



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)

Ginebra, 2011

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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 2011**
(17-21 de octubre de 2011)

Ginebra, 2011

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2011
Primera edición 2011

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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

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, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 2011.

1 v.

ISBN: 978-92-2-325410-0 (impreso)
ISBN: 978-92-2-325411-7 (web pdf)

Publicado también en francés: *Le temps de travail au 21e siècle*, ISBN 978-92-2-225410-1, Ginebra, 2011; y en inglés: *Working time in the twenty-first century*, ISBN 978-92-2-125410-2, Ginebra, 2011.

ordenamiento del tiempo de trabajo / horas de trabajo / trabajo decente / papel de la OIT / Convenio de la OIT / Recomendación de la OIT / comentario / 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.

Índice

	<i>Página</i>
Parte I. Introducción.....	1
Parte II. Horas de trabajo: Normas, tendencias y efectos.....	4
A. Panorama general de las normas de la OIT aplicables al tiempo de trabajo.....	4
Introducción.....	4
Horas de trabajo.....	4
Descanso semanal.....	7
Vacaciones anuales pagadas.....	8
Trabajo a tiempo parcial.....	9
Trabajo nocturno	10
Situación actual de las normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo	11
Conclusión.....	13
B. Tendencias y hechos recientes en materia de horas de trabajo en todo el mundo	14
Regulación del tiempo de trabajo: Panorama general	14
Examen de los indicadores estadísticos sobre horas de trabajo.....	20
C. Datos recientes en cuanto a los efectos de las horas de trabajo para los trabajadores y las empresas.....	38
Parte III. Organización del tiempo de trabajo: Tipos de horarios de trabajo y sus efectos.....	43
A. Hechos recientes en materia de horarios de trabajo.....	43
Semana de trabajo estándar	44
Horas extraordinarias.....	45
Trabajo en turnos, incluido el trabajo nocturno y el trabajo en los fines de semana.....	46
Sistemas de trabajo a tiempo parcial	49
Examen general de otros tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo.....	52
Horarios fijos alternativos: Horas escalonadas y semanas de trabajo comprimidas	52
Sistemas de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (banco de horas)	53
Horas anualizadas y otro tipo de sistemas de promediado de horas.....	55
Ordenamientos del tiempo de trabajo atípicos o precarios	57
Ventajas e inconvenientes de los horarios para los trabajadores y los empleadores.....	58
B. Evidencia reciente en cuanto a los efectos de los horarios de trabajo para los trabajadores y las empresas.....	61

Parte IV. Ajustes del tiempo de trabajo: Una política clave para responder a la crisis mundial del empleo	64
A. El trabajo compartido como estrategia de preservación del empleo.....	64
B. Experiencias nacionales en materia de trabajo compartido y otros ajustes del tiempo de trabajo.....	65
C. Ventajas-desventajas y restricciones	67
D. Eficacia, costos y beneficios.....	68
Parte V. Principales cuestiones de la política actual en materia de tiempo de trabajo	69
Parte VI. Conclusión y puntos para la discusión.....	74
Bibliografía sobre los datos.....	76
Bibliografía.....	78

Parte I. Introducción

1. Durante los últimos años la cuestión planteada por la revisión de las normas internacionales del trabajo relativas el tiempo de trabajo ha dado lugar a extensos debates, como los efectuados por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas. En el primer plano de estos debates en curso hay que destacar el reconocimiento de que, si bien los instrumentos examinados siguen siendo hasta cierto punto pertinentes, no reflejan ya la situación actual. Ahora bien, no se ha llegado a un consenso sobre la actuación futura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con 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)* (OIT, 2005). Basándose en las conclusiones del Estudio General y de su ulterior examen por la Comisión de Aplicación de Normas en la 93.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2005), el Consejo de Administración de la OIT convino en organizar una reunión tripartita de expertos sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo para avanzar en el examen de la cuestión del tiempo de trabajo. Concretamente, 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 con el fin de iniciar un análisis detallado de la reglamentación del tiempo de trabajo en sus múltiples aspectos. En su 306.^a reunión (noviembre de 2009) el Consejo de Administración aprobó la recomendación formulada por la Comisión de Programa, Presupuesto y Administración en el sentido de que la reunión se financiara con cargo a la reserva destinada a reuniones técnicas que se consigna en el Programa y Presupuesto para 2010-2011. Por último, 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 tendrá lugar del 17 al 21 de octubre de 2011 ¹.
3. El objetivo de esta Reunión tripartita de expertos sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo es 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 deberían abordarse con miras a elaborar la orientación futura del la OIT encaminada a promover el trabajo decente en lo relativo al tiempo de trabajo. Los resultados de la reunión mencionada podrían servir también de base para una discusión sobre el tiempo de trabajo en una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
4. Este informe para el debate se basa en el supuesto de que en la política internacional relativa al tiempo de trabajo es necesario establecer un equilibrio aceptable entre las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores (por ejemplo, adoptando medidas para proteger la salud y la seguridad de todos ellos, así como su vida personal/familiar) y los requerimientos de las empresas, sin olvidar por ello las necesidades de la comunidad, incluida la igualdad de género. En este contexto, debe entenderse que hay un número mínimo de normas relacionadas con el tiempo de trabajo que corresponden a derechos humanos, tales como las que resultan esenciales para proteger la salud de los trabajadores, y cuya aplicación no debería ser objeto de consideraciones económicas.

¹ Documentos GB.294/LILS/7/1, párrafo 17; GB.306/PFA/9 y GB.306/9/1 (Rev.); GB.309/21, párrafos 16-22.

-
5. Partiendo de este supuesto fundamental, en el presente informe se analizan las tendencias y hechos recientes en cuanto a la duración y organización del tiempo de trabajo, sobre la base de las últimas publicaciones y datos estadísticos disponibles en distintas fuentes. La parte II del informe se centra en las horas de trabajo y se inicia con un panorama general de las disposiciones esenciales de las normas de la OIT que rigen el tiempo de trabajo y que van del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Acto seguido, se examinan las tendencias y los hechos recientes en materia de horas de trabajo, lo que incluye la reglamentación nacional del tiempo de trabajo, la negociación colectiva y los indicadores estadísticos clave de las horas realmente trabajadas en una serie de países. Estos indicadores abarcan asuntos tales como el promedio de horas semanales, incluida su desagregación por categorías de industrias y grandes grupos de ocupaciones, y el análisis de las horas de trabajo semanales habituales por intervalo de horas normalizado. Los datos sobre intervalos de horas permiten analizar las jornadas excesivas (más de 48 por semana) y las jornadas cortas o a tiempo parcial (normalmente inferiores a 35 por semana). Estos datos se desagregan por sexo y categoría del empleo ², a fin de aclarar importantes diferencias de género en el contexto de las horas de trabajo, diferencias muchas de las cuales inciden significativamente en las políticas relativas al tiempo de trabajo. La parte II concluye con un examen de los datos empíricos más reciente sobre los efectos de la duración de las horas de trabajo para la salud y el bienestar de los trabajadores, la seguridad en el lugar de trabajo, el equilibrio trabajo-vida, la productividad de la empresa, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, el absentismo y la contratación y fluctuación de personal.
 6. La parte III se centra en la organización del tiempo de trabajo, cuestión más conocida como los horarios de trabajo. Esta parte se inicia con un panorama general de la situación actual en materia de horarios de trabajo, incluyendo los motivos que llevan a utilizar diferentes tipos de horarios y la forma de establecerlos. Se investigan también diferentes tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo, por ejemplo, horas extraordinarias, turnos, incluyendo el trabajo nocturno y de fin de semana, el trabajo a tiempo parcial, los sistemas de tiempo de trabajo flexible, el sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (llamado más comúnmente «banco de horas») y las horas anualizadas. Por otra parte, se examinan ciertos tipos de ordenamientos del tiempo de trabajo, que se consideran generalmente «atípicos» y/o «precarios» como el trabajo marginal a tiempo parcial (jornadas cortas) y los contratos de cero horas, y se dan también algunos ejemplos de ordenamientos innovadores del tiempo de trabajo que resultan al parecer eficaces a la hora de equilibrar las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras (por encima de los niveles mínimos de protección) y los requerimientos de las empresas. En la parte III se analizan igualmente las posibles ventajas e inconvenientes de la flexibilidad del tiempo de trabajo para los trabajadores y los empleadores. El análisis concluye con un examen de la evidencia empírica más reciente en cuanto a los efectos de los actuales horarios sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, la seguridad en el lugar de trabajo, el equilibrio trabajo-vida, la productividad de la empresa, la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, el absentismo, y la contratación y fluctuación de personal.
 7. En la parte IV la atención se centra en la reciente crisis económica y laboral mundial y en el diseño y aplicación de medidas de política sobre el tiempo de trabajo para responder a la crisis. Se analizan los ajustes del tiempo de trabajo realizados en varios países para reaccionar frente a la crisis, especialmente ciertas políticas, programas y convenios colectivos sobre trabajo compartido. Se trata de extraer algunas importantes enseñanzas del

² Hay que señalar que la falta de datos desagregados por edad en un gran número de países impide en gran medida hacerse una idea clara de las horas y los horarios de trabajo de trabajadores y trabajadoras de diferentes grupos de edad.

