

8. 2016: El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó el seguimiento de los Convenios núms. 52 y 101

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó los Convenios núms. 52 y 101 en el contexto de su examen de 2016 del seguimiento a dar a los instrumentos superados. A la luz de sus recomendaciones, el Consejo de Administración pidió que:

- a) la Oficina empiece en los próximos doce meses el proceso de seguimiento con los Estados Miembros que actualmente están vinculados por esos Convenios, alentándolos a ratificar el Convenio núm. 132, como el instrumento más actualizado en la materia, lo cual implicaría la denuncia automática de los Convenios núms. 52 y 101 tras la aceptación de las obligaciones en los sectores concernidos⁵, y
- b) se vele por que la información obtenida mediante ese seguimiento se refleje en el próximo Estudio General y en la reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo; sobre la base del informe de la Oficina en relación con la información obtenida a través de ese seguimiento, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará los Convenios núms. 52 y 101, y las Recomendaciones núms. 47 y 93 que los complementan, al examinar ulteriormente otros instrumentos sobre el tiempo de trabajo y decidirá en ese momento si recomienda o no derogarlos o retirarlos, según corresponda.

Véase: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párr. 12.

Análisis del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL CONVENIO NÚM. 132 Y DE LA RECOMENDACIÓN NÚM.98	
Ámbito de aplicación	
Arts. 2 y 15 del C.132 Párr. 3 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> Definir el ámbito de aplicación. ○ C.132: Se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar. Posible exclusión de categorías limitadas de personas empleadas que se enfrentan a dificultades específicas de cumplimiento o legales (que se especificarán en la primera memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución). Proporciona flexibilidad en la aceptación de las obligaciones del Convenio, permitiendo a los Miembros aplicarlo por separado a los sectores no agrícolas y agrícolas y ampliar posteriormente su cobertura. ○ R.98: Se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar, los trabajadores agrícolas y los lugares de trabajo en los que solo trabajan miembros de la familia. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Otros instrumentos generales o sectoriales se ocupan de las vacaciones anuales, incluidos: ○ el C.172 y la R.179 sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes); ○ el C.189 y la R.201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos; ○ el C.149 y la R.157 sobre el personal de enfermería, y ○ el MLC, 2006. • <i>Pertinencia actual:</i> En muchos países, las disposiciones relativas a las vacaciones anuales se aplican a los trabajadores y empleadores que están vinculados por un contrato de trabajo o una relación de trabajo, ya sea en el sector privado o en el público. En muchas legislaciones nacionales, los funcionarios, los trabajadores del sector público y los miembros de la policía suelen estar sujetos a disposiciones especiales.⁶
Métodos de aplicación	

⁵ Como consecuencia, en 2017 se enviaron cartas personalizadas a 51 Estados Miembros.—

⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 280 y 281.

Art.1 del C.132 Párrs. 1 y 2 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: La legislación nacional dará efecto a las disposiciones del Convenio en la medida en que esto no se haga por medio de contratos colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, procedimientos legales para la fijación de salarios o de otra manera compatible con la práctica nacional. ○ R.98: Las disposiciones de esta Recomendación pueden ser aplicadas a través de medidas adoptadas por los poderes públicos o por iniciativa privada, por vía legislativa, por medio de organismos oficiales encargados de la fijación de los salarios, por medio de contratos colectivos o sentencias arbitrales, o de cualquier otro modo conforme con la práctica nacional. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Existen disposiciones similares en otros instrumentos sobre el tiempo de trabajo, como el C.171 y la R.178. • <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con la práctica actual. En la mayoría de los países que han presentado memorias, las disposiciones sobre las vacaciones anuales pagadas se incluyen en la legislación general (por ejemplo, códigos del trabajo, decisiones ministeriales o reglamentos) y en los convenios colectivos, que a menudo establecen condiciones más favorables o regulan aspectos específicos.⁷
Duración mínima de las vacaciones	
Art. 3 del C.132 Párrs. 4, 1) y 2) y 6 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Establecer el derecho a un mínimo de tres semanas laborables de vacaciones pagadas al año por cada año de servicios. La duración se definirá en una declaración. ○ R.98: Abogar por unas vacaciones anuales pagadas proporcionales a la antigüedad en el servicio, con un mínimo de dos semanas por cada 12 meses de trabajo, y por mecanismos nacionales para determinar el derecho a ellas y calcular su duración. Alienta a que se aumente la duración de las vacaciones en función de la antigüedad en el servicio o por otras razones (edad o cargo). • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen otros instrumentos de la OIT que se ocupen de las vacaciones anuales pagadas con el mismo amplio alcance que el C.132 y la R.98. • <i>Pertinencia actual:</i> La mayoría de los países que presentaron memorias establecen en su legislación nacional un período mínimo de vacaciones anuales pagadas, que a menudo cumple o supera las normas del Convenio; algunos convenios colectivos amplían aún más la duración de las vacaciones. En algunos países que no han ratificado el Convenio, las vacaciones anuales básicas mínimas concedidas son inferiores a la norma mínima establecida en el C.132.⁸

⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 284 y 285.

⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 306-308.

