

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

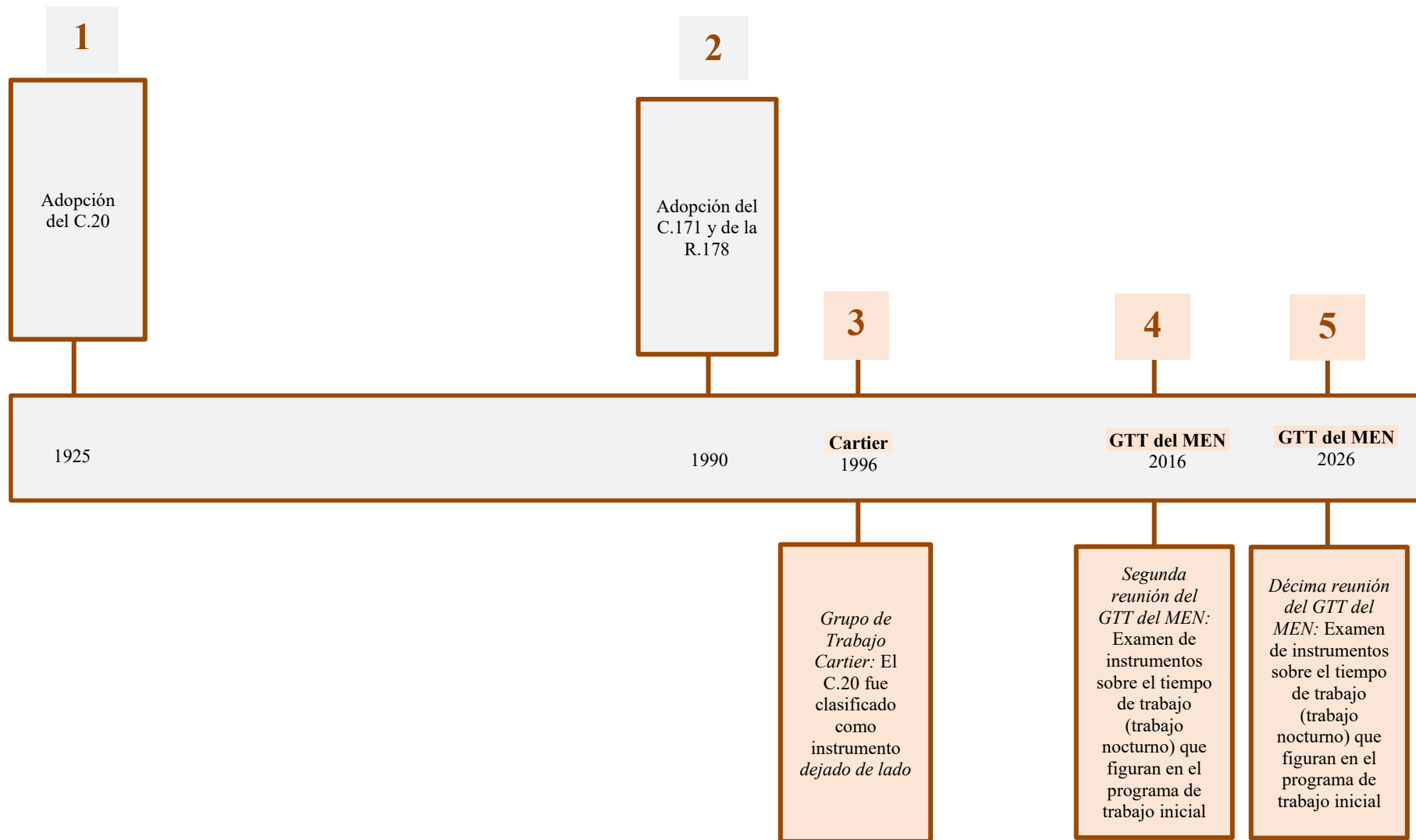
Nota técnica 1.3: Trabajo nocturno

- Tres instrumentos que figuran en el programa de trabajo inicial se ocupan del trabajo nocturno: el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) y el Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20).
- *Estatus actual de los instrumentos:* El Convenio núm. 20 fue examinado por el Grupo de Trabajo Cartier, tras lo cual fue clasificado como superado; el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 se consideran instrumentos actualizados (nunca se han examinado).
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178; tomar medidas de seguimiento en relación con el Convenio núm. 20, que ha sido superado; determinar si hay lagunas de cobertura, y medidas de seguimiento asociadas.

14 de agosto de 2026

Normativa de la OIT sobre el trabajo nocturno

Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre el trabajo nocturno

El trabajo nocturno, un aspecto importante de la regulación del tiempo de trabajo, se abordó inicialmente estableciendo limitaciones dirigidas a determinados grupos, en particular las mujeres y los jóvenes, considerados «vulnerables» a los riesgos asociados a ese tipo de trabajo,¹ así como en ramas específicas de actividad. La adopción del **Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)** reflejó este enfoque normativo, limitando el trabajo nocturno en determinados sectores de actividad.²

En 1990, cuando se adoptaron los instrumentos más recientes sobre el trabajo nocturno, el enfoque normativo había evolucionado. En primer lugar, el **Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)** y la **Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178)** son de aplicación general, ya que son aplicables a todos los lugares de trabajo e industrias, así como a los trabajadores y las trabajadoras. En segundo lugar, la restricción del trabajo nocturno evolucionó hacia un enfoque destinado a gestionar la realidad del trabajo nocturno, cada vez más habitual en los Estados Miembros, con el objetivo de proteger a todos los trabajadores nocturnos. El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 establecen medidas exhaustivas que deben aplicar los Estados Miembros, incluidas evaluaciones periódicas de la salud, protección durante el embarazo y después del parto, y compensación por el trabajo nocturno en forma de pagos, prestaciones, o reducción de las horas de trabajo. También piden que se establezcan mecanismos para ayudar a los trabajadores nocturnos en lo que respecta a las responsabilidades familiares y sociales, crear oportunidades de promoción profesional y realizar consultas periódicas con los representantes de los trabajadores sobre los horarios de trabajo y las medidas de salud y seguridad.³

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

1. 1925: La CIT adoptó el Convenio núm. 20

El Convenio núm. 20 establece que queda prohibida “la fabricación, durante la noche, de pan, pastelería o productos similares a base de harina”. La noche se define como un período de siete

¹ Este enfoque se reflejó en los primeros instrumentos, como el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4) y el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), derogados en 2017, así como en el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6) – seguido por el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90), la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14) y la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80). Las normas relativas a las mujeres también incluyen la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13), y el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y su Protocolo, que el GTT del MEN examinará en su décima reunión (2026) (véase nota técnica 1.4). Véase 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. 401.