éxito cosechado por esas políticas y examinar cómo podrían aplicarse dichas lecciones a una gama más amplia de cuestiones de política sobre el tiempo de trabajo.

- 8.** Sobre la base del análisis empírico realizado en las secciones anteriores, en la parte V se identifican y presentan para su discusión por los expertos las principales cuestiones de política sobre el tiempo de trabajo suscitadas en el siglo XXI. Estas cuestiones son, al parecer, las que, de abordarse adecuadamente, permitirían fomentar el trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo en favor de los trabajadores y las empresas.
- 9.** La parte VI contiene las conclusiones del informe y los puntos de debate para su discusión por los expertos durante la reunión.

Parte II. Horas de trabajo: Normas, tendencias y efectos

10. La parte II del presente informe se centra en las horas de trabajo y se inicia con un examen de las normas del trabajo de la OIT relativas a las horas de trabajo. Acto seguido, se analizan las tendencias y hechos recientes en lo que respecta a las horas de trabajo desde el punto de vista de los marcos nacionales de legislación y reglamentación, así como de los indicadores estadísticos sobre el número de horas realmente trabajadas en los distintos países, desagregado por sexo, sobre la base de los datos disponibles. La parte II concluye con el examen de los datos disponibles sobre los efectos de la duración del trabajo para los trabajadores y las empresas.

A. Panorama general de las normas de la OIT aplicables al tiempo de trabajo

Introducción

11. En la Constitución de la OIT, que constituye la Parte XIII del Tratado de Versalles, se reconocía específicamente que la reglamentación de las horas de trabajo, incluido el establecimiento de una jornada y una semana de trabajo máximas, era una de las medidas de mayor urgencia para mejorar las condiciones de trabajo prevalecientes en el momento de su redacción. Esto respondía a las demandas expresadas por el movimiento laboral en el primer cuarto del siglo XX. Consciente de dicha urgencia, la Conferencia Internacional del Trabajo preparó la primera norma internacional del trabajo adoptada en el mundo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)¹. Las actividades de establecimiento de normas en el ámbito del tiempo de trabajo prosiguieron ulteriormente, con la adopción de instrumentos que abarcan ramas específicas de actividad económica o aspectos particulares del tema, como el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

Horas de trabajo

12. El Convenio núm. 1 regula las horas de trabajo diarias y semanales en la industria. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) estipula también normas similares a este respecto². Ambos instrumentos limitan generalmente las horas de trabajo a ocho por día y 48 por semana. El número máximo de horas de trabajo semanales puede distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no

¹ El Convenio núm. 1, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 47 Estados Miembros, se aplica a empresas industriales públicas o privadas, tales como minas y canteras; industrias que manufacturan productos o transforman materias, tales como la construcción de buques y la generación de energía; la construcción, la conservación y la demolición de carreteras, puentes y túneles; y el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, mar, o vía de agua interior.

² El Convenio núm. 30 que entró en vigor el 29 de agosto de 1933 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 27 Estados Miembros, se aplica a establecimientos comerciales y a establecimientos y administraciones cuyo personal realiza esencialmente trabajos de oficina. No se aplica en cambio a hospitales e instituciones similares, hoteles, restaurantes, cafés, o teatros. Si bien muy amplia, la esfera combinada de aplicación de los Convenios núms. 1 y 30 no abarca todas las ramas de actividad económica y excluye en particular a los trabajadores agrícolas y domésticos.

exceda de nueve horas, con arreglo al Convenio núm. 1, o de diez horas, en aplicación del Convenio núm. 30.

- 13.** Como la definición de las excepciones relativas al sistema normal de horas de trabajo autorizadas en ambos Convenios es estricta, la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo de manera flexible resulta muy limitada. Algunas de estas excepciones están directamente relacionadas con la forma de organizar el trabajo, por ejemplo en turnos, y permiten en ese caso trabajar más allá de los límites normales aplicados a las horas de trabajo, siempre que el promedio de horas de trabajo efectuadas durante un período de tres semanas o inferior no exceda de ocho por día y 48 por semana. Además, si el carácter continuo de la actividad de los establecimientos hiciera necesario trabajar en turnos, el promedio de horas de trabajo podría llegar a 56 por semana, sin perjuicio del descanso compensatorio que pueda estipularse en las legislaciones nacionales.
- 14.** Los dos Convenios precitados hacen posible promediar las horas de trabajo durante un período superior a una semana únicamente en circunstancias excepcionales, cuando se reconozca la imposibilidad de aplicar los límites normales de ocho horas diarias y 48 semanales. En la industria, este ordenamiento del tiempo de trabajo exige la concertación de un convenio colectivo al que impriman fuerza de disposición reguladora las autoridades nacionales. En el comercio y las oficinas, la correspondiente reglamentación deberá adoptarse tras consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. En cualquier caso, el promedio de horas de trabajo no podrá sobrepasar las 48 horas por semana.
- 15.** Además los Convenios núms. 1 y 30 permiten introducir excepciones permanentes en cuanto a los límites fijados a las horas normales de trabajo, cuando se trate de personas que realizan trabajos preparatorios o complementarios que necesariamente deban efectuarse en un establecimiento fuera de las horas normales de trabajo (por ejemplo, servicios de limpieza o mantenimiento) o trabajos que por su propia índole sean intermitentes (por ejemplo, los de conserje), luego de consultar a las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas y siempre que se haya fijado el número de horas adicionales autorizadas. El Convenio núm. 30 permite, por otra parte, ciertas excepciones en el caso de tiendas y otros establecimientos donde, debido a la naturaleza del trabajo, el tamaño de la población o el número de personas empleadas resulten inaplicables los límites normales de ocho horas por día y 48 horas semanales.
- 16.** Estos dos instrumentos regulan también estrictamente la excepción temporal que representa el trabajo en horas extraordinarias. Por lo que hace a las empresas industriales, es posible adoptar disposiciones reglamentarias, tras consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, para autorizar el trabajo en horas extraordinarias, a fin de ayudar a las empresas a hacer frente a una carga de trabajo excepcional. Se autoriza igualmente la aplicación de excepciones temporales en establecimientos comerciales para impedir el deterioro de materias perecederas, evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo, o permitir la realización de trabajos especiales tales como inventarios. Los trabajadores interesados deben beneficiarse de un incremento de su remuneración de al menos el 25 por ciento y habrá que especificar el número de horas adicionales que puedan trabajarse. Los Convenios núms. 1 y 30 contemplan límites específicos con respecto al número de horas adicionales especificadas; sin embargo, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante denominada Comisión de Expertos) señala regularmente en sus comentarios que esos límites deben ser razonables, para no menoscabar el principio de limitar las horas de trabajo. Por último, se autoriza la aplicación de excepciones temporales a los límites fijados a las horas de trabajo en caso de accidente, trabajos urgentes que deban efectuarse en la maquinaria o las instalaciones y fuerza mayor.

