



Consejo de Administración

313.^a reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

GB.313/POL/1

Sección de Formulación de Políticas
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 3 de febrero de 2012

Original: inglés

PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Seguimiento de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo

Finalidad del documento

En el presente documento, se invita al Consejo de Administración a autorizar al Director General a publicar las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo y a pedir al Director General que tenga presente dichas conclusiones en las propuestas para la labor futura de la Oficina (véase el proyecto de decisión en el párrafo 18).

Objetivo estratégico pertinente: Mejorar la cobertura y eficacia de la protección social para todos.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Servicio de las Condiciones de Trabajo y de Empleo – TRAVAIL.

Documentos conexos: Ninguno.

Resumen ejecutivo

En el presente documento se destacan algunos de los puntos examinados en la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo y se reseñan las conclusiones de la Reunión.

I. Antecedentes

1. El tema del tiempo de trabajo ocupa un lugar destacado en la historia de la OIT. El establecimiento de la duración máxima diaria y semanal del tiempo de trabajo fue objeto del primer Convenio de la OIT, a saber, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). En las siguientes décadas prosiguieron las actividades de normalización del tiempo de trabajo con la adopción de instrumentos relativos a las horas de trabajo, en los que se contemplaban diferentes ramas de actividad económica o determinados aspectos de la cuestión, por ejemplo, el descanso semanal, el trabajo nocturno, las vacaciones anuales remuneradas y, ulteriormente, el trabajo a tiempo parcial. Tras el período durante el cual el tiempo de trabajo dejó de ser un elemento esencial de la labor de la OIT, la reciente crisis económica mundial y el consiguiente Pacto Mundial del Empleo de 2009 hicieron que la atención internacional volviera a centrarse en los problemas suscitados por el tiempo de trabajo.
2. En diciembre de 2004 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT concluyó su *Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*¹. Basándose en las conclusiones del Estudio general y en una ulterior discusión por parte de la Comisión de Aplicación de Normas celebrada durante la 93.ª reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración aceptó en principio, en su 294.ª reunión (noviembre de 2005), la recomendación formulada por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo en el sentido de convocar una Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. En su 306.ª reunión (noviembre de 2009) el Consejo de Administración aprobó la recomendación de la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración de que la reunión se financiase con cargo a la reserva para reuniones técnicas prevista en el Programa y Presupuesto para 2010-2011. Por último, en su 309.ª reunión (noviembre de 2010) el Consejo de Administración convino en la composición y el orden del día de la reunión y determinó que tuviese lugar del 17 al 21 de octubre de 2011.
3. El propósito de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo era examinar las modernas modalidades de organización del tiempo de trabajo y prestar asesoramiento sobre el particular, entre otras cosas, para identificar las principales cuestiones de política que deberían abordarse a fin de elaborar futuras orientaciones de la OIT con vistas a la promoción del trabajo decente en el campo de la organización del tiempo de trabajo.
4. La reunión se organizó, como estaba previsto del 17 al 21 de octubre de 2011 y a la misma asistieron 18 expertos. Seis de estos expertos fueron designados por los Gobiernos de Alemania, Brasil, Bulgaria, Japón, Sudáfrica y Túnez, otros seis fueron designados tras

¹ 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), de la Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005.

consultar al Grupo de los Trabajadores y los seis restantes se designaron tras consultar al Grupo de los Empleadores.

5. La Oficina había publicado un informe, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI; Informe para el debate en la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17 a 21 de octubre de 2011)*², como base para las discusiones de la Reunión. En el informe se utilizaron las últimas publicaciones y datos estadísticos disponibles en distintas fuentes en todo el mundo, con el fin de esbozar las tendencias, los hechos y los efectos contemporáneos en relación con aspectos del tiempo de trabajo tales como las horas de trabajo y los horarios de trabajo.

II. Puntos destacados del debate

6. En el informe final de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo se reseñan los debates de la reunión adjunto al presente documento³.
7. El debate fue enriquecedor y abarcó una intensa y compleja discusión de muy distintas cuestiones planteadas por el tiempo de trabajo en el siglo XXI. Los expertos tomaron muy en serio el hecho de que la Presidencia destacara la importancia de lograr un consenso. A continuación, se ofrece información sobre unos cuantos puntos sobresalientes del debate.
8. En la Reunión, los expertos comenzaron sus intervenciones examinando las tendencias y hechos recientes de mayor importancia en cuanto a la duración del trabajo y a sus repercusiones sobre las políticas del tiempo de trabajo, tanto para proteger a los trabajadores como para fomentar empresas sostenibles. Tras examinar los datos estadísticos sobre las horas de trabajo, los expertos destacaron la necesidad de analizar más a fondo los factores que explican la diferente distribución de las horas de trabajo en los países desarrollados y en desarrollo. Se examinaron también muy detalladamente los efectos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para la organización del tiempo de trabajo y el equilibrio trabajo — vida, así como la incidencia de la duración del trabajo y sus efectos sobre la seguridad y salud en el trabajo, el equilibrio trabajo — vida, la productividad y el desempeño de las empresas.
9. Se procedió a una extensa discusión sobre las normas de la OIT y se abrió un amplio debate entre los expertos acerca de la medida en que los cambios sobrevenidos desde la adopción de los Convenios núms. 1 y 30 de la OIT habían afectado la validez de dichos Convenios en nuestros días. En las conclusiones (véase la Parte III *supra*) los expertos reconocieron que las disposiciones de las normas vigentes de la OIT que se aplican a la duración diaria y semanal del trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales remuneradas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno siguen siendo pertinentes en el siglo XXI, y que deberían fomentarse para facilitar el trabajo decente.
10. Los expertos examinaron los hechos más importantes registrados recientemente en materia de horarios de trabajo y sus consecuencias para las políticas de tiempo de trabajo, tanto en lo que respecta a la protección de los trabajadores como al fomento de empresas sostenibles. Se llevó a cabo una extensa discusión de las cuestiones planteadas por el trabajo a tiempo parcial, especialmente tratándose de las barreras de acceso al trabajo a tiempo parcial y las condiciones de empleo equivalentes a las que disfrutaban los

² Documento TMEWTA/2011.

³ Documento TMEWTA/2011/6.

trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Hubo un debate considerable en torno a los diferentes tipos de horarios de trabajo y sus efectos, por ejemplo, los beneficios potenciales de las nuevas e innovadoras formas de organización del tiempo de trabajo y sus posibles repercusiones adversas.

11. Los expertos examinaron la utilización y eficacia de las medidas aplicables al tiempo de trabajo en tiempos de crisis para preservar empleos y mantener en funcionamiento a empresas, así como lo que supone la experiencia adquirida con la crisis para la futura labor de la OIT. Los expertos destacaron que entre tales medidas debería figurar el reparto del trabajo, pero también otras posibles respuestas que podrían beneficiar a trabajadores y empleadores, incluso en la pequeña y la mediana empresa.
12. Los expertos discutieron extensamente las relaciones existentes entre la legislación, el diálogo social y la negociación colectiva, y la utilización de esos elementos, en el marco de la reglamentación y organización del tiempo de trabajo.
13. Los expertos convinieron en general en que las cuestiones de política e infraestructura públicas, por ejemplo, la atención infantil y el transporte, pueden incidir sobre la organización de la vida laboral y no laboral de las personas, con las correspondientes consecuencias para los empleadores y la organización del trabajo.

III. Reseña de las conclusiones de la reunión

14. Todos los expertos fueron partidarios de que las conclusiones de la reunión se formularan de manera concisa, a fin de proporcionar clara orientación a la OIT para avanzar en la esfera del tiempo de trabajo. El objetivo era llegar a un consenso sobre las propuestas concretas que la reunión debería presentar al Consejo de Administración en relación con la acción de la OIT en cuanto al tiempo de trabajo.
15. La reunión adoptó por unanimidad una serie de conclusiones sobre el tiempo de trabajo en el siglo XXI, conclusiones que delineaban claramente el cauce de actuación futura de la OIT en la esfera del tiempo de trabajo. Estas conclusiones se adjuntan en el Informe final ⁴.
16. Las conclusiones se centran en las principales cuestiones de política que deberá abordar la OIT en el futuro, tratándose del tiempo de trabajo y los medios específicos de acción previstos. Asimismo, entre los expertos fue objeto de consenso general la opinión de que la reunión no debería considerarse como un fin en sí mismo, sino como un punto de partida para renovar la atención concedida al tiempo de trabajo y seguir examinando este asunto.
17. La Oficina ya está tomando en consideración en su labor en curso las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Así por ejemplo, el ajuste y la organización del tiempo de trabajo son aspectos que se abordan ya en la actividad relativa al crecimiento de la productividad, los salarios y la negociación colectiva, que se financia con cargo a la Cuenta de Programas Especiales. Se han emprendido también actividades para mejorar la calidad de los datos internacionales sobre tiempo de trabajo disponibles, recogiendo datos sobre el tiempo de trabajo desagregados por sexo sobre la distribución de la semana laboral por bandas de horas normalizadas, para el nuevo instrumento anual de acopio de datos de la OIT y los correspondientes indicadores.

⁴ Documento TMEWTA/2011/6.

IV. Proyecto de decisión

18. *El Consejo de Administración:*

- a) toma nota del informe final de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo y autoriza al Director General a publicar las conclusiones de la Reunión, y*
- b) pide al Director General que, cuando prepare las propuestas para la futura labor de la Oficina, tenga presente los deseos expresados en las conclusiones de que la OIT emprenda una acción de seguimiento.*



Informe final

Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo
(Ginebra, 17-21 de octubre de 2011)

Informe final

Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo
(Ginebra, 17-21 de octubre de 2011)

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2012
Primera edición 2012

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final: Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, Ginebra, 17-21 de octubre de 2011/Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2012

1 v.

ISBN: 978-92-2-326097-2 (impreso)

ISBN: 978-92-2-326098-9 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final: Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail*, Genève, 17-21 octobre 2011/ISBN: 978-92-2-226097-3/Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2012, y en inglés: *Final report: Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements*, Geneva, 17-21 October 2011/ISBN: 978-92-2-126097-4/International Labour Office – Geneva: ILO, 2012.

ordenamiento del tiempo de trabajo / horas de trabajo / trabajo decente / papel de la OIT / convenio de la OIT / recomendación de la OIT / países desarrollados / países en desarrollo

13.05.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Participantes	1
Primera sesión: Apertura de la Reunión.....	1
Segunda sesión: Horas de trabajo: normas, tendencias y efectos.....	4
Tercera sesión: Normas existentes sobre tiempo de trabajo.....	9
Cuarta sesión: Tendencias, hechos recientes y efectos relacionados con los horarios de trabajo	14
Quinta sesión: La experiencia de la crisis reciente.....	20
Sexta sesión: Cuestiones de política actual en materia de tiempo de trabajo.....	25
Conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo	31
Lista de participantes.....	35

Introducción

1. En su 294.^a reunión (noviembre de 2005) el Consejo de Administración aceptó en principio la recomendación formulada por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo de que se convocase una reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. En su 309.^a reunión (noviembre de 2010) el Consejo de Administración determinó la composición, el orden del día y las fechas de la Reunión, que se celebró del 17 al 21 de octubre de 2011 en Ginebra.
2. El objetivo de esta Reunión era analizar el ordenamiento del tiempo de trabajo en nuestros días y asesorar sobre el mismo, lo que incluye la identificación de los principales aspectos de política que deberán abordarse con miras a elaborar la orientación futura de la OIT encaminada a promover el trabajo decente en lo relativo al tiempo de trabajo.
3. La Oficina publicó un informe, *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)*, como base para los debates de la Reunión. El informe, disponible en inglés, francés y español, se basa en las extensas investigaciones realizadas en todo el mundo para delinear tendencias, hechos y efectos contemporáneos relativos a los distintos aspectos de la organización del tiempo de trabajo, tales como horas de trabajo y horarios de trabajo. El informe proponía también puntos de debate para su discusión durante la Reunión.

Participantes

4. A la Reunión asistieron 18 expertos. Seis de ellos fueron designados por los Gobiernos de Alemania, Brasil, Bulgaria, Japón, Sudáfrica y Túnez; otros seis lo fueron tras consultar con el Grupo de los Trabajadores; y seis más tras consultar con el Grupo de los Empleadores.
5. A la Reunión asistieron también representantes de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Organización Internacional de Empleadores (IOE), la Comisión Europea, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y el Gobierno de la República de Corea.
6. En el presente informe se adjunta una lista completa de los participantes.

Primera sesión: Apertura de la Reunión

Discursos de apertura y elección del Presidente y los Vicepresidentes

7. Abrió la Reunión la Sra. Manuela Tomei, Directora del Departamento de Protección del Trabajo y Secretaria General de la Reunión. La Sra. Tomei dio la bienvenida a los participantes y presentó a los integrantes de la Secretaría de la Reunión.
8. El Sr. Gregory Vines, del Gobierno de Australia, fue elegido por unanimidad Presidente independiente de la Reunión. El Sr. Vines dio las gracias a los expertos por su voto y resaltó la importancia de las cuestiones relativas al tiempo de trabajo. Tras exponer los objetivos de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, recalcó también la importancia de trabajar con ánimo de consenso.

-
9. El Sr. Sandro Blanke (Alemania), del Grupo Gubernamental; el Sr. Kevin Coon (Estados Unidos de América), del Grupo de los Empleadores; y el Sr. Yves Veyrier (Francia), del Grupo de los Trabajadores, fueron nombrados Vicepresidentes por sus Grupos respectivos.
 10. La Sra. Manuela Tomei, Directora del Departamento de Protección del Trabajo y Secretaria General de la Reunión, recordó la importancia del tiempo de trabajo a lo largo de la historia de la OIT. Destacó que la primera Convención de la OIT se celebró precisamente con el objeto de establecer un número máximo de horas de trabajo diarias y semanales: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). La reciente crisis económica, así como el Pacto Mundial para el Empleo de 2009, han devuelto a un primer plano las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, y la Reunión resulta clave para que la OIT pueda estar en disposición de dar respuesta a las cada vez más numerosas solicitudes de guía y asistencia técnica que presentan sus constituyentes. Pese a la continuada importancia que revisten las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, la Reunión supone el primer debate sobre políticas de tiempo de trabajo celebrado en la OIT en casi dos décadas. La Sra. Tomei subrayó que uno de los puntos de partida para el debate es la constatación de que determinados estándares mínimos de tiempo de trabajo corresponden a derechos humanos, y como tales no están sujetos a consideraciones económicas. Asimismo, debe prestarse especial atención a alcanzar un equilibrio, que resulte adecuado y goce de amplia aceptación, entre las necesidades de trabajadoras y trabajadores y los requerimientos de las empresas, sin olvidar por ello las necesidades de la comunidad.

Presentación a cargo de la Oficina

11. El Sr. Jon Messenger, investigador jefe del Servicio de las Condiciones de Trabajo y de Empleo de la OIT, ofreció una breve presentación introductoria durante la cual resaltó algunos de los puntos principales del informe de la Reunión. El Sr. Messenger destacó que a lo largo del siglo XX se ha producido una reducción gradual de las horas de trabajo anuales en la mayoría de países desarrollados, en los que se ha pasado de niveles superiores a las 2.600 horas anuales de trabajo a otros que oscilan generalmente entre las 1.400 y las 1.800 horas de trabajo anuales a finales de siglo. En términos globales, un 85 por ciento de los países del mundo garantiza una semana de trabajo legal de 48 horas o menos (un 41 por ciento asegura una semana de 40 horas); un 97 por ciento prevé un período mínimo de vacaciones anuales pagadas; y un 80 por ciento ha establecido un número máximo de horas semanales de trabajo, lo que supone una limitación de las horas extraordinarias.
12. Así como en los países desarrollados parece haberse producido una disminución de los horarios prolongados (es decir, aquellos horarios que exceden las 48 horas semanales), los horarios prolongados siguen siendo frecuentes en países en desarrollo, con la excepción de los países en transición. En los países en desarrollo y especialmente en los países desarrollados, los trabajadores independientes son más susceptibles de trabajar con horarios prolongados que las personas que trabajan en un empleo remunerado. El Sr. Messenger señaló también que los horarios reducidos (menos de 35 horas de trabajo a la semana) han aumentado en los países desarrollados, mientras que el informe no recoge una tendencia claramente definida a propósito de tales horarios en los países en desarrollo.
13. Los datos consignados en el informe muestran que, pese a que pierde vigencia, la «semana de trabajo estándar» tradicional de 9 de la mañana a 5 de la tarde, con un número fijo de horas de trabajo por día durante un número fijo de días, generalmente de lunes a viernes (para una semana de trabajo normal de 40 horas) o de lunes a sábado (para semanas de trabajo normales que sobrepasan las 40 horas), sigue siendo la ordenación del tiempo de trabajo predominante en las economías formales de la mayoría de países. Al mismo tiempo, el recurso a la ordenación flexible del tiempo de trabajo resulta cada vez más frecuente. El término «ordenación flexible del tiempo de trabajo» abarca ambas formas «tradicionales» de flexibilidad del tiempo de trabajo: las horas extraordinarias (la excepción más común con

respecto a la semana de trabajo normal) y el trabajo por turnos. Sin embargo, en muchos casos se practican con frecuencia cada vez mayor modalidades más modernas de ordenación flexible del trabajo, tales como semanas de trabajo comprimidas, horas escalonadas, sistemas de tiempo flexible, cuentas de ahorro del tiempo trabajado y horas anualizadas.