Art. 4 del C.132 Párr. 4, 3) de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: 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. ○ R.98: Aconsejar 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. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen otros instrumentos de la OIT que aborden las vacaciones anuales pagadas con el mismo amplio alcance que el C.132 y la R.98. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición aborda las situaciones en las que los trabajadores, debido al carácter estacional u ocasional de su trabajo, no están empleados durante el período mínimo de servicio que da derecho a vacaciones anuales. La legislación de algunos países contiene disposiciones explícitas que exigen la concesión de vacaciones proporcionales a esos trabajadores.⁹
Párr. 10 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ R.98: Recomendar períodos de vacaciones más largos que el mínimo estándar para los trabajadores menores de 18 años. ○ C.132: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El párr. 13, d) de la R.146 sobre la edad mínima, que da efecto al art. 7, 3) del C.138, pide la concesión de vacaciones anuales pagadas de, por lo menos, cuatro semanas; estas vacaciones no deberán ser en caso alguno inferiores a aquellas de que disfrutaban los adultos. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición se refiere a las vulnerabilidades específicas y a las necesidades en materia de desarrollo de los trabajadores jóvenes.
Periodo de calificación	
Art. 5, 1), 2) y 3) del C.132 Párr. 4, 1) de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Para tener derecho a vacaciones anuales pagadas se podrá exigir un período mínimo de servicios de hasta 6 meses. La duración y la manera de calcular dicho período de calificación será determinada en cada país por la autoridad competente o por los métodos apropiados. ○ R.98: No requiere un período mínimo de servicio, pero indica que la duración de las vacaciones anuales pagadas debería ser proporcional al tiempo de servicio prestado. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen otros instrumentos de la OIT que aborden las vacaciones anuales pagadas con el mismo amplio alcance que el C.132 y la R.98. • <i>Pertinencia actual:</i> Ofrecen flexibilidad para adaptarse a prácticas laborales variadas, incluidas las de los contratos a corto plazo. La mayoría de los países que presentaron memorias establecen un período mínimo de servicio para tener derecho a vacaciones anuales. En muchos países, el período de calificación es de seis meses, mientras que en otros supera los seis meses, pero es inferior a un año. Solo en unos

⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 301 y 302.

	pocos países no se exige ningún período concreto de servicio para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. ¹⁰
Art. 5, 4) del C.132 Párrs. 7 y 8 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: En las condiciones que en cada país se determinen por la autoridad competente o por el organismo apropiado, las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios. ○ R.98: Las interrupciones del trabajo durante las cuales el trabajador recibe un salario no deberían menoscabar su derecho a las vacaciones anuales pagadas ni la duración de éstas. Esto incluye las interrupciones del trabajo ocasionadas por: enfermedad, accidente y períodos de descanso antes y después del parto; ausencias debidas a acontecimientos familiares; ejercicio de los derechos y deberes cívicos; ejecución de las obligaciones resultantes de actividades sindicales; cambios en la dirección de la empresa, o desempleo involuntario de carácter intermitente. El derecho a vacaciones anuales pagadas y la duración de las mismas no serán menoscabados por interrupciones motivadas por embarazo o parto, si la trabajadora reanuda su trabajo y su ausencia no excede de un límite determinado. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Dado que el período de servicio es la base para calcular la duración de las vacaciones, es necesario que la legislación establezca claramente que las interrupciones del trabajo, como las bajas por enfermedad, lesión o maternidad, se consideren tiempo de trabajo efectivo a efectos del derecho a vacaciones. Si bien la legislación de muchos países establece explícitamente que dichas ausencias se considerarán períodos de trabajo efectivo, otros carecen de disposiciones claras que garanticen que estos períodos se contabilicen como trabajo efectivo a efectos del cálculo de las vacaciones anuales.¹¹
Días contabilizados o no como vacaciones anuales	
Art. 6 del C.132 Párr. 5 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas; se deja a la autoridad competente de cada país determinar las condiciones para aplicar la misma regla a otras interrupciones del trabajo por enfermedad o lesión. ○ R.98: Sugerir que debería incumbir al organismo apropiado de cada país determinar los días que no deberían contarse como días de vacaciones pagadas, tales como los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, los días de descanso semanal, los días de ausencia del trabajo motivada por accidente del trabajo o por enfermedad y los períodos de descanso antes y después del parto. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> La CEACR tomó nota de que, si bien se reconoce la flexibilidad para determinar las condiciones de aplicación del artículo 6, 2) del C.132 (por ejemplo, exigir un certificado médico), no se debe permitir que la autoridad pública impida su aplicación en determinadas situaciones. También tomó nota de que la prohibición de contabilizar determinados tipos de licencias como parte de las

¹⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 290-293.

¹¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 295-298.

	vacaciones anuales pagadas solo se aplica al período mínimo de vacaciones prescrito por el Convenio. ¹²
Remuneración del periodo de vacaciones	
Art. 7 del C.132 Párr. 11 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Establecer que toda persona que tome vacaciones de conformidad con las disposiciones del Convenio percibirá, por el período entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas). El método de cálculo deberá ser determinado por la autoridad competente o el organismo apropiado. El monto debido deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona. ○ R.98: Toda persona que tome vacaciones anuales pagadas debería recibir por lo menos la remuneración determinada para dicho período de vacaciones por contrato colectivo, por sentencia arbitral o por la legislación nacional, o su remuneración normal, comprendido el equivalente en efectivo de su remuneración en especie. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> En la legislación de la mayoría de los países se reconoce que debe percibirse por las vacaciones al menos la remuneración normal o media. La remuneración de las vacaciones suele calcularse como el promedio de los ingresos durante un período de referencia, que varía entre tres meses y un año según el país.¹³
Fraccionamiento y aplazamiento de las vacaciones	
Art. 8 del C.132	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Permitir el fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas. Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas. ○ R.98: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición es importante para garantizar que los trabajadores disfruten en la práctica de un período de tiempo libre adecuado que les permita descansar física y mentalmente después de los períodos de trabajo.¹⁴ La legislación de la mayoría de los países permite fraccionar las vacaciones con el consentimiento del trabajador, exigiendo al menos dos semanas o 14 días naturales de vacaciones ininterrumpidas. Sin embargo, la CEACR ha tomado nota de que algunos países establecen períodos ininterrumpidos más cortos, como diez días, seis días o una semana.¹⁵
Art. 9 del C.132	• <i>Objetivo:</i>

¹² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 312.

¹³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 331.

¹⁴ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 347.

¹⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 348 y 349.

	○ C.132: Establecer los plazos y las fechas límite para disfrutar de las vacaciones. Una parte de estas deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto a más tardar dentro de los dieciocho meses, contados a partir de dicha fecha, pudiéndose realizar prolongaciones en condiciones específicas. Con el consentimiento de la persona empleada interesada, se podrán autorizar aplazamientos hasta un límite determinado. El límite del período y el mínimo serán determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o por medio de negociaciones colectivas o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país. ○ R.98: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición es importante para garantizar que los trabajadores disfruten en la práctica de un período de tiempo libre adecuado que les permita descansar física y mentalmente después de los períodos de trabajo. La legislación de la mayoría de los países prevé la posibilidad de aplazar las vacaciones anuales durante un determinado período de tiempo. El plazo para el aplazamiento varía entre los países y oscila entre un año, o un período más corto, y dos años.¹⁶
Período de vacaciones anuales	
Art. 10 del C.132 Párr. 9 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: El empleador fijará el período en el que se tomarán las vacaciones anuales previa consulta con la persona empleada interesada o con sus representantes, siempre que no se fije por reglamentos, contratos colectivos, laudos arbitrales o de otra manera compatible con la práctica nacional. Se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada. ○ R.98: Hacer hincapié en las consultas entre los empleadores y los trabajadores y sugerir que se tengan en cuenta, en lo posible, los deseos del trabajador. Debería informarse al trabajador sobre la fecha en que comenzarán sus vacaciones anuales pagadas con suficiente antelación para que pueda utilizar esas vacaciones de manera apropiada. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Estas disposiciones siguen siendo pertinentes hoy en día, y requieren consultas sobre el calendario de las vacaciones anuales. Asimismo, garantizan el equilibrio entre las necesidades y los intereses de los empleadores y de los trabajadores.
El derecho a vacaciones anuales al terminarse la relación de trabajo	
Art. 11 del C.132 Párr. 4, 3) de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: 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.

¹⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 347-355.

	○ R.98: Aconsejar 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. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> La legislación de muchos países regula este aspecto de las vacaciones anuales pagadas, siendo la compensación económica lo más habitual. Algunos países permiten a los trabajadores elegir entre vacaciones pagadas o una compensación económica al término de la relación laboral, mientras que solo unos pocos exigen que se conceda a los empleados vacaciones pagadas proporcionales a su tiempo de servicio o un "crédito" de vacaciones.¹⁷
Prohibición de renunciar a las vacaciones	
Art. 12 del C.132	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132 Prohibir los acuerdos por los que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas mínimas. ○ R.98: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición tiene por objeto garantizar que los trabajadores disfruten en la práctica de los derechos a vacaciones que han adquirido. La legislación de muchos países prohíbe cualquier acuerdo por el que se renuncie al derecho a vacaciones mínimas y algunos consagran el derecho a vacaciones en su Constitución. Unos pocos países permiten que se renuncie total o parcialmente al derecho a vacaciones anuales a cambio de una compensación.¹⁸
Aplicación	
Art. 14 del C.132 Párr. 12 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Establecer que se tomarán medidas efectivas para asegurar, por medio de una inspección adecuada o de otra forma, la aplicación y observancia correctas de los reglamentos o disposiciones sobre vacaciones pagadas. ○ R.98: Sugerir que los contratos colectivos, las sentencias arbitrales o la legislación nacional deberían determinar los sistemas de registro de vacaciones que deban llevarse, en la medida en que se considere necesario para la exacta aplicación de las disposiciones contractuales, legislativas u otras relativas a las vacaciones anuales pagadas. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El C.81 sobre la inspección del trabajo establece el marco para las inspecciones del trabajo, lo que respalda la aplicación del C.132. • <i>Pertinencia actual:</i> Las disposiciones siguen siendo pertinentes en la actualidad, ya que velan por la aplicación y el cumplimiento efectivos. Estas medidas para garantizar el cumplimiento están estrechamente relacionadas con el control de la seguridad y la salud de los trabajadores y el pago de los salarios.¹⁹

¹⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 361-365.

¹⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 366-373.

¹⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 802.

Consultas	
Párrs. 13 y 14 de la R.98	• <i>Objetivo:</i> ○ R.98: Recomendar que los empleadores, los trabajadores y las autoridades efectúen consultas previas a la elaboración de la legislación que rijan las vacaciones y exhortar a la participación plena y en condiciones de igualdad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la toma de decisiones sobre las vacaciones o en la aplicación de las reglas. ○ C.132: No contiene disposiciones similares en relación con las consultas con las organizaciones sobre los marcos normativos. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden específicamente las vacaciones anuales. • <i>Pertinencia actual:</i> Las disposiciones siguen siendo pertinentes hoy en día al recomendar que se celebren consultas entre los empleadores, los trabajadores y las autoridades competentes antes de establecer la normativa sobre vacaciones, y al alentar la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en su aplicación.
Otras disposiciones	
Art. 13 del C.132	• <i>Objetivo:</i> ○ C.132: Prever que, en cada país, la autoridad competente o el organismo apropiado podrá adoptar reglas especiales relativas a los casos en que una persona empleada ejerza durante sus vacaciones una actividad remunerada incompatible con la finalidad de dichas vacaciones. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden específicamente las vacaciones anuales. • <i>Pertinencia actual:</i> Dado que el objetivo de las vacaciones anuales pagadas es garantizar el descanso y el ocio de los trabajadores, la prohibición de realizar otras actividades lucrativas durante este período sigue siendo pertinente. Habida cuenta de que esta prohibición está estrechamente vinculada con el requisito de percibir una remuneración normal o media durante las vacaciones anuales, puede que el ejercicio de actividades no sea coherente con el objetivo principal del Convenio.

Los instrumentos en 2026

A Contexto en materia de políticas

Las vacaciones anuales pagadas permiten a los trabajadores tomarse días libres del trabajo sin perder sus ingresos ni sus prestaciones sociales. Desempeñan un papel muy importante en la reglamentación del tiempo de trabajo, ya que contribuyen al bienestar de los trabajadores y a la productividad de las empresas. Las vacaciones anuales pagadas sirven para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, la calidad del tiempo en familia y el equilibrio entre la vida laboral y personal, al tiempo que reducen el absentismo y mejoran la productividad.²⁰

²⁰ OIT, [Paid annual leave](#), Programa de Condiciones de Trabajo y Empleo, *Information Sheet* núm. WT-6, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, julio de 2004; y OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 274

A nivel mundial, el derecho a vacaciones anuales pagadas está ampliamente reconocido, y la mayoría de los países lo han consagrado en su legislación.²¹ En las últimas décadas, la duración obligatoria de las vacaciones anuales pagadas ha aumentado en prácticamente todas las regiones y, en muchos casos, supera las normas mínimas establecidas no solo en el Convenio núm. 52, sino también en el Convenio núm. 132.²² En la Unión Europea, en 1993, los Estados Miembros establecieron, mediante la Directiva sobre el tiempo de trabajo, cuatro semanas de vacaciones pagadas al año como norma mínima en toda Europa. En muchos países, el derecho a vacaciones aumenta en función de la antigüedad en la empresa. Además, algunos países, como Francia y Suecia, permiten el acceso a las vacaciones pagadas antes del plazo máximo de seis meses prescrito por los instrumentos de la OIT.²³

Aunque normalmente son los empleadores quienes deciden cuándo se toman las vacaciones, en algunos países es necesario celebrar consultas intensivas o incluso negociaciones con los empleados o sus representantes. En otros países, los empleadores solo pueden denegar las solicitudes de vacaciones si ello perturba el funcionamiento normal de la empresa.²⁴

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

1) Información relativa a la ratificación de los Convenios núms. 132, 101 y 52

El Convenio núm. 132 está actualmente en vigor en 39 países, mientras que el Convenio núm. 52 está en vigor en 36 países y el Convenio núm. 101 en 34 países. El Convenio núm. 52, revisado por el Convenio núm. 132, está cerrado a nuevas ratificaciones. El Convenio núm. 101 también fue revisado por el Convenio núm. 132, pero se mantuvo abierto a la ratificación como objetivo provisional para los países que aún no estaban en condiciones de aceptar el Convenio núm. 132 en lo que respecta a la agricultura. *España* es el único país en el que están en vigor tanto el Convenio núm. 101 como el núm. 132, ya que no aceptó las obligaciones del Convenio núm. 132 en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

En el Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, se indicó que algunos Gobiernos habían expresado su intención de examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132, incluidos *Marruecos* y *Uzbekistán*.²⁵ El Gobierno de *Nueva Zelandia* observó que su legislación nacional se ajustaba en gran medida a las disposiciones del Convenio, aunque no indicó que tuviera la intención de ratificarlo. El Gobierno de *Dinamarca* informó de que se estaba revisando la legislación nacional, pero indicó que aún era demasiado pronto para evaluar la viabilidad de ratificar el Convenio núm. 132.²⁶

²¹ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 306.

²² OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 277.

²³ OIT, *Paid annual leave*.

²⁴ OIT, *Paid annual leave*.

²⁵ Uzbekistán ratificó el Convenio en 2025.

²⁶ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 882 y 889.

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 52	36 ratificaciones efectivas (18 denuncias)	• <u>Última ratificación</u>: Tayikistán (1993). • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 20 ratificaciones;²⁷ África: 18 ratificaciones;²⁸ Américas: 10 ratificaciones;²⁹ Asia y el Pacífico: 2 ratificaciones;³⁰ Estados Árabes: 4 ratificaciones.³¹ • Además, hay 3 declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos: <i>Islas Feroe, Nueva Caledonia y Polinesia Francesa</i>.
Convenio núm. 101	34 ratificaciones efectivas (12 denuncias)	• <u>Última ratificación</u>: Belice (1983) • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 13 ratificaciones;³² África: 16 ratificaciones;³³ Américas: 15 ratificaciones;³⁴ Asia y el Pacífico: 1 ratificación;³⁵ Estados Árabes: 1 ratificación.³⁶ • Además, hay 9 declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos: <i>Isla de Man, Aruba, Anguilla, Sint Maarten, Curaçao, Caribe parte de los Países Bajos, Región Administrativa Especial de Hong Kong, Nueva Caledonia y Polinesia Francesa</i>.
Convenio núm. 132	39 ratificaciones efectivas	• <u>Última ratificación</u>: Uzbekistán (2025) • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 28 ratificaciones;³⁷ África: 7 ratificaciones;³⁸ Américas: 2 ratificaciones;³⁹ Asia y el Pacífico: 0 ratificaciones; Estados Árabes: 2 ratificaciones.⁴⁰ • No hay ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.

²⁷ Albania, Azerbaiyán (denuncia automática en 2017), Belarús (denuncia automática en 2021), Bulgaria, Chequia (denuncia automática en 1997), Dinamarca, Finlandia (denuncia automática en 1991), Francia, Georgia, Grecia, Hungría (denuncia automática en 1999), Israel, Italia (denuncia automática en 1982), Kirguistán, Federación de Rusia (denuncia automática en 2011), Eslovaquia, España (denuncia automática en 1973), Tayikistán, Ucrania (denuncia automática en 2002) y Uzbekistán (denuncia automática en 2025).

²⁸ Burkina Faso (denuncia automática en 1975), Burundi, Camerún (denuncia automática en 1974), Chad (denuncia automática en 2001), Comoras, Côte d'Ivoire, Djibouti, Egipto, Gabón, Guinea (denuncia automática en 1978), Libia, Madagascar (denuncia automática en 1973), Malí, Marruecos, Mauritania, República Centroafricana, Senegal y Túnez.

²⁹ Argentina, Brasil (denuncia automática en 1999), Colombia, Cuba, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay (denuncia automática en 1978).

³⁰ Myanmar y Nueva Zelanda.

³¹ Iraq (denuncia automática en 1975), Kuwait, Líbano y República Árabe Siria.

³² Alemania (denuncia automática en 1976), Austria, Bélgica (denuncia automática en 2004), España, Francia, Hungría (denuncia automática en 1999), Israel, Italia (denuncia automática en 1982), Noruega (denuncia automática en 1974), Países Bajos, Polonia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (denuncia en 1994) y Suecia (denuncia automática en 1979).

³³ Argelia, Burkina Faso (denuncia automática en 1999), Burundi, Camerún (denuncia automática en 1974), Comoras, Djibouti, Egipto, Eswatini, Gabón, Madagascar (denuncia automática en 1973), Marruecos, Mauritania, República Centroafricana, República Unida de Tanzania, Tanganika, Senegal y Sierra Leona.

³⁴ Antigua y Barbuda, Barbados, Belice, Brasil (denuncia automática en 1999), Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Perú, San Vicente y las Granadinas, Santa Lucía, Suriname y Uruguay (denuncia automática en 1978).

³⁵ Nueva Zelanda.

³⁶ República Árabe Siria.

³⁷ Alemania, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Chequia, Croacia, Eslovenia, España, Federación de Rusia, Finlandia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Malta, Montenegro, Noruega, Portugal, República de Moldova, Serbia, Suecia, Suiza, Ucrania y Uzbekistán.

³⁸ Burkina Faso, Camerún, Chad, Guinea, Kenya, Madagascar y Rwanda.

³⁹ Brasil y Uruguay.

⁴⁰ Iraq y Yemen.

2) Información sobre la aplicación de los Convenios núms. 132, 101 y 52

La Comisión de Expertos ha continuado supervisando los Convenios núms. 52, 101 y 132. Hay 18 comentarios pendientes relativos al Convenio núm. 52, 19 relativos al Convenio núm. 101 y 20 relativos al Convenio núm. 132.

En su supervisión más reciente del Convenio núm. 52 y del Convenio núm. 101, la Comisión tomó nota de la exclusión de los trabajadores a domicilio de las disposiciones sobre las vacaciones anuales pagadas,⁴¹ y de la aplicación de las disposiciones de esos Convenios a determinados tipos de trabajadores,⁴² incluidos los trabajadores de la administración pública.⁴³ Detectó lagunas en la legislación nacional, como el hecho de que no esté prohibido renunciar a las vacaciones.⁴⁴ También tomó nota de disposiciones para aumentar progresivamente la duración de las vacaciones,⁴⁵ el pago de las vacaciones pendientes en el momento de la terminación de la relación de trabajo⁴⁶ y los requisitos de mantenimiento de registros por parte del empleador.⁴⁷ La Comisión solicitó medidas para excluir las interrupciones del trabajo por enfermedad y los días libres del cálculo de las vacaciones,⁴⁸ garantizar que los trabajadores de 15 años tengan al menos 12 días consecutivos de vacaciones,⁴⁹ conceder unas vacaciones proporcionales a los trabajadores que no hayan completado el período mínimo de calificación exigido,⁵⁰ y garantizar que las vacaciones anuales pagadas mínimas no se fraccionen ni se aplacen.⁵¹ Tomó nota de las dificultades para aplicar la legislación nacional en materia de vacaciones anuales pagadas a los trabajadores subcontratados⁵² y de que las prácticas de contratación a corto plazo pueden afectar al disfrute efectivo de las vacaciones anuales.⁵³ La Comisión pidió que se evaluara si las sanciones por infracciones son adecuadas.⁵⁴ Solicitó información detallada sobre las inspecciones llevadas a cabo por las inspecciones del trabajo,⁵⁵ las infracciones detectadas y las sanciones impuestas,⁵⁶ incluidas las sanciones para las empresas extranjeras que incumplen las disposiciones en materia de vacaciones.⁵⁷ Asimismo, con respecto a los Estados Miembros vinculados por el Convenio núm. 101, tomó nota de los casos en que la legislación nacional se ajusta al Convenio núm. 132, y pidió a los Gobiernos que consideraran la posibilidad de ratificar dicho Convenio.⁵⁸

⁴¹ Paraguay, [observación](#), adoptada en 2023.

⁴² Polonia, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁴³ Eslovaquia, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁴⁴ Libia, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Líbano, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Cuba, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Nueva Caledonia, [observación](#), adoptada en 2023; Perú, [observación](#), adoptada en 2023; Sierra Leona, [observación](#), adoptada en 2023; Colombia, [observación](#), adoptada en 2022; Nueva Zelandia, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; República Unida de Tanzania - Tanganyika, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁴⁵ Djibouti, [solicitud directa](#), adoptada en 2025 (repetición); República Dominicana, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Myanmar, [observación](#), adoptada en 2022.

⁴⁶ San Vicente y las Granadinas, [solicitud directa](#), adoptada en 2023

⁴⁷ Djibouti, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁴⁸ Libia, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Eswatini, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Paraguay, [observación](#), adoptada en 2023; Nueva Caledonia, [observación](#), adoptada en 2023; Myanmar, [observación](#), adoptada en 2022; Ecuador, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; Caribe parte de los Países Bajos, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; Malí, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁴⁹ Myanmar, [observación](#), adoptada en 2022; Eswatini, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁵⁰ Eswatini, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁵¹ San Vicente y las Granadinas, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Myanmar, [observación](#), adoptada en 2022; Ecuador, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁵² Comoras, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁵³ Colombia, [observación](#), adoptada en 2022.

⁵⁴ Egipto, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁵⁵ Comoras, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁵⁶ República Centroafricana, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁵⁷ Tayikistán, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁵⁸ Djibouti, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Santa Lucía, [solicitud directa](#), adoptada en 2025 (repetición).

En el marco de su supervisión del Convenio núm. 132, la Comisión solicitó información detallada sobre las consultas relativas a la exclusión de trabajadores de las vacaciones anuales pagadas.⁵⁹ Tomó nota de las exclusiones de trabajadores y trabajadoras domésticos,⁶⁰ de la aplicación del Convenio a los funcionarios públicos,⁶¹ de períodos de calificación excesivos que superan el límite de seis meses establecido en el Convenio,⁶² y de la exclusión de las ausencias del trabajo justificadas por enfermedad o lesión del cálculo de las vacaciones.⁶³ Entre las preocupaciones figuraba el que no existiera el derecho a vacaciones proporcionales para el trabajo realizado durante una fracción del año laboral,⁶⁴ el incumplimiento de la obligación de garantizar el pago anticipado de las vacaciones,⁶⁵ y el incumplimiento de la prohibición relativa a la renuncia a las vacaciones,⁶⁶ así como la falta de garantía de que al menos una parte del período de vacaciones consista como mínimo en dos semanas laborables ininterrumpidas.⁶⁷ La Comisión pidió aclaraciones sobre la manera en que los trabajadores reciben por adelantado la totalidad de su remuneración por el periodo de vacaciones ⁶⁸ y sobre las medidas para incluir, en caso de terminación de la relación de trabajo, vacaciones proporcionales, una compensación en lugar de vacaciones o un crédito de vacaciones equivalente.⁶⁹ Los interlocutores sociales expresaron su preocupación por la aplicación práctica de las disposiciones, incluidas las relativas a la duración mínima de las vacaciones y a las vacaciones pagadas para los trabajadores temporales,⁷⁰ así como por las inspecciones inadecuadas y la falta de efecto disuasorio de las multas impuestas.⁷¹

Consideraciones principales

Al examinar el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 a efectos de determinar su estatus, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 132 se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar. Establece un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas por año de servicio.
- El Grupo de Trabajo Cartier tomó nota de las dificultades para lograr la ratificación del Convenio núm. 132, aunque señaló que, cuando se realizó el Estudio General de 1984, la legislación de más de 60 países se ajustaba a la norma establecida en dicho Convenio en lo que respecta a la duración mínima de las vacaciones pagadas.

⁵⁹ *Belarús*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁶⁰ *Yemen*, [solicitud directa](#), adoptada en 2019.

⁶¹ *Iraq*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Guinea*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁶² *Chad*, [observación](#), adoptada en 2024; *Rwanda*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Federación de Rusia*, [observación](#), adoptada en 2024; *Camerún*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁶³ *Hungría*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Belarús*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025 (repetición); *Chad*, [observación](#), adoptada en 2024.

⁶⁴ *República de Moldova*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁶⁵ *Bélgica*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Macedonia del Norte*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Yemen*, [solicitud directa](#), adoptada en 2019.

⁶⁶ *Iraq*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Portugal*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Finlandia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Madagascar*, [observación](#), adoptada en 2022.

⁶⁷ *España*, [observación](#), adoptada en 2024.

⁶⁸ *Guinea*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; *Serbia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Eslovenia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁶⁹ *Montenegro*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁷⁰ *Bélgica*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁷¹ *Hungría*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

- El Grupo de Trabajo Cartier consideró que, si bien algunas de las disposiciones que figuran en la Recomendación núm. 98, como, por ejemplo, la relativa a la duración mínima del derecho a vacaciones, han sido reemplazadas por las disposiciones del Convenio núm. 132, otras contienen detalles útiles que no figuran en el Convenio.⁷²
- El Convenio núm. 132 está en vigor en 39 Estados Miembros. Es uno de los Convenios sobre el tiempo de trabajo más ratificados y más recientemente ratificados. No ha sido denunciado por ningún Estado Miembro.
- La Comisión de Expertos ha continuado supervisando el Convenio núm. 132. Hay 20 comentarios pendientes relativos al Convenio núm. 132.
- En el Estudio General de 2018 relativo al tiempo de trabajo se observó una tendencia en las legislaciones nacionales hacia la exigencia de períodos de calificación para poder disfrutar del derecho a vacaciones anuales que van mucho más allá de los seis meses propuestos por el Convenio núm. 132, así como hacia la exclusión del cálculo de dicho derecho de los períodos de ausencia justificada del trabajo por enfermedad, accidente o maternidad. Además, se señaló una tendencia a aplazar y fraccionar las vacaciones anuales más allá de los límites establecidos en el Convenio núm. 132, lo que entra en contradicción con el objetivo de las vacaciones anuales, que es garantizar que los trabajadores disfruten de un período de vacaciones suficiente para descansar y recuperarse de la fatiga.⁷³
- La conclusión del Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo se discutió en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de 2018. La Comisión de la Conferencia consideró que la adopción de un marco normativo apropiado sobre el tiempo de trabajo es importante tanto para proteger a los trabajadores como para asegurar reglas de juego equitativas para los empleadores, y que el Estudio General, junto con el informe y las conclusiones de la discusión, contribuirían a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN sobre esta cuestión.⁷⁴

Al examinar los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93 a efectos de determinar el seguimiento a dar a estos instrumentos superados, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 52 y la Recomendación núm. 47 adoptan un enfoque sectorial de la reglamentación de las vacaciones anuales en la industria, el comercio y las oficinas, mientras que el Convenio núm. 101 y la Recomendación núm. 93 se centran en la agricultura. Este enfoque puede no estar en consonancia con las prácticas legislativas recientes⁷⁵ ni con el enfoque más amplio del Convenio núm. 132, más reciente.
- Los Convenios núms. 52 y 101, junto con las Recomendaciones núms. 47 y 93, prevén períodos mínimos más cortos de vacaciones anuales pagadas que en el Convenio núm. 132. El Convenio núm. 52, complementado por la Recomendación núm. 47, garantiza al menos

⁷² Por ejemplo, el párrafo 7, 3) de la Recomendación núm. 98 proporciona orientaciones sobre las interrupciones del trabajo que no deberían menoscabar ninguno de los derechos del trabajador a las vacaciones anuales pagadas.

⁷³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 919

⁷⁴ Véase OIT: [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia](#), Conclusión de la discusión del Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Actas, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018, pág. 38, párrs. 4 y 7.

⁷⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 280 y 281.

seis días laborables de vacaciones anuales pagadas a los trabajadores de la industria, el comercio y las oficinas; y el Convenio núm. 101 deja la duración de las vacaciones de los trabajadores agrícolas a la legislación nacional, mientras que la Recomendación núm. 93 sugiere al menos una semana de vacaciones pagadas por año de servicio.

- El Convenio núm. 52, revisado por el Convenio núm. 132, está cerrado a nuevas ratificaciones. Aunque el Convenio núm. 101 también fue revisado por el Convenio núm. 132, permaneció abierto a la ratificación como objetivo provisional para los países que aún no están en condiciones de aceptar el Convenio núm. 132 en lo que respecta a la agricultura. Ninguno de estos dos Convenios ha sido objeto de nuevas ratificaciones en más de dos décadas y ambos han sido denunciados por más de diez Estados Miembros.
- La Comisión de Expertos ha continuado supervisando los Convenios núms. 52 y 101. Hay 18 comentarios pendientes relativos al Convenio núm. 52 y 19 comentarios pendientes relativos al Convenio núm. 101.
- Además, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN tal vez estime conveniente examinar si el Marco acordado para determinados convenios superados es aplicable en estas circunstancias.⁷⁶

Medidas que podrían considerarse respecto de los Convenios núms. 52, 101 y 132 y de las Recomendaciones núms. 47, 93 y 98

El tema de las vacaciones anuales, regulado por los Convenios núms. 52, 101 y 132 y las Recomendaciones núms. 47, 93 y 98, sigue siendo muy pertinente para el logro del trabajo decente en todo el mundo. Sin embargo, el enfoque normativo ha cambiado considerablemente desde la adopción de los primeros instrumentos, lo que confirma la decisión anterior del Consejo de Administración de considerar que los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93 han sido superados. El Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 son los únicos instrumentos internacionales de aplicación general en la materia.

Después de examinar el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98, y de considerar el seguimiento a dar a los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93, que han sido superados, 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.

Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN decide recomendar la adopción de un instrumento más completo relativo al tiempo de trabajo, tal vez desee indicar que esto incluiría los instrumentos sobre las vacaciones anuales y hacer recomendaciones adecuadas a este respecto. Esto podría incluir recomendar que se examine la posibilidad de derogar o retirar los Convenios núms. 52, 101 y 132 y las Recomendaciones núms. 47, 93 y 98 si se adopta un nuevo instrumento más completo que garantice una mayor protección de los derechos de los trabajadores en relación con las vacaciones anuales pagadas.

⁷⁶ Marco acordado para determinados convenios superados ([GB.356/LILS/2](#), Anexo II).

Otra posibilidad es que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN quiera considerar el examen de esos instrumentos por separado, como se expone a continuación.

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

- clasificar el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 como instrumentos *actualizados*,⁷⁷ reconociendo al mismo tiempo que los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93 tienen el estatus de instrumentos *superados*;
- determinar si existe o no una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre las vacaciones anuales, y
- *medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos* compuestas por las medidas no normativas que se exponen a continuación.

A este respecto, la Oficina ha tenido especialmente en cuenta la existencia del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98, que adoptan un enfoque actualizado y global sobre la materia.

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 los Convenios núms. 52, 101 y 132 y las Recomendaciones núms. 47, 93 y 98.

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. 132 y la Recomendación núm. 98 deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura*, o instrumentos *superados*, reconociendo al mismo tiempo que los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93 tienen el estatus de instrumentos *superados*. Al determinar el estatus del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si estos instrumentos 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 las vacaciones anuales, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular que el tema está regulado por el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98.

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:

⁷⁷ Habida cuenta de que la Recomendación núm. 98 es autónoma, el GTT del MEN podría considerar la posibilidad de examinar la clasificación del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98 de forma separada.

i. Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 son instrumentos actualizados, podría reconocer que el objetivo de evitar lagunas en materia de protección jurídica en los Estados Miembros, así como de garantizar la ratificación y aplicación de las normas internacionales más actualizadas sobre las vacaciones anuales, requiere la *promoción de la ratificación del Convenio núm. 132 en general y, más específicamente, en los 53 países en los que los Convenios relacionados núms. 52 y/o 101, que han sido superados, aún están en vigor*. En consecuencia, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría hacer hincapié en que esto implica una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que:

a) los mandantes tripartitos colaboren para tomar medidas activas con miras a la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98 (y a garantizar su aplicación a los trabajadores agrícolas) por los Estados Miembros en los que los Convenios núms. 52 y 101 están en vigor, y

b) la Oficina apoye a los mandantes tripartitos para que tomen medidas para la ratificación y aplicación efectiva del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98 por los Estados Miembros en los que los Convenios núm. 52 y 101 están en vigor, aplicando un plan de acción proactivo adaptado a cada uno de los 17 Estados Miembros interesados.

ii. Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura, podría recomendar que las medidas adicionales necesarias podrían incluir:

a) seguir proporcionando orientación y apoyo técnico, incluida la creación de capacidades, a los Estados Miembros en relación con la aplicación de los instrumentos;

b) desarrollar herramientas para poder asesorar a los Estados Miembros que estén considerando la posibilidad de ratificar y aplicar el Convenio núm. 132 y la Recomendación núm. 98 con el fin de garantizar su aplicación en la legislación y en la práctica, y

c) llevar a cabo investigaciones para identificar los principales retos y oportunidades en relación con la aplicación del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98, a fin de poder examinar de manera tripartita las medidas de seguimiento que podrían adoptarse.

iii) Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el estatus de instrumentos superados que tienen los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93 justifica la decisión de la Conferencia de derogarlos o retirarlos, según proceda, podría decidir recomendar que la derogación o el retiro por la Conferencia se considere:

a) con arreglo al Marco acordado para determinados convenios superados (aplicable en circunstancias específicas), estableciendo, en el paquete de medidas de seguimiento prácticas

y con plazos definidos que se recomiende, una fecha específica para que la Conferencia Internacional del Trabajo considere la posible derogación del instrumento en cuestión y una fecha para una evaluación de mitad de periodo;⁷⁸ o

b) lo antes posible o en una determinada reunión de la Conferencia, si así se decide, o

c) en una etapa posterior, a fin de que pueda tener en cuenta cualquier investigación, encuesta o reunión tripartita que considere necesario realizar para examinar las posibilidades de ratificación de los instrumentos actualizados conexos sobre las vacaciones anuales.

⁷⁸ Marco acordado para determinados convenios superados ([GB.356/LILS/2](#), Anexo II).

Anexo a la nota técnica 1.2 - Información comparativa sobre las ratificaciones

Indicador	Comparación / explicación
Convenio núm. 52	
Ratificaciones del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) (<i>instrumento superado</i>)	36 ratificaciones efectivas (54 ratificaciones en total, con 18 denuncias)
Ratificaciones del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)	39 ratificaciones efectivas
Relación entre las ratificaciones del Convenio núm. 52 y las del Convenio núm. 132	36 ratificaciones efectivas : 39 ratificaciones efectivas 54 ratificaciones en total : 39 ratificaciones en total
Ratificaciones efectivas del Convenio núm. 132 por Estados Miembros que siguen obligados por el Convenio núm. 52	Ninguna; la ratificación del C132 da lugar a la denuncia automática del C52
Ratificaciones del Convenio núm. 132 por Estados Miembros que no han ratificado el Convenio núm. 52	21
Convenio núm. 101	
Ratificaciones del Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101) (<i>instrumento superado</i>)	34 ratificaciones efectivas (46 ratificaciones en total, con 12 denuncias)
Relación entre las ratificaciones del Convenio núm. 101 y las del Convenio núm. 132	34 ratificaciones efectivas : 39 ratificaciones efectivas 46 ratificaciones en total : 39 ratificaciones en total
Ratificaciones efectivas del Convenio núm. 132 por Estados Miembros que siguen obligados por el Convenio núm. 101	1 ⁷⁹
Ratificaciones del Convenio núm. 132 por Estados Miembros que no han ratificado el Convenio núm. 101	27
Otra información sobre las ratificaciones	
Promedio de ratificaciones de todos los convenios técnicos	36,5 ratificaciones
Promedio de ratificaciones de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo	32,5 ratificaciones

⁷⁹ España es el único país en el que están en vigor tanto el Convenio núm. 101 como el Convenio núm. 132, ya que no aceptó las obligaciones del Convenio núm. 132 con respecto a las personas empleadas en la agricultura.