-
- 17.** Aun cuando la protección social de los trabajadores era el objetivo principal de los Convenios núms. 1 y 30, la crisis económica de la década de 1930 dio lugar a que la reducción de las horas de trabajo se considerase también como un instrumento para combatir el desempleo. En el preámbulo del Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)³ se señala que «el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados». En este sentido, el Convenio núm. 47 pide a los Estados Miembros que se declaren a favor del principio de la semana de 40 horas aplicado de tal forma que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, y que apliquen este principio a las diferentes clases de empleo, de conformidad con las disposiciones detalladas que prescriban otros convenios ratificados por ellos sobre el particular. El convenio es un instrumento promocional que no establece reglas detalladas y que especifica, como se señala en el preámbulo de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario (...) habida cuenta de la variedad de condiciones económicas y sociales que prevalecen en los diferentes países, así como de la variedad de las prácticas nacionales para reglamentar la duración y las demás condiciones de trabajo.
- 18.** En una etapa posterior, los esfuerzos desplegados para proteger y fomentar el necesario equilibrio entre el trabajo y la vida familiar incidieron directamente también en la reglamentación del trabajo. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)⁴, especifica que, para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Como las mujeres son las que se encargan básicamente de aportar los cuidados primarios, el Convenio precitado es sumamente favorable para las trabajadoras. En la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), que complementa el Convenio núm. 156, se señala que debería concederse especial atención a las medidas generales destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, incluyendo medidas destinadas a reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias, e introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y las necesidades particulares del país considerado y de los diversos sectores de actividad.
- 19.** Hay que señalar también que una serie de instrumentos sectoriales de la OIT contienen disposiciones sobre las horas de trabajo, como es el caso del Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)⁵, que se concentra en la reglamentación de la duración máxima de la conducción, pero también

³ El Convenio núm. 47 entró en vigor el 23 de junio de 1957 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 14 Estados Miembros.

⁴ El Convenio núm. 156 entró en vigor el 11 de agosto de 1983 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 41 Estados Miembros.

⁵ El Convenio núm. 153 entró en vigor el 10 de febrero de 1983 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por nueve Estados Miembros.

aborda puntos tales como las pausas y períodos de descanso obligatorios⁶. Del mismo modo, la reglamentación del tiempo de trabajo reviste mayor importancia para el sector marítimo, debido al riesgo de accidentes ocasionados por el cansancio. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)⁷ sigue un enfoque específico en este ámbito; óptica que se aplica también en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180) a la vista de las características especiales del trabajo marítimo. El Convenio estipula que todo Miembro que lo ratifique deberá establecer un número máximo de horas de trabajo (no más de 14 horas por cada período de 24 horas y 72 horas por cada período de siete días) o bien un número mínimo de horas de descanso (no menos de diez horas por cada período de 24 horas ni de 77 horas por cada período de siete días)⁸.

Descanso semanal

20. Los límites prescritos con respecto a las horas de trabajo en los Convenios núms. 1 y 30 corresponden a una semana de trabajo consistente en seis días de ocho horas y un día libre por semana. El Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)⁹ y el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)¹⁰, cuyos ámbitos de aplicación corresponden a los de los Convenios núms. 1 y 30, regulan detalladamente el derecho de los trabajadores al descanso semanal. Estos Convenios especifican que los trabajadores deberán tener derecho en principio, a un período de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas como mínimo en el curso de cada período de siete días¹¹. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas de cada establecimiento industrial o comercial y coincidirá con los días ya consagrados por la tradición o las costumbres del país de que se trate. La Comisión de Expertos reitera frecuentemente en sus comentarios que en los

⁶ La Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161), que complementa el Convenio núm. 153, contiene disposiciones más detalladas sobre las horas de trabajo y propone que las horas semanales de trabajo se limiten normalmente a 40 horas. En el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172), la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) y el Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) se especifican igualmente disposiciones sobre el tiempo de trabajo.

⁷ El MLC, 2006, no ha entrado aún en vigor. Al 11 de abril había sido ratificado por 12 Estados Miembros.

⁸ Además, las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas. El MLC, 2006, regula igualmente el caso de la gente de mar en situación de disponibilidad y la suspensión del horario del trabajo en situaciones de emergencia, y proporciona orientación sobre las horas de trabajo de la gente joven de mar. Por lo que hace al sector pesquero, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), estipula que los pescadores gocen de períodos de descanso regulares y de duración suficiente para preservar su seguridad y salud. En el caso de los buques pesqueros que permanezcan más de tres días en el mar, el número mínimo de horas de descanso de que dispondrán los pescadores no deberá ser inferior a diez horas por cada período de 24 horas y 77 horas por cada período de siete días.

⁹ El Convenio núm. 14 entró en vigor el 19 de junio de 1923 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 119 Estados Miembros.

¹⁰ El Convenio núm. 106 entró en vigor el 4 de marzo de 1959 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 63 Estados Miembros.

¹¹ La Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103) propone que se extienda el descanso semanal a 36 horas, en lo posible ininterrumpidas.

principios de regularidad, continuidad y uniformidad se incorporan los requisitos del descanso semanal señalados en los Convenios núms. 14 y 106.

21. El Convenio núm. 14 permite un cierto grado de flexibilidad al autorizar la aplicación de excepciones totales o parciales al descanso semanal normal, habida cuenta especialmente de cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y trabajadores. En tal caso, habría que prever, en la medida de lo posible, períodos de descanso compensatorio para los trabajadores de que se trate. El Convenio núm. 106 permite la introducción de excepciones, pero en condiciones mucho más estrictas. El Convenio autoriza excepciones temporales, que también exigen consultar previamente a las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, únicamente en caso de accidente, fuerza mayor o trabajos urgentes en los locales y los equipos, así como ante una presión anormal de trabajo y para impedir la pérdida de materias percederas. Con todo, cuando se apliquen exenciones temporales habrá que conceder un descanso compensatorio cuya duración total será por lo menos de 24 horas. El Convenio núm. 106 prevé también la posibilidad de aplicar regímenes especiales de descanso semanal cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que el régimen normal de descanso semanal no pueda aplicarse. En este caso, las autoridades nacionales deberán tener en cuenta todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes a la hora de especificar las categorías de personas o de establecimientos que puedan regirse por los regímenes especiales de descanso semanal y esta decisión se tomará en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. Por último todas las personas a las que se apliquen dichos regímenes especiales tendrán derecho, por cada período de siete días, a un descanso cuya duración total sea por lo menos equivalente al período normal de 24 horas.

Vacaciones anuales pagadas

22. El Convenio más reciente de la OIT en la esfera de las vacaciones pagadas es el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)¹², que se aplica a todas las personas empleadas, con excepción de la gente de mar. El Convenio establece el derecho de toda persona a la que éste se aplique a disfrutar, por año de servicio, de vacaciones anuales pagadas por una duración de al menos tres semanas de trabajo. La época en que las vacaciones puedan tomarse será determinada por el empleador previa consulta con la persona empleada interesada y teniendo en cuenta las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer dicha persona. Las autoridades nacionales competentes especificarán el período mínimo de servicios requerido para tener derecho a vacaciones anuales pagadas, pero ese período no excederá de seis meses. Toda persona cuyo período de servicios en cualquier año sea inferior al requerido tendrá sin embargo derecho, respecto

¹² El Convenio núm. 132, que entró en vigor el 30 de junio de 1973 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 36 Estados Miembros, constituye una revisión del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) y el Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101), instrumentos que considera obsoletos el Consejo de Administración de la OIT. Las vacaciones pagadas de la gente de mar se regulan en el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146) y por la Regla 2.4, la Norma A2.4 y la Pauta B2.4 del MLC, 2006.

de ese año, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de sus servicios en dicho año ¹³.