² Véase OIT: *El trabajo nocturno*, [Informe V\(1\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 76.ª reunión, 1989, págs. 66-67.

³ OIT: [El trabajo nocturno](#), pág. 7; y OIT: [Estudio General de 2018](#), pág. 148, y párrs. 418, 442 y 443.

horas consecutivas, por lo menos, incluido el intervalo que media entre las 11 de la noche y las 5 de la mañana o, en ciertas estaciones, entre las 10 de la noche y las 4 de la mañana.

Véase: [Convenio núm. 20](#)

2. 1990: La CIT adoptó el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178

El Convenio núm. 171 refleja un nuevo enfoque de los problemas del trabajo nocturno y el trabajo por turnos en el sentido de que está diseñado para proteger la salud y los derechos de todos los trabajadores nocturnos sin distinción.⁴

Si bien el Convenio núm. 171 no revisa formalmente el Convenio núm. 20, es un instrumento de aplicación general que cubre a los trabajadores de panaderías, entre otros trabajadores nocturnos.

El Convenio exige que los Estados ratificantes adopten las medidas que requiera la naturaleza del trabajo nocturno para proteger a los trabajadores nocturnos y prevé un conjunto de medidas destinadas a mitigar el impacto del trabajo nocturno. Se considera trabajo nocturno todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana. Se considera trabajador nocturno todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado.⁵ El artículo 3 del Convenio ofrece flexibilidad mediante una aplicación progresiva, exigiendo a los Estados que adopten, como mínimo, medidas específicas para proteger la salud de los trabajadores nocturnos, ayudarles a cumplir sus responsabilidades familiares y sociales, ofrecerles oportunidades de promoción profesional, garantizar una compensación adecuada y adoptar medidas en materia de seguridad y protección de la maternidad para todos los trabajadores nocturnos.

La Recomendación núm. 178 complementa el Convenio núm. 171 y ofrece orientación sobre la regulación del trabajo nocturno para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Destaca la importancia de adaptar las condiciones de trabajo a los trabajadores nocturnos, incluyendo períodos de descanso adecuados, una remuneración justa y el acceso a instalaciones y servicios sociales durante las horas nocturnas, al tiempo que subraya las protecciones especiales para las mujeres embarazadas.

Véanse: [Convenio núm. 171](#); [Recomendación núm. 178](#)

3. 1996: El Consejo de Administración dejó de lado el Convenio núm. 20 con efecto inmediato

En 1996, el Grupo de Trabajo Cartier realizó su recomendación sobre el Convenio núm. 20 en el contexto de su examen de “los convenios menos ratificados o en suspenso”. Desde 1985, el

⁴ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 418. Para información sobre las exclusiones, véase el cuadro siguiente (artículo 2).

⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 381.

Convenio núm. 20 había formado parte de un grupo de convenios que se consideraba que habían ‘perdido su pertinencia’ y el Consejo de Administración decidió en consecuencia suspender la presentación de memorias detalladas sobre dichos convenios y los clasificó como instrumentos «en suspenso». Como se señaló en el documento de referencia de la Oficina para el Grupo de Trabajo Cartier, el Convenio «no se ha(bía) adaptado al desarrollo de la industria de la panadería».

A raíz de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración decidió: dejar de lado el Convenio núm. 20 con efecto inmediato; invitar a los Estados Miembros que habían ratificado el Convenio núm. 20 a contemplar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 171, y, al mismo tiempo, de denunciar el Convenio anterior, y volver a examinar, en su momento, su situación.

El resultado de dejar de lado ese Convenio fue en gran medida el mismo que el del estatus en suspenso atribuido en 1985. A saber, el Convenio dejó de promoverse o examinarse en los documentos de la Oficina y de ser objeto de solicitudes de memorias periódicas; sin embargo, podía ser objeto de procedimientos con arreglo a los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT y de observaciones en virtud del artículo 23.

Véanse: [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), págs. 8-10 (documento de referencia de la Oficina para el Grupo de Trabajo, marzo de 1996); [GB.265/LILS/5](#), párrs. 24-30 (discusión por el Grupo de Trabajo, marzo 1996); [GB.265/8/2](#), párr. 24, d), ii) (discusión por la Comisión LILS, marzo de 1996)

4. 2016: El GTT del MEN examinó el seguimiento dado al Convenio núm. 20

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó el Convenio núm. 20 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:

- 1) la Oficina empiece en los próximos doce meses el proceso de seguimiento con los nueve Estados Miembros para los que el Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) está actualmente en vigor, alentándolos a ratificar el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), que es el instrumento más actualizado en esta área temática;⁶
- 2) basándose en el informe de la Oficina sobre la información que se obtenga a través de ese proceso de seguimiento, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará el Convenio núm. 20 durante su examen posterior de otros instrumentos relativos al tiempo de trabajo y decidirá en ese momento si recomienda o no su derogación o retiro, según corresponda.

Véase: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párr. 13.

⁶ En 2017 y 2018, se enviaron cartas individualizadas a ocho Estados Miembros.

Análisis del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL CONVENIO NÚM. 171 Y DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 178	
Disposiciones generales	
Art. 1 del C.171 Párr. 1 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> El C.171 y la R.178 definen: i) “trabajo nocturno” como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivos; y ii) “trabajador nocturno” como todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.⁷ • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> A diferencia del C.89 sobre el trabajo nocturno de las mujeres, en el que se define el término “noche”, en el C.171 y la R.178 se define “trabajo nocturno” (un periodo de tiempo específico) y “trabajador nocturno” (frecuencia con la que una persona trabaja de noche). Esta diferencia resulta fundamental para determinar quién está cubierto por los beneficios del Convenio, ya que el uso del término “trabajador nocturno”, en contraposición al de “trabajo nocturno”, tiene el efecto de limitar el número de trabajadores cubiertos por las disposiciones respectivas en las que se utiliza dicho término, incluidos los artículos 4, 6 y 8.⁸ • <i>Pertinencia actual:</i> La determinación del intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana se centra en las horas que son cruciales para la alteración de los ritmos fisiológicos y otros ritmos circadianos.⁹ Todos los países en los que la legislación proporciona una definición de período nocturno o de trabajo nocturno cumplen con el intervalo o con el período central, aunque los momentos de inicio y de fin del período varían considerablemente entre los países.¹⁰
Art. 2 del C.171 Párr. 2 de la R. 178	• <i>Objetivo:</i> El C.171 y la R.178 se aplican a todos los trabajadores asalariados, excluidos los trabajadores de la agricultura, la ganadería, la pesca, el transporte marítimo y la navegación interior.¹¹ Ciertas categorías de trabajadores también pueden quedar excluidas, previa consulta, si existen problemas significativos, debiéndose informar sobre las exclusiones y los esfuerzos realizados para ampliar la cobertura. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ Otros instrumentos internacionales prohíben el trabajo nocturno de los niños garantizando largos períodos de descanso que incluyen el período

⁷La definición del término “trabajador nocturno” como todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno “en un número sustancial”, tiene el efecto de limitar el número de trabajadores cubiertos por las disposiciones del Convenio. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 420

⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 420.

⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 421.

¹⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 423.

¹¹ Durante los trabajos preparatorios, se consideró que los trabajadores de la agricultura, la ganadería, la pesca, el transporte marítimo y la navegación interior pertenecían a categorías con características especiales en lo que respecta al trabajo nocturno que justificaban su exclusión del ámbito de aplicación de los nuevos instrumentos sobre el trabajo nocturno. Véase OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 431.

	nocturno.¹² El C.138 sobre la edad mínima y el C.182 sobre las peores formas de trabajo infantil prohíben los trabajos peligrosos a los menores de 18 años, según determine la autoridad competente – algunos Estados Miembros que han ratificado el C.138 y/o el C.182 han determinado que el trabajo nocturno es un trabajo peligroso que debe prohibirse a los menores de 18 años. ○ La R.201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos prohíbe el trabajo nocturno a los trabajadores domésticos menores de 18 años (párr. 5, 2), b)). El C.188 sobre el trabajo en la pesca establece que deberá prohibirse la contratación de pescadores menores de 18 años para trabajar de noche, con la excepción de la formación (art. 9, 1)). El MLC prohíbe que personas menores de 18 años sean empleadas o contratadas o trabajen a bordo de buques, con la excepción de la formación (Norma A1.1, párrs. 2 y 3). ○ El C.184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura establece que el trabajo nocturno para los trabajadores de la agricultura deberá ser conforme con lo dispuesto en la legislación nacional o en convenios colectivos (art. 20). ○ En relación con el trabajo nocturno de las mujeres, véase nota técnica 1.4. <i>Pertinencia actual:</i> El C.171 y la R.178, que se consideran los instrumentos más recientes y completos en materia de trabajo nocturno, se aplican a todos los trabajadores asalariados, con algunas excepciones que figuran en el artículo 2. Muchos países informan de que ninguna categoría o sector queda excluido de la legislación sobre el trabajo nocturno, aunque algunos países excluyen las categorías enumeradas en el artículo 2. Además, varios países han señalado que los trabajadores domésticos no están incluidos en el ámbito de aplicación de su legislación sobre el trabajo nocturno.¹³
Art. 11 del C.171 Párr. 3 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> El C.171 y la R.178 permiten la aplicación de sus disposiciones a través de una amplia gama de medios posibles (legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales) de conformidad con las prácticas y condiciones nacionales. Para los trabajadores que no están protegidos de ninguna otra forma, existe un requisito residual de adopción de medidas legislativas. Cuando los países recurren a la legislación, se requieren consultas previas. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Existen disposiciones similares en otros instrumentos sobre el tiempo de trabajo, como el C.132 y la R.98. • <i>Pertinencia actual:</i> Estas disposiciones son coherentes con la práctica actual. Varios países informan de que determinados aspectos del trabajo nocturno están regulados por convenios colectivos, como la compensación, la definición de “trabajador nocturno”, o los servicios sociales para los trabajadores nocturnos.¹⁴
Duración del trabajo y periodos de descanso	
Párrs. 4-7 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos no debería exceder de ocho horas durante cualquier período de veinticuatro horas, excepto en los casos en que comprenda periodos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, en los casos en que se hubieran establecido horarios particulares que otorguen a los trabajadores una protección por lo menos equivalente, o en los casos de circunstancias excepcionales.

¹² El Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6); el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79) y el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90).

¹³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 437-439.

¹⁴ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 440.

	La duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos debería por lo general ser inferior a la duración establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo trabajo y disfrutar, por lo menos en igual medida que los otros trabajadores, de las medidas generales destinadas a reducir la duración normal de la semana laboral y a incrementar el número de días de vacaciones pagadas. Debería evitarse que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias y no deberían realizar ocupaciones que entrañen riesgos, excepto en caso de emergencia. Cuando el trabajo por turnos implique trabajo nocturno en ningún caso deberían realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo (excepto en caso de emergencia) y se debería garantizar, en la medida de lo posible, un descanso de once horas por lo menos entre dos turnos. Las jornadas de trabajo en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que traten específicamente la regulación de las horas de trabajo de los trabajadores nocturnos. • <i>Pertinencia actual:</i> Las disposiciones siguen siendo pertinentes para promover condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores nocturnos, reconociendo las mayores exigencias físicas y mentales del trabajo nocturno y la importancia de una programación adecuada, descansos y una reducción de las horas de trabajo para garantizar la salud, la seguridad y la productividad.
Protección específica para todos los trabajadores que realizan trabajo nocturno y para los trabajadores nocturnos	
Art. 3 del C.171	• <i>Objetivo:</i> Proporcionar un conjunto mínimo y coherente de medidas destinadas a mitigar el impacto del trabajo nocturno. El art. 3 constituye el núcleo de este marco, incorporando como mínimo los requisitos mencionados en los artículos 4 a 10, que pueden aplicarse progresivamente.¹⁵ Estas medidas tienen por objeto proteger la salud de los trabajadores, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera, compensarles adecuadamente, y tomar medidas en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Esas medidas siguen siendo pertinentes ya que destacan la necesidad de adoptar medidas específicas de protección para mitigar el impacto del trabajo nocturno, lo que refleja un consenso de larga data sobre el efecto nocivo de este trabajo para la salud, y la vida social y familiar de los trabajadores.¹⁶ El principio de aplicación progresiva consagrado en el art. 3, 2) es especialmente relevante en relación con algunas disposiciones del Convenio, como el art. 9 sobre servicios sociales, que la mayoría de los países no exigen específicamente para los trabajadores nocturnos y que pueden mejorarse progresivamente.¹⁷
Seguridad y salud	

¹⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 442: “Como consecuencia, el Convenio podría aplicarse en primer lugar a industrias o sectores específicos, o a empresas más grandes, o sobre la base de otros criterios, a condición de que algunas medidas se apliquen en virtud de los artículos 4 a 10. Es necesario realizar progresos en las medidas adoptadas y en lo que respecta a los trabajadores cubiertos, pero dichos progresos pueden ser graduales. Además, la aplicación progresiva a la que se refiere el artículo 3, 2) hace referencia a las medidas indicadas en el párrafo 1, y no a otras condiciones establecidas en el Convenio.”

¹⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 443.

¹⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 442 y 499.

Art. 4 del C.171 Párr. 10 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> ○ C.171: Establece el derecho de los trabajadores nocturnos a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente en las distintas etapas de su asignación al trabajo nocturno. El contenido de dichas evaluaciones será confidencial, y los empleadores solo serán informados de su aptitud para el trabajo nocturno. Las evaluaciones también deben orientar sobre la adaptación al trabajo nocturno. ○ R.178: Alienta a los empleadores y a los representantes de los trabajadores a consultar a los servicios de salud en el trabajo sobre las consecuencias de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, en particular cuando éste se efectúe por rotación de equipos. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Si bien el C.161 y la R.171 sobre los servicios de salud en el trabajo abordan la vigilancia general de la salud de los trabajadores, incluidas las evaluaciones periódicas de la salud (véanse art. 5, f) del C.161 y párrs. 11-18 de la R.171), el art. 4 del C.171 se centra específicamente en los problemas de salud que plantea el trabajo nocturno.¹⁸ • <i>Pertinencia actual:</i> Las evaluaciones de la salud antes y durante el trabajo nocturno son importantes para evaluar la tolerancia física del trabajador e identificar posibles dificultades de adaptación al trabajo nocturno. Estas evaluaciones ayudan a detectar problemas de adaptación que pueden surgir meses después de empezar a trabajar de noche y ofrecen la oportunidad de informar y asesorar a los trabajadores sobre las mejores prácticas para gestionar el sueño, la dieta y las actividades no laborales. En muchos países, la legislación y la práctica nacionales prevén evaluaciones del estado de salud antes y durante la asignación a un trabajo nocturno, aunque el alcance y la frecuencia de dichas evaluaciones varían.¹⁹
Párrs. 11-12 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> Al determinar las tareas asignadas a los trabajadores nocturnos se debería tener en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno, así como los efectos de los factores ambientales y las formas de organización del trabajo. Una atención especial debería ser acordada a factores tales como las sustancias tóxicas, el ruido, las vibraciones y los niveles de iluminación, así como a las formas de organización del trabajo que comportan un esfuerzo físico o mental importante. El empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día, en particular evitando, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Ningún otro instrumento de la OIT aborda específicamente la organización de tareas o la protección contra riesgos de los trabajadores nocturnos. • <i>Pertinencia actual:</i> La protección de la salud de los trabajadores frente a los efectos del trabajo nocturno sigue siendo un objetivo relevante. La legislación nacional de algunos países contiene disposiciones que tienen en cuenta la naturaleza del trabajo nocturno en relación con factores ambientales y formas de organización del trabajo.²⁰
Art. 5 del C.171	• <i>Objetivo:</i> Garantizar la disponibilidad de servicios adecuados de primeros auxilios para los trabajadores que efectúan un trabajo nocturno, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El C.161 y la R.171 sobre los servicios de salud en el trabajo también abordan la organización de los primeros

¹⁸ Una evaluación de la salud debe cubrir los principales problemas de salud que podrían ser causados o agravados por el trabajo nocturno. Véase OIT: [Actas 30](#), Informe de la Comisión de Trabajo Nocturno, Conferencia Internacional del Trabajo, 76ª reunión, Ginebra, 1989, pág. 30/15.

¹⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 445-451.

²⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), pág. 181, y párr. 466.

	auxilios y de la atención de urgencia (véanse art. 5, j) del C.161 y párrs. 23-27 de la R.171). • <i>Pertinencia actual:</i> Con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores nocturnos, sigue siendo importante que se pongan servicios de primeros auxilios adecuados a disposición de quienes realizan un trabajo nocturno, incluyendo la adopción de medidas que permitan que dichos trabajadores, en caso necesario, puedan ser trasladados sin dilación a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.²¹
Art. 6 del C.171	• <i>Objetivo:</i> Los trabajadores nocturnos que, por razones de salud, sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto del mismo nivel y naturaleza que el puesto anterior. Si la asignación a tal puesto no es factible, se concederán a estos trabajadores las mismas prestaciones que a otros trabajadores no aptos para trabajar o que no pueden conseguir empleo. Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Esta disposición se alinea con el art. 6 del C.158 sobre la terminación de la relación de trabajo, que establece que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.²² • <i>Pertinencia actual:</i> Partiendo de la idea de que la edad y la duración del servicio pueden intensificar la desorganización crónica de los ritmos circadianos y sus efectos en la salud, esta disposición sigue siendo pertinente para apoyar el traslado de los trabajadores que, por razones de salud, no pueden seguir trabajando de noche, a una jornada de trabajo diurna normal mientras mantienen sus derechos y protecciones.²³
Protección de la maternidad	
Art. 7 del C.171 Párr. 19 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> ○ C.171: Se deberán tomar medidas para asegurar a las trabajadoras nocturnas embarazadas un trabajo alternativo antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas (con un mínimo de 8 semanas antes) y previa presentación de un certificado médico por otros períodos. Las opciones incluyen la asignación a un trabajo diurno, la prórroga de la licencia de maternidad, o prestaciones de seguridad social. Las protecciones adicionales incluyen la protección frente al despido debido al embarazo, el mantenimiento de los ingresos para garantizar unas condiciones de vida adecuadas, y que la trabajadora no pierda los beneficios relativos al grado, la antigüedad y las posibilidades de promoción. ○ R.178: En cualquier momento de su embarazo las trabajadoras nocturnas que así lo soliciten deberían ser asignadas a un trabajo diurno, en la medida en que esto sea factible. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> La protección de la maternidad se aborda en otros instrumentos de la OIT, como el C.183 y la R.191 sobre la protección de la maternidad. La R.191 prevé que una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado. Esta protección está prevista en el C.171, ya sea a solicitud de la embarazada por al menos 16 semanas antes o después del parto o previa presentación de un certificado

²¹ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 464.

²² OIT: *Actas 26*, Informe de la Comisión de Trabajo Nocturno, Conferencia Internacional del Trabajo, 77ª reunión, Ginebra, 1990, pág. 26/11.

²³ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 452.

	médico por otros períodos.²⁴ El C.171 ofrece una protección adicional y específica en lo que respecta a los efectos del trabajo nocturno sobre el embarazo y tiene por objeto proteger a las mujeres de la carga adicional que supone el trabajo nocturno durante las últimas etapas del embarazo y después del parto. • <i>Pertinencia actual:</i> Estas disposiciones siguen siendo pertinentes, ya que proporcionan una amplia protección a las mujeres en relación con la carga adicional que supone el trabajo nocturno durante el embarazo y después del parto.²⁵
Compensación	
Art. 8 del C.171 Párrs. 8-9 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> ○ C.171: La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración del trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno. ○ R.178: El trabajo nocturno debería dar lugar a compensaciones pecuniarias apropiadas, adicionales al trabajo efectuado durante el día, respetando el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, o por un trabajo de igual valor. La compensación puede convertirse en una reducción de jornada laboral de común acuerdo, y se puede considerar una reducción de las horas de trabajo a la hora de determinar la compensación. También se debería incluir la compensación pecuniaria en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente pagadas, así como en la determinación de las cotizaciones y las prestaciones de la seguridad social. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No hay disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden específicamente la compensación de los trabajadores nocturnos. • <i>Pertinencia actual:</i> Estas disposiciones siguen siendo pertinentes. La mayor parte de los países cuentan con disposiciones legales específicas que reconocen la naturaleza del trabajo nocturno concediendo algún tipo de compensación para los trabajadores nocturnos.²⁶
Servicios sociales	
Art. 9 del C.171 Párrs. 13-18 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> ○ C.171: Se deberán prever servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos y, cuando se precise, para los trabajadores que realicen un trabajo nocturno. ○ R.178: Medidas específicas para garantizar servicios sociales adecuados a los trabajadores nocturnos, centradas en seis áreas fundamentales: i) transporte; ii) instalaciones de reposo; iii) alimentos y bebidas; iv) instalaciones y servicios destinados a los niños de corta edad; v) formación; y vi) actividades culturales, deportivas y recreativas. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No hay disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden específicamente los servicios sociales para los trabajadores nocturnos. • <i>Pertinencia actual:</i> Estas disposiciones siguen siendo pertinentes. El artículo 3 del C.171 permite la aplicación progresiva de muchas de las disposiciones del Convenio, incluida la introducción de servicios sociales adecuados que puedan mejorarse progresivamente, y sigue siendo flexible ante las diferentes circunstancias que se dan

²⁴ Véanse OIT: [Actas 30](#), 1989, pág. 30/20; OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 467 y nota a pie de página núm. 189.

²⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 467.

²⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 488-494.

	a nivel nacional o empresarial, ²⁷ mientras que la R. 178 proporciona orientación detallada para apoyar su aplicación.
Consulta	
Art. 10 del C.171 Párr. 25 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> ○ C.171: Requerir que, antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador consulte a los representantes de los trabajadores sobre las formas de organización del trabajo nocturno y sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente. ○ R.178: Los trabajadores nocturnos que desempeñen una función sindical o de representación del personal deberían tener la posibilidad de ejercer esa actividad en condiciones apropiadas, teniendo en cuenta esta función al asignárseles trabajo nocturno. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No hay disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden específicamente el trabajo nocturno. • <i>Pertinencia actual:</i> Las consultas periódicas a nivel empresarial entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores pueden contribuir a abordar los retos del trabajo nocturno y garantizar que los horarios, las medidas de salud y los servicios sociales satisfagan las necesidades de los trabajadores y de los empleadores.
Otras medidas	
Párr. 20 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> En caso de trabajo por turnos, al establecer la composición de los equipos nocturnos deberían tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de los que siguen cursos de formación y de los trabajadores de edad. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El párrafo 19 de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) indica que, siempre que sea posible y apropiado, deberían tenerse en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores, incluidas las derivadas de sus responsabilidades familiares, al organizar el trabajo por turnos y al asignar el trabajo nocturno. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición se ajusta a los esfuerzos modernos por mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal y adaptarse a las diferentes necesidades de la fuerza de trabajo.²⁸
Párr. 21 de la R.178	• <i>Objetivo:</i> Excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Ningún otro instrumento de la OIT aborda específicamente los requisitos en materia de aviso previo del trabajo nocturno. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición tiene por objetivo que los trabajadores puedan planificar y conciliar su vida personal y profesional.

²⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 496 y 497.

²⁸ OIT: [Alcanzar la igualdad de género en el trabajo](#) (2023), párr. 735.

<u>Párr. 22</u> de la R.178	• <i>Objetivo:</i> Deberían tomarse medidas para que los trabajadores nocturnos disfruten, como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, con inclusión de licencias pagadas de estudios. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Ninguna disposición similar aborda específicamente las oportunidades de formación de los trabajadores nocturnos en otros instrumentos de la OIT. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición ofrece orientaciones en relación con el apoyo al desarrollo de las capacidades y la promoción profesional de los trabajadores nocturnos, abordando las posibles disparidades entre los trabajadores nocturnos y diurnos en el acceso a las oportunidades educativas.
<u>Párr. 23</u> de la R.178	• <i>Objetivo:</i> A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias. Debería proporcionarse formación, cuando sea necesario, para facilitar esos traslados. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No hay disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden el dar prioridad a los trabajadores nocturnos para el trabajo diurno. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición reconoce los retos que plantea el trabajo nocturno a largo plazo y tiene por objetivo facilitar las transiciones laborales.
<u>Párr. 24</u> de la R.178	• <i>Objetivo:</i> A los trabajadores que durante un número considerable de años hayan estado empleados como trabajadores nocturnos se les debería tener particularmente en cuenta por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva, cuando existan tales posibilidades. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No hay disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden las posibilidades de jubilación específicamente para los trabajadores nocturnos. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición sigue siendo pertinente, ya que reconoce el impacto del trabajo nocturno, con el objetivo de ofrecer oportunidades de jubilación a los trabajadores nocturnos con una larga trayectoria profesional.
<u>Párr. 26</u> de la R.178	• <i>Objetivo:</i> Deberían mejorarse las estadísticas relativas al trabajo nocturno y se debería intensificar el estudio de los efectos de las diferentes formas de organización del trabajo nocturno, particularmente cuando se realiza según un sistema de turnos. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Ningún otro instrumento de la OIT hace hincapié en la recopilación de estadísticas sobre el trabajo nocturno o estudios relacionados. • <i>Pertinencia actual:</i> Las estadísticas y los estudios pertinentes pueden contribuir a la formulación de políticas informadas y al desarrollo de estrategias basadas en datos empíricos para mitigar los problemas asociados al trabajo nocturno.
<u>Párr. 27</u> de la R.178	• <i>Objetivo:</i> Siempre que sea posible, se debería recurrir a los progresos científicos y técnicos, así como a las innovaciones en materia de organización del trabajo, con el fin de limitar el recurso al trabajo nocturno. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No hay disposiciones similares en otros instrumentos de la OIT que aborden la reducción del trabajo nocturno mediante la innovación. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición fomenta el uso de los avances tecnológicos y la organización del trabajo para minimizar el trabajo nocturno, con miras a limitar, en la medida de lo posible, el recurso a dicho trabajo.

Los instrumentos en 2026

A Contexto en materia de políticas

En una serie de países, aumenta el porcentaje de la fuerza de trabajo que trabaja de noche, especialmente en sectores que requieren un funcionamiento continuo, como la sanidad, el transporte y la fabricación.²⁹ La subcontratación también se ha asociado con el aumento del trabajo nocturno, especialmente en industrias como los centros de llamadas y los servicios de externalización de procesos empresariales.³⁰ Mientras que algunos países informan de una tendencia al alza del trabajo nocturno y otros indican que la tendencia se mantiene estable, unos cuantos han observado un descenso del trabajo nocturno.³¹

El trabajo nocturno contribuye a la continuidad de los servicios esenciales y satisface los requisitos técnicos de las industrias que dependen de procesos ininterrumpidos. En determinados sectores, como la salud y la seguridad públicas, su necesidad está ampliamente reconocida, mientras que, en otros, como los sectores de la información y el ocio, su justificación no está tan clara. El trabajo nocturno puede ofrecer ventajas económicas a los empleadores al permitir un uso más eficiente de los equipos, las infraestructuras y los recursos, lo que lo hace rentable en algunas industrias.³² Sin embargo, también plantea riesgos significativos para la salud, entre ellos la alteración de los ritmos circadianos, y el aumento de las enfermedades cardiovasculares y los trastornos metabólicos como la diabetes y la obesidad.³³ El trabajo nocturno prolongado se ha relacionado con insomnio crónico, problemas gastrointestinales, reducción de la esperanza de vida, depresión y ansiedad crónica.³⁴ El trabajo nocturno altera el equilibrio entre la vida laboral y personal, creando una "desincronización social", ya que los trabajadores se esfuerzan por adaptar sus horarios a las rutinas familiares y sociales.³⁵ Las investigaciones demuestran que los cónyuges y los hijos suelen adaptarse a los cambios de ritmo, lo que agrava la tensión familiar.³⁶

Estos retos ponen de relieve la necesidad de adoptar políticas específicas para mitigar los efectos adversos del trabajo nocturno en la salud, el bienestar y la integración social, al tiempo que se mantiene su papel fundamental para la economía y el funcionamiento de las empresas.³⁷

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

1) Información relativa a la ratificación de los Convenios núms. 20 y 171

²⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 386.

³⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 387.

³¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 388 y 389.

³² OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 391 y 392.

³³ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral en el mundo](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, pág. 55; OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 394 y 395.

³⁴ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral en el mundo](#), pág. 55.

³⁵ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral en el mundo](#), pág. 55; OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 396.

³⁶ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral en el mundo](#), 2022, pág. 55.

³⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 391-393 y 397-399.

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 20	9 ratificaciones efectivas (8 denuncias)	• <u>Última ratificación</u>: 1973 – Estado Plurinacional de Bolivia. • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 8 ratificaciones;³⁸ África: 0 ratificaciones; Américas: 9 ratificaciones;³⁹ Asia y el Pacífico: 0 ratificaciones; Estados Árabes: 0 ratificaciones. • Además, no hay ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.
Convenio núm. 171	17 ratificaciones efectivas	• <u>Última ratificación</u>: 2018 – Macedonia del Norte y Uruguay • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 11 ratificaciones;⁴⁰ África: 2 ratificaciones;⁴¹ Américas: 3 ratificaciones;⁴² Asia y el Pacífico: 1 ratificación;⁴³ Estados Árabes: 0 ratificaciones. • Además, no hay ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.

Desde que el Consejo de Administración decidió dejar de lado el Convenio núm. 20 en 1996, dos países han denunciado el Convenio.⁴⁴ Desde 1996, trece países han ratificado el Convenio núm. 171, incluidos tres países después de octubre de 2016,⁴⁵ cuando el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó el seguimiento dado al Convenio núm. 20. Ninguno de los Estados Miembros en los que Convenio núm. 20 sigue en vigor ha ratificado el Convenio núm. 171.

En el Estudio General de 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo se señaló que algunos Estados Miembros habían informado de que tenían problemas con la ratificación. El Gobierno de *Suecia* consideró que el Convenio era incompatible con la prohibición general del trabajo nocturno. Otros Gobiernos informaron de dificultades para armonizar la legislación nacional con el Convenio. *Nueva Zelandia* señaló que sus leyes no establecían diferencias en los horarios de trabajo, salvo para los trabajadores menores de 16 años, mientras que *Polonia* no reconocía a los trabajadores nocturnos como una categoría separada. *Mauricio* carecía de una definición de trabajador nocturno y de disposiciones relativas a las evaluaciones médicas o los traslados al trabajo diurno en caso de incapacidad para realizar trabajo nocturno; *España* señaló que la legislación nacional no está plenamente de conformidad con las disposiciones del Convenio en lo que respecta, entre otras cosas, a la definición de trabajo nocturno, los servicios de primeros auxilios, las disposiciones sobre maternidad, y la remuneración y los servicios

³⁸ *Bulgaria, España, Estonia, Finlandia* (denunciado en 1983), *Irlanda* (denunciado en 1980), *Israel, Luxemburgo* (denunciado en 1998) y *Suecia* (denunciado en 1970).

³⁹ *Argentina* (denunciado en 1981), *Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Nicaragua* (denunciado en 1950), *Panamá, Perú* (denunciado en 1996) y *Uruguay* (denunciado en 1978).

⁴⁰ *Albania, Bélgica, Chequia, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Lituania, Luxemburgo, Macedonia del Norte, Montenegro y Portugal*.

⁴¹ *Côte d'Ivoire y Madagascar*.

⁴² *Brasil, República Dominicana y Uruguay*.

⁴³ *República Democrática Popular Lao*.

⁴⁴ El Convenio núm. 20 fue denunciado por el *Perú* en 1996 y por *Luxemburgo* en 1998.

⁴⁵ *Montenegro* (2016); *Macedonia del Norte* (2018) y *Uruguay* (2018).

sociales para los trabajadores nocturnos, y *Dinamarca* consideró que los requisitos relativos al trabajo nocturno y la protección de la maternidad eran excesivamente rígidos.⁴⁶

2) Información sobre la aplicación de los Convenios núms. 20 y 171

El Convenio núm. 20 ya no es objeto de supervisión regular por la Comisión de Expertos. En este contexto, no hay comentarios pendientes y en los últimos comentarios, de 2008, se subrayó la conveniencia de denunciarlo al tiempo que se ratificaba el Convenio núm. 171.⁴⁷

Hay 11 comentarios pendientes en relación con el Convenio núm. 171. La Comisión tomó nota de la exclusión de determinados trabajadores (domésticos, personal naval y aéreo)⁴⁸ de la legislación nacional y de la falta de una definición legal de «trabajador nocturno».⁴⁹ Expresó preocupación por la falta de garantías de exámenes médicos gratuitos para los trabajadores nocturnos⁵⁰ y de confidencialidad de las evaluaciones de salud.⁵¹ La Comisión tomó nota de la preocupación expresada por los interlocutores sociales en relación con los complementos salariales impagados⁵², la insuficiencia de los servicios de apoyo, como el transporte y las pausas para comer,⁵³ y el impacto de las reformas legislativas propuestas que tienen por objetivo redefinir el trabajo nocturno y sus horas en ciertos sectores.⁵⁴

La Comisión solicitó información sobre las medidas adoptadas, tanto en la legislación como en la práctica, para dar efecto a las disposiciones sobre un nivel mínimo de protección de los trabajadores nocturnos,⁵⁵ en particular en relación con la seguridad y salud en el trabajo,⁵⁶ y los servicios sociales adecuados.⁵⁷ Observó que la legislación no garantiza prestaciones equivalentes a los trabajadores que no son aptos para el trabajo nocturno por razones médicas cuando el traslado al trabajo diurno no es factible, recordando la obligación de protegerlos contra el despido. También solicitó aclaraciones sobre las consultas de los empleadores con los representantes de los trabajadores antes de introducir los horarios de trabajo nocturno, incluidas las disposiciones relativas a la organización del trabajo, la salud en el trabajo y los servicios sociales.⁵⁸

La Comisión tomó nota de la legislación nacional que contiene medidas de protección aplicables al trabajo nocturno de las mujeres, que van más allá de la protección de la maternidad y se basan en percepciones estereotipadas, y reiteró que dichas medidas vulneran el principio

⁴⁶ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 890.

⁴⁷ Véanse *Estado Plurinacional de Bolivia*, [observación](#), adoptada en 2008; *Chile*, [observación](#), adoptada en 2009.

⁴⁸ *Macedonia del Norte*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *República Democrática Popular Lao*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁴⁹ *República Democrática Popular Lao*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

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

⁵¹ *Chequia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; *Côte d'Ivoire*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Macedonia del Norte*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *República Democrática Popular Lao*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁵² *Madagascar*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁵³ *Portugal*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; *Madagascar*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁵⁴ *Bélgica*, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁵⁵ *República Dominicana*, [observación](#), adoptada en 2023.

⁵⁶ *Montenegro*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021.

⁵⁷ *Eslovaquia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2024.

⁵⁸ *Madagascar*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.⁵⁹ Solicitó a los Gobiernos que revisen dicha legislación a la luz del principio de no discriminación, en consulta con los interlocutores sociales. Asimismo, puso de relieve las lagunas existentes en materia de protección de la maternidad, entre ellas la falta de prohibiciones de despido y en lo que respecta al mantenimiento de las prestaciones para las trabajadoras embarazadas, en el posparto y en periodo de lactancia.⁶⁰

Consideraciones principales

Al examinar el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 a efectos de determinar su situación, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 son los instrumentos adoptados más recientemente y más completos en materia de trabajo nocturno. El Convenio núm. 171 se centra en la protección de todos los trabajadores nocturnos, y pone de manifiesto una evolución en la lógica que subyace a la regulación internacional del trabajo nocturno, pasándose así de regular una categoría específica de trabajadores y un sector concreto de actividad económica a centrarse en la protección de los trabajadores nocturnos en casi todas las ramas y ocupaciones.⁶¹
- La Comisión de Expertos ha hecho hincapié en la importancia del principio de protección en relación con el trabajo nocturno, consagrado en el Convenio núm. 171 y en la Recomendación núm. 178.⁶² Este principio sigue siendo importante, dados los riesgos para la salud que van asociados al trabajo nocturno, así como su impacto negativo en la conciliación de la vida laboral y familiar.⁶³
- El Convenio núm. 171 está en vigor en 17 Estados Miembros y la Comisión de Expertos supervisa su aplicación.
- En la discusión que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia realizó en 2018 sobre el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo se consideró que la adopción de un marco regulador adecuado sobre el tiempo de trabajo era importante tanto para proteger a los trabajadores como para garantizar la igualdad de condiciones entre los empleadores. También se señaló que el Estudio General, junto con el informe y la conclusión de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas, deberían contribuir a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN sobre esta cuestión.⁶⁴

Al examinar el Convenio núm. 20, a efectos de determinar el seguimiento a dar a este instrumento superado, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

⁵⁹ Montenegro, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Macedonia del Norte, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁶⁰ Portugal, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; República Democrática Popular Lao, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Uruguay, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Côte d'Ivoire, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁶¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), pág. 154 y párr. 418.

⁶² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 542.

⁶³ Véanse OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal y laboral en el mundo](#), pág. 55, y OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 394-396.

⁶⁴ 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, 107ª reunión, Ginebra, 2018, pág. 38, párrs. 4 y 7.

- El Convenio núm. 20 está en vigor en nueve países. Ha estado en suspenso desde 1985 y ya no es objeto de supervisión regular por parte de la Comisión de Expertos. Como se adoptó antes de que se incluyeran regularmente las disposiciones finales relativas a la denuncia, los Estados Miembros pueden denunciarlo en cualquier momento.
- Desde la adopción del Convenio núm. 20 en 1925, se ha producido un cambio de enfoque normativo. Aunque el Convenio núm. 20 no ha sido revisado formalmente por un instrumento posterior, el Convenio núm. 171, de más reciente adopción, es de aplicación general y tiene por objeto abordar las repercusiones del trabajo nocturno en la seguridad y la salud de los trabajadores, en lugar de prohibir dicho trabajo.
- Desde 2016, cuatro Estados Miembros han ratificado el Convenio núm. 171.
- 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.⁶⁵

Medidas que podrían considerarse respecto de los Convenios núms. 20 y 171 y de la Recomendación núm. 178

El tema del trabajo nocturno, regulado por los Convenios núms. 20 y 171 y la Recomendación núm. 178, sigue siendo pertinente. Sin embargo, el enfoque normativo ha cambiado significativamente, confirmando la decisión que tomó el Consejo de Administración de considerar superado el Convenio núm. 20. El Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, que buscan proteger a todos los trabajadores nocturnos, son los instrumentos internacionales más completos y que se han adoptado más recientemente sobre esta materia. Prevén protecciones específicas en materia de salud reproductiva; tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares y sociales; y prevén oportunidades de promoción profesional y compensaciones adecuadas, así como la prestación de servicios sociales adecuados, entre los que se incluyen el transporte y la mejora de la seguridad en los desplazamientos nocturnos, instalaciones de descanso y servicios de guardería.

Después de examinar el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 y de considerar el seguimiento a dar al Convenio núm. 20, que ha sido superado, 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 el trabajo nocturno y hacer recomendaciones adecuadas a este respecto. Esto podría incluir recomendar que se considere la posibilidad de derogar o retirar los Convenios núms. 20 y 171, y la Recomendación núm. 178, si se adopta un nuevo instrumento

⁶⁵ Marco acordado para determinados convenios superados ([GB.356/LILS/2](#), Anexo II).

más completo que garantice una mayor protección de los derechos de los trabajadores en relación con el trabajo nocturno.

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. 171 y la Recomendación núm. 178 como instrumentos *actualizados*, mientras se reconoce el estatus del Convenio núm. 20 como instrumento *superado*;
- determinar si existe o no una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre el trabajo nocturno, 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 de los más recientemente adoptados y completos Convenio núm. 171 y Recomendación núm. 178, que se consideran un punto de referencia internacional y adoptan un nuevo enfoque normativo.

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. 20 y 171 y la Recomendación núm. 178.

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. 171 y la Recomendación núm. 178 deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura*, o instrumentos *superados*, mientras se reconoce el estatus del Convenio núm. 20 como instrumento *superado*. Al determinar el estatus del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si son adecuados para su propósito.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

Al determinar si existe o no una laguna de cobertura normativa en relación con el trabajo nocturno, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular que la materia está regulada por dos instrumentos que se consideran actualizados: el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178.

3. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, SEGÚN CORRESPONDA:

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

- i. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 son instrumentos actualizados**, podría reconocer que el objetivo de evitar lagunas de protección legal en los Estados Miembros, así como de garantizar la ratificación y aplicación de las normas internacionales más actualizadas sobre el trabajo nocturno, requiere que se *promueva la ratificación del Convenio núm. 171 en general y en los nueve países en los que el Convenio relacionado núm. 20, que ha sido superado, sigue 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. 171 y de la Recomendación núm. 178 por los Estados Miembros en los que el Convenio núm. 20 está actualmente en vigor, y
 - (b) la Oficina apoye a los mandantes tripartitos para que tomen medidas con miras a la ratificación y aplicación efectiva del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178 por los Estados Miembros en los que el Convenio núm. 20 está actualmente en vigor, aplicando un plan de acción proactivo adaptado a los nueve Estados Miembros interesados.
- ii. **Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178 tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura**, podría recomendar que la Oficina tome las medidas adicionales necesarias, que podrían incluir:
 - (a) 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 que la Oficina asesore a los Estados Miembros que estén considerando la posibilidad de ratificar y aplicar el Convenio núm. 171 y la Recomendación núm. 178, 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. 171 y de la Recomendación núm. 178, a fin de 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 instrumento superado que tiene el Convenio núm. 20 justifica la decisión de la Conferencia de derogarlo**, podría decidir recomendar que la derogación 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;⁶⁶ 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 ratificar los instrumentos actualizados pertinentes sobre el trabajo nocturno.

⁶⁶ [Marco acordado para determinados convenios superados \(GB.356/LILS/2, Anexo II\)](#).

Anexo a la nota técnica 1.3 - Información comparativa sobre las ratificaciones

Indicador	Medida comparativa / explicación
Ratificaciones del Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) (<i>instrumento que ha sido superado</i>)	9 ratificaciones efectivas (17 ratificaciones totales, con 8 denuncias)
Ratificaciones del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)	17 ratificaciones efectivas
Relación entre las ratificaciones del Convenio núm. 20 y las del Convenio núm. 171	9 ratificaciones efectivas: 17 ratificaciones efectivas 17 ratificaciones totales: 17 ratificaciones totales
Ratificaciones efectivas del Convenio núm. 171 por Estados Miembros que siguen obligados por el Convenio núm. 20	Ninguna
Ratificaciones del Convenio núm. 171 por Estados Miembros que no han ratificado el Convenio núm. 20	17 ⁶⁷
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

⁶⁷ Esta cifra incluye dos Estados Miembros que anteriormente estaban obligados por el Convenio núm. 20 y que han ratificado el Convenio núm. 171: Luxemburgo y Perú. Quince Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 171 nunca habían estado obligados por el Convenio núm. 20.