14. La experiencia adquirida recientemente como consecuencia de la crisis ha puesto de manifiesto el potencial que atesoran los ajustes del tiempo de trabajo como estrategia para el mantenimiento del empleo. La aplicación de sistemas de trabajo compartido, una reducción del tiempo de trabajo que tiene por objetivo dividir un volumen reducido de trabajo entre un número igual de trabajadores para evitar despidos, ha arrojado resultados positivos tanto en países desarrollados como en países en desarrollo; sirvan como ejemplo los casos de Alemania y Turquía. El Sr. Messenger insistió en que el reparto del tiempo de trabajo puede conducir a una situación potencialmente ventajosa para todas las partes: los trabajadores conservan su empleo; los empleadores conservan la fuerza de trabajo cualificada, y de este modo están preparados para reaccionar de inmediato ante el incremento de la demanda cuando la economía se recupere; y los gobiernos consiguen minimizar las consecuencias sociales y económicas que conlleva el aumento del desempleo.
15. El Sr. Messenger terminó su intervención llamando la atención de los participantes sobre los puntos para la discusión definidos en el informe en torno al cual se estructura la agenda de la Reunión y recordándoles que los resultados de la Reunión servirán de guía para el trabajo de la OIT en materia de tiempo de trabajo durante los próximos años.

Declaraciones de apertura

16. El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, subrayó la importancia de las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, por ser éstas el punto en torno al cual giran las legislaciones laborales y las relaciones industriales en todo el mundo. Por este motivo, la materia reviste un carácter esencial pero plantea grandes retos para las reuniones tripartitas. La canalización eficaz de las horas trabajadas en la producción garantiza que las empresas continúen siendo productivas y sostenibles. En su opinión, la OIT puede ejercer diversas tareas a este respecto: por ejemplo, puede proporcionar materiales como normas y recomendaciones prácticas capaces de influir sobre las agendas de las políticas nacionales. Sin embargo, muchas cuestiones relativas a la organización del tiempo de trabajo se gestionan adecuadamente a nivel local, donde hay buenas oportunidades de que trabajadores y empleadores alcancen acuerdos productivos. Por otra parte, resultaría mucho más arduo alcanzar el consenso en discusiones de alto nivel centradas en la regulación general del tiempo de trabajo. En consecuencia, el Grupo de los Empleadores desea identificar claramente los aspectos principales de política que en opinión de los empleadores deben o no deben incorporarse al trabajo futuro de la OIT, así como argumentar esta opinión. El Grupo de los Empleadores tiene presente que la Reunión no incluirá una discusión en profundidad sobre el tiempo de trabajo ni pretende ofrecer un comentario general de carácter académico sobre los acontecimientos recientes.
17. El Vicepresidente trabajador, en nombre del Grupo de los Trabajadores, destacó los efectos que ha tenido la reciente crisis y su incidencia sobre el aumento del desempleo, circunstancia ésta que ha afectado especialmente a diferentes grupos, como jóvenes, mujeres y trabajadores de edad. Dentro de este contexto, la reducción del tiempo de trabajo sigue siendo una cuestión importante. Para el Grupo de los Trabajadores, los convenios de la OIT sobre el tiempo de trabajo siguen revistiendo una importancia vital, por cuanto sirven como referencias y directrices a nivel mundial y protegen también la salud y la seguridad de los trabajadores. Por este motivo, toda discusión sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo debe producirse dentro del marco general de los convenios ya existentes; esto incluye los Convenios núms. 1 y 30. En muchos países siguen vigentes normas de horarios semanales superiores a 40 horas, e incluso superiores a 48 horas en algunos casos. Los Convenios núms. 1 y 30 no abarcan varias

categorías de trabajadores, como aquellas personas que trabajan en la agricultura o en restaurantes, y que precisan una mayor protección. La legislación resulta esencial para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y sólo puede ser sustituida (o complementada) hasta cierto punto por la negociación colectiva. Otra cuestión importante para los trabajadores es la protección frente a las prácticas desleales a escala local en las que los empleadores amenazan a los trabajadores con la deslocalización para forzarles a aceptar formas más flexibles de organización del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, resulta necesario considerar con mayor atención las consecuencias que conllevan las nuevas tecnologías, por cuanto pueden obligar a reconsiderar la definición del tiempo de trabajo. Razonó este punto con el siguiente ejemplo: puede suceder que se le pida al trabajador que responda al correo electrónico incluso cuando no se encuentra en su puesto de trabajo y, por lo tanto, técnicamente no está «trabajando». El Vicepresidente concluyó diciendo que la regulación del tiempo de trabajo sigue siendo necesaria en el siglo XXI para permitir el establecimiento de un buen equilibrio trabajo-vida personal y, consecuentemente, una buena vida.

18. El Vicepresidente gubernamental alabó el informe preparado para la Reunión e hizo extensiva su alabanza a los interlocutores sociales. Señaló también que la jornada de ocho horas se introdujo en Alemania en 1919 junto con la democratización, y que los instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo se introdujeron posteriormente, en 1921.
19. El Presidente agradeció a los oradores sus declaraciones y añadió que, pese al tenor más o menos convergente de sus respectivas posturas, las diferencias entre ellas son significativas y deberán ser superadas en el transcurso de la Reunión.

Segunda sesión: Horas de trabajo: normas, tendencias y efectos

Presentación a cargo de la Oficina

20. El Sr. Jon Messenger, investigador jefe del Servicio de las Condiciones de Trabajo y de Empleo de la OIT, abrió la sesión con una breve presentación de la situación actual en el mundo en materia de horas de trabajo. El Sr. Messenger destacó que, así como en los países desarrollados se ha producido una disminución de los horarios prolongados, la proporción de trabajadores en los países en desarrollo que trabajan horarios prolongados superiores a las 48 horas semanales continúa siendo significativa, excepto en los países en transición. En general, el porcentaje de hombres que trabajan con horarios prolongados en empleos remunerados es superior al de las mujeres.
21. En lo que a los horarios reducidos (menos de 35 horas a la semana) se refiere, los datos recogidos en el informe muestran que en los países desarrollados el número de trabajadores que trabaja con horarios reducidos (tiempo parcial) va en aumento, mientras que no resulta posible apreciar una tendencia nítida en los países en desarrollo y en transición. En general, las mujeres son más susceptibles de trabajar con horarios reducidos que los hombres, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.
22. Por lo que a los efectos de las horas de trabajo respecta, el Sr. Messenger destacó que, así como las jornadas diarias prolongadas suelen guardar relación con efectos agudos del cansancio tales como un mayor riesgo de error y accidente, los horarios semanales prolongados suelen venir acompañados de cansancio agudo y crónico, lo que puede resultar en problemas de salud tales como enfermedades cardiovasculares. Varios estudios identifican los horarios prolongados regulares como un importante indicador del posible conflicto entre el trabajo y la vida personal. El Sr. Messenger destacó que la productividad horaria no aumenta necesariamente cuando se prolongan las horas de trabajo, mientras que sí parece existir una correlación entre los horarios reducidos y una mayor productividad por hora. Asimismo, la reducción de horarios excesivos,

la reducción gradual o acelerada de los horarios estándar y las opciones individualizadas para la reducción de horas de trabajo son medidas que pueden tener un efecto positivo sobre la productividad individual y la de la empresa.

Tendencias y hechos recientes en materia de horas de trabajo

- 23.** El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, argumentó que trabajadores y empleadores consiguen gestionar con eficacia las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo a escala local en todo el mundo. Los cambios en la organización del tiempo de trabajo son una herramienta clave para los empleadores, ya que les permiten adaptarse a las cambiantes demandas de sus clientes; al mismo tiempo, cada vez es más frecuente que los empleados reclamen horarios de trabajo individualizados que se adapten mejor a sus respectivas situaciones personales. Como consecuencia, se está forjando una nueva relación entre una nueva generación de trabajadores y empleadores, particularmente en los países desarrollados. Esta relación se caracteriza por una mayor confianza entre las partes, la reducción del control de las horas de trabajo, un grado mayor de flexibilidad y la transferencia de competencias en la gestión del tiempo de trabajo.
- 24.** El Vicepresidente empleador destacó también que los datos relativos a las horas de trabajo relatados en el informe para la Reunión describen la historia de un éxito continuado, en la que es posible apreciar una tendencia descendente a largo plazo de los horarios normales y excesivos. De este dato coligió que la reducción de horas de trabajo no era, en general, una política prioritaria contemporánea, y particularmente no para la OIT. Consideró necesario que los acuerdos sobre las horas de trabajo regresen a los niveles empresarial e individual para poder atender de la mejor manera posible a las necesidades de empleadores y empleados. Dicho de otra manera: la negociación colectiva tiene una función a cumplir, pero no puede ser la única medida de gestión del tiempo de trabajo. Dado que los sistemas individualizados de ordenación del tiempo de trabajo son cada vez más frecuentes, las limitaciones de las horas de trabajo y las horas extraordinarias han quedado desfasadas, por cuanto complican la gestión del tiempo de trabajo. La regulación moderna del tiempo de trabajo debe ser más flexible, de manera que sea posible cumplir mediante acuerdo con los requisitos del trabajo.
- 25.** En lo atinente al trabajo a tiempo parcial, destacó que las mujeres recurren a menudo al tiempo parcial para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares; así, se trata en parte de una cuestión de decisión personal. Argumentó que la OIT debe promocionar los beneficios del trabajo a tiempo parcial para revisar y eliminar barreras a este modelo de ordenación del trabajo, en especial en los países en desarrollo y en transición.
- 26.** El Vicepresidente trabajador, en nombre del Grupo de los Trabajadores, recalcó que tanto las normas internacionales del trabajo como la legislación nacional definen con claridad el diálogo social y la negociación colectiva como herramientas esenciales para abordar las cuestiones relativas al tiempo de trabajo de un modo apropiado para las necesidades de las empresas y las de los trabajadores por igual, pese a que existen diferencias en el papel que estos instrumentos pueden desempeñar en los países desarrollados y los países en desarrollo. Asimismo, existen diferencias entre las grandes empresas y las pequeñas y medianas empresas, así como entre los sectores formal e informal, en lo que a la posibilidad de recurrir a la negociación colectiva se refiere. Por lo general, las negociaciones locales o individuales están sustituyendo los convenios colectivos. Esto supone un problema, por cuanto este tipo de negociaciones puede forzar a los trabajadores a aceptar determinados ordenamientos de las horas de trabajo a cambio de conservar sus empleos. En términos generales, la de los trabajadores independientes es una de las categorías de trabajadores que más horas trabaja. Por consiguiente, el Grupo de los Trabajadores considera importante que existan garantías de que, si una persona ejerce su trabajo como trabajador independiente, lo haga realmente por voluntad propia y no porque se vea forzado a ello. La situación de los trabajadores a tiempo parcial es similar, ya que un porcentaje elevado del trabajo a tiempo parcial puede estar

siendo realizado de manera no voluntaria por trabajadores que preferirían trabajar a tiempo completo para asegurarse unos ingresos decentes.

27. El Vicepresidente gubernamental, en nombre del Grupo Gubernamental, afirmó que las tendencias y hechos recientes relativos a las horas de trabajo recogidos en el informe concuerdan con lo que ha podido observarse en los países representados en el Grupo Gubernamental. En su opinión, la negociación colectiva es una importante salvaguarda para los trabajadores, y un método preferible a la negociación de acuerdos de manera individual.
28. La representante del Gobierno de Japón señaló que en su país existe una tradición de horarios prolongados y que el Gobierno de Japón ha realizado amplios esfuerzos para reducirlos. La legislación del tiempo de trabajo reviste gran importancia en Japón, especialmente la legislación que redujo la semana laboral de 48 a 40. Pese a ello, afirmó que los horarios prolongados siguen siendo habituales, en especial en los sectores del transporte y la comunicación.
29. Los expertos de todos los Grupos reconocieron que el recurso a nuevas herramientas tecnológicas para el cumplimiento de tareas lejos del lugar de trabajo era un fenómeno cada vez más frecuente, en particular en los países desarrollados.
30. El Vicepresidente empleador respondió a los comentarios de los trabajadores y Gobiernos alegando que factores como la globalización y la reciente crisis económica han afectado a las percepciones tradicionales del tiempo de trabajo. El hecho de que los negocios operen en el ámbito internacional atendiendo a las necesidades de sus clientes en ciclos de 24 horas hace que resulte especialmente urgente incrementar la flexibilidad en lo concerniente al tiempo de trabajo. Desde este punto de vista, los topes a las horas diarias y semanales resultan contraproductivas y suponen un obstáculo a los acuerdos alcanzados a escala local entre los empresarios y los trabajadores. Las condiciones locales determinan el grado en el que las negociaciones colectivas pueden ser un método eficaz de regulación del tiempo de trabajo; en aquellos casos en los que los trabajadores no están organizados, o cuando las pequeñas y medianas empresas deben negociar con los sindicatos, el método no resulta práctico. Del mismo modo que las empresas desean una mayor flexibilidad por motivos de negocio, los trabajadores se benefician también de esta opción, puesto que hace que resulte más fácil compaginar la vida laboral y familiar.
31. El Vicepresidente trabajador respondió a las observaciones del Vicepresidente empleador insistiendo en que la regulación de las horas de trabajo ha sido una cuestión importante desde la fundación de la OIT. Se preguntó hasta qué punto la OIT ha conseguido realmente reducir los horarios excesivos y argumentó que es necesario seguir investigando esta cuestión. En cuanto a la flexibilidad, señaló que una forma de abordar la necesidad de incorporar cierta variedad en el ordenamiento de las horas de trabajo pueden ser los sistemas de tiempo flexible, es decir, aquellos en los que los trabajadores deben cumplir con unas horas básicas de trabajo pero disponen de cierta autonomía para empezar y finalizar el trabajo a horas distintas.
32. El experto trabajador de Alemania señaló que en Alemania existen en la práctica dos tipos de mercados laborales, uno para trabajadores a tiempo completo y otro para trabajadores a tiempo parcial. Por consiguiente, es necesario garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciben el mismo salario por hora y los mismos beneficios prorrateados que los trabajadores a tiempo completo.

Efectos relativos a las horas de trabajo

33. El Vicepresidente trabajador, en nombre del Grupo de los Trabajadores, insistió en que existen vínculos claros entre los diferentes modelos de tiempo de trabajo y las consecuencias que acarrearán para los trabajadores. Habida cuenta de tales consecuencias, no

puede considerarse obsoleta la existencia de límites legales al tiempo de trabajo. Así lo demuestra el hecho de que muchos países han ratificado distintos convenios de la OIT en materia de tiempo de trabajo, así como que incluso entre aquellos que no lo han hecho hay países que introdujeron en su legislación nacional partes del marco general de los convenios. Cabe destacar el caso de los países del G-8, que sin haber ratificado los convenios que establecen límites incluyen en sus respectivas legislaciones nacionales límites en consonancia con lo establecido en los convenios. Añadió que es preciso realizar más estudios a propósito de las dimensiones de salud y seguridad del tiempo de trabajo, y en particular sobre los efectos de los horarios de trabajo prolongados.

- 34.** La experta empleadora de Sudáfrica, en nombre del Grupo de Empleadores, manifestó sus dudas a propósito de la correlación entre las horas de trabajo y distintos efectos reseñados en el informe para la Reunión, como por ejemplo las consecuencias para la salud de los trabajadores. Argumentó que es relativamente sencillo que los investigadores acometan análisis científicos y médicos que exceden a su competencia profesional, y que efectúen generalizaciones muy amplias sobre la base de tales análisis. Ofreció como ejemplo el sueño y el cansancio, dos áreas muy complejas en las que resulta difícil generalizar por cuanto la gente experimenta el cansancio de formas distintas. Subrayó también que es preciso evitar caer en el paternalismo, y que no resulta apropiado decir a los trabajadores qué es lo que más les conviene sin saber cómo desean organizar éstos su tiempo. La flexibilidad debe fluir en ambas direcciones, de modo que tanto empleados como empleadores puedan beneficiarse de ella.
- 35.** Dicho esto, la experta empleadora reconoció sin embargo que resulta evidente que de manera intuitiva se asocian los horarios prolongados de trabajo con el cansancio y el incremento de los riesgos laborales. Aun así, argumentó que no existen evidencias científicas irrefutables que prueben el vínculo entre diferentes patrones de tiempo de trabajo y consecuencias nocivas para la salud. Esto se debe a que resulta difícil desagregar los efectos negativos resultantes de una ordenación particular del tiempo de trabajo de los efectos negativos que tienen su origen principalmente en las estrategias a las que recurren los trabajadores para sobrellevar determinados ordenamientos del trabajo, tales como el consumo excesivo de cafeína, tabaco y alcohol. Por este motivo es necesario realizar más estudios sobre los efectos de los horarios laborales prolongados sobre la salud y la seguridad.
- 36.** El Vicepresidente gubernamental, en nombre del Grupo Gubernamental, estuvo de acuerdo con el Vicepresidente trabajador en que los límites legales a las horas de trabajo no son obsoletos. En respuesta a la anterior intervención de la representante experta de Sudáfrica, destacó que existen estudios empíricos amplios y fiables que vinculan determinadas formas de ordenamiento del tiempo de trabajo, como el trabajo en turnos y el trabajo nocturno, con consecuencias negativas para la salud.
- 37.** A propósito de la ratificación de normas ya existentes, señaló que pese a que muchos países no han ratificado los convenios existentes relativos al tiempo de trabajo (Alemania, por ejemplo), sí se valen de ellos como directriz a la hora de desarrollar sus respectivas legislaciones nacionales y a menudo se atienen a lo que en ellos se dispone. Dicho esto, consideró que es necesaria una mayor flexibilidad dentro del marco general de las leyes nacionales que permita a trabajadores y empleados negociar las horas de trabajo.
- 38.** El representante del Gobierno de Túnez se mostró de acuerdo con el comentario del Vicepresidente gubernamental e indicó que, pese a que su país no ha ratificado los convenios relativos al tiempo de trabajo, la legislación nacional se atiene a ellos.
- 39.** El Vicepresidente empleador pidió al Secretario Ejecutivo, Sr. Messenger, que clarificara la correlación entre las horas de trabajo y la productividad, y añadió que es necesario realizar más estudios sobre esta cuestión. Destacó también que a la hora de debatir una posible reducción de las horas de trabajo, la Reunión debe considerar también la cuestión de los salarios. La aplicación del reparto del tiempo de trabajo, por ejemplo, sólo ha sido

posible cuando los gobiernos han subvencionado los salarios para hacer posible una reducción del tiempo de trabajo.

40. El Secretario Ejecutivo explicó que los estudios disponibles indican que las reducciones de horarios prolongados son las que mayores probabilidades tienen de generar los incrementos más acusados de productividad horaria, pese a que la documentación no detalla un umbral específico. Este dato apunta a que resultaría ventajoso para las empresas reducir los horarios excesivamente prolongados. Asimismo, confirmó que la financiación gubernamental de programas de reparto de tiempo de trabajo resulta esencial para reducir el perjuicio económico de los trabajadores.
41. El Vicepresidente trabajador argumentó que si no iba a debatirse una reducción general del tiempo de trabajo, al menos la reducción de las horas de trabajo excesivas debería ser una de las principales prioridades de la OIT, ya que esta cuestión está claramente ligada al Programa de Trabajo Decente.
42. El Vicepresidente trabajador abordó también la cuestión de los posibles efectos del uso cada vez más frecuente de nuevas tecnologías para el cumplimiento de tareas lejos del lugar de trabajo. Subrayó que, debido a la globalización, los clientes bien pueden encontrarse en el otro extremo del planeta. Esta situación, sumada al uso creciente de tecnologías modernas, contribuye también a que la distinción entre la jornada laboral normal (diurna o nocturna) y el tiempo libre esté cada vez más difuminada y sea sustituida por una «zona gris». Esto supone una presión añadida para los trabajadores, en especial para aquellos que tienen responsabilidades familiares, por cuanto resulta posible pedir a los trabajadores que ejerzan su trabajo en cualquier momento, sin que sea preciso que los trabajadores estén presentes en el local de la empresa. De este modo, las nuevas herramientas tecnológicas pueden tener efectos negativos en forma de horarios excesivamente largos, si los trabajadores trabajan más desde sus hogares durante su tiempo libre. La cuestión de los efectos de las nuevas tecnologías es un tema de suma importancia para el Grupo de los Trabajadores y la OIT debería examinarlo con mayor detenimiento.
43. El Vicepresidente empleador insistió en que las nuevas tecnologías no necesariamente tienen un efecto negativo sobre los trabajadores y el equilibrio trabajo-vida personal. Al contrario: para los trabajadores cada vez resulta más fácil conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, ya que las nuevas tecnologías les permiten, por ejemplo, cumplir con parte de sus jornadas laborales desde sus hogares.
44. El Vicepresidente gubernamental señaló que en Alemania los investigadores no han dedicado especial atención a los efectos de la tecnología sobre el tiempo de trabajo, y se preguntó si se trata de una cuestión verdaderamente relevante para todos los países o si está limitada a un grupo particular de países o trabajadores.

Resumen del Presidente

45. El Presidente dio por terminada la sesión y constató que el debate ha revelado la existencia de una amplia variedad de opiniones y apunta a la existencia de una situación compleja en la que, por ejemplo, algunos trabajadores trabajan en horarios prolongados y desean trabajar menos mientras otros trabajan pocas horas y desean trabajar más. A propósito de la regulación de las horas de trabajo parece existir acuerdo en la necesidad de contar con normas mínimas de algún tipo. Sin embargo, al mismo tiempo existen discrepancias en torno a cómo y dónde se deben negociar los convenios sobre tiempo de trabajo: a nivel local, nacional o internacional.
46. El debate a propósito de la flexibilidad y la vulnerabilidad ha puesto de manifiesto las desigualdades en las relaciones negociadoras. En algunos casos, los empleadores disfrutan

de una posición de fuerza y pueden imponer determinados ordenamientos a los trabajadores; en otros, la situación puede invertirse, como cuando las pequeñas y medianas empresas deben negociar directamente con sindicatos nacionales poderosos.

47. En el debate se ha aludido a numerosos impulsores como causa de los recientes cambios en lo atinente a las horas de trabajo (la reciente crisis económica, por ejemplo) y al cambio producido en las necesidades y el desarrollo global de sistemas como las actividades económicas 24/7. La OIT puede estudiar con mayor detenimiento el papel de la tecnología, y será preciso ahondar en el debate de los topes horarios.
48. Es preciso manejar con precaución los estudios centrados en los efectos de las horas de trabajo sobre la salud y la seguridad. Sin embargo, los resultados obtenidos por la mayoría de estudios empíricos parecen indicar que los horarios prolongados y ordenamientos tales como el trabajo por turnos tienen un efecto negativo y mensurable sobre la salud de los trabajadores.
49. Parece existir un acuerdo general en torno a cuáles son las principales cuestiones y qué temas deberán tratarse durante los próximos días. El reto se cifra en encontrar un equilibrio entre la necesidad manifestada por los empleadores de incrementar la flexibilidad, el deseo de algunos empleados de que aumente la flexibilidad y el rechazo de otros empleados a ese incremento de la flexibilidad.

Tercera sesión: Normas existentes sobre tiempo de trabajo

50. El Sr. Assane Diop, Director Ejecutivo del Sector de Protección Social de la OIT, abrió la sesión dirigiéndose a los participantes en la Reunión. El Sr. Diop subrayó la importancia del tema de la Reunión, que se encuentra en el núcleo mismo de las actividades desarrolladas por la OIT. Señaló que el tiempo de trabajo es un tema que afecta no sólo a los trabajadores y los empleadores, sino también a los gobiernos. El Sr. Diop hizo hincapié en la importancia de alcanzar un consenso y actuar siempre con amplitud de miras. Al mismo tiempo, hizo constar que comprendía lo delicados que resultan los debates centrados en el tiempo de trabajo y expresó su apoyo a la Reunión.

Presentación a cargo de la Oficina

51. El Sr. George Politakis, del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, en nombre de la Directora del Departamento, la Sra. Cleopatra Doumbia-Henry, ofreció una exposición introductoria sobre las normas de la OIT en materia de tiempo de trabajo. Subrayó que la sinopsis de las normas internacionales del trabajo existentes que se incluye en el informe para la Reunión es de naturaleza necesariamente descriptiva y no ofrece análisis alguno del modo en que estos instrumentos se aplican en la práctica, ni tampoco conclusiones respecto a su eficacia y relevancia. Explicó que, debido a que el tiempo disponible es limitado, su intervención girará en torno a tres puntos con los que espera hacer una aportación útil al debate.
52. En primer lugar, el Sr. Politakis ofreció un breve resumen de la historia previa a la Reunión. En 2004, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) llevó a cabo un Estudio General sobre los Convenios núms. 1 y 30, debido a que la falta de consenso a propósito de estos convenios indicaba que era necesaria más información al respecto. Las conclusiones de la CEACR fueron posteriormente debatidas en 2005 por el Comité de Aplicación de Normas y Recomendaciones de la Conferencia, y las discusiones confirmaron que se trataba de un tema sensible. La Oficina ha ido estudiando desde 2005 las posibles formas de avanzar en este tema, a través de consultas con los constituyentes tripartitos. La decisión adoptada por el Consejo de Administración en noviembre de 2010 de convocar la Reunión de Expertos, por lo tanto, forma parte del debate

continuo en torno a las normas sobre el tiempo de trabajo de la OIT y de la búsqueda de soluciones consensuadas a propósito del camino a seguir.

53. A continuación, el Sr. Politakis comentó el conjunto de normas existentes relativas al tiempo de trabajo. Estas normas se han adoptado a lo largo de un período de noventa años a propósito de cuestiones interrelacionadas entre sí, tales como horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales, trabajo nocturno y trabajo a tiempo parcial, y su grado de ratificación es muy diverso. Algunas de estas normas han sido revisadas, y el Consejo de Administración ha determinado que algunas son obsoletas y otras están actualizadas. Todas se han beneficiado de los cientos de comentarios efectuados por los órganos de supervisión de la OIT, entre los que se incluyen varios estudios generales. Asimismo, la Oficina ha emitido opiniones informales sobre todas ellas a propósito de cuestiones de interpretación de carácter delicado. Igualmente, todas han dado lugar a casos individuales examinados por el Comité de Aplicación de Normas y Recomendaciones de la Conferencia. El Sr. Politakis recalcó que en estos instrumentos se refleja un considerable conjunto de experiencias, prácticas y declaraciones normativas, y que su misma existencia ha dado lugar a una fuente de información de una riqueza y un valor extraordinarios. Por consiguiente, cuando se ha querido determinar su relevancia, la cuestión a plantear ha sido si lo que se estaba cuestionando eran determinadas disposiciones o formulaciones o bien los principios fundamentales de las propias normas. Añadió que, en su opinión, el reto estriba en saber encontrar la línea que separa la «flexibilidad» de la desregulación y avanzar hacia una menor «rigidez» sin relajar en exceso las normas legales. Estas cuestiones están relacionadas con temas más amplios de política normativa que no se limitan al ámbito del tiempo de trabajo.
54. El último punto al que aludió el Sr. Politakis fue el del inventariado: la necesidad de identificar los elementos y conceptos clave sobre los que deberá basarse toda discusión futura sobre el tiempo de trabajo. Por ejemplo, el derecho de los trabajadores a un descanso semanal regular e ininterrumpido, en aras de proteger su salud y bienestar y garantizar el equilibrio trabajo-vida personal; la necesidad de definir las condiciones bajo las que son admisibles las horas extraordinarias, y los límites en que deben aplicarse a su autorización; la necesidad de establecer límites al tiempo de trabajo como requisito previo a la autorización de excepciones; y el papel de la inspección de trabajo y los mecanismos de cumplimiento. Se han podido identificar además algunas lagunas en las normas existentes, por ejemplo en lo referente a las pausas de descanso y las horas en disponibilidad. Cabe considerar asimismo un esfuerzo por consolidar o reorganizar las normas existentes. El Sr. Politakis insistió en que, en su opinión, es necesario empezar por buscar un acuerdo sobre principios específicos relativos a los niveles mínimos de protección en materia de tiempo de trabajo, e indicó que en el párrafo 37 del informe para la Reunión se ha intentado compilar una lista de tales principios.

Discusión: Normas existentes relativas al tiempo de trabajo

55. El Presidente destacó que el debate no tiene por objetivo evaluar ni recomendar cambios en los convenios existentes, sino más bien ofrecer orientación y sugerencias que puedan ser consideradas más adelante por el Consejo de Administración. Es preciso distinguir también entre las cuestiones que quedan cubiertas por las normas establecidas a nivel internacional a través de la OIT y otras normas cuya discusión resulta más apropiada a los niveles nacionales o de empresa.
56. El Vicepresidente trabajador, en nombre del Grupo de los Trabajadores, expresó su deseo de que todas las partes participen en el diálogo con amplitud de miras. Pese a la existencia de legislación en materia de trabajo, siguen existiendo zonas grises, como la economía informal. Sobre los gobiernos recae la importante tarea de garantizar que se respetan las normas existentes. Destacó también la importancia de los Convenios núms. 1 y 30 y propuso que la OIT promueva la ratificación de ambos instrumentos, habida cuenta de que

muchos países que no los han ratificado cumplen sin embargo con sus disposiciones a través de sus respectivas legislaciones nacionales.

- 57.** El Vicepresidente trabajador llamó la atención sobre varias lagunas en las normas existentes en materia de tiempo de trabajo, relativas a: i) la organización del tiempo de trabajo, ii) la cobertura de los trabajadores, iii) la definición del tiempo de trabajo y iv) determinadas modalidades de ordenamiento del trabajo, como el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno. En lo atinente a la organización del tiempo de trabajo, destacó la cuestión de la limitación de los horarios excesivamente prolongados. A propósito de la cobertura de los trabajadores, subrayó la necesidad de extender la cobertura que ofrecen los instrumentos existentes a grupos específicos de trabajadores, como los trabajadores de la economía informal y los trabajadores independientes. En lo que a la definición del tiempo de trabajo respecta, señaló que, por ejemplo, según las normas actuales las horas escalonadas de trabajo al final del día no se consideran necesariamente trabajo nocturno. Planteó también la cuestión de las nuevas tecnologías, las cuales, en su opinión, han afectado negativamente al equilibrio trabajo-vida personal y pueden vulnerar el tiempo de descanso de los trabajadores. Por último, y a propósito del trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno, mencionó la importancia de reconocer las particularidades inherentes a este tipo de ordenamientos. Por ejemplo, es posible que los trabajadores a tiempo parcial tengan más dificultades para acceder a la formación o el empleo a tiempo completo. Tampoco el aspecto temporal del trabajo nocturno encuentra reflejo en las normas. Ésta es una cuestión importante, ya que trabajar de noche durante cinco, diez o treinta años puede tener diferentes efectos negativos sobre la esperanza de vida de estos trabajadores, por ejemplo, a causa de los riesgos para la salud que conlleva.
- 58.** El Presidente señaló que el Vicepresidente trabajador ha abordado los primeros seis puntos del párrafo 37 del informe para la Reunión y preguntó si deseaba referirse a los tres restantes o prefería permitir a los Empleadores que respondiesen primero.
- 59.** El Vicepresidente trabajador respondió señalando que, en lo que al punto vii) del párrafo 37 se refiere, es decir, la consideración de las necesidades de las empresas, ya se han adoptado medidas, y que las empresas deberían llevar a la práctica unos estándares mínimos. A propósito del punto viii) afirmó que en sesiones anteriores ya había destacado la importancia tanto de la negociación colectiva como del marco legal.
- 60.** El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, recordó el mandato de la Reunión tripartita de expertos. Argumentó que en los Convenios núms. 1 y 30 hay secciones relevantes e irrelevantes para determinados países y para la discusión. El capítulo dedicado a las normas en el informe para la Reunión refleja diferencias en la regulación del tiempo de trabajo a escala mundial. Señaló que existe una contradicción entre los bajos niveles de ratificación de los convenios relevantes y los altos niveles de adopción de sus disposiciones en las legislaciones nacionales. Alegó que ello se debe a que los convenios establecen topes inflexibles a las horas de trabajo diarias y semanales, y a las restricciones impuestas a las horas extraordinarias. En general, los bajos niveles de ratificación de los convenios sobre el tiempo de trabajo (con la excepción del Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal (industria) de 1921, que cuenta con un alto grado de ratificación) mueve a interrogarse sobre la utilidad de estos instrumentos. Asimismo, los convenios dependen en exceso de la regulación gubernamental y no proporcionan espacio suficiente para la negociación colectiva, uno de los principios fundadores de la OIT.
- 61.** El Vicepresidente empleador afirmó que todo instrumento relativo al tiempo de trabajo debe ser flexible y vigente y estar actualizado. Sin una amplia ratificación, la OIT ve limitadas sus posibilidades de ofrecer asistencia a los países que no hayan ratificado los convenios. Incluso los órganos consultivos de la OIT tienen dificultades para aplicar los convenios y critican varios aspectos de algunos de ellos, como puede verse en el informe del Estudio General de la OIT de 2004. A la luz de la revisión de los Convenios núms. 1 y 30, y del mecanismo de

revisión de las normas que el Consejo de Administración adoptará en noviembre de 2011, afirmó que el Consejo de Administración debería considerar la opción de archivar ambos Convenios. Dicho esto, las normas de la OIT pueden sin embargo desempeñar un papel en la definición de principios generales, pero no en la definición de límites máximos o mínimos específicos de las horas de trabajo. El recurso a mecanismos distintos a los convenios, como repertorios de recomendaciones prácticas y manuales, puede ser útil para el debate durante la Reunión y también para la OIT. Otra opción a considerar puede ser la definición de un amplio marco normativo para su posterior adopción por los países, que estaría limitado a principios generales, en lugar de concentrarse en detalles específicos. De este modo resultaría más fácil dar cabida a la diversidad de los países y las empresas.

- 62.** El Presidente señaló que el objetivo de la Reunión no es revisar las normas existentes, sino evaluar y ofrecer asesoramiento experto al Consejo de Administración en materia de flexibilidad y regulación del tiempo de trabajo. A continuación, pidió al Vicepresidente empleador que explicase cuáles son los problemas específicos que existen, en su opinión, en lo tocante a la revisión de las normas existentes.
- 63.** El Vicepresidente empleador respondió que no era su intención prejuzgar el actual proceso de revisión de las normas. Manifestó su esperanza de que el mecanismo empleado en esta tarea dé como resultado una serie de revisiones apropiadas y dinámicas. En cuanto al párrafo 37 del informe para la Reunión, señaló que prefiere reservar para otra ocasión la opinión de su Grupo.
- 64.** El Presidente pidió que el Grupo de los Empleadores tenga en cuenta las opiniones expresadas por los Grupos restantes, en un esfuerzo por agilizar la discusión. También señaló que nada impide a la OIT ofrecer su asistencia a los países que no han ratificado determinados convenios.
- 65.** El Vicepresidente empleador hizo hincapié en que el hecho de no abordar las cuestiones planteadas en el párrafo 37 no implica restarles importancia, y señaló que tendrá en cuenta los comentarios que aporten los expertos de los otros Grupos.
- 66.** El Vicepresidente trabajador abordó la cuestión del orden del día acordado con anterioridad a la Reunión. Señaló que la Reunión debe respetar el mandato que se le ha otorgado para examinar las normas sobre tiempo de trabajo teniendo en consideración la salud y la seguridad de los trabajadores. En ese sentido, ni el número de ratificaciones ni la calidad o la relevancia de los convenios sobre tiempo de trabajo debe, en principio, ser objeto del debate. El diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos apropiados para resolver los problemas que surgen entre el trabajo y la economía, y existe el compromiso de proteger el marco del diálogo social.
- 67.** El Vicepresidente gubernamental, en nombre del Grupo Gubernamental, destacó que los convenios existentes de la OIT en materia de tiempo de trabajo son un cúmulo de riqueza, y que su valor es considerable incluso para los gobiernos que no los han ratificado. Para Alemania, por ejemplo, estas normas son un punto de referencia importante, pese a que el país ha ratificado muy pocas de ellas. Con todo, el Grupo Gubernamental reconoce que puede resultar necesario trascender las normas existentes para alcanzar una flexibilidad adicional. En referencia al párrafo 37 del informe para la Reunión, añadió que dentro del Grupo Gubernamental los representantes de los países desarrollados y los países en desarrollo tienen concepciones diferentes de lo que supone esta flexibilidad. Así, por ejemplo, el representante del Gobierno de Alemania aboga por apartarse de los convenios existentes de la OIT en materia de tiempo de trabajo para incorporar una mayor flexibilidad temporal, mientras que el representante del Gobierno de Brasil subraya que en los países en desarrollo puede resultar difícil que la negociación colectiva se lleve a cabo en igualdad de condiciones, por lo que resulta necesario contar con un marco legal robusto. A continuación, el Vicepresidente gubernamental señaló que la Reunión debería debatir límites diarios y semanales para el tiempo de trabajo, sin que de ello se infiera necesariamente que tales

límites son necesarios. A modo de ejemplo: los marcos legales que contemplen períodos de descanso semanal incluirían naturalmente algunas limitaciones a los horarios de trabajo, ya que determinados días quedarían reservados para el descanso y no sería posible trabajar en esas fechas. Otro punto que podría debatir la Reunión es la cuestión de la anualización del tiempo de trabajo. Concluyó manifestando que, en tanto que experto independiente y no representante de su país, no ve motivos para no proponer como objetivo un instrumento general mundial sobre el tiempo de trabajo, de carácter menos detallado que los instrumentos existentes pero que pese a ello aborde los problemas principales.

- 68.** El representante del Gobierno de Brasil señaló que, pese a que su país no ha ratificado los Convenios núms. 1 y 30, dichos Convenios han sido incorporados en buena medida a la legislación nacional. Aun cuando son deseables otros modelos más flexibles de ordenamiento del tiempo de trabajo, éstos deben estar regulados y no pueden comprometer factores relacionados con la salud y la seguridad de los trabajadores, por ejemplo. Concluyó diciendo que su Gobierno ha comprobado que existen problemas considerables en la aplicación de la legislación laboral nacional, por lo que es preciso contar con inspectores de trabajo y dotarlos de los poderes necesarios para que puedan proteger a los trabajadores. En los países sudamericanos en general es preciso regular la flexibilidad del tiempo de trabajo. Asimismo, y dado que sólo los interlocutores sociales pueden resolver hasta cierto punto las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, el papel de la legislación nacional sigue siendo importante.
- 69.** La representante del Gobierno de Sudáfrica destacó que, pese a que su país no ha ratificado los Convenios núms. 1 y 30, la legislación nacional sigue las líneas trazadas por las disposiciones de estos Convenios. Destacó también la necesidad de equilibrar la regulación y la flexibilidad, así como el papel clave que desempeñan los inspectores de trabajo.
- 70.** El representante del Gobierno de Túnez afirmó que la Reunión debe reconocer la necesidad de abrir espacios para la introducción de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva dentro del marco de las legislaciones nacionales. Siguiendo la línea de varios convenios de la OIT centrados en grupos específicos de trabajadores, y dados los avances tecnológicos de las últimas décadas, la OIT debería debatir la protección de los trabajadores a distancia y la manera de conseguir un equilibrio trabajo-vida personal adecuado para estos trabajadores.
- 71.** El Vicepresidente empleador señaló que la sesión debe centrarse en los puntos para el debate mencionados en el párrafo 153 del informe para la Reunión, en lugar de debatir la extensa lista de cuestiones incluida en el párrafo 37.
- 72.** El Presidente respondió que no supone un problema debatir las cuestiones planteadas en el párrafo 37, ya que éstas están relacionadas con los puntos para el debate mencionados en el párrafo 153.
- 73.** El experto trabajador de Australia insistió en que la Reunión debe tomar en consideración las realidades y las prácticas nacionales. A propósito de las estadísticas detalladas en el informe para la Reunión, señaló que la mayoría de trabajadores en los países desarrollados tiene unas horas semanales inferiores al límite de 48 horas establecido en los Convenios núms. 1 y 30. Sin embargo, de ello no se desprende que no sea necesario establecer unos límites máximos, particularmente si se toma en consideración la situación en los países en desarrollo. Añadió que no parece existir resistencia alguna a la norma que establece unas vacaciones anuales pagadas de al menos tres semanas por año. Esta norma se aplica correctamente en los países desarrollados, pero la OIT debe prestar su asistencia a los países en desarrollo a propósito de esta cuestión. Concluyó diciendo que, tal y como muestran las estadísticas incluidas en el informe para la Reunión, la situación sobre el terreno no parece plantear problemas significativos para los convenios existentes sobre tiempo de trabajo, los cuales, por lo tanto, no pueden considerarse desfasados.

-
74. El Vicepresidente empleador, en nombre del Grupo de los Empleadores, señaló que la Reunión debe manejar los datos con cuidado, y que puede dedicar mucho tiempo a debatir los diversos ejemplos de todo el mundo, pero que finalmente este enfoque no conduciría a ninguna parte. Afirmó que una cosa son las leyes nacionales, y otra muy distinta la práctica. En la vida cotidiana se producen numerosas desviaciones con respecto al marco legal nacional, debido a la necesidad cada vez más acusada de una mayor flexibilidad.
75. El Vicepresidente trabajador declaró que, pese a que los convenios sobre tiempo de trabajo no han sido ratificados mayoritariamente en todo el mundo, esta circunstancia no significa que no sean relevantes. También señaló que parece existir una tendencia generalizada a cumplir con unas normas mínimas y subrayó que la necesidad continuada de tales normas mínimas sigue abriendo un espacio a la flexibilidad.
76. El representante del Gobierno de Alemania respondió a la intervención del representante trabajador de Australia y afirmó que, pese a que en términos generales los Convenios núms. 1 y 30 habían tenido éxito, la cuestión de la ratificación de estos instrumentos sigue abierta. Insistió en que, si se desea que la OIT disponga de instrumentos modernos sobre tiempo de trabajo, la Reunión debe subrayar que los Convenios núms. 1 y 30 contienen muchas partes que mantienen su relevancia, pero que otras partes han quedado desfasadas. La OIT necesita normas que puedan ser ratificadas.

Resumen del Presidente

77. El Presidente cerró la sesión subrayando la necesidad de equilibrar la flexibilidad y la regulación y la necesidad de unas normas mínimas en algunos ámbitos del tiempo de trabajo, al tiempo que reconocía que la negociación colectiva encuadrada en el marco legal nacional puede efectuar una contribución importante en este ámbito. Los empleadores han planteado el establecimiento de un marco general más amplio sobre el tiempo de trabajo, y es necesario buscar un término medio en esta cuestión.
78. Concluyó que no puede haber trabajo ilimitado. Es preciso contar con alguna forma de limitación de las horas de trabajo; la cuestión es dónde trazar la línea. Al parecer, los participantes coinciden en que la evaluación de las normas no es una cuestión que deba ocupar a la Reunión, pero que podrían ofrecerse algunas sugerencias al mecanismo de revisión de las normas del Consejo de Administración.
79. El Vicepresidente trabajador insistió en que su Grupo no aprueba ninguna medida que pueda cuestionar la relevancia de las normas existentes, ya que el Grupo de los Trabajadores cree firmemente que mantienen su relevancia y pueden ofrecer base suficiente para la flexibilidad del tiempo de trabajo.
80. El Presidente llegó a la conclusión de que es preciso centrarse no sólo en los Convenios núms. 1 y 30, sino también en el conjunto de normas de trabajo internacionales relativas al tiempo de trabajo. A continuación dio por terminada la sesión.

Cuarta sesión: Tendencias, hechos recientes y efectos relacionados con los horarios de trabajo

Presentación a cargo de la Oficina

81. El Sr. Jon Messenger, investigador jefe del Servicio de las Condiciones de Trabajo y de Empleo de la OIT, abrió la sesión con una breve presentación de la situación actual en el mundo en materia de horarios de trabajo. El Sr Messenger inició su exposición con varias definiciones clave de los siguientes horarios de trabajo/ordenamientos del tiempo de trabajo:

trabajo en horas extraordinarias, trabajo por turnos, horas escalonadas, semanas de trabajo comprimidas, sistemas de tiempo flexible/cuentas de ahorro del tiempo trabajado, horas anualizadas/sistemas de promediación de horas y ordenamientos «atípicos» o «precarios» del tiempo de trabajo.

- 82.** El Sr. Messenger destacó que los horarios de trabajo tienen ventajas y desventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores, y se refirió específicamente a algunas de las ventajas y desventajas de distintos ordenamientos del tiempo de trabajo. Para los trabajadores, tanto el trabajo por turnos como las horas extraordinarias pueden suponer un aumento de los ingresos y/o períodos más largos de vacaciones compensatorias, pero estos horarios pueden tener también efectos negativos sobre la seguridad y la salud en el trabajo y sobre el equilibrio trabajo-vida personal. Las horas escalonadas hacen que el desplazamiento al lugar de trabajo resulte más fácil, ya que el transporte público está menos congestionado durante las horas punta, pero las jornadas laborales más prolongadas pueden resultar en un aumento del cansancio y un número más elevado de accidentes. Los sistemas de tiempo flexible y las cuentas de ahorro del tiempo trabajado otorgan a los trabajadores una mayor influencia sobre sus horarios de trabajo, lo que resulta beneficioso para su bienestar y para el equilibrio trabajo-vida personal; al mismo tiempo, la sobrecarga de las cuentas de tiempo puede limitar el grado de «soberanía del tiempo». Por último, las horas anualizadas y los sistemas de promediación de horas garantizan unos ingresos estables independientemente del número de horas trabajadas; sin embargo, los horarios pueden ser de carácter irregular y los ingresos de los trabajadores en concepto de horas extraordinarias pueden verse reducidos o incluso eliminados por completo.
- 83.** Para los empleadores, las horas extraordinarias y el trabajo por turnos permiten que se incremente la producción y se prolonguen las horas de operación, pero suponen también un incremento potencial de los costes en concepto de horas extraordinarias, y acarrear además algunos gastos y dificultades administrativas. Las horas escalonadas suponen prolongar los horarios de operación o apertura, y un uso más intensivo de las instalaciones y los equipamientos; al mismo tiempo, el «solapamiento» de las horas de entrada y salida de los empleados puede provocar el solapamiento de dificultades administrativas. Las semanas de trabajo comprimido reducen los gastos de puesta en marcha de operaciones y de energía, incrementan la productividad y reducen los niveles de absentismo; sin embargo, la prolongación de la jornada laboral puede suponer un incremento del cansancio y del riesgo de accidentes. Los sistemas de tiempo flexible y las cuentas de ahorro del tiempo trabajado pueden provocar que aumente la motivación y el rendimiento de los trabajadores, pero la organización del trabajo resulta compleja y se pierde la supervisión directa de las horas. Las horas anualizadas permiten adaptarse rápidamente a los aumentos de demanda del mercado y reducen los costes en concepto de horas extraordinarias, pero los sistemas son muy complejos y a menudo resultan difíciles de administrar. Esta ordenación del tiempo de trabajo es de interés particular para industrias estacionales.
- 84.** El Sr. Messenger resaltó también algunos de los efectos de los sistemas de trabajo observados por los investigadores. Los estudios empíricos han constatado una importante correlación entre algunos sistemas de trabajo, como el trabajo por turnos y el trabajo nocturno, y determinados problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares y desórdenes digestivos. La correlación resulta particularmente acusada en el caso del trabajo nocturno. Las investigaciones también parecen apuntar a un agudizamiento de la incompatibilidad trabajo-familia en el caso de los horarios de trabajo «no estándar», como pueden ser el trabajo nocturno y el trabajo en fines de semana. Sin embargo, añadió que es importante recordar que existe un número infinito de horarios de turnos posibles, y que en ocasiones deben pasar años para que sus efectos sobre la salud se hagan notar. El Sr. Messenger mencionó también que se ha demostrado que los sistemas de trabajo flexibles y las semanas de trabajo comprimidas tienen efectos positivos sobre la productividad, reducen los niveles de absentismo e incrementan el grado de satisfacción de los asalariados con su empleo. Los estudios señalan también que ofrecer a los trabajadores un mayor grado de flexibilidad para organizar sus horarios de trabajo redundará

en efectos positivos para la salud de los trabajadores y en una mayor satisfacción con su empleo, así como en el rendimiento de la empresa.

Discusión

- 85.** La experta empleadora de Sudáfrica, en nombre del Grupo de los Empleadores, destacó la creciente presión que suponen las variaciones en los horarios de trabajo cambiantes, y manifestó que los empleadores necesitan compatibilizar esta presión con las necesidades de producción de las empresas y con los marcos legales vigentes. A propósito de los estudios efectuados por la Oficina, se refirió al cambio en la concepción y la naturaleza de las horas extraordinarias y el margen para la innovación acordado dentro de los marcos legales relativos a las horas extraordinarias. En lo atinente a la opinión de los empleadores sobre la flexibilidad, insistió en la importancia del contexto y reconoció la disposición de los empleadores a adaptarse y poner en práctica una mayor flexibilidad, al tiempo que subrayaba que para algunas empresas resulta imposible aplicar determinados tipos de horarios de trabajo. Por último, resaltó la necesidad de realizar nuevos estudios sobre los diferentes tipos de horarios de trabajo, utilizando para ello herramientas metodológicas como relaciones de hechos y estudios de caso.
- 86.** El experto empleador de Malasia, en nombre del Grupo de los Empleadores, destacó la importancia de promover el trabajo a tiempo parcial acordado por ambas partes, ya que ésta es una herramienta importante que permite a los empleadores adaptarse a los cambios en la demanda. Resaltó también la importancia de la distinción entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo ocasional, el trabajo *ad hoc* y el trabajo a demanda, que no se basan en un contrato continuo de empleo. Subrayó las limitaciones que existen en relación al informe de la OCDE sobre la calidad del empleo a tiempo parcial y propuso que la Oficina investigue los obstáculos o las causas por los que algunos países no otorgan garantías equivalentes a los trabajadores a tiempo parcial.
- 87.** El experto empleador de Malasia señaló también que el trabajo a tiempo parcial va en aumento en todo el mundo. Esta circunstancia obedece a las demandas de los empleados, y en particular a las de aquellos que por diferentes motivos no están en condiciones de trabajar a tiempo completo. El trabajo a tiempo parcial promueve además la continuidad del empleo y el vínculo con la población activa. En su opinión, las compensaciones en forma de flexibilidad y horas reducidas para los empleados a cambio de una reducción de la remuneración y de las oportunidades de promoción constituyen una opción aceptable. Asimismo, es preciso respetar al trabajador que opta por trabajar a tiempo parcial en lugar de ignorar de modo paternalista su voluntad y obligarle a trabajar un número fijo mínimo de horas. Se plantea el problema de que el trabajo a tiempo parcial puede tener como resultado unos ingresos insuficientes, en especial en el caso de los hombres. Asimismo, la posibilidad de trabajar horas adicionales puede depender de factores contextuales, como tareas de cuidado de personas. Los gobiernos podrían hacer frente a este tipo de desajustes ampliando el acceso a centros de cuidado infantil y flexibilizando su funcionamiento para adaptarlo a los horarios de trabajo de los empleados. En términos generales, el trabajo a tiempo parcial es bueno para la comunidad, y los gobiernos pueden reforzarlo, por ejemplo, a través del acceso a los sistemas de seguridad social. En cuanto a los problemas relacionados con el trabajo a tiempo parcial, la OIT puede contribuir a la concienciación sobre estas cuestiones y presentar propuestas para abordarlas convenientemente.
- 88.** El experto empleador de Malasia destacó también que el Grupo de los Empleadores rechaza que se caractericen como «precarias» y «atípicas» las formas nuevas y emergentes de ordenamiento del trabajo. En su opinión, estas etiquetas sirven a un propósito de «alterización», es decir, a la deslegitimación y la desacreditación de ordenamientos del tiempo de trabajo legales, establecidos de común acuerdo y mutuamente beneficiosos. La OIT no debe emplear la política del «otro» en sus investigaciones ni en el tratamiento de los

cambios en las formas de trabajo. Los Empleadores rechazan también el paternalismo inherente a la discusión de tales ordenamientos en el informe para la Reunión. Citó como ejemplo la definición del trabajo «marginal» a tiempo parcial inferior a 15 horas mencionada en el informe, que además de ser arbitraria no es aplicable a algunos empleados.

- 89.** El experto trabajador de Australia, en nombre del Grupo de los Trabajadores, analizó diversos modelos de tiempo de trabajo: describió algunos como «novedosos» y «emergentes» y otros como «viejos» y merecedores de la etiqueta de «abusivos». Las prácticas abusivas existen tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, y en algunos casos están previstas por la legislación nacional. Se refirió a la cuestión de los contratos de cero horas, en los que se puede exigir a los trabajadores que se presenten al lugar de trabajo a una hora determinada exclusivamente para comprobar si se les asigna trabajo, y sin garantía alguna a propósito del número de horas que trabajarán. Esta situación puede tener como consecuencia el cobro de sueldos negativos, cuando, por ejemplo, el coste del cuidado infantil y del transporte supera los ingresos. Esta cuestión no afecta en exclusiva a los países en desarrollo. Así, aproximadamente un veinticinco por ciento de los trabajadores australianos trabajan como trabajadores ocasionales. Este tipo de ordenamiento puede describirse *de facto* como «atípico» o «precario». Es necesario efectuar más estudios al respecto para delimitar con mayor precisión el alcance de esta práctica. Dicho esto, subrayó que no todos los ordenamientos a tiempo parcial son abusivos.
- 90.** El experto trabajador de Australia señaló que sería importante que la OIT examine no sólo el número máximo, sino también el número mínimo garantizado de horas de trabajo. Se trata de una cuestión crucial para los trabajadores, que de este modo verían aumentar la predictibilidad y la estabilidad de su trabajo. En Australia, por ejemplo, a los trabajadores a menudo se les garantiza sólo un mínimo de turnos de tres horas, que no les aportan ingresos adecuados. Las jornadas partidas, durante las que los trabajadores cumplen un turno por la mañana y otro ya entrada la tarde, no plantean graves problemas cuando los trabajadores no deben efectuar largos desplazamientos hasta el lugar de trabajo, pero cuanto mayor es la distancia que deben recorrer mayores son los inconvenientes y más altos los costes que ocasiona. Subrayó que es preciso debatir la cuestión general del tiempo de desplazamiento. Las Convenciones discutidas con anterioridad en la Reunión no consideran el tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo, pese a que el desplazamiento se produce con el propósito de acudir a trabajar y a que a menudo durante el desplazamiento se lleva a cabo un volumen considerable de trabajo. Esto resulta particularmente problemático para aquellos trabajadores en puestos en los que es habitual el desplazamiento entre varios emplazamientos. En general, todo trabajo realizado en beneficio del empleador debe ser tenido en cuenta en el momento de diseñar ordenamientos del tiempo de trabajo adecuados. El trabajo «en disponibilidad» constituye una situación en la que el trabajador puede atender hasta cierto punto a cuestiones personales, pero este ordenamiento se produce mayoritariamente a petición del empleador. Habida cuenta de que cada vez son más los trabajadores que realizan actividades laborales lejos de su lugar de trabajo, se hace necesario discutir y posiblemente redefinir la definición de tiempo de trabajo, y la OIT debe situarse al frente de esos esfuerzos.
- 91.** El experto trabajador de Alemania, en nombre del Grupo de los Trabajadores, señaló que las cuentas de ahorro del tiempo trabajado y los sistemas de anualización pueden ser interesantes, pero conllevan riesgos inherentes. Las cuentas de ahorro del tiempo trabajado pueden considerarse un préstamo que los trabajadores conceden sin garantías a los empleadores. Así, por ejemplo, los trabajadores sufren pérdidas enormes en sus cuentas de ahorro del tiempo trabajado cuando sus empresas quiebran o se fusionan con otras empresas. Por lo tanto, deben existir garantías para los trabajadores que se acojan a las cuentas de ahorro del tiempo trabajado, o bien a prácticas como el trabajo anualizado, de que se les compensará por su tiempo. Esta práctica conlleva riesgos especialmente graves cuando los trabajadores promedian más de 60 horas de trabajo a la semana.

-
- 92.** El reparto del tiempo de trabajo es interesante como medida de respuesta ante la crisis, pero sólo puede aplicarse de manera limitada y temporal. En el supuesto de que la crisis continuase durante un período de tiempo más prolongado, los salarios seguirían reduciéndose y para los gobiernos resultaría inviable compensar la situación. Resaltó que los trabajadores a tiempo parcial, y en especial las mujeres, sufren todavía discriminaciones. Por ello resulta esencial continuar trabajando para mejorar las condiciones de los trabajadores a tiempo parcial. En términos generales, el principal problema del trabajo a tiempo parcial no lo plantean los trabajadores que trabajan un número considerable de horas a la semana (entre 30 y 35, por ejemplo), sino aquellos que trabajan un número de horas más reducido. La necesidad económica de nuevos horarios de trabajo no justifica prácticas como los contratos de cero horas, discriminatorios y desventajosos en especial para las mujeres. Concluyó insistiendo en que deben considerarse algunas actividades que se desarrollan fuera del lugar de trabajo mediante el uso de herramientas tecnológicas, como ordenadores portátiles y blackberries. La OIT debe estudiar atentamente esta cuestión.
- 93.** El experto trabajador de Filipinas, en nombre del Grupo de los Trabajadores, respaldó las declaraciones previas y ofreció algunos ejemplos prácticos de los problemas relacionados con los distintos sistemas de tiempo de trabajo. En el sector bancario se espera de los empleados que lleguen media hora antes y se vayan media hora más tarde, sin que reciban compensación por este tiempo. En la industria del transporte es corriente que la remuneración de los conductores sea exclusivamente a comisión, y se espera de ellos que lleguen a su lugar de trabajo a una hora concreta, decidida sobre la base de determinados horarios de ruta, o que permanezcan en disponibilidad. La única remuneración que reciben por el tiempo pasado en disponibilidad es la compensación por el uso del transporte público en el trayecto de casa al trabajo.
- 94.** El representante del Gobierno de Alemania, en nombre del Grupo Gubernamental, alabó el informe para la Reunión por el modo en el que describe la diversidad de sistemas de trabajo existentes. Dicha diversidad es una de las principales razones que explican el escaso grado de ratificación de los convenios sobre tiempo de trabajo existentes, puesto que puede resultar difícil conciliar algunos ordenamientos del tiempo de trabajo, como las cuentas de ahorro del tiempo trabajado, con las disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30. El informe describe también la existencia de problemas con sistemas de trabajo «precario» y «atípico» como los contratos de cero horas; la Reunión debería abordar esta cuestión. Se mostró de acuerdo con la opinión expresada por el representante trabajador de Alemania respecto a que la cuestión del tratamiento igualitario de los trabajadores a tiempo parcial es también una cuestión de discriminación por género, dado que el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial es superior al de los hombres. Desde el punto de vista de los gobiernos, uno de los problemas generales que plantea el trabajo a tiempo parcial estriba en que los trabajadores a tiempo parcial reciben salarios más bajos y, consecuentemente, pensiones más bajas, lo que puede hacer necesaria la subvención estatal. Concluyó afirmando que es preciso crear las medidas necesarias (respecto al cuidado infantil, por ejemplo) para permitir que un mayor número de trabajadores a tiempo parcial pueda trabajar a tiempo completo, y en especial para que las mujeres puedan trabajar un mayor número de horas. Para poder abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo a tiempo parcial son necesarias respuestas en materia de políticas tanto a nivel nacional como internacional, y la OIT debe ser punto focal en estas discusiones.
- 95.** El Presidente señaló que siempre habrá empleadores «buenos» y «malos». No es absolutamente necesario regular a quienes respetan las decisiones y los intereses de sus trabajadores; la regulación tiene como objetivo primordial poner coto a las prácticas de los «malos» empleadores.
- 96.** El Vicepresidente empleador insistió en que no cabe equiparar la flexibilidad al abuso. Los convenios de la OIT no abordan adecuadamente los problemas provocados por los

«malos» empleadores, ya que éstos pueden simplemente hacer caso omiso de los convenios. La regulación y supervisión de los «malos» empleadores es una cuestión que puede tratarse de manera más satisfactoria a través de la legislación nacional.

97. El experto empleador de Malasia señaló que algunos trabajadores prefieren trabajar a tiempo parcial, y que no corresponde a la Reunión asignar cometidos adicionales a la OIT. En respuesta a la intervención del experto trabajador de Alemania, afirmó que la regulación del trabajo a tiempo parcial sería discriminatoria para las mujeres, y que el objetivo debe cifrarse en eliminar obstáculos al trabajo a tiempo parcial.
98. La experta empleadora de Sudáfrica hizo hincapié en que el debate sobre el impacto de las nuevas tecnologías no puede ser prioritario para la Reunión. Se trata de una cuestión sin relevancia alguna para los trabajadores poco cualificados y para otros grupos muy numerosos de trabajadores.
99. El Vicepresidente empleador apuntó que, dada la escasez de recursos de que dispone la OIT, la Reunión debe identificar áreas específicas sobre las que la Oficina pueda concentrar sus esfuerzos. Señaló que debe prestarse especial atención a los grupos de trabajadores más desvalidos, y que estos trabajadores no trabajan con tecnología moderna como ordenadores portátiles y blackberries. Añadió que, pese a que es habitual emplear herramientas tecnológicas para el trabajo fuera de los horarios normales de trabajo, estas herramientas se emplean también para actividades ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
100. El Vicepresidente trabajador afirmó que la discusión ha demostrado que existe una base común para el acuerdo sobre cuestiones específicas. Las normas internacionales del trabajo pueden desempeñar un papel importante saliendo al paso de prácticas abusivas, pero la negociación colectiva es también una herramienta importante con la que complementar las normas y la legislación nacional. Añadió que, del mismo modo que hay «malos» empleadores, existen también «malos» trabajadores que no son plenamente conscientes de las consecuencias a largo plazo para su salud de determinados tipos de ordenamiento del tiempo de trabajo en general, y de los horarios excesivos en particular, y que por lo tanto es preciso protegerlos de sí mismos. Por otra parte, en muchos casos a los trabajadores no les queda más remedio que aceptar determinados tipos de horarios laborales, una circunstancia que reviste de enorme importancia la cuestión de las normas generales básicas.
101. El experto trabajador de Australia insistió en que las nuevas tecnologías afectan a tipos muy diferentes de trabajadores también en los países en desarrollo, y mencionó el ejemplo del auge de los centros de atención telefónica en países como India. Por este motivo, es importante que la OIT no subestime el impacto de las nuevas tecnologías y se esfuerce en mantenerse al día a propósito de las realidades modernas. A continuación preguntó si los expertos que propugnan la contratación por horas para los trabajadores estarían dispuestos a aceptar también contratos por minutos.
102. El representante del Gobierno de Alemania afirmó que concentrar la Reunión en el impacto de las tecnologías modernas no resulta productivo. Señaló que en muchos casos el trabajo resulta cada vez más arduo, y mencionó el caso de los centros de atención telefónica, donde el trabajo puede ser muy intenso y los trabajadores cuentan con pocas pausas. Habida cuenta de esta situación, la calidad del tiempo de trabajo debe ocupar un lugar importante en el debate.
103. El Presidente señaló que las normas de la OIT tienen por objetivo proteger a los más vulnerables, pero también servir de guía a la legislación nacional, sin por ello tener la intención de suplantarla. La OIT debe extremar la precaución con cualquier posible norma nueva, y especialmente debe procurar que no sea excesivamente detallada, ya que esta circunstancia dificultaría su ratificación.

-
- 104.** El experto trabajador de Alemania insistió en que la Reunión debe intentar llegar a un acuerdo a propósito de las tecnologías modernas, ya que en años recientes esta cuestión ha ido ganando una importancia cada vez mayor. Añadió que en lo que a la cuestión de las cuentas de ahorro del tiempo trabajado se refiere, existe la posibilidad de alcanzar una mayor flexibilidad siempre y cuando el límite máximo de una semana cualquiera no exceda las 48 horas establecidas por los Convenios núms. 1 y 30.
- 105.** El experto trabajador de Australia, en respuesta a la intervención del representante del Gobierno de Alemania, adujo que aunque la interacción entre la tecnología y el tiempo de trabajo no carece de interés, el momento no es todavía el más propicio para un nuevo convenio de la OIT sobre esta materia. Añadió que ésta es una cuestión fundamental y que está vinculada a la definición del propio tiempo de trabajo, y que su definición no puede quedar exclusivamente a cargo de la legislación nacional.
- 106.** El Vicepresidente empleador afirmó que no ve la necesidad de que la OIT se ocupe de cuestiones relacionadas con el impacto de las nuevas tecnologías sobre el tiempo de trabajo. En su opinión, la cuestión a debatir debe ser la de los trabajadores vulnerables. Terminó su intervención insistiendo en que, en muchos casos, las nuevas tecnologías pueden tener un impacto positivo sobre los trabajadores y el equilibrio trabajo-vida personal.
- 107.** El Vicepresidente trabajador indicó que muy probablemente la Reunión no alcanzará un acuerdo a propósito de qué debe considerarse tiempo de trabajo. A la hora de definir el tiempo de trabajo es necesario considerar las nuevas formas de ordenamiento del tiempo de trabajo, que potencialmente pueden tener un efecto beneficioso, pero también nocivo, sobre el equilibrio trabajo-vida personal.

Resumen del Presidente

- 108.** El Presidente puso fin a la sesión destacando que a lo largo de la discusión se mencionaron muchos ámbitos relacionados con los horarios de trabajo sobre los que la OIT puede ejercer su influencia, pero que dada la escasez de recursos de la organización será necesario identificar y consensuar cuáles deben ser las prioridades principales para el trabajo de la OIT.

Quinta sesión: La experiencia de la crisis reciente

Mesa redonda

- 109.** La sesión comenzó con una mesa redonda que debatió el ordenamiento del tiempo de trabajo como medida de respuesta ante la crisis. En el debate participaron como ponentes el Dr. Steffen Lehndorff, del Institut Arbeit und Qualifikation de la Universidad de Duisburg-Essen (Alemania); el Dr. Erinc Yeldan, del Departamento de Economía de la Universidad de Bilkent en Ankara (Turquía); y la Sra. Susan Hayter, del Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo de la OIT (DIALOGUE) en Ginebra.
- 110.** El Dr. Lehndorff señaló que, en relación con el tiempo de trabajo, la cuestión principal a lo largo del siglo XX fue el establecimiento de normas destinadas a reducir el número de horas de trabajo. Empleó dos ejemplos para ilustrar la relevancia que las normas mantienen en el siglo XXI: en Turquía, aproximadamente un cuarenta por ciento de los trabajadores continúa trabajando habitualmente más de 48 horas a la semana, mientras que en el Reino Unido el porcentaje de trabajadores que trabajan habitualmente más de 48 horas a la semana ha ido en declive, al tiempo que la práctica efectiva se ajusta cada vez más a las disposiciones de las normas. Esto demuestra el valor continuado que las normas pueden tener en el futuro. Sin embargo, afirmó que ya es hora de considerar la «flexibilidad negociada» un nuevo factor en lo relativo al tiempo de trabajo. En lo concerniente al tiempo de trabajo, los trabajadores y

los empleadores tienen intereses coincidentes, y por ese motivo las negociaciones constituyen una opción válida. Al Estado le conviene apoyar estas negociaciones, por cuanto constituyen un medio para preservar el empleo.

- 111.** Durante la recesión del período 2008-2009, el empleo mantuvo en Alemania unos niveles de estabilidad destacables, al tiempo que se producía un abrupto descenso del número de horas trabajadas y de la productividad. La reducción del tiempo de trabajo fue posible mediante la aplicación de un sistema de jornadas reducidas, el *Kurzarbeit* (reparto del tiempo de trabajo) y de medidas individuales de reducción del tiempo de trabajo negociadas a escala local. Estas medidas permitieron a las empresas conservar a sus trabajadores cualificados y recuperar rápidamente sus anteriores niveles de productividad, al tiempo que los trabajadores conseguían mantener su empleo. Como ejemplo de reparto innovador del tiempo del trabajo desligado de la crisis, el Dr. Lehndorff se refirió a una importante empresa siderúrgica que por medio de la negociación colectiva redujo el tiempo de trabajo de la plantilla empleada en el trabajo por turnos, al tiempo que contrataba a cerca de 2.000 aprendices, una medida encaminada a satisfacer las necesidades futuras de trabajadores cualificados de la empresa.
- 112.** El Dr. Yeldan presentó el ejemplo de cómo Turquía hizo frente a la crisis a través de la reducción del tiempo de trabajo, para lo que contó con un modelo de reparto del tiempo de trabajo establecido por el Código del Trabajo de Turquía. Los empleadores que tuviesen que hacer frente a dificultades ocasionadas por factores ajenos a la empresa pudieron solicitar permiso ante el Instituto de Empleo turco para aplicar un período de tiempo de trabajo reducido. El programa preveía que los trabajadores cobrasen el 60 por ciento bruto de sus ingresos mensuales, con un tope establecido del 150 por ciento del salario mínimo legal, por cuenta del fondo de seguro de desempleo, mientras que dos tercios de las primas del seguro de enfermedad y maternidad correrían a cargo del Instituto de la Seguridad Social turco. Sin embargo, los empleados afectados tenían que haber trabajado de manera continuada durante al menos 120 días antes de la aplicación del programa y haber cotizado el seguro de desempleo durante un mínimo de veinte meses. El programa turco contribuyó a moderar el alza del desempleo durante la crisis y permitió devolver rápidamente la cifra de desempleados a los niveles anteriores a la crisis. El veredicto de los sindicatos a propósito de la experiencia fue generalmente positivo, mientras que la respuesta de los empleadores fue también bastante positiva, si bien habrían deseado una mayor flexibilidad en la aplicación del programa.
- 113.** El programa turco de reparto del tiempo de trabajo comenzó a escala muy reducida en 2005. Sin embargo, tras el estallido de la crisis el programa creció con rapidez y hacia finales de mayo de 2011 un total de 268.081 trabajadores de 3.532 empresas se habían beneficiado de él. Se calcula que el programa permitió conservar 100.353 empleos, con un coste de 207 millones de liras turcas (aprox. 125 millones de dólares de los Estados Unidos, o 727 dólares por empleo conservado). De no haber existido el programa, en 2010 la cifra de desempleados habría sido de 3.147.000 (12,3 por ciento) en lugar de 3.046.000 (11,9 por ciento). En la evaluación del programa pudo constatarse que el coste fiscal de la conservación de los empleos fue relativamente bajo; que hubo un incremento de la formalización del empleo; y que todas las partes afectadas mostraron un interés positivo en el programa. Con todo, las estrictas limitaciones impuestas a las decisiones de la dirección y las preocupaciones expresadas por las grandes empresas respecto a la posible reacción de los mercados ante el recurso al programa son cuestiones que deberán ser tratadas en el futuro.
- 114.** La Sra. Hayter destacó el papel que la negociación colectiva ha desempeñado durante la crisis, en particular en la evitación de despidos, y detalló las diferencias que existen entre las preocupaciones y los objetivos de empleadores y trabajadores. Entre las preocupaciones de los empleadores se cuentan el mantenimiento de la liquidez, la reducción de la productividad, la reducción de costes y la conservación de personal cualificado. Las preocupaciones de los trabajadores incluyen la seguridad del empleo, la protección de los ingresos y la promoción de la equidad a todos los niveles en las medidas de ahorro de

costes dentro de las empresas. A continuación pasó a ilustrar en detalle una serie de factores que han influido sobre los modelos de respuesta mediante negociación a la crisis, entre los que se cuentan la situación económica, las estrategias de los interlocutores sociales, las políticas públicas existentes y los sistemas de relaciones laborales. Los factores que conforman la negociación colectiva incluyen las consultas tripartitas, la introducción o expresión de apoyo a sistemas de reducción de la jornada laboral (reparto del tiempo de trabajo), el recurso a los convenios colectivos alcanzados por el sector o la empresa para su aplicación y una mayor incidencia de negociación colectiva. Los resultados de las negociaciones constituyen un compromiso sobre los ajustes en materia de remuneración (que adoptan la forma de recortes, congelaciones e incluso aumentos salariales), las medidas de garantía del empleo y, lo que resulta importante, las negociaciones del tiempo de trabajo. Estos resultados se ajustan a los intereses individuales de trabajadores y empleadores y pueden abarcar cuestiones como la introducción de sistemas de tiempo de trabajo flexible, la limitación de las horas extraordinarias, la reducción de los horarios semanales estándar o modelos de despidos temporales.

- 115.** La Sra. Hayter insistió en que los resultados de la mayoría de negociaciones colectivas conducen a la conservación de empleos y otorgan a las empresas tiempo adicional para superar las crisis. A modo de ejemplo de negociación sectorial exitosa presentó el caso del sector químico francés, en el que se extendieron las disposiciones reglamentarias relativas al *chômage partiel* (reparto del tiempo de trabajo) junto con una mejora de la compensación correspondiente al 80 por ciento de los salarios reducidos. Entre los ejemplos de éxito en la negociación a escala empresarial presentó el de Argentina, donde los trabajadores de producción de Deutz Agco Motors vieron suspendido su trabajo durante 5 meses en 2009 y cobraron un 70 por ciento de sus salarios básicos, al tiempo que las empresas continuaban pagando sus contribuciones a la seguridad social. En términos generales, la crisis ha permitido extraer las siguientes lecciones: las instituciones de negociación colectiva pueden reaccionar de manera flexible ante la crisis, y el Estado puede desempeñar un papel clave a través de su apoyo a la negociación colectiva (en especial en lo referente al ordenamiento de la jornada laboral reducida y la formación). Asimismo, es necesario conocer mejor las posibles alternativas al despido a las que no se recurre de manera generalizada, y también reforzar el papel de la negociación colectiva como una valiosa herramienta que permite encontrar soluciones a los interlocutores sociales.

Discusión

- 116.** El experto empleador del Reino Unido, en nombre del Grupo de los Empleadores, destacó que en su país el impacto de la crisis fue más acusado de lo previsto inicialmente. Subrayó la importancia de debatir el ordenamiento del tiempo de trabajo. Como consecuencia de la creciente presión financiera sobre los gobiernos, así como del hecho de que los empleadores intentan todavía recuperarse de la recesión anterior, se ha visto mermada la capacidad de reaccionar ante la recesión económica para impedir la pérdida de empleo. La mejor medida que los gobiernos pueden adoptar en respuesta a la crisis es permitir una mayor flexibilidad durante las fases de crecimiento económico: esta medida permitiría crecer a los empleadores, que estarían así mejor preparados para arrostrar las fases recesivas. Añadió que la OIT debería considerar una serie de posibles respuestas que fuesen beneficiosas tanto para trabajadores como empleadores en los espacios de trabajo individuales, en lugar de concentrarse en el ordenamiento del reparto del tiempo de trabajo. Mencionó como posibles respuestas alternativas los cambios en los horarios de los turnos e incluso la promoción de la interrupción voluntaria de la carrera profesional con salario reducido. En el Reino Unido se han llevado a cabo pruebas con esta última modalidad, y ha demostrado ser muy popular entre los trabajadores. También subrayó que la negociación colectiva no es el único método disponible, por cuanto también ha quedado acreditada la eficacia de la negociación individual entre empleadores y trabajadores.

-
- 117.** Asimismo, resaltó las limitaciones a largo plazo del reparto del tiempo de trabajo. A partir del ejemplo del Reino Unido señaló que, pese a que los empleadores han sido capaces de minimizar la pérdida de empleo mediante el reparto del tiempo de trabajo, la medida ha tenido como consecuencia un descenso de la productividad por trabajador y un incremento de los costes de personal por unidad de producto. Pese a que la producción por trabajador se mantuvo en niveles inferiores a los de 2006, los costes laborales unitarios aumentaron en un 13,3 por ciento, lo que supone un lastre para los recursos de los empleadores. A este respecto expresó sus dudas sobre la viabilidad a largo plazo del reparto del tiempo de trabajo. A continuación, señaló que en lo tocante al Pacto Mundial para el empleo, los empleadores no creen oportuno presentar o retirar ninguna opción, puesto que estiman necesario que se considere un abanico más amplio de medidas de respuesta a la crisis.
- 118.** En respuesta a la petición del experto empleador del Reino Unido de ceder la palabra a su compañero alemán en el Grupo de los Empleadores, el Presidente expresó su deseo de que el siguiente ponente del Grupo de los Empleadores no se concentrara exclusivamente en el reparto del tiempo de trabajo. También se manifestó reacio a permitir nuevas discusiones a propósito del Pacto Mundial por el Trabajo de la OIT, tanto más cuanto que los Empleadores han mostrado un apoyo firme al Pacto en otros contextos.
- 119.** El experto empleador de Alemania se refirió a dos aspectos del programa alemán de reparto del tiempo de trabajo, *Kurzarbeit*; i) la importancia de la alianza social; y ii) la viabilidad a largo plazo del reparto del tiempo de trabajo. A propósito del primero de estos dos puntos, afirmó que si el programa alemán de reparto del tiempo de trabajo ha sido una experiencia mayoritariamente positiva se debe a la fortaleza de las alianzas sociales en Alemania. Los factores contextuales, por consiguiente, tienen una importancia crucial, por lo que no se debe ver en la experiencia alemana una solución que pueda aplicarse por igual a otros Estados miembros de la OIT. En lo referente al segundo punto, insistió en que el reparto del tiempo de trabajo es un modelo oneroso para empleadores, trabajadores y gobiernos, y que sólo cabe recurrir a estos sistemas durante períodos reducidos de tiempo, ya que la opción de despedir a trabajadores pasa a ser la más económica si la economía no se recupera con rapidez.
- 120.** El Vicepresidente trabajador, en nombre del Grupo de los Trabajadores, se mostró de acuerdo con el Grupo de los Empleadores en que es preciso considerar los programas de reparto del tiempo de trabajo como una medida estrictamente transitoria. El recurso a largo plazo a programas de reparto del tiempo de trabajo propiciaría un ciclo de austeridad que resultaría nocivo para el conjunto de la economía. Asimismo, se refirió a la causa última de los problemas económicos mundiales, que en su opinión se encuentra en la deriva del sistema financiero. Es preciso considerar las políticas relativas al sector financiero. En respuesta al experto empleador del Reino Unido, afirmó que la flexibilidad permitirá a las empresas acumular más capital pero no creará empleos. Así, por ejemplo, gracias al incremento de la flexibilidad las empresas podrán cambiar los horarios laborales con mayor facilidad, lo que reducirá la necesidad de contratar a más trabajadores.
- 121.** El Vicepresidente trabajador recomendó a los interlocutores sociales que aborden con precaución una serie de cuestiones. Afirmó que durante la crisis reciente se ha optado de manera muy limitada por el recurso a la formación para transmitir nuevos conocimientos a los trabajadores. Subrayó también la necesidad de distinguir entre aquellas empresas cuyos problemas se deben a la crisis económica y aquellas cuyos problemas son principalmente consecuencia de una mala gestión u organización, y que con el pretexto de la crisis pueden intentar obtener ayudas de los gobiernos. Concluyó resaltando la importancia del diálogo social tripartito y de la negociación colectiva para la gestión de la crisis.
- 122.** El experto trabajador de Alemania afirmó que, pese a que para un empleador el coste total de aplicar un programa de reparto del tiempo de trabajo puede no resultar más económico que el despido de los empleados, el reparto del tiempo de trabajo resulta ventajoso para los empleadores por cuanto resulta positivo para la relación de trabajo y les permite conservar a

trabajadores cualificados. Esto, a su vez, les coloca en una posición de ventaja para responder con rapidez al crecimiento de la demanda en los mercados cuando la crisis toca a su fin.

- 123.** El experto trabajador de Australia se refirió a varios ejemplos acontecidos en su país. En primer lugar, destacó la importancia de la alianza social mediante el ejemplo de las industrias minera y manufacturera. Durante las últimas décadas la sindicalización decayó en la minería, mientras que en la industria manufacturera los niveles de afiliación sindical se mantuvieron altos. Con la llegada de la crisis, el descenso en los niveles de empleo en la minería cayó muy por debajo de los niveles de producción, pero en la industria manufacturera se dio el caso contrario. A continuación, destacó la importancia de concentrar las políticas y las ayudas en las áreas de la economía que se hayan visto más gravemente afectadas. Insistió en la importancia de considerar el reparto del tiempo de trabajo como una medida transitoria y afirmó que es necesario trazar una clara distinción entre las políticas encaminadas a afrontar la crisis y aquellas empleadas para emprender cambios de carácter estructural en la economía.
- 124.** El Vicepresidente gubernamental comentó el ejemplo turco y destacó que el programa aplicado en Turquía era buena prueba de que también las pequeñas y medianas empresas, y no sólo las grandes compañías, pueden beneficiarse de las medidas de reparto del tiempo de trabajo. Pese a que el programa desarrollado en Turquía no tiene la envergadura del aplicado en Alemania, de uno y otro ejemplo pueden extraerse lecciones muy útiles, como también de la cooperación entre los interlocutores sociales durante la crisis; una de estas lecciones es que la aplicabilidad del reparto del tiempo de trabajo no está limitada exclusivamente a Alemania.
- 125.** La representante del Gobierno de Japón relató que el programa de reparto del tiempo de trabajo aplicado en su país afectó a dos millones y medio de trabajadores en 2009. Coincidió con varios de los oradores anteriores en subrayar la importancia de considerar el reparto del tiempo de trabajo como una medida transitoria e insistió en el papel crucial que desempeña la cooperación tripartita en lo relativo a esta medida.
- 126.** El representante del Gobierno de Túnez presentó en detalle el caso de su país. Relató que, como consecuencia de la crisis financiera, y con posterioridad a la revolución del 14 de enero, se adoptaron determinadas medidas políticas. Así, por ejemplo, el Estado tunecino pagó parte de las prestaciones sociales que deben abonar las empresas y se aplicó una reducción de ocho horas a los horarios laborales semanales. También señaló que en Túnez la negociación colectiva se celebra una vez cada tres años, lo que confiere a los trabajadores mayor seguridad en lo tocante a sus salarios y mayor seguridad a los empleadores en materia de costes.
- 127.** La representante empleadora de Sudáfrica describió cómo la industria textil sudafricana ha puesto en marcha recientemente un programa que permite la contratación de jóvenes con una tasa salarial reducida. En un primer momento los sindicatos se opusieron al programa, pero tras las negociaciones mantenidas entre empleadores y trabajadores pudo llegarse a un acuerdo. Mencionó también que el Gobierno había ofrecido subsidios salariales para jóvenes, pero que éstos no han sido aceptados todavía por los sindicatos.
- 128.** El Presidente hizo notar las limitaciones de tiempo y pidió a la Sra. Hayter que respondiese a las preguntas relativas a la formación.
- 129.** La Sra. Hayter respondió que no se recurre de manera generalizada a la formación, y que la formación se concentra en algunos sectores concretos.
- 130.** El Dr. Lehndorff señaló que la presentación ofrecida por el Dr. Yeldan a propósito del caso de Turquía muestra que resulta posible aplicar el reparto del tiempo de trabajo en las pequeñas y medianas empresas. Destacó la importancia de crear ordenamientos institucionales que se adapten al contexto específico de cada país.

131. El Presidente dio las gracias a los participantes y dio por terminada la sesión.

Sexta sesión: Cuestiones de política actual en materia de tiempo de trabajo

Introducción

132. El Presidente abrió la sesión invitando a los expertos a comenzar la preparación del proyecto de conclusiones de la Reunión. Las discusiones preliminares han indicado que existe consenso en la voluntad de que las conclusiones sean concisas, para así ofrecer orientación clara a la OIT sobre su labor futura en el ámbito del tiempo de trabajo. Recalcó que la Reunión tripartita de expertos no debe considerarse el fin, sino el punto de partida para un nuevo interés y nuevas discusiones sobre el tiempo de trabajo, así como para la identificación de cuestiones clave en las que la OIT pueda centrar su atención en años venideros, por ejemplo durante la discusión de puntos recurrentes de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015.

Discusión

133. El Vicepresidente trabajador, en nombre del Grupo de los Trabajadores, presentó una serie de temas en los que, en opinión de su Grupo, la OIT debe centrar su atención. Estos temas son:

- a) El hecho de que muchos trabajadores siguen trabajando en horarios excesivamente prolongados, que superan el máximo de 48 horas semanales establecido por las normas internacionales del trabajo.
- b) Promover la ratificación y comprensión del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), habida cuenta de la gran cantidad de problemas relacionados con la aplicación de las disposiciones incluidas en este instrumento.
- c) Reafirmar la importancia de la negociación colectiva, al tiempo que se reconoce el papel que debe desempeñar la legislación nacional.
- d) Examinar las divergencias en las definiciones nacionales de horarios laborales mínimos y máximos, y concentrar esfuerzos en garantizar que tales definiciones tienen en cuenta de manera adecuada la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Llamar la atención sobre las diferentes manifestaciones del trabajo a tiempo parcial, como por ejemplo el trabajo informal, en cuya práctica a menudo no aplican las normas vigentes, tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados.
- f) Dar mayor relieve a los problemas asociados a distintos ordenamientos del tiempo de trabajo, como horas escalonadas, contratos de cero horas o «en disponibilidad» y su remuneración respectiva, así como los problemas relacionados con el personal de supervisión y las disparidades entre las concepciones clásicas del tiempo de trabajo y formas novedosas de ordenamiento del tiempo de trabajo.
- g) La OIT debe contribuir también al estudio sobre los límites del lugar de trabajo y la invasión del trabajo en la vida privada.

134. El experto trabajador de Australia, en nombre del Grupo de los Trabajadores, resumió una serie de cuestiones relacionadas cuya investigación será preciso considerar a su debido tiempo. Las cuestiones mencionadas fueron: el impacto de la tecnología sobre el tiempo de trabajo (por ejemplo, en lo relativo al cálculo de las horas de trabajo), los plazos de preaviso para cuestiones relacionadas con el ordenamiento del tiempo de trabajo y con los sistemas de turnos (que generalmente se plantean a nivel nacional), las jornadas partidas, la

proporción de tiempo de desplazamiento/tiempo de preparación con respecto al tiempo de trabajo «real», la situación de interinos y voluntarios en lo tocante al tiempo de trabajo y, por último, dar con una definición moderna del concepto de «tiempo de trabajo».

135. El experto empleador de Colombia, en nombre del Grupo de los Empleadores, recalcó que el Grupo de los Empleadores no considera que las catorce cuestiones de política propuestas en la parte V del informe para la Reunión sean las principales cuestiones de política contemporánea en materia de tiempo de trabajo, y tampoco cree que deban constituir una prioridad para el trabajo futuro de la OIT en materia de tiempo de trabajo. Afirmó que la Segunda Parte del informe para la Reunión indica que la legislación nacional se ocupa ya en buena medida de la mayoría de cuestiones posteriormente incluidas en la lista de la parte V. En cambio, propuso que la discusión se centre en el modo de que la regulación y la organización del tiempo contribuyen a obtener los resultados deseados sobre el mercado laboral en términos de productividad, empleo y sostenibilidad de las empresas. A continuación presentó una lista de prioridades, tal y como las identifica el Grupo de los Empleadores:

- a) Marcos regulatorios que varíen la organización del trabajo de un modo conveniente tanto para los empleadores como para los trabajadores.
- b) Comprender el modo en el que empleadores y trabajadores acuerdan modificar el ordenamiento estándar del tiempo de trabajo, incluidos los acuerdos para dotarlo de mayor flexibilidad.
- c) Comprender el modo en el que se recurre a la flexibilidad temporal y funcional para hacer frente a los cambios en las demandas de los clientes y a los cambios sociales.
- d) Comprender el modo en el que se recurre a la flexibilidad temporal y funcional para cumplir con las demandas de los empleados en lo referente a los cambios en la organización de su trabajo.
- e) Comprender el modo en el que las empresas adaptan la organización del trabajo a sus estrategias de personal y de remuneración.
- f) Comprender el modo en el que las empresas adaptan la organización del tiempo de trabajo en respuesta a la crisis.
- g) Comprender el modo en el que la organización del tiempo de trabajo se gestiona a partir de acuerdos individuales o a nivel de lugar de trabajo, así como de opciones colectivas.
- h) Comprender el modo en que se organiza y gestiona el tiempo de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, y las necesidades y preferencias de las pequeñas y medianas empresas y de sus empleados en lo relativo al tiempo de trabajo. Este punto reviste especial importancia para el Grupo de los Empleadores.
- i) Mejorar la comprensión de los acuerdos informales y *ad hoc* relativos al tiempo de trabajo.
- j) Comprender mejor si las presiones a las que están sometidos empleadores y empleados se deben en última instancia a factores contextuales diversos, como la disfunción de los servicios de cuidado infantil, las deficiencias del transporte público y los desplazamientos excesivamente largos del hogar al trabajo.

136. El Vicepresidente empleador señaló que no se están cuestionando las principales normas de la OIT sobre tiempo de trabajo, pero que esa discusión se producirá más adelante. Señaló que la Oficina debería llevar a cabo un seguimiento de los acontecimientos y promover materiales a escala mundial. En lo que al tiempo de trabajo respecta, esto debería incluir el monitoreo de los patrones de trabajo, la recopilación de datos relativos al tiempo de trabajo y la recopilación de datos relativos a las disposiciones sobre el tiempo de trabajo recogidas en

los convenios colectivos. La OIT debería fijarse como objetivo liderar a escala mundial la investigación orientada al cliente en materia de políticas eficaces sobre tiempo de trabajo.

- 137.** El Vicepresidente empleador afirmó que los empleadores son conscientes de que los trabajadores desean que los nuevos ordenamientos del tiempo de trabajo tengan en cuenta el equilibrio entre el trabajo y la familia. Al mismo tiempo, los trabajadores comprenden que los mercados necesitan flexibilidad. Los empleadores desean superar barreras para así permitir un ordenamiento informal del tiempo de trabajo más sustancial. La deficiencia en este caso cabe buscarla en la legislación relativa al tiempo de trabajo. Tanto los trabajadores como los empleadores necesitan marcos legales que les permitan negociar el tiempo de trabajo, pero es preciso considerar también la negociación colectiva a escala nacional para dar respuesta a las necesidades de los centros de trabajo dentro del marco nacional. Es necesario negociar el tiempo de trabajo con arreglo a la ley tanto en centros sindicalizados como no sindicalizados, a menudo a través de acuerdos individuales específicos.
- 138.** El Vicepresidente empleador añadió que el reparto del tiempo de trabajo es un ejemplo de la importancia clave de la organización del trabajo, pero que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos deben adaptarse para poder emplearla. A propósito de la negociación sobre una posible aplicación de un programa de reparto del tiempo de trabajo, señaló que en muchas partes del mundo, como en América del Norte, la mayoría de trabajadores no está sindicalizada, y que es preciso tener en cuenta este dato.
- 139.** El Vicepresidente gubernamental, en nombre del Grupo Gubernamental, solicitó que la OIT intensifique su trabajo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo a tiempo parcial, y en especial sobre aquellas cuestiones relativas a la igualdad de tratamiento, entre otros puntos. Afirmó que parece existir una interrelación entre el trabajo a tiempo parcial y el ordenamiento «atípico» del tiempo de trabajo. El trabajo a tiempo parcial plantea una serie de cuestiones, dado que los trabajadores a tiempo parcial trabajan con horarios más reducidos, lo que afecta a sus derechos de cobertura social, por ejemplo. Es necesaria más información sobre las tendencias en la sociedad en materia de trabajo a tiempo parcial, así como sobre las implicaciones que tendría para la sociedad que un número cada vez mayor de trabajadores trabaje a tiempo parcial. Se refirió a los Países Bajos como ejemplo de un país con una elevada incidencia de trabajo a tiempo parcial, y afirmó que esta circunstancia ha afectado al país de diversas maneras.
- 140.** El Vicepresidente gubernamental subrayó que el diálogo social y la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo son elementos importantes de medidas tales como el recurso al reparto del tiempo de trabajo en respuesta a la crisis. Las limitaciones diarias, semanales o anuales de las horas de trabajo resultan controvertidas, pero constituyen un aspecto social importante de la legislación laboral. Señaló que la opinión de los gobiernos oscila entre mantener las negociaciones en el marco establecido por la ley y conceder a los interlocutores sociales la autoridad necesaria para negociar el tiempo de trabajo a escala sectorial o dentro de los lugares de trabajo. Terminó insistiendo en que la OIT debe asumir un papel más activo y liderar a escala mundial las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, un punto en el que se mostró de acuerdo con el Grupo de los Empleadores.
- 141.** El Presidente afirmó que las intervenciones precedentes de los tres Vicepresidentes apuntan a la existencia de varios puntos de acuerdo. Entre estos puntos se incluye la opinión de que la OIT debe participar de manera más activa en la investigación y el análisis de cuestiones relativas al tiempo de trabajo y la organización del trabajo para beneficio de empleadores, trabajadores y gobiernos. Subrayó la importancia del diálogo social y de la negociación colectiva a la hora de determinar el tiempo de trabajo y se refirió a la cuestión planteada por empleadores y gobiernos a propósito del modo en el que el tema del tiempo de trabajo encaja en las políticas gubernamentales, incluyéndose en éstas las relativas a infraestructuras y cuestiones sociales. Concluyó señalando que los constituyentes presentes en la reunión buscan en la OIT respuestas a la cuestión de cómo

tratar los cambios producidos en el ámbito del tiempo de trabajo, tanto en el contexto de una crisis como en otras situaciones.

- 142.** El Vicepresidente empleador afirmó que existen áreas de amplio consenso, pero que es preciso clarificarlas. Existe una necesidad de información y de mejor comprensión de las distintas distribuciones del tiempo de trabajo en los países en desarrollo y los países desarrollados, y es necesario desglosar por género esta información. Es preciso abordar las investigaciones llevadas a cabo por la OIT desde un enfoque tripartito por medio de estudios de naturaleza bien retrospectiva, bien prospectiva.
- 143.** El Vicepresidente trabajador apuntó que las investigaciones futuras deberán plantearse desde la plena conciencia de las definiciones terminológicas empleadas por gobiernos y empleadores; será preciso además entender que la definición de tiempo de trabajo que emplean empleadores y gobiernos no es siempre la misma. Añadió que, pese a que los trabajadores pueden estar en desacuerdo con los gobiernos y los empleadores en determinadas cuestiones en materia de tiempo de trabajo, es importante tomar en consideración las diferentes experiencias nacionales, como por ejemplo el sistema de horas variables de Francia, en el que los empleadores discuten el tiempo de trabajo con las plantillas de trabajadores. En Francia, las empresas y los sindicatos integran este sistema en el acuerdo de negociación colectiva dentro de un acuerdo de alcance sectorial, y el sistema cuenta con el respaldo de la legislación.
- 144.** El Vicepresidente trabajador señaló también que existen divergencias a propósito del ordenamiento del tiempo de trabajo entre los trabajadores organizados en sindicatos y aquellos que no están sindicalizados. Reconoció el problema del bajo grado de sindicalización en determinadas partes del mundo, por ejemplo en América del Norte. Pese a ello, propuso que las discusiones en materia del tiempo de trabajo se lleven a cabo entre interlocutores tripartitos, y defendió la necesidad de un enfoque sistémico de la negociación colectiva dentro de un marco general tripartito.
- 145.** El Presidente recalcó que la OIT se ocupa del diálogo social entre los interlocutores sociales organizados, y que esta circunstancia no va a cambiar pese a que un número considerable de trabajadores de todo el mundo no está sindicalizado y un número considerable de empleadores no forma parte de organizaciones patronales. La legislación nacional todavía puede ofrecer un marco adecuado en el que los trabajadores no sindicalizados y los empleadores consigan acordar buenas condiciones de empleo.
- 146.** El experto trabajador de Australia pidió al Grupo de los Empleadores que clarificase si acepta que los «topes» existentes, es decir, las limitaciones en materia de horas de trabajo establecidas por las normas de la OIT sobre tiempo de trabajo, están ya «fijados», y que por lo tanto la Reunión debe concentrarse en alcanzar un acuerdo sobre cómo establecer la flexibilidad dentro del marco existente.
- 147.** El Vicepresidente empleador respondió señalando que la Reunión tripartita de expertos no debe perderse en debates sobre adjetivaciones, sino que tiene que concentrarse en las cuestiones de mayor calado. Añadió que no está en el ánimo de su Grupo cuestionar durante la Reunión las normas existentes, sino más bien concentrarse en cuanto pueda conseguirse dentro del marco definido por esas mismas normas.
- 148.** El Presidente indicó que la Reunión debería considerar otras tareas más amplias que la OIT puede llevar a cabo en materia del tiempo de trabajo: por ejemplo, el seguimiento de nuevas tendencias, así como la identificación de ejemplos de buenas prácticas en todo el mundo.
- 149.** El experto trabajador de Australia señaló que aún deseaba que el Grupo de los Empleadores clarificase si su Grupo desea que se extienda el número máximo de horas semanales más allá del límite de 48 horas que establecen las normas internacionales del trabajo.

-
- 150.** El Vicepresidente empleador respondió que, en el nivel nacional, existen todavía muchas excepciones a este límite: en Canadá, por ejemplo, donde algunos trabajadores pueden trabajar hasta 60 horas a la semana. Añadió que el Grupo de los Empleadores no pretende socavar el diálogo social, sino simplemente conseguir que se reconozca que existen numerosas situaciones en las que los acuerdos en materia de tiempo de trabajo se negocian de manera individual entre los empleadores y los trabajadores no sindicalizados.
- 151.** El experto trabajador de Alemania pidió al Vicepresidente empleador que se clarificase si con esto expresaba una preferencia por el diálogo social y la negociación colectiva en los casos en que fuesen posibles.
- 152.** El Vicepresidente empleador respondió que el Grupo de los Empleadores reconoce la importancia del diálogo social, algo que, en su opinión, ha quedado claramente ilustrado en las presentaciones sobre reparto del tiempo de trabajo durante la crisis de la sesión anterior, pero que esto no debe dar a entender necesariamente que el diálogo social sea *per se* la opción preferente en todos los casos.
- 153.** El Vicepresidente trabajador afirmó que es preciso evitar malentendidos en la Reunión. En opinión de los trabajadores, lo esencial es que las negociaciones que se celebren entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se lleven a cabo dentro de un marco legal bien definido y en cumplimiento de normas acordadas de antemano, y a través de instrumentos como la negociación colectiva.
- 154.** El Vicepresidente gubernamental insistió en que la discusión debe también abordar las áreas en las que no se respetan las normas de la OIT en materia de tiempo de trabajo. Declaró que, en opinión del Gobierno alemán, sustituir la negociación colectiva y los convenios colectivos resultaría problemático.
- 155.** El Presidente constató que, al parecer, la cuestión del papel que debe desempeñar la OIT para garantizar buenas prácticas en aquellas situaciones en las que no existe negociación colectiva es un punto que debe ser investigado en mayor detalle.
- 156.** El Vicepresidente trabajador respondió que, aun estando de acuerdo con el anterior comentario del Presidente, no se trata de una cuestión que afecte exclusivamente al tiempo de trabajo, y como tal no debe convertirse en tema central de la Reunión.
- 157.** El Vicepresidente empleador se mostró de acuerdo con el comentario precedente del Vicepresidente trabajador y añadió que la presente discusión parece exceder los límites propuestos. Es necesario trabajar de manera específica y concentrarse en cuestiones concretas en las que sea posible alcanzar un acuerdo.
- 158.** El Presidente puso fin a la sesión recordando que las discusiones posteriores deberían centrarse en identificar puntos en común y al mismo tiempo en que las cuestiones conflictivas no caigan en el olvido.

Consideración y adopción de las conclusiones de la Reunión

- 159.** Una vez completada la discusión sobre los principales puntos de política en materia de tiempo de trabajo en el siglo XXI, se acordó que el tiempo restante de la Reunión se consagraría al debate y la consideración del proyecto de conclusiones, con el objetivo de consensuar las propuestas concretas de actuación futura para la OIT en materia de tiempo de trabajo que la Reunión debe presentar al Consejo de Administración, para que éste pueda afrontar las principales cuestiones en materia de trabajo en el siglo XXI.

-
- 160.** Tras unas deliberaciones extensas y constructivas en las que se trató un amplio abanico de temas, durante la sesión final de la Reunión se adoptó por unanimidad una lista revisada de conclusiones. Estas conclusiones se incluyen al final del presente informe.

Comentarios finales

- 161.** Los Vicepresidentes de los tres Grupos mostraron su satisfacción por las conclusiones adoptadas y se congratularon de que todas las partes fuesen capaces de alcanzar un acuerdo en lo tocante a las conclusiones. Todos felicitaron a sus contrapartes en los demás Grupos por su actitud constructiva y su disposición a participar en un diálogo de miras abiertas, así como por su voluntad de compromiso a la hora de alcanzar un consenso en cuestiones conflictivas, todo lo cual ha posibilitado el avance en las discusiones y ha permitido a la Reunión alcanzar un acuerdo aceptable y satisfactorio para las partes. Finalmente, expresaron su agradecimiento a la Oficina por su compromiso y por el duro trabajo desarrollado durante la semana de la Reunión.
- 162.** La Sra. Manuela Tomei, Directora del Departamento de Protección del Trabajo y Secretaria General de la Reunión, dio las gracias a los participantes y les felicitó por las conclusiones adoptadas. Destacó que tanto la Reunión como las conclusiones suponen un avance considerable en materia del tiempo de trabajo, y afirmó que la Oficina ha recibido una clara indicación sobre dónde concentrar sus recursos en el futuro. Expresó también su deseo de que la Reunión constituya un punto de partida para posteriores discusiones de cuestiones relativas al tiempo de trabajo tanto a nivel nacional como internacional. Por último, dio las gracias a la Secretaría de la Reunión y demás personal participante en la Reunión por su esfuerzo y dedicación.
- 163.** El Presidente expresó su satisfacción con las conclusiones adoptadas y agradeció a los Vicepresidentes y a todos los expertos participantes el trabajo realizado y el compromiso demostrado a lo largo de la Reunión. Señaló que, en un siguiente paso, la Oficina preparará un proyecto de informe de la Reunión en los tres idiomas oficiales de la OIT, con la intención de hacer llegar el proyecto de informe a los participantes en la Reunión para que éstos aporten sus comentarios hasta finales de noviembre. De este modo, los participantes en la Reunión tendrán la oportunidad de proporcionar a la Oficina todos los comentarios que deseen realizar a propósito del proyecto de informe en un plazo de dos semanas. Posteriormente, la Oficina preparará y distribuirá la versión final del informe de la Reunión en enero de 2012. El informe se presentará en la sesión del Consejo de Administración que se celebrará en marzo de 2012, junto con las conclusiones acordadas en la Reunión, para su consideración y posterior empleo. Por último, el Presidente agradeció a la Oficina el trabajo realizado y el esfuerzo demostrado a lo largo de la Reunión. A continuación dio por finalizada la Reunión.

Conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo en el siglo XXI

1. El Consejo de Administración de la OIT convocó en Ginebra, del 17 al 21 de octubre de 2011, la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Los participantes señalaron la importancia que reviste el tiempo de trabajo, así como su regulación, organización y gestión, para:
 - a) los trabajadores y su salud y bienestar, incluidas las oportunidades de que disponen para equilibrar su vida laboral y personal;
 - b) la productividad y competitividad de las empresas, y
 - c) las respuestas eficaces a las crisis económicas y de los mercados de trabajo.
2. Los expertos discutieron algunos hechos recientes en relación con el tiempo de trabajo, como por ejemplo los registrados en relación con los niveles y pautas de horas trabajadas a nivel agregado y promedio, así como con la organización del tiempo de trabajo en los planos personal, de lugar de trabajo, industrial y nacional. Concretamente:
 - a) horas de trabajo;
 - b) trabajo a tiempo parcial;
 - c) organización del tiempo de trabajo;
 - d) lecciones extraídas de la crisis y medidas de respuesta;
 - e) marco regulador, papel del diálogo social y de la negociación colectiva;
 - f) políticas públicas conexas, y
 - g) datos sobre las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo.
3. Asimismo, los participantes tuvieron acceso al informe preparatorio, *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*, en el que se resumían diferentes hechos contemporáneos y se incorporaba una serie de indicadores estadísticos escogidos.
4. Los expertos reconocieron que las disposiciones de las normas de la OIT existentes sobre jornadas diarias y horarios semanales, descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, trabajo a tiempo parcial y trabajo nocturno, siguen siendo pertinentes en el siglo XXI, y que habría que promoverlas para facilitar el trabajo decente.
5. Los expertos tomaron nota de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores que tendrá lugar en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015.

Horas de trabajo

6. La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre:
- a) los factores que explican las diferencias en la distribución de las horas de trabajo entre los países desarrollados y en desarrollo, lo que incluye los horarios superiores a las 48 horas por semana y las características de género;
 - b) las horas de trabajo de las categorías de trabajadores excluidas del ámbito de aplicación de los convenios existentes sobre el tiempo de trabajo, incluyendo la protección de estos trabajadores;
 - c) los efectos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la organización del tiempo de trabajo y el equilibrio trabajo-vida personal;
 - d) las horas de trabajo en la economía informal, y
 - e) la predictibilidad y la variabilidad alta de las horas de trabajo.

Trabajo a tiempo parcial

7. La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre:
- a) las barreras contra un trabajo a tiempo parcial, mutuamente convenido, escogido libremente y que atienda a las necesidades de los empleadores y los trabajadores;
 - b) el acceso a condiciones de empleo equiparables a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, incluyendo el acceso a la cobertura de seguridad social, y
 - c) las políticas y condiciones generales que puedan ayudar las transiciones de los trabajadores de un empleo a tiempo completo a otro a tiempo parcial, cuando dichas transiciones sean objeto de mutuo acuerdo, tengan carácter voluntario y atiendan a las necesidades de los empleadores y los trabajadores.

Organización del tiempo de trabajo

8. La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre la organización contemporánea del tiempo de trabajo, atendiendo a las circunstancias de todos los trabajadores y empleadores — incluidos los de las PYME — estén sujetos o no a la determinación colectiva de las condiciones del empleo.

Lecciones extraídas de la crisis y medidas para responder a ésta

9. La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre el recurso a medidas de respuesta a la crisis, como se indica a continuación:

-
- a) la función y el impacto del ajuste del tiempo de trabajo para responder a los efectos de la crisis en: el empleo, los salarios y las condiciones de trabajo; y la sostenibilidad de la empresa y la mejora de la productividad;
 - b) los efectos presupuestarios y macroeconómicos de las iniciativas adoptadas por los gobiernos para apoyar el ajuste del tiempo de trabajo como respuesta a la crisis;
 - c) las respuestas a la crisis basadas en el tiempo de trabajo que utilizan las PYME, y el impacto de tales respuestas para estas empresas, y
 - d) el recurso a la formación y el reciclaje como elemento de las medidas de respuesta a la crisis basadas en el tiempo de trabajo.

Marco regulador y papel del diálogo social y de la negociación colectiva

- 10. La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre el recurso a la legislación, el diálogo social y la negociación colectiva en la reglamentación y organización del tiempo de trabajo, así como sobre las relaciones que existen entre estos mecanismos.

Políticas públicas conexas

- 11. La OIT debería realizar actividades de supervisión, efectuar investigaciones y difundir información, y, si así se solicita, proporcionar asesoramiento y asistencia técnica sobre cuestiones más amplias de políticas e infraestructuras nacionales que puedan incidir en la organización por parte del trabajador de su vida laboral y personal, con las correspondientes consecuencias para los empleadores y la organización del trabajo.

Datos sobre las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo

- 12. La OIT debería:
 - a) alentar a los gobiernos nacionales a que, en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, recojan datos sobre el tiempo de trabajo para fundamentar sólidamente una formulación de políticas orientada por la evidencia empírica;
 - b) recoger datos internacionales comparables sobre el tiempo de trabajo, incluidas las horas de trabajo y la organización del tiempo de trabajo, para facilitar un análisis más regular de las tendencias y hechos registrados en materia de tiempo de trabajo, así como sus repercusiones para los mandantes de la OIT, y
 - c) apoyar a los países en desarrollo, diseñando modalidades accesibles y rentables de obtención de datos indicativos que reflejen sus necesidades y capacidades.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson/Moderator
Président/modérateur
Presidente/moderador

Mr Gregory Vines, Minister (Labour), Australian Permanent Mission to the United Nations Office in Geneva, Geneva, Switzerland.

Experts representing Governments
Experts représentant les gouvernements
Expertos representantes de los gobiernos

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr José Cursino Nunes Raposo, Labour Inspector, Labour Relations Section, Ministry of Labour and Employment, João Pessoa.

Adviser/Conseiller technique/Consejera técnica

Ms Anaclaudia Ferreira da Silva, Permanent Mission of Brazil, Geneva.

BULGARIA BULGARIE

Ms Miroslava Valcheva, Expert, European Affairs and International Cooperation, Ministry of Labour and Social Policy, Sofia.

GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA

Dr Sandro Blanke, Labour Law Department, Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Berlin.

JAPAN JAPON JAPÓN

Ms Norie Honda-Kishimoto, Director, Labour Standards Bureau, Wage and Working Time Office, Ministry of Health, Labour and Welfare, Tokyo.

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Shinichi Akiyama, Counsellor, Permanent Mission of Japan to the International Organizations in Geneva, Geneva.

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M Rabeh Megdiche, directeur général du travail, ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'étranger, Tunis.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Ms Marguerite Mathilda Bergman, Deputy Director, Labour Relations Programme, Department of Labour, Pretoria.

Experts representing the Employers
Experts représentant les employeurs
Expertos representantes de los empleadores

Mr Kevin Coon, International Partner, Labour and Employment Department, Baker and McKenzie LLP, Toronto, Canada.

Dr Jairo Burgos de la Espriella, Socio Fundador/Talento & Talante, Association de Empresarios de Colombia (ANDI), Medellín, Colombia.

Ms Brenda Madumise, Advocate, Business Unity South Africa (BUSA), Johannesburg, South Africa.

Mr Matthew Percival, Policy Adviser, Confederation of British Industries (CBI), London, United Kingdom.
Mr Stefan Straesser, Adviser, Confederation of German Employers' Associations (BDA), Berlin, Germany.
Mr Goh Seng Wing, Senior Consultant, Industrial Relations, Malaysian Employers Federation (MEf), Petaling Jaya, Malaysia.
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos
Mr Scott Barklamb, Senior Adviser, International Organisation of Employers (IOE), Geneva, Switzerland.
Mr Christian Hess, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), International Labour Office, Geneva, Switzerland.

Experts representing the Workers
Experts représentant les travailleurs
Expertos representantes de los trabajadores

Mr Rudolf Buschmann, Legal Adviser, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht – Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB Rechtsschutz), Kassel, Germany.
Mr Joel Fetter, Policy and Industrial Director, Australian Council of Trade Unions (ACTU), Melbourne, Australia.
Mr Manoel Messias Nascimento Melo, Labour Relations Secretary, Central Única dos Trabalhadores (CUT), São Paulo, Brazil.
Mr Gerard Ruiz Seno, National Vice-President, Membership Recruitment and Services Division – National Labour Center, Associated Labor Unions, TUCP, Quezon City, Philippines.
Mr Abraham Tetteh Diane Okine, General Secretary, Public Services Workers Union of Ghana TUC, Accra, Ghana.
M. Yves Veyrier, secrétaire confédéral, Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO), Paris, France.
Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos
Ms Anna Biondi, Deputy Director, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), International Labour Office, Geneva, Switzerland.
Mr Frank Hoffer, Specialist in Workers' Activities, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), International Labour Office, Geneva, Switzerland.
Ms Raquel Gonzales, Director, International Trade Union Confederation (ITUC), Geneva, Switzerland.

Observers Observateurs Observadores

Mr Kim Jong-Cheol, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva.
Mr Oscar Vargas Llave, Research Officer, Industrial Relations and Workplace Developments, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound).
Ms Madeleine Reid, Legal Officer, DG Employment/Labour Law, European Commission.

Panellists Participants Panelistas

Ms Susan Hayter, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), International Labour Office, Geneva, Switzerland.
Dr Steffen Lehndorff, Working Time and Work Organization, Institut Arbeit und Qualifikation, University of Duisburg-Essen, Essen, Germany.
Dr A. Erinc Yeldan, Department of Economics, Bilkent University, Ankara, Turkey.

Visitors Visiteurs Visitantes

Mr Jens Stephani, Research Department Establishments and Employment, Institute for Employment Research (IAB), Nuremberg, Germany.

Secretariat of the meeting Secrétariat de la réunion Secretaría de la Reunión

Secretary-General

Ms Manuela Tomei

Deputy Secretary-General

Mr Phillippe Marcadent

Executive Secretary

Mr Jon Messenger

Coordinator of the Meeting

Mr Casper Edmonds

Assisted by

Ms Coralie Thompson

Note takers

Mr Martin Oelz

Mr Najati Ghosesh

Mr Mattias Nilsson

Mr Jesse Mertens

Ms Kristen Sobeck

Financial service

Ms Véronique Nabbout

Translation service

Mr Nelson Barahona

French translators

Ms Isabelle Dafé

Ms Françoise Chassy Bieler

Spanish translators

Mr Antonio F. Santisteban

Mr Pablo Álvarez Ellacuria

Interpretation service

Mr Ian Newton

Assisted by

Ms Marie-Christine Paulme

Ms Dominique Bonello

Text processing service

Ms Cicely Wulf

Reprography service

Ms Janine Cavat

Distribution service

Mr Stéphane Pellet-Bourgeois

Technical conference services and operators

Mr Jacques Forrat

Internal administration

Mr Gilles Ducret

Mr Jacques Berger

Operators (microphones)

Ms Hélène Grisoni

Ms Margot Lestien

Mr Victor Kalinchuk