23. Para garantizar que los trabajadores gocen de un descanso adecuado, el Convenio núm. 132 prohíbe los acuerdos por los cuales el trabajador pueda aceptar renunciar a su derecho a vacaciones anuales pagadas a cambio de una compensación en efectivo financiera o de cualquier otro modo. Dichos acuerdos se declararan nulos y sin efecto o se prohíben de conformidad con la legislación nacional. Si bien podrá autorizarse el fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas. La parte ininterrumpida de las vacaciones pagadas anuales deberá concederse y disfrutarse a más tardar en el plazo de un año, a partir del final del año en que se haya originado el derecho a esas vacaciones, y el resto de las vacaciones anuales pagadas, a más tardar dentro de los 18 meses, contados a partir de dicha fecha. Con el consentimiento de la persona empleada interesada, se podrá autorizar que se aplaze por un período limitado el disfrute de cualquier fracción de las vacaciones anuales que exceda de cierto mínimo determinado al efecto. Por último, toda persona empleada tendrá derecho, al terminarse la relación de trabajo, a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio por el que no haya recibido aún vacaciones, a una indemnización compensatoria o a un crédito de vacaciones equivalente.

Trabajo a tiempo parcial

24. Como se indica en el preámbulo del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) ¹⁴, este tipo de trabajo reviste importancia para la economía y contribuye a brindar más oportunidades de empleo, pero, al mismo tiempo, resulta también importante que los trabajadores tengan acceso a un empleo productivo y elegido libremente, y es necesario garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en las esferas del acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social. En el sentido dado a la expresión en el Convenio núm. 175, «trabajador a tiempo parcial» designa a toda persona empleada cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.
25. El Convenio núm. 175 tiende a proteger a los trabajadores a tiempo parcial contra el riesgo de discriminación al que puedan verse sujetos en comparación con los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Por esta razón, el Convenio pide que se tomen medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, con respecto: al derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho a actuar en calidad de representantes de los trabajadores; así como a la seguridad y la salud en el trabajo y contra la discriminación en materia de empleo y ocupación. Deberán adoptarse medidas que se adecuen a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el sólo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.

¹³ En las condiciones que en cada país determine la autoridad competente, las ausencias del trabajo por motivos tales como enfermedad o accidente serán contadas como parte del período de servicios y no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales pagadas.

¹⁴ El Convenio núm. 175 entró en vigor el 28 de febrero de 1998 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 13 Estados Miembros.

-
26. Además en el Convenio se exige que se adopten medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en las siguientes esferas: protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y licencia de enfermedad. En último término, se exige que los regímenes de seguridad social ligados al ejercicio de una actividad profesional se adapten de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de modo proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales. Los trabajadores a tiempo parcial cuyos ingresos y duración del tiempo de trabajo sean inferiores a límites mínimos determinados podrán ser excluidos del alcance de cualquiera de los regímenes de seguridad social previstos en el Convenio, salvo cuando se trate de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional. Sin embargo, los límites mínimos deberán ser lo suficientemente bajos para que no quede excluido un porcentaje indebidamente elevado de trabajadores a tiempo parcial, y habrán de ser revisados periódicamente. Por otra parte, las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores deberán ser consultadas acerca de la determinación, el nuevo examen o la revisión de los límites mínimos mencionados.
27. El Convenio núm. 175 también aborda el trabajo a tiempo parcial desde el punto de vista de la política de empleo. En efecto, exige en particular la adopción de medidas para facilitar el acceso a un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido que atienda a las necesidades de los empleadores y los trabajadores, siempre y cuando se garantice la protección antes descrita. En las políticas de empleo habrá que conceder especial atención a las necesidades y preferencias de determinados grupos, por ejemplo los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores que se encuentren cursando estudios o prosigan su formación profesional.

Trabajo nocturno

28. En los primeros años de su existencia, la OIT adoptó el enfoque según el cual el trabajo nocturno en las empresas industriales debía prohibirse en todos los casos, cuando se tratase de categorías «vulnerables» de trabajadores, es decir, mujeres y niños. Este enfoque quedó reflejado en el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4) y el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)¹⁵. Desde la década de 1970 son cada vez más aquellos que propugnan que la prohibición por motivos de género es contraria al principio fundamental de igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo. Tras largo debate, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)¹⁶, que regula el trabajo nocturno de todos los trabajadores, con independencia del sexo, en todas las industrias y profesiones. Hay que señalar que existe un cierto número de disposiciones específicas que tienen que ver aún con las trabajadoras, aunque se trata únicamente de aquellas cuyo objeto es la protección de la maternidad.

¹⁵ Entre las normas con disposiciones similares cabe citar la Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13), el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79) y el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y su Protocolo.

¹⁶ El Convenio núm. 171 entró en vigor el 4 de enero de 1995 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 11 Estados Miembros.

-
29. El Convenio núm. 171 señala una serie de medidas que los Estados Parte deben aplicar, en su caso, progresivamente, para proteger al trabajador nocturno, ayudarlo a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarle posibilidades de mejora en su carrera y compensarle adecuadamente. Estas medidas incluyen una evaluación periódica gratuita de su estado de salud y arreglos especiales en caso de ineptitud declarada para el trabajo nocturno; la introducción de alternativas al trabajo nocturno por un determinado período durante el embarazo y después del parto, así como otras medidas de protección para las trabajadoras interesadas; compensación en materia de duración del trabajo, remuneración o beneficios similares, en los que se reconozca la naturaleza del trabajo nocturno; y consultas regulares con los representantes de los trabajadores sobre los horarios de trabajo y las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios ¹⁷.

Situación actual de las normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo

30. El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, establecido por el Consejo de Administración en 1995, realizó un examen detallado de prácticamente todos los convenios y recomendaciones sobre el tiempo de trabajo, y el Consejo de Administración adoptó varias decisiones sobre la situación de estos instrumentos, basándose en las recomendaciones del Grupo de Trabajo. Por haber sido adoptados después de 1985, los Convenios núms. 171 y 175 quedaban fuera del mandato del Grupo de Trabajo y se consideraron plenamente actualizados.
31. En noviembre de 1996, atendiendo a la recomendación del Grupo de Trabajo, el Consejo de Administración decidió solicitar a la Comisión de Expertos que efectuase un Estudio General sobre los Convenios núms. 1 y 30, el cual se presentó a la reunión de la Conferencia celebrada en 2005 (OIT, 2005). En dicho Estudio General, la Comisión de Expertos concluyó que «En la actualidad sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas de trabajo la perspectiva de los «derechos humanos» y que «cada trabajador de la economía mundial debe tener derecho a la protección de una norma mínima que establezca la duración máxima de su trabajo y la duración mínima de su descanso, independientemente del lugar en que haya nacido o de su residencia» (párrafo 317) ¹⁸. La Comisión de Expertos señaló también que «hoy en día es aún más necesario poder contar con normas aceptadas en el plano internacional sobre las horas de trabajo, pues la globalización requiere la elaboración y la aplicación de ‘reglas de juego’ para un mercado global» (párrafo 321). La Comisión de Expertos reconoció empero que, a la luz de las memorias presentadas por los gobiernos y la información comunicada por las organizaciones de empleadores y trabajadores, «los Convenios núms. 1 y 30 no reflejan la realidad contemporánea en la reglamentación del tiempo de trabajo» (párrafo 322) y que «hay elementos de los convenios que son claramente obsoletos». La Comisión de Expertos indicó igualmente que «un número creciente de países considera que esos dos instrumentos establecen normas excesivamente rígidas» y que «el sistema basado en horarios de trabajo

¹⁷ La Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178) que suplementa el Convenio núm. 171, propone la adopción de medidas adicionales en relación con el tiempo de trabajo, por ejemplo, que la duración normal del trabajo de los trabajadores nocturnos sea por lo general inferior en promedio y en ningún caso superior en promedio a la establecida para los trabajadores que efectúan durante el día el mismo tipo de trabajo y con las mismas exigencias en la rama de actividad o en la empresa consideradas.

¹⁸ Resulta interesante indicar que en esta formulación el concepto de trabajador incluye los dos géneros.

‘fijo’ recogido en ambos convenios como piedra angular de la reglamentación del tiempo de trabajo entra en conflicto con la demanda actual de mayor flexibilidad» (párrafo 323).

- 32.** Basándose en dichas consideraciones, la Comisión de Expertos opinó que «establecer normas relativas a la duración mínima del trabajo sigue siendo una cuestión importante y pertinente» pero que «los cambios ocurridos desde la adopción de esos dos instrumentos, justifican su revisión» (párrafo 328). Señalando que no se le había encomendado el mandato de formular propuestas concretas a este respecto, la Comisión de Expertos identificó varios parámetros que podrían tomar en consideración los órganos competentes de la OIT si se emprendiera un proceso de revisión y cuando éste se iniciara. La Comisión mencionó la posibilidad de adoptar un instrumento común por el que se revisaran los Convenios núms. 1 y 30 y se contemplase el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso (especialmente el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas) (párrafo 329). Asimismo, la Comisión sugirió que en todo nuevo instrumento se tuviesen en cuenta varios elementos, en particular: establecer la protección efectiva de los trabajadores; permitir un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida familiar; garantizar que el nuevo instrumento no tuviese como consecuencia la reducción del nivel de protección que se concede actualmente en virtud de los instrumentos existentes; establecer una ordenación del tiempo de trabajo más flexible, en lo que respecta, entre otras cosas, a la promediación de la duración del trabajo sobre períodos razonables a cambio de reducir la duración media del tiempo de trabajo semanal; y asegurar la celebración de consultas entre los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones en lo que se refiere a la duración del tiempo de trabajo, y permitir también que los trabajadores individualmente puedan tener cierta posibilidad de elección respecto a sus horas de trabajo, así como proporcionar flexibilidad a los empleadores (párrafo 332).
- 33.** El examen del citado Estudio General por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia dio lugar a un animado debate en relación con varias cuestiones: la pertinencia actual de los Convenios núms. 1 y 30; la necesidad de establecer un equilibrio entre la flexibilidad y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como de su vida familiar; y la importancia de la función que desempeña un marco reglamentario y de negociación colectiva, y el papel de los interlocutores sociales¹⁹.
- 34.** Como el alcance de dicho Estudio General se limitó a los Convenios núms. 1 y 30, el examen más reciente de los Convenios núms. 14 y 106 se llevó a cabo en el contexto de la labor del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas. En marzo de 1997 el Consejo de Administración concluyó que estos dos Convenios estaban actualizados e invitó a los Estados Miembros a ratificarlos²⁰. De hecho, en su Estudio General de las memorias relativas a la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), al Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), al Convenio (núm. 106) y a la Recomendación (núm. 103) sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), y al Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) de 1984 (OIT, 1984), la Comisión de Expertos concluyó que el descanso semanal era uno de los derechos del trabajador que mejor se respetaba, y cuyos orígenes remontaban a las sociedades más antiguas. La Comisión de Expertos indicó sin embargo que la distribución del descanso semanal en relación con las normas del Convenio núm. 106 podría plantear problemas, especialmente en ciertos sectores como la hotelería y el comercio al por menor. Muchos de los comentarios formulados por la Comisión de Expertos tienen que ver incluso hoy en día con las derogaciones vigentes en el sector del

¹⁹ Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión, 2005, *Actas Provisionales* núm. 22, Primera Parte, párrafos 73-131.

²⁰ Documento GB.268/LILS/5 (Rev. 1), párrafos 71 y 72.

comercio al por menor. El limitado número de ratificaciones de este Convenio comparado con el de las ratificaciones registradas con respecto al Convenio núm. 14 podría explicarse por la índole más restrictiva de sus disposiciones, especialmente por las estrictas condiciones prescritas para dar aplicación a los regímenes especiales de descanso semanal.

35. El Convenio núm. 132 no se examinó tampoco en el Estudio General de 2005. La Comisión de Expertos señaló en su Estudio General de 1984 que durante los años anteriores se había producido una evolución significativa en lo que concierne a las vacaciones anuales pagadas. En muchos países esta tendencia obedecía particularmente a un incremento de la duración de las vacaciones anuales pagadas y a una reducción del período mínimo de servicios requerido. La Comisión de Expertos expresó su optimismo acerca de las perspectivas de ratificación del Convenio núm. 132 (OIT, 1984, párrafos 306-308, 317). Este Convenio fue objeto de intensos debates en el Grupo de Trabajo sobre la política de revisión de normas. Basándose en esos debates, el Consejo de Administración, decidió, en noviembre de 1996 y marzo de 1997, invitar a los Estados Parte en los anteriores convenios sobre vacaciones anuales pagadas, es decir, los Convenios núms. 52 y 101, a que contemplasen la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132. Esta invitación vino acompañada de una solicitud de información sobre los obstáculos con los que podría tropezar la ratificación del Convenio. Tras la presentación por la Oficina de los resultados de estas consultas en marzo de 1998, fue difícil lograr un consenso tripartito en lo que atañe a la situación del Convenio. Por último, después de celebrar dos debates adicionales en marzo y noviembre de 2000, el Consejo de Administración decidió mantener el *status quo* en relación con el Convenio núm. 132, «quedando claro que cualquier evolución ulterior se tendría (tendrá) en cuenta en el momento oportuno»²¹.

Conclusión

36. La reglamentación de las horas de trabajo y el ordenamiento del tiempo de trabajo constituyen una cuestión fundamental para la OIT y sus mandantes tripartitos, no sólo porque son la piedra angular de la relación de trabajo, sino también por su impacto directo y crucial sobre la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores; la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, que llevaría a condiciones de igualdad de oportunidades de empleo entre hombres y mujeres; la protección de los salarios, comprendida la remuneración equitativa de las horas extraordinarias; y la política de empleo y la forma en que las empresas se adaptan al cambio de las circunstancias económicas. Adoptadas a lo largo de la historia de la Organización, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo reflejan sin duda los cambios subyacentes en la consideración de los derechos y la protección social de los trabajadores. Algunas de estas normas son, de hecho, muy antiguas y no pueden considerarse ya plenamente actualizadas.
37. Con todo y pese a las reservas que suscita la actual pertinencia de ciertas disposiciones de algunas normas, resulta claro que pueden identificarse unos cuantos principios fundamentales como puntos para la discusión sobre el papel de la OIT en el campo del tiempo de trabajo: i) la necesidad de fijar límites diarios, semanales y acaso anuales con respecto a las horas normales de trabajo; ii) el mantenimiento de la naturaleza excepcional de las horas extraordinarias, la limitación del número de horas adicionales y la adopción de medidas compensatorias; iii) el principio de un descanso semanal e ininterrumpido que permita a los trabajadores participar cabalmente en la vida familiar y social; iv) el derecho a gozar de vacaciones anuales pagadas, que asegura a los trabajadores y a sus familias un

²¹ Documento GB.279/LILS/3 (Rev. 1), párrafo 50. Véase también el documento GB.279/LILS/WP/PRS/1/2.

período suficiente de descanso, de ser posible ininterrumpido, que pueda tomarse en el momento deseado y al cual los trabajadores no puedan renunciar a cambio de compensación financiera; v) el reconocimiento de la naturaleza atípica del trabajo nocturno y de los efectos adversos que puede acarrear para la salud de los trabajadores y hacen necesaria una protección especial; vi) el fomento de un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, en condiciones equivalentes a las del trabajo a tiempo completo, incluida la protección de la maternidad, garantizando así la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores interesados; vii) la consideración de las necesidades de la empresa, especialmente, introduciendo formas más flexibles de organización del tiempo de trabajo; viii) el reconocimiento de la importancia de la negociación colectiva y de la necesidad de proceder a consultas integrales y genuinas con los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre la reglamentación del tiempo de trabajo; y ix) la necesidad de contar con un auténtico sistema de inspección u otras medidas de aplicación obligatoria para evitar y sancionar toda práctica abusiva. Habría que tener en cuenta estos parámetros en cualquier discusión acerca de los ordenamientos del tiempo de trabajo modernos, incluido todo debate que pueda emprenderse sobre la situación actual y la posible revisión de las normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo.

B. Tendencias y hechos recientes en materia de horas de trabajo en todo el mundo

Regulación del tiempo de trabajo: Panorama general

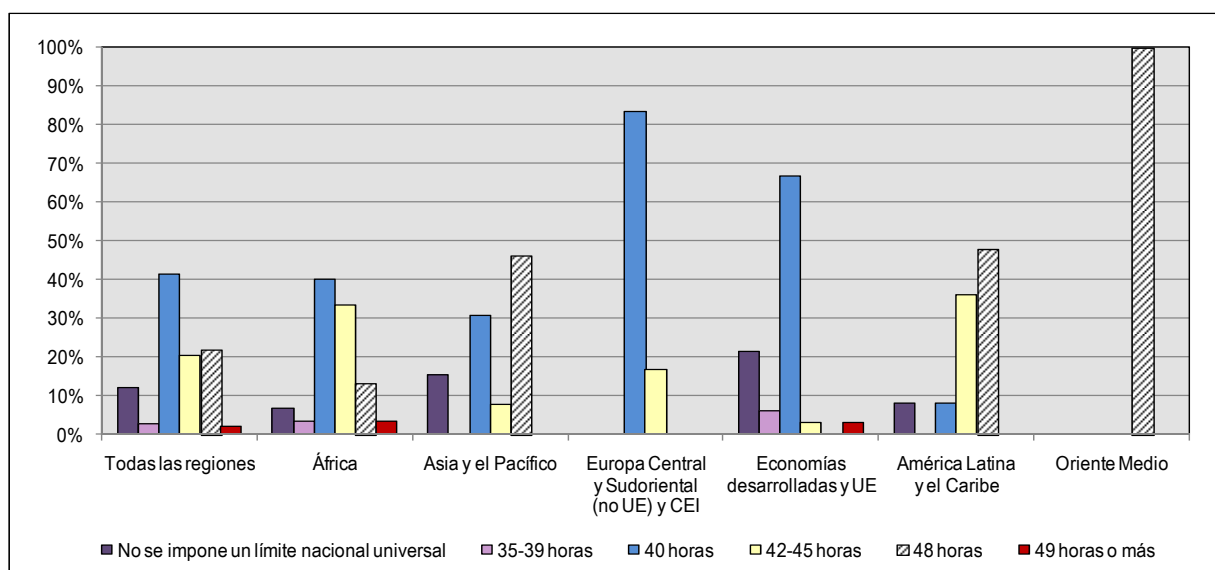
38. La reducción de las horas de trabajo fue uno de los objetivos originales de la reglamentación del empleo. En los diferentes países se ha utilizado una serie de instrumentos para contribuir a poner en práctica este marco reglamentario, lo que incluye, como se analizó anteriormente, las normas internacionales del trabajo. Las legislaciones nacionales son un segundo instrumento para reglamentar el tiempo de trabajo, seguidas por los convenios colectivos. Estos convenios generan enfoques que se incorporan más tarde a las medidas legislativas del caso. Dado que en algunos países, como Dinamarca y Suecia, los convenios colectivos se consideran documentos con fuerza de ley, podrían hacer las veces de medidas legislativas, y ejercerían así influencia sobre la reglamentación del tiempo de trabajo en una categoría industrial, sectorial o profesional.
39. Aunque existen varios instrumentos jurídicos que abordan el tiempo de trabajo, en el presente informe se hace hincapié en la legislación nacional como cauce regulador de los diferentes aspectos del tiempo de trabajo. Desde que se empezaran a adoptar los códigos de trabajo a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, el examen de los diferentes aspectos del tiempo de trabajo ha ocupado un importante lugar en la legislación de muchos países. En la siguiente sección se examinan algunas disposiciones clave de la legislación nacional sobre el tiempo de trabajo y se proporciona información acerca de las tendencias mundiales de la reglamentación de estas cuestiones.

Horarios normales de trabajo semanal

40. La fijación de límites al tiempo de trabajo semanal es una de las medidas más evidentes que pueden tomarse para reducir los efectos adversos de una cantidad excesiva de horas de trabajo. En el mundo son muchos los países que han reducido los horarios de trabajo normales obligatorios, que ha pasado de 48 a 40 horas en las últimas décadas. Así, el 41 por ciento de los países establece una semana de trabajo regular de 40 horas, como puede verse en el gráfico 1. Sin embargo, el 44 por ciento de los países sigue manteniendo un horario normal que sobrepasa las 40 horas, y de estos países más de la mitad han fijado un límite reglamentado de 48 horas.

41. Un examen más detallado en el plano regional indica dónde y cómo se ha llevado a cabo la reglamentación del tiempo de trabajo semanal. Por ejemplo, si bien en África un 40 por ciento de países aplica un límite de 40 horas, prácticamente la mitad establece límites que exceden de 40 horas (entre 42 y 48 horas). De manera similar, en América Latina y el Caribe el 48 por ciento de los países fija un límite de 48 horas mientras que el 36 por ciento cuenta con límites de 42 a 45 horas semanales. En Asia y el Pacífico la mayoría de los países (46 por ciento) recurre a un límite de 48 horas de trabajo semanales mientras que la mayor parte de los restantes (31 por ciento) aplica un límite de 40 horas. Por el contrario, el mayor número de países con un límite de 40 horas semanales pertenecen a Europa Central y a Europa Sudoriental; y el 67 por ciento de los países desarrollados y de la Unión Europea (UE) ha estipulado un límite obligatorio de 40 horas de trabajo semanales.

Gráfico 1. Límites del tiempo de trabajo semanal por región, 2009



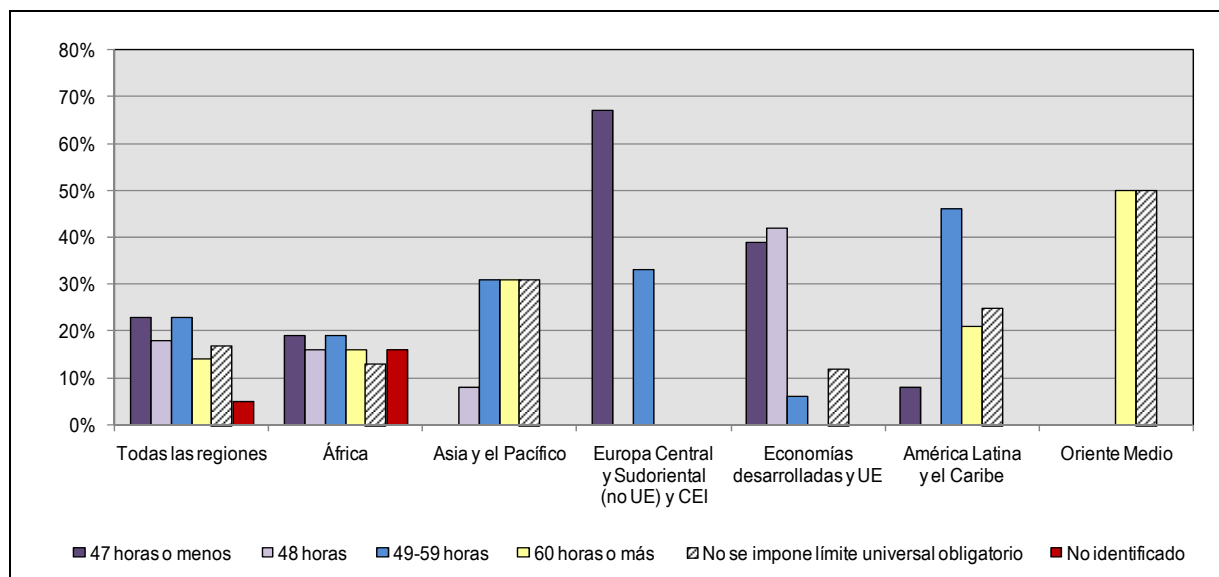
Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

Límites a las horas extraordinarias

42. Otra forma de regular las horas de trabajo excesivamente largas consiste en fijar topes a las horas extraordinarias. Por horas extraordinarias se entiende el total de horas de trabajo efectuadas que exceda de la duración normal del trabajo, salvo si fuese el uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario, como se señala en la Recomendación núm. 116. Para limitar el número de horas extraordinarias, pueden formularse disposiciones legislativas que fijen un límite máximo a las horas de trabajo semanales (incluido las horas extraordinarias), o estipular separadamente el máximo de horas extraordinarias que se autorizará por día, semana, mes o año.
43. En todo el mundo prácticamente el 80 por ciento de los países cuenta con disposiciones legislativas en virtud de las cuales se aplica un cierto tipo de límite máximo a las horas de trabajo semanales, incluidas las extraordinarias. Cabe dividir a la mayoría de los países en dos grandes grupos: aquellos que establecen un horario de trabajo máximo semanal de 48 horas o menos (41 por ciento de los países) y los que fijan límites máximos de 49 horas o más por semana (37 por ciento). Una gran proporción (14 por ciento) de aquellos que autorizan 49 o más horas de trabajo permiten el establecimiento de límites de 60 horas o más, y algunos países aceptan que se trabaje hasta 72 horas por semana. En algunos países (18 por ciento) no se establecen ni aplican máximos obligatorios para las horas de trabajo semanales.

44. Hay diferencias significativas entre las regiones por lo que se refiere al límite máximo de horas de trabajo (véase el gráfico 2). Así, en la mayoría de los países desarrollados y los países de la UE este límite es de aproximadamente 48 horas por semana, mientras que en Asia y el Pacífico no existen normas jurídicas que limiten el tiempo de trabajo (31 por ciento de países) o se establecen límites excepcionalmente elevados de 60 horas por semana o más (31 por ciento).

Gráfico 2. Límites máximos de horas de trabajo semanales por región, 2009

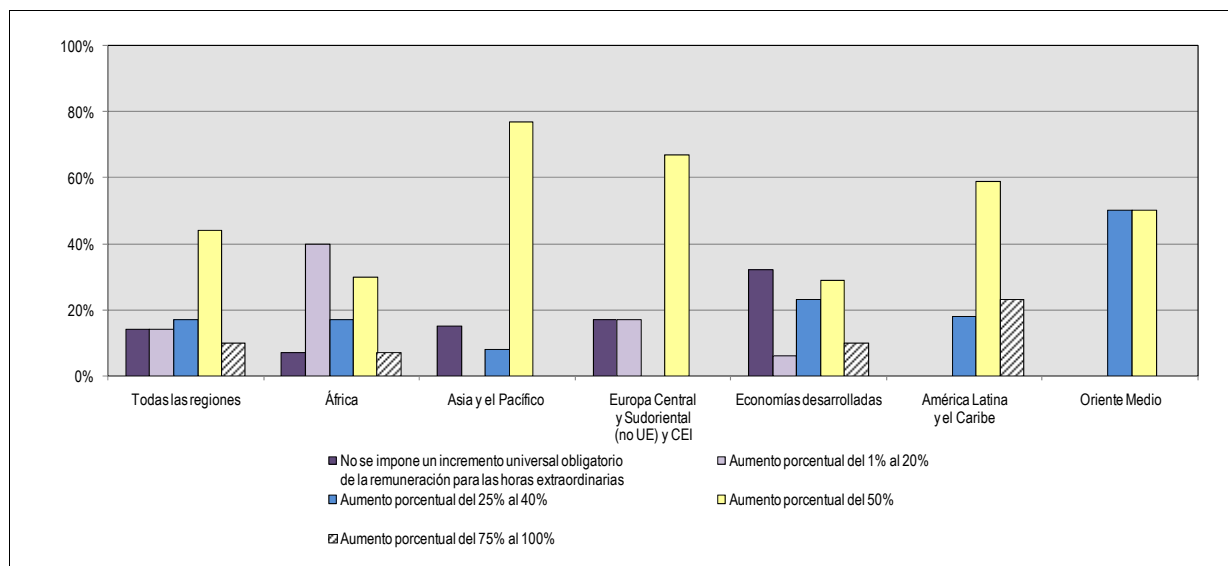


Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

Pago de horas extraordinarias

45. El pago de las horas extraordinarias se considera una forma de compensarlas, cuando se pide a una persona que trabaje un número de horas superior al de los horarios diarios o semanales normales. Con todo, las disposiciones jurídicas aplicables al pago de las horas extraordinarias tienen por objetivo no sólo estipular una compensación más elevada por hora, sino también limitar los horarios que menoscaban la salud y la vida social, reduciendo los incentivos de los empleadores para pedir que se trabajen horas extraordinarias. Sin embargo, en algunos países, el pago de horas extraordinarias constituye un elemento recurrente en los paquetes de remuneración que los trabajadores consideran necesarios para asegurar un cierto nivel de vida (véase el examen sobre las horas extraordinarias realizado en la parte III).
46. La gran mayoría de los países (71 por ciento) ha promulgado legislación en la cual se especifica un aumento de al menos un 25 por ciento en cuanto a la remuneración de las horas extraordinarias; el 44 por ciento de los países cuenta con legislación en la que se estipula aplicar a la remuneración de las horas extraordinarias un incremento equivalente al 50 por ciento del salario por hora; y las leyes nacionales del 10 por ciento de los países disponen un aumento de esa remuneración comprendido entre el 75 por ciento y el 100 por ciento del salario por hora. Por el contrario, en el 14 por ciento de los países la legislación prevé un incremento del pago aplicable a las horas extraordinarias inferior al 20 por ciento del salario por hora, y otro 14 por ciento de países no reglamenta en absoluto el pago de las horas extraordinarias (para mayor información sobre la remuneración mínima de las horas extraordinarias por región, véase el gráfico 3).

Gráfico 3. Remuneración de horas extraordinarias por región, 2009



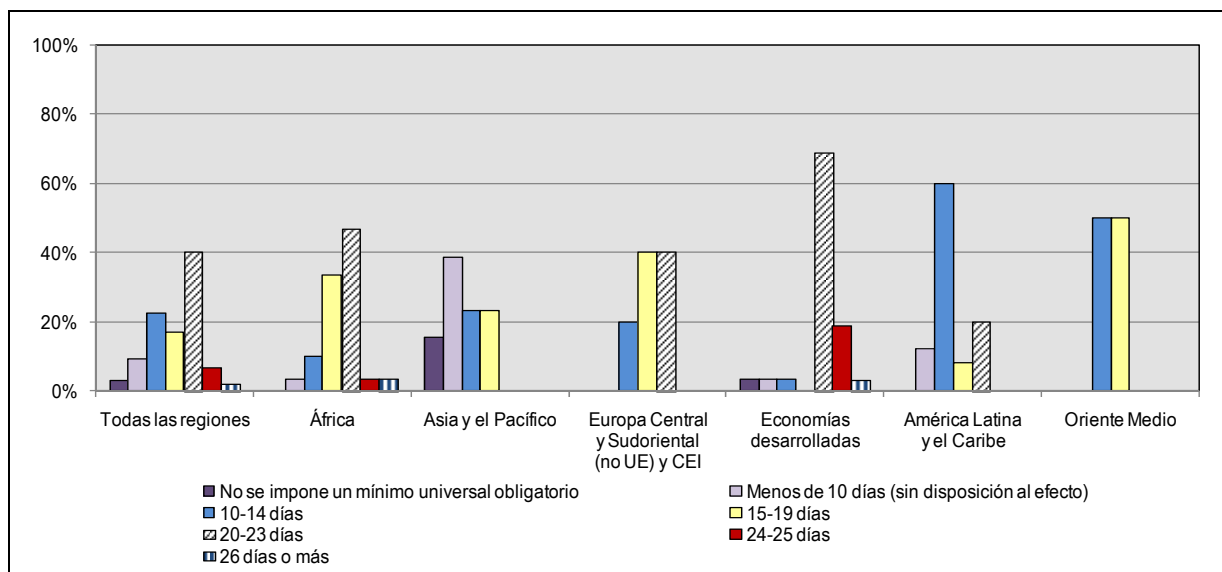
Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

47. Sin embargo, el pago de horas extraordinarias no es la única forma de compensar a quienes trabajan esas horas. Las horas extraordinarias pueden compensarse con horas adicionales de descanso, o combinando éstas con remuneración. En algunos países se otorga descanso compensatorio pero no se especifica su duración legal exacta. En otros países la legislación prevé el descanso compensatorio por mutuo acuerdo o su regulación mediante negociación colectiva.
48. Regionalmente, es mucho mayor la variedad de formas en que la ley aborda los diferentes aspectos de las horas extraordinarias.

Vacaciones anuales pagadas

49. Hay dos razones que explican la gran importancia concedida a las vacaciones anuales pagadas en la reglamentación del tiempo de trabajo: primeramente, proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y ayudarlos a ser más productivos; y en segundo término, limitar la duración del tiempo de trabajo a lo largo del año. Se trata de un período durante el cual los trabajadores toman tiempo para descansar y recuperarse del estrés y las presiones experimentadas en el lugar de trabajo. En los últimos años muchos países han revisado su legislación sobre la duración de las vacaciones anuales pagadas, con frecuencia para aumentar la cantidad de tiempo libre que disfrutaban los trabajadores.
50. La casi totalidad de los países ha consagrado en su legislación el derecho a gozar de un período mínimo de vacaciones anuales pagadas. El 97 por ciento de los países ha promulgado legislación en ese sentido (Estados Unidos representa una excepción notable). Cerca de la mitad (49 por ciento) de todos los países autoriza 20 días o más en concepto de vacaciones anuales pagadas.
51. Como puede verse en el gráfico 4, las disposiciones más ambiciosas en materia de vacaciones anuales pagadas se han adoptado en las economías desarrolladas y los países de la UE. Entre los países de Asia y el Pacífico, y América Latina y el Caribe, el 57 por ciento no dispone, en cambio, de legislación que exija un período mínimo de 15 días de vacaciones anuales pagadas, y en aproximadamente el 38 por ciento este período no llega a diez días.

Gráfico 4. Período mínimo de vacaciones anuales pagadas por región, 2009



Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

Reglamentación de la flexibilidad del tiempo de trabajo: Promediación de horas y horas anualizadas

52. Durante los últimos veinte años los sistemas de tiempo de trabajo flexible se han convertido en una práctica cada vez más popular entre empleadores y trabajadores (aunque por diferentes razones, como puede verse en la parte III), motivo por el cual la semana de trabajo estándar ha ido dejando de ser la norma en el lugar de trabajo. Aunque los regímenes de horas extraordinarias han figurado y siguen figurando entre los sistemas más frecuentemente utilizados para flexibilizar el tiempo de trabajo, los sistemas reglamentados de promediación de las horas extraordinarias constituyen un enfoque alternativo a la extensión de los horarios de trabajo, para permitir que las empresas puedan ajustarse a los cambios de la demanda de bienes y servicios. Los sistemas obligatorios de promediación de horas hacen posible variar las horas de trabajo diarias o semanales, aunque exigen mantener un promedio de horas semanales a lo largo de un período superior al día o la semana de trabajo tradicionales. En estas variaciones es necesario respetar los umbrales diarios y/o semanales máximos previstos por ley, pero siempre que se observen los límites máximos y los promedios semanales, no habrá que pagar horas extraordinarias a tasas especiales por las horas trabajadas en exceso de los horarios normales obligatorios. La denominada «anualización» de las horas de trabajo, término que suele utilizarse como sinónimo de la promediación de horas, puede considerarse como un caso especial de «promediación», en el cual el período de referencia es de un año y/o el número total fijo de horas se distribuye a lo largo del año. El pago de horas extraordinarias a tasas especiales sólo será posible cuando se sobrepase ese total. Por otra parte, la remuneración no se calcula normalmente sobre la base de las horas realmente trabajadas por semana, pues consiste en una cantidad fija correspondiente a la remuneración de la semana promedio de trabajo o se basa en un número fijo de horas a lo largo del período de referencia.

53. En las leyes y reglamentos nacionales existen generalmente cuatro elementos clave que incluyen sistemas de horas anualizadas o de promediación de horas. Estos elementos son los siguientes: un período de referencia (o período de ajuste) a lo largo del cual debe realizarse la promediación; una medida del tiempo de trabajo, que ha de utilizarse para promediar la unidad de tiempo de trabajo a lo largo del período de referencia; las limitaciones, que consisten en el máximo de horas de trabajo en un sólo día o semana; y las condiciones requeridas, por ejemplo, negociación colectiva, para introducir un sistema de este tipo (véase el cuadro 1).

Cuadro 1. Sistemas obligatorios de promediación de horas en países escogidos

País	Período de referencia	Medida del tiempo de trabajo	Limitaciones	Condiciones
Alemania	Hasta seis meses; por negociación colectiva cabe fijar un período más largo	Día de trabajo normal (ocho horas)	Diez horas por día, 60 horas por semana	Aceptación por el comité de empresa; se requiere un convenio colectivo para extender el período de referencia
Mongolia	No especificado	Día/semana normales de trabajo (ocho horas por día, 40 horas por semana)	12 horas por día; 60 horas por semana (derivado del mínimo de 12 horas diarias y dos días de descanso semanal)	Se permite promediar horas, si la índole del trabajo o el proceso de fabricación no permiten trabajar en condiciones normales
Países Bajos	16 semanas; hasta 12 meses por convenio colectivo	Máximo de horas de trabajo (48 horas)	12 horas por día; 60 horas por semana, 55 horas en promedio en cada período de cuatro semanas	Los convenios colectivos pueden extender el período de referencia a 12 meses ¹
Singapur	Una semana (para promediar el tiempo de trabajo diario); dos semanas (para promediar el tiempo de trabajo semanal)	Día/semana de trabajo normales (ocho horas por día, 44 horas por semana)	9 horas por día (para promediar el tiempo de trabajo diario); 48 horas por semana (para promediar el tiempo de trabajo semanal)	Se requiere el acuerdo de los diferentes trabajadores y el empleador para introducir el sistema
República Unida de Tanzania (continente)	Hasta un año	Semana de trabajo normal (45 horas)	12 horas por día	Se requiere un convenio colectivo para introducir el sistema

¹ Los convenios colectivos pueden permitir que se sobrepasen las 55 horas durante un período de cuatro semanas, siempre que se respeten los límites de 60 horas por semana y de 48 horas en promedio durante un período de 16 semanas. Los convenios colectivos pueden establecer la promediación de 48 horas semanales sobre un período superior a 16 semanas (hasta 52 semanas), si se producen circunstancias imprevistas o fluctúa el volumen de trabajo, siempre que esto no pueda impedirse razonablemente organizando el trabajo de otro modo, o si la tarea esencial del trabajador es supervisar a otros trabajadores en nombre del empleador.

Fuente: OIT, TRAVAIL Base de datos de las condiciones de trabajo y leyes de empleo.

Negociación colectiva: Adaptar las reglas relativas al tiempo de trabajo para atender a las necesidades sectoriales y de la empresa

54. A pesar de la importancia que obviamente reviste la legislación sobre el tiempo de trabajo, en el mejor de los casos las leyes nacionales sólo pueden proporcionar un marco para reglamentar el tiempo de trabajo, especialmente con el fin de garantizar que se establezcan normas mínimas aplicables a una serie de parámetros clave, como los que se han examinado antes (por ejemplo, horas normales, límites a las horas extraordinarias y vacaciones anuales pagadas). Los marcos establecidos por las leyes nacionales suelen ser lo suficiente amplios como para permitir la negociación de ordenamientos específicos del tiempo de trabajo por parte de los trabajadores y los empleadores. De hecho, el tiempo de trabajo (junto con los salarios y otras condiciones de trabajo) es una de las esferas más antiguas e importantes de negociación colectiva en los planos sectorial (industria) e intersectorial, así como a nivel de establecimiento o empresa. Y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de la OIT (2008) reafirma ciertamente la importancia del diálogo social y la negociación colectiva, y señala que son la piedra angular de los esfuerzos para promover una globalización equitativa con trabajo decente para todos.

55. Considerada en sí misma y por los efectos que produce, la negociación colectiva es un vasto campo, y en una próxima publicación de la OIT (Hayter) se examinará una serie de

hechos recientes por lo que se refiere a la negociación colectiva en el contexto de la globalización. