



Consejo de Administración

326.ª reunión, Ginebra, 10-24 de marzo de 2016

GB.326/LILS/4

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo
Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

LILS

Fecha: 3 de marzo de 2016

Original: inglés

CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Formulario propuesto para las memorias que se soliciten en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2017 sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo

Finalidad del documento

En el presente documento se invita al Consejo de Administración a que solicite a los gobiernos que presenten, en 2017, en virtud del artículo 19 de la Constitución, memorias sobre ciertos instrumentos relativos al tiempo de trabajo a efectos de la elaboración, en ese mismo año, del Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que será examinado por la Comisión de Aplicación de Normas en 2018, y apruebe el formulario de memoria correspondiente (véase el proyecto de decisión en el párrafo 6).

Objetivo estratégico pertinente: Adoptar y reforzar las medidas de protección social.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Las repercusiones habituales relacionadas con la preparación de un estudio general.

Seguimiento requerido: Aplicación de las decisiones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y documento GB.325/LILS/4; GB.325/PV/Proyecto.

1. Cabe recordar que, en su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración tuvo ante sí un documento concerniente a la selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales debían solicitarse memorias en 2017, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, con miras a la preparación del Estudio General anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante, «la CEACR») ¹. El Consejo de Administración decidió que el Estudio General que debía preparar la CEACR y someterse a la Conferencia Internacional del Trabajo en 2018 debía consagrarse a los instrumentos relativos al tiempo de trabajo ². A tal efecto, pidió a la Oficina que preparase, para su examen en la presente reunión, un proyecto de formulario de memoria para el Estudio General relativo a estos instrumentos.
2. En consecuencia, se somete al Consejo de Administración dicho formulario de memoria, que se reproduce en el anexo del presente documento, para su examen y aprobación.
3. El cuestionario propuesto versa sobre los nueve convenios, el protocolo y las seis recomendaciones relativos al tiempo de trabajo que se enumeran a continuación: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1); Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89); Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13); Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98); Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103); Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178); Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182).
4. El propósito de esta propuesta es dar cabida a las diversas opiniones e inquietudes expresadas en la reunión del Consejo de Administración de noviembre de 2015, por lo que aquellos instrumentos relativos al tiempo de trabajo que se consideró que habían sido superados, dejados de lado o retirados no quedan abarcados por el Estudio.
5. Asimismo, tampoco son objeto del Estudio el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161). En efecto, habida cuenta del carácter muy particular del sector, la Oficina consideró que sería difícil conciliar estas especificidades con el propósito de la decisión de que el Estudio General presentase una panorámica general de todas las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo. Conviene señalar también que la Reunión sectorial tripartita sobre la seguridad y la salud en el sector del transporte por carretera se celebró del 12 al 16 de octubre de 2015. Durante la Reunión, los mandantes con un papel activo en este sector examinaron, entre otros aspectos, las cuestiones abarcadas por estos instrumentos. En la Reunión se pidió a la Oficina «seguir promoviendo la ratificación, la aplicación efectiva y la mejor utilización de todas las normas internacionales del trabajo pertinentes para el sector del transporte por carretera, en particular las relativas a la seguridad y salud en el trabajo y a los principios y

¹ Documento GB.325/LILS/4.

² Documento GB.325/PV/Proyecto, párrafos 636 y 637.

derechos fundamentales en el trabajo, y desarrollar la capacidad de los mandantes para hacer lo propio ³.

Proyecto de decisión

6. Se invita al Consejo de Administración a que:

- a) solicite a los gobiernos que, en 2017, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, presenten memorias sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo que se enumeran en el párrafo 3 del presente documento, y**
- b) apruebe el formulario de memoria relativo a estos instrumentos que figuran en el anexo.**

³ Se pueden consultar las conclusiones de la Reunión en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_422442.pdf.

Anexo

Appl. 19
C.1, C.14, C.30, C.47, C.89, P.89, C.106, C.132, C.171 y C.175

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS
NO RATIFICADOS Y LAS RECOMENDACIONES

*(artículo 19 de la Constitución de la
Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA A LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS:

CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (INDUSTRIA), 1919 (NÚM. 1)

CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (INDUSTRIA), 1921 (NÚM. 14)

CONVENIO SOBRE LAS HORAS DE TRABAJO (COMERCIO Y OFICINAS), 1930 (NÚM. 30)

CONVENIO SOBRE LAS CUARENTA HORAS, 1935 (NÚM. 47)

RECOMENDACIÓN SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO, 1962 (NÚM. 116)

RECOMENDACIÓN SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS, 1954 (NÚM. 98)

CONVENIO (REVISADO) SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (MUJERES), 1948 (NÚM. 89)

**PROTOCOLO DE 1990 RELATIVO AL CONVENIO (REVISADO)
SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO (MUJERES), 1948**

**RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO DE LAS MUJERES
(AGRICULTURA), 1921 (NÚM. 13)**

CONVENIO SOBRE EL DESCANSO SEMANAL (COMERCIO Y OFICINAS), 1957 (NÚM. 106)

**RECOMENDACIÓN SOBRE EL DESCANSO SEMANAL
(COMERCIO Y OFICINAS), 1957 (NÚM. 103)**

CONVENIO SOBRE LAS VACACIONES PAGADAS (REVISADO), 1970 (NÚM. 132)

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, 1990 (NÚM. 171)

RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, 1990 (NÚM. 178)

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 1994 (NÚM. 175)

RECOMENDACIÓN SOBRE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 1994 (NÚM. 182)

GINEBRA

2016

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:

5. En el caso de un convenio:

[...]

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

6. En el caso de una recomendación:

[...]

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el Gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el Gobierno federal:

[...]

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2017, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de, sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos a que se hace referencia en el siguiente cuestionario.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores podrán enviar comentarios a más tardar el 30 de julio de 2017.

* * *

Contexto y alcance de las preguntas

El cuestionario se ha preparado a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y su seguimiento. Se ha tenido en cuenta el hecho de que «En el marco de este seguimiento se procura hacer el mejor uso posible de todos los medios de acción disponibles en virtud de la Constitución de la OIT para cumplir su mandato. Algunas de las medidas destinadas a prestar asistencia a los Miembros podrían entrañar cierta adaptación de las modalidades de aplicación existentes con arreglo al artículo 19, párrafos 5, e) y 6, d) de la Constitución de la OIT sin incrementar las obligaciones de presentación de informes de los Estados Miembros». En este contexto, el propósito de los Estudios Generales no es sólo presentar una panorámica general de la legislación y la práctica en los Estados Miembros de la OIT con respecto a determinados instrumentos sino también proporcionar a las discusiones recurrentes información pertinente sobre tendencias y prácticas en relación con un determinado objetivo estratégico. Por esta

razón, algunas de las preguntas guardan sólo una relación indirecta con determinadas disposiciones de un instrumento dado de la OIT. Estas preguntas se han definido como solicitudes de «información sobre tendencias y prácticas».

Además, en aras de la coherencia institucional, para la preparación del cuestionario la Oficina ha tenido en cuenta el formulario de memoria que el Consejo de Administración adoptó para el último Estudio General sobre el tiempo de trabajo (publicado en 2005); las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011); las conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (16-19 de febrero de 2015) así como las conclusiones de la discusión recurrente sobre protección social (protección de los trabajadores) celebrada en la reunión de junio de 2015 de la Conferencia Internacional del Trabajo.

* * *

Las preguntas del siguiente formulario se refieren a cuestiones tratadas en los Convenios núms. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 y 175, el Protocolo relativo al Convenio núm. 89 y las Recomendaciones núms. 116, 98, 13, 103, 178 y 182. **Cuando proceda, sírvase facilitar una referencia específica (enlaces web) o incluir información relativa a las disposiciones de la legislación, los reglamentos y las políticas pertinentes, así como copias electrónicas de dicha información.**

Notas:

1. Los gobiernos de los países que han ratificado uno o varios de los convenios y que todavía deben presentar una memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución utilizarán el presente formulario únicamente con respecto a los convenios no ratificados, si los hubiere, y a las recomendaciones. No es necesario que repitan la información que ya han facilitado sobre los convenios ratificados. *Las preguntas que figuran bajo los apartados «Información sobre tendencias y prácticas» y «Posibles necesidades en materia de acción normativa y de asistencia técnica» se dirigen a todos los Estados Miembros.*
2. Por «legislación nacional» o «disposiciones» ha de entenderse las leyes, reglamentos, políticas, convenios colectivos, decisiones judiciales o laudos arbitrales.
3. En los casos en que la legislación nacional u otras disposiciones no contemplen cuestiones abordadas en este cuestionario, sírvase aportar información sobre las prácticas actuales.

| CONCEPTOS RELACIONADOS CON LAS HORAS DE TRABAJO | | |
|--|--|--|
| Horas de trabajo designa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador (con exclusión de los períodos de descanso) | | |
| 1. | i) Sírvase indicar cómo se definen las horas de trabajo, los períodos de descanso y los períodos de espera («stand-by») o de guardia («on-call») en la legislación de su país y precisar si los períodos de espera o de guardia se contabilizan como horas de trabajo o si se deben remunerar. Sírvase indicar cuántos días tiene la semana de trabajo en su país. | C.30, arts. 2 y 11, 2), b); C.1, art. 8, 1), b); R.116, párr. 11 |
| ÁMBITO DE APLICACIÓN | | |
| 2. | i) Sírvase especificar qué disposiciones, si las hubiere, excluyen de manera total o parcial a categorías de trabajadores, empleadores y/o sectores de la aplicación de la legislación nacional relativa al tiempo de trabajo. | C.1, art. 1; C.30, art. 1 |
| LIMITACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO DIARIAS Y SEMANALES | | |
| Por número normal de horas de trabajo diarias y semanales se entiende las horas de trabajo por jornada o por semana, con exclusión en ambos casos de las horas extraordinarias | | |
| 3. | i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, limitan la duración normal de la jornada o la semana de trabajo. | C.1, art. 2; C.30, art. 3; C.47, art. 1 |
| 4. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvase indicar si la legislación nacional prevé un período mínimo de descanso durante la jornada de trabajo. En caso afirmativo, indique su duración. | |
| EXCEPCIONES A LAS HORAS NORMALES DE TRABAJO (HORAS EXTRAORDINARIAS) | | |
| Las horas extraordinarias designan las horas trabajadas que exceden del número normal de horas de trabajo diarias o semanales | | |
| 5. | i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, autorizan excepciones temporales o permanentes al número normal de horas de trabajo y en qué circunstancias se autorizan. | C.1, arts. 3 y 6, 1), a) y b); C.30, art. 7, 1) y 2), a) y b) |
| | ii) Sírvase indicar los límites al número total de horas extraordinarias autorizadas durante un período dado. | C.1, art. 6, 2); C.30, art. 7, 3); R.116, párr. 17 |
| 6. | Sírvase indicar qué disposiciones regulan la compensación de las horas extraordinarias y describir, en particular, la tasa de remuneración aplicable a las horas extraordinarias y sus variaciones, así como los períodos de descanso compensatorio (remuneración adicional por hora, días libres o bien una combinación de estas dos modalidades). | C.1, art. 6, 2); R.116, párr. 19, 1) y 2) |

| REDUCCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO | | |
|---|---|--|
| Políticas o medidas jurídicas que se han utilizado para reducir las horas de trabajo diarias o semanales | | |
| 7. | i) Sírvase especificar qué políticas se han aplicado y qué medidas se han adoptado, si las hubiere, para reducir progresivamente las horas de trabajo. | C.47, art. 1; R.116, párr. 3 |
| | ii) Si procede, sírvase indicar si la reducción de las horas de trabajo normales se hizo por etapas y, en caso afirmativo, sírvase indicar cuál fue el procedimiento utilizado (etapas espaciadas en el tiempo, aplicación progresiva por rama de actividad o por sector de la economía, una combinación de estas dos fórmulas, u otras modalidades). | R.116, párr. 8 |
| PERÍODOS MÍNIMOS DE DESCANSO SEMANAL | | |
| Período legal en que los trabajadores disponen de tiempo libre generalmente fuera del lugar de trabajo calculado como un número de horas o días consecutivos al final de una semana laboral | | |
| 8. | i) Sírvase indicar qué requisitos legales se aplican a los días de descanso semanal, y si prevén que el período de descanso semanal ha de concederse simultáneamente a todas las personas interesadas de cada establecimiento, y si debe coincidir con el día de la semana consagrado al descanso por las tradiciones o las costumbres del país o del distrito. | C.14, art. 2, 1) y 2); C.106, art. 6, 1) y 2); R.103, párr. 1 |
| | ii) Sírvase indicar si la legislación de su país define los días de descanso semanal como un período que abarca uno o varios días específicos de la semana o como un determinado número de horas consecutivas. | C.14, art. 2, 1) y 3); C.106, art. 6, 1) y 3); R.103, párrs. 1 y 2 |
| | iii) Sírvase indicar si la legislación de su país relativa al descanso semanal tiene en cuenta las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas, y de qué forma lo hace. | C.106, art. 6, 4) |
| 9. | i) Sírvase facilitar información detallada sobre las posibles excepciones de carácter temporal, totales o parciales, a la regla general sobre el descanso semanal (por ejemplo, la suspensión o disminución del período de descanso y la rotación de los días de descanso semanal). | C.14, art. 4; C.106, art. 8, 1) y 2) |
| | ii) Si se autorizan excepciones, sírvase indicar si la legislación nacional prevé que se ha de conceder a los trabajadores un descanso compensatorio. | C.14, art. 5; C.106, art. 8, 3) |
| | Información sobre tendencias y prácticas | |
| | iii) Si se autorizan excepciones, sírvase indicar si la legislación nacional prevé que los trabajadores puedan beneficiarse, a título compensatorio, de una remuneración adicional en lugar del descanso compensatorio. | |
| | iv) Sírvase especificar los regímenes especiales de descanso semanal, si los hubiere, aplicables a determinadas categorías de trabajadores o tipos de establecimiento específicos. | C.106, art. 7, 1); R.103, párr. 3 |
| PAUSAS DE DESCANSO DURANTE LA JORNADA LABORAL | | |
| 10. | i) Sírvase indicar si la legislación nacional prevé pausas (por ejemplo, para tomar café o té, comer, rezar, etc.) durante la jornada laboral y en qué condiciones los trabajadores pueden gozar de este derecho. En caso afirmativo, sírvase indicar los tipos y la duración de las pausas, y si están comprendidas en las horas de trabajo. | C.1, art. 8, 1), b); C.30, arts. 2 y 11, 2), b); R.178, párr. 7 |
| | Información sobre tendencias y prácticas | |
| | ii) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, permiten a los trabajadores beneficiarse de pausas adicionales para el descanso entre su horario normal y el inicio de las horas extraordinarias, o bien si la legislación prevé que haya pausas en el transcurso de las horas extraordinarias. | |

| VACACIONES ANUALES PAGADAS | | |
|--|---|--|
| Número mínimo de días de vacaciones que los empleadores han de conceder y pagar a los trabajadores en un año civil, con exclusión de los días festivos oficiales | | |
| 11. | Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, exigen un período mínimo de servicio para tener derecho a vacaciones anuales pagadas. | C.132, art. 5; R.98, párr. 4, 2), a) |
| 12. | i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, regulan la duración del período de vacaciones anuales pagadas a que tienen derecho los trabajadores, y especificar: a) si se contabiliza por días o semanas; b) sobre qué base se calcula (salario, primas); c) si su duración aumenta en función de la antigüedad en el trabajo o según otros criterios (por ejemplo, la edad), y d) si difiere en función de las categorías de trabajadores. | C.132, arts. 3 y 7; R.98, párrs. 4, 1) y 6 |
| | ii) Sírvase facilitar información sobre cualquier categoría de trabajadores que esté excluida del ámbito de aplicación de la legislación nacional sobre vacaciones anuales pagadas y sobre los motivos de tal exclusión. | C.132, art. 2; R.98, párr. 3 |
| 13. | Sírvase indicar si las vacaciones anuales remuneradas pueden fraccionarse y si la legislación nacional prevé el derecho a un período mínimo de vacaciones ininterrumpido. En caso afirmativo, sírvase especificar la duración de dicho período mínimo. | C.132, art. 8 |
| 14. | Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, exigen que toda persona empleada tenga 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. | C.132, art. 11; R.98, párr. 4, 3) |
| 15. | i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, permiten trasladar al año siguiente los días de vacaciones no utilizados. | C.132, art. 9, 1) y 2) |
| | ii) Sírvase explicar si su legislación nacional autoriza, y en qué condiciones, que los trabajadores renuncien a su derecho a disfrutar de vacaciones anuales remuneradas. Sírvase indicar también si existe la posibilidad de que los trabajadores reciban un pago en efectivo a cambio de las vacaciones anuales a las que han renunciado. | C.132, art. 12 |
| 16. | Sírvase indicar si el período de vacaciones anuales incluye licencias por enfermedad, permisos por motivos personales o licencias por otros motivos ajenos a la voluntad de la persona interesada. Sírvase especificar cuáles son las disposiciones pertinentes. | C.132, art. 5, 4) |
| PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES NOCTURNOS | | |
| Trabajo nocturno es aquel que normalmente está previsto que se realice por la noche en horas en las que los trabajadores, de otro modo, estarían durmiendo | | |
| 17. | Sírvase facilitar información sobre la definición de los términos «noche» y «trabajador nocturno» prevista en la legislación de su país. | C. 89, art. 2; C.171, art. 1; R.178, párr. 1 |
| 18. | i) Sírvase especificar la duración máxima del trabajo nocturno y los límites de las horas extraordinarias nocturnas establecidos en su legislación nacional, e indicar si estos límites son diarios o semanales. | R.178, párrs. 4 y 5 |
| | ii) Sírvase indicar si la legislación nacional garantiza un período mínimo de descanso para los trabajadores nocturnos, prestando especial atención a la situación de las mujeres en las explotaciones agrícolas. | R.13, párr. 1; R.178, párr. 6 |
| 19. | Sírvase facilitar información sobre las medidas utilizadas para evaluar la salud de los trabajadores, y sobre la posibilidad de que un trabajador sea transferido al turno diurno por incapacidad para realizar trabajo nocturno. | C.171, arts. 4 y 6 |
| 20. | Sírvase indicar a qué sectores o categorías de trabajadores, si los hubiere, no se aplican las disposiciones de la legislación sobre trabajo nocturno. | C.171, art. 2 |

| | | |
|---|--|--|
| 21. | Sírvase especificar qué medidas se han adoptado, si las hubiere, para proteger a las trabajadoras nocturnas en relación con la maternidad (por ejemplo, su asignación al trabajo diurno durante un período determinado, antes y después del parto). | C.171, art. 7 |
| 22. | Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, prevén una compensación para los trabajadores nocturnos (bajo la forma de tiempo de trabajo, remuneración o prestaciones similares, etc.) a efectos de reconocer la naturaleza particular del trabajo nocturno. | C.171, art. 8 |
| 23. | Sírvase indicar si han de adoptarse disposiciones sobre los servicios sociales (por ejemplo, en materia de transporte, comidas, descanso) o instalaciones (equipos de primeros auxilios) para los trabajadores nocturnos y precisar en qué consisten. | C.171, arts. 5 y 9; R.178, párrs. 13 a 18 |
| 24. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvase indicar si hay una tendencia al alza o a la baja en el trabajo nocturno por sector económico y/o en lo que respecta al número de trabajadores. | |
| TRABAJO A TIEMPO PARCIAL La expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable | | |
| 25. | i) Sírvase indicar si en la legislación de su país se define el concepto de trabajo a tiempo parcial y, de ser así, de qué manera (especificar el nivel o los niveles establecidos para la duración normal de la actividad laboral de los trabajadores a tiempo completo, es decir el nivel o los niveles por debajo de los cuales se considera que una persona trabaja a tiempo parcial). | C.175, art. 1; R.182, párr. 2 |
| | ii) Sírvase facilitar información sobre toda categoría de trabajadores que esté excluida del ámbito de aplicación de la legislación relativa al trabajo a tiempo parcial, y sobre los motivos de tal exclusión. | C.175, art. 3 |
| 26. | i) Sírvase indicar las medidas adoptadas, si las hubiere, para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores. Sírvase indicar además qué políticas, si las hubiere, se están aplicando para resolver situaciones en las que el trabajo a tiempo parcial no es una opción libremente elegida. | C.175, art. 9, 1) |
| | ii) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, facilitan el traslado voluntario del trabajo a tiempo completo al trabajo a tiempo parcial, o viceversa, y en qué condiciones se autorizan estos cambios. Sírvase precisar cuál es el papel de los empleadores en este proceso. | C.175, arts. 9 y 10; R.182, párr. 18 |
| 27. | i) Sírvase indicar qué disposiciones, si las hubiere, aseguran que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo: a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores; b) a la seguridad y la salud en el trabajo, y c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación. | C.175, art. 4 |
| | ii) Sírvase indicar qué medidas, si las hubiere, aseguran que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable por lo que se refiere a la protección de la maternidad, la terminación de la relación de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y la licencia de enfermedad, los salarios y los regímenes de seguridad social establecidos por ley. | C.175, arts. 5, 6 y 7; R.182, párrs. 6, d), 7, 2), 10, 11, 13, 14 y 16 |
| | iii) Sírvase indicar si existen límites mínimos de horas de trabajo o de ingresos para que un trabajador pueda tener derecho a ciertas prestaciones de la seguridad social o prestaciones de otra índole. En caso afirmativo, sírvase describirlos e indicar si se revisan periódicamente. | C.175, art. 8, 1), 2) y 3), a) |
| | iv) Sírvase indicar qué medidas se han adoptado para superar los problemas específicos con que tropiezan los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la formación y a la movilidad profesionales, y tener perspectivas de carrera. | R.182, párr. 15 |

| TENDENCIAS EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | | |
|---|--|---|
| La ordenación del tiempo de trabajo es una de las maneras en que se pueden organizar las horas de trabajo, normalmente durante la semana laboral. Las disposiciones legislativas que limitan la duración diaria y semanal de la actividad laboral constituyen generalmente la base a partir de la cual se han de regir estas ordenaciones | | |
| 28. | Información sobre tendencias y prácticas ¹ Sírvasse indicar si la legislación nacional exige que los empleadores tomen en consideración las solicitudes de los asalariados que deseen modificar su horario de trabajo por motivos personales (por ejemplo, para atender sus necesidades personales o familiares). | |
| 29. | Sírvasse indicar qué disposiciones legislativas nacionales, si las hubiere, prevén el trabajo por turnos ² (incluida la posibilidad de variar la duración de los turnos de trabajo diarios), y describir en qué circunstancias se permite recurrir a estos sistemas. | C.1, arts. 2, c) y 4; C.30, art. 11, 2), a) |
| 30. | i) Sírvase indicar qué disposiciones legislativas nacionales, si las hubiere, prevén la promediación de horas ³ , y describir en qué circunstancias se permite recurrir a estos sistemas. Cuando proceda, sírvase indicar la duración del período de referencia utilizado: semanal, mensual, anual u otro. | C.1, art. 5, 1) y 2); C.30, art. 6 |
| | Información sobre tendencias y prácticas ii) Sírvase indicar si la legislación nacional prohíbe el uso de promedios de horas trabajadas — o la promediación de ciertos períodos (como las horas de trabajo computadas anualmente) — para calcular el tiempo de trabajo. | |
| 31. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvasse indicar qué disposiciones legislativas nacionales, si las hubiere, prevén: a) semanas de trabajo comprimidas ⁴ ; b) horas de trabajo escalonadas ⁵ ; c) horarios flexibles ⁶ y d) cuentas de ahorro del tiempo trabajado ⁷ (banco de horas). | |

¹ Véase también OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011).

² El trabajo por turnos suele definirse como un método de ordenación del tiempo de trabajo con arreglo al cual los trabajadores se van sucediendo en el lugar de trabajo de tal modo que las horas de funcionamiento de la empresa exceden las horas de trabajo de cada uno de los trabajadores. OIT: *Horas de trabajo – ¿De lo fijo a lo flexible?* Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párrafo 103.

³ En el sistema de horas anualizadas y otros tipos de sistemas de promediación de horas (por ejemplo, horas mensualizadas u horas promediadas durante un mes) se contempla la posibilidad de variar las horas de trabajo diarias y semanales dentro de los límites especificados por la ley, por ejemplo, un máximo de horas diarias y semanales, pero se exige que el número de horas trabajadas llegue a un promedio semanal prefijado durante el período en que las horas se promedian, o corresponda a un total anual fijo. Mientras se respeten los límites máximos, incluido el promedio semanal o el total anual, no se pagará una remuneración especial por las horas que se trabajen en exceso de las horas normales obligatorias. OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Op. cit., párrafo 119.

⁴ El sistema de semana de trabajo comprimida constituye un método de ordenación del tiempo de trabajo con el que las horas normales de trabajo semanales se distribuyen entre menos días. OIT: *Horas de trabajo – ¿De lo fijo a lo flexible?*, op. cit., párrafo 207.

⁵ Los horarios escalonados se utilizan para organizar el tiempo de trabajo cuando los trabajadores o grupos de trabajadores comienzan y terminan de trabajar a horas ligeramente diferentes, pero fijas. *Ibid.*, párrafo 214.

⁶ La ordenación mediante horarios flexibles se utiliza para permitir que los trabajadores establezcan sus propios horarios de trabajo dentro de límites concretos, aunque en este tipo de ordenación se suele requerir que los trabajadores estén presentes durante períodos de presencia obligatoria especificados. *Ibid.* párrafo 231.

⁷ Los sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (banco de horas) hacen posible que los trabajadores acumulen hasta un límite máximo «créditos» o «débitos» de horas trabajadas, y los períodos respecto de los cuales se calculan los créditos o débitos son mucho más largos que en el caso del tiempo flexible, ya que van de varios meses a un año o incluso más. OIT: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Op. cit., párrafo 116.

| | | |
|---|--|---|
| 32. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvasse indicar qué disposiciones legislativas nacionales, si las hubiere, prevén el trabajo por llamada , el trabajo a pedido o los contratos de cero horas . Cuando proceda, sírvase indicar si la legislación nacional conmina a los empleadores a garantizar un número mínimo de horas de trabajo en el marco del contrato laboral; en qué condiciones los trabajadores tienen la obligación de estar disponibles, si pueden trabajar para otro empleador y si tienen derecho a ser informados de los horarios de trabajo con antelación. | |
| 33. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvasse indicar qué políticas nacionales, si las hubiere, prevén el trabajo compartido ⁸ . Sírvase describir los sistemas vigentes, el alcance de la disminución de horas y el grado en que el Estado compensa las reducciones salariales aplicadas por las empresas. | |
| 34. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvasse indicar: a) la frecuencia con la que se utilizan los sistemas de ordenación del tiempo de trabajo mencionados <i>supra</i> ; b) en qué sectores de la economía son más utilizados, y c) en qué medida se ajusta la práctica vigente a la legislación nacional en la materia. | |
| 35. | Información sobre tendencias y prácticas Sírvasse indicar las políticas y disposiciones nacionales, si las hubiere, que tienen en cuenta la incidencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la disponibilidad y el tiempo de trabajo fuera de las horas normales de oficina. | |
| DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO El diálogo social y la negociación colectiva son mecanismos importantes para la ordenación y la programación del tiempo de trabajo. Pueden influir en la manera en que se organizan las horas de trabajo a nivel nacional o en un sector/rama de actividad particular de la economía | | |
| 36. | Sírvasse indicar cómo y en qué medida se utiliza el diálogo social para definir la legislación nacional u otras disposiciones relativas al tiempo de trabajo. | C.1, arts. 2, b), 5, 1) y 6, 2); C.30, art. 8; R.116, párr. 20; C.14, art. 4; C.106, arts. 4, 7 y 8; C.132, arts. 2, 2), y 9; C.89, art. 5; Protocolo al C.89, art. 1, 1); C.171, arts. 10 y 11, 2); C.175, arts. 3, 1) y 8, 4) |
| 37. | Sírvasse citar ejemplos de sistemas de ordenación del tiempo de trabajo establecidos en el marco de convenios colectivos, haciendo especial hincapié en los sectores principales de la economía de su país. | C.1, arts. 2, b) y 5; C.30, art. 8; R.116, párrs. 3 y 11; C.14, art. 5; R.103, párr. 7; C.132, arts. 9, 3) y 10, 1); C.175, art. 11; Protocolo al C.89, art. 1, 1); C.171, art. 11 |

⁸ El trabajo compartido puede definirse como un instrumento del mercado de trabajo, que se basa en una reducción del tiempo de trabajo y tiene por objeto dividir un volumen reducido de trabajo entre un número igual (o similar) de trabajadores para evitar despidos. Messenger, J. CF. y Ghosheh, Naj (directores de publicación): *Repartición del trabajo durante la crisis mundial, nuevos progresos y otros avances*. OIT, 2013 (en español existe sólo la versión resumida).

| CONSULTAS CON LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES DE CONFORMIDAD CON LOS CONVENIOS | | |
|---|---|---|
| 38. | <p>Sírvase facilitar información sobre las consultas celebradas a nivel nacional, si las hubiere, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de:</p> <p>a) elaborar disposiciones que contemplen excepciones permanentes y temporales a las horas normales de trabajo;</p> <p>b) elaborar disposiciones que autoricen la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana;</p> <p>c) adoptar medidas relativas a la introducción de regímenes especiales que impliquen excepciones totales o parciales al régimen normal de descanso semanal (24 horas consecutivas de descanso en el curso de cada período de siete días de trabajo);</p> <p>d) determinar la fracción mínima de las vacaciones anuales que no puede aplazarse, y el período de que se dispone para aplazar el resto de las vacaciones;</p> <p>e) definir los términos «trabajo nocturno» y «trabajador nocturno»;</p> <p>f) determinar las categorías de trabajadores excluidas de la legislación en materia de trabajo nocturno;</p> <p>g) precisar el plazo más allá del período posterior al parto, durante el cual se debe ofrecer a las trabajadoras una alternativa al trabajo nocturno;</p> <p>h) elaborar una legislación relativa al trabajo nocturno;</p> <p>i) excluir a ciertas categorías de trabajadores del ámbito de aplicación de la legislación relativa al trabajo a tiempo parcial;</p> <p>j) fijar umbrales relacionados con los ingresos y la duración del tiempo de trabajo, por debajo de los cuales los trabajadores puedan verse privados de ciertos derechos;</p> <p>k) elaborar una legislación relativa al trabajo a tiempo parcial</p> | <p>C.1, art. 6, 2)</p> <p>C.30, arts. 7 y 8</p> <p>C.14, art. 4; C.106, art. 7, 4)</p> <p>C.132, art. 9, 3)</p> <p>C.89, art. 2; C.171, art. 1</p> <p>C.171, art. 2, 2)</p> <p>C.171, art. 7, b), ii)</p> <p>C.171, art. 11, 2)</p> <p>C.175, art. 3, 1)</p> <p>C.175, art. 8</p> <p>C.175, art. 11</p> |
| MEDIDAS DE CONTROL DE LA APLICACIÓN | | |
| 39. | <p>i) Sírvase precisar las disposiciones pertinentes que exigen a los trabajadores: a) dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, las horas a que comience y termine la jornada de trabajo, los descansos concedidos al personal y, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo, y b) inscribir en un registro todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas y el importe de su remuneración.</p> | C.1, art. 8, 1); C.30, art. 11, 2) |
| | <p>ii) Sírvase especificar todas las medidas adoptadas, tales como la colocación de anuncios o el mantenimiento de registros, con el fin de dar cumplimiento a la legislación nacional en materia de descanso semanal.</p> | C.14, art. 7; R.103, párrs. 5 y 6 |
| | <p>iii) Sírvase facilitar información sobre medidas específicas adoptadas por la inspección del trabajo con objeto de resolver las cuestiones relativas al tiempo de trabajo (horas extraordinarias, períodos de descanso, vacaciones, etc.); el papel desempeñado por los interlocutores sociales y otras instituciones con miras a la observancia y el control del cumplimiento de la legislación nacional en materia de tiempo de trabajo, y la determinación de sanciones y su aplicación.</p> | C.30, arts. 11, 1) y 12; C.106, art. 10, 1) y 2); C.132, art. 14 |

IMPACTO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT/PERSPECTIVAS DE RATIFICACIÓN

| | |
|--|---|
| 40. | <p>i) Sírvase indicar si se han introducido o se tiene la intención de introducir modificaciones en la legislación o la práctica nacionales a fin de dar efecto a todas o algunas de las disposiciones de los convenios o de las recomendaciones relacionados con el tiempo de trabajo.</p> <p>ii) Sírvase señalar toda perspectiva de ratificación e indicar cualquier obstáculo que impida o retrase la ratificación de los Convenios núms. 1, 14, 30, 47, 89, 106, 132, 171 y 175, así como del Protocolo de 1990 al Convenio núm. 89.</p> |
| 41. | <p>Si su país es un Estado federal:</p> <p>i) Sírvase indicar si el Gobierno federal considera que, con arreglo al sistema constitucional, las disposiciones de los convenios o de las recomendaciones resultan apropiadas para la adopción de medidas en el ámbito federal, o bien son apropiadas, total o parcialmente, para la adopción de medidas por parte de los estados, provincias o cantones constitutivos.</p> <p>ii) Sírvase indicar asimismo cualquier medida que se haya podido adoptar en el Estado federal con miras a la promoción de una acción coordinada para dar efecto a todas o a algunas de las disposiciones de los convenios y de las recomendaciones, y facilitar una indicación general de los resultados obtenidos mediante esa acción.</p> |
| 42. | <p>Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el artículo 23, 2), de la Constitución de la OIT y precisar si han recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas alguna observación sobre el efecto dado, o que deba darse, a los instrumentos sobre los que versa la presente memoria. De ser así, sírvase transmitir copia de las observaciones recibidas, junto con cualquier comentario que estime oportuno.</p> |
| <p align="center">POSIBLES NECESIDADES EN MATERIA DE ACCIÓN NORMATIVA Y DE ASISTENCIA TÉCNICA</p> | |
| 43. | <p>i) En opinión de su país, ¿qué lagunas deberían colmar las futuras normas de la OIT? ¿Qué sugerencias desearía formular su país en relación con una posible acción normativa de la OIT en lo que respecta al tiempo de trabajo, en particular por lo que se refiere a la revisión de las normas y las perspectivas de refundición?</p> <p>ii) ¿Ha presentado su país alguna solicitud para recabar la asistencia técnica de la OIT a fin de dar efecto a los instrumentos de que se trata? En caso afirmativo, ¿qué efecto ha tenido ese apoyo? En caso negativo, ¿cómo podría la OIT optimizar la asistencia que presta en cumplimiento de su mandato para apoyar los esfuerzos de los países en el ámbito de la ordenación del tiempo de trabajo?</p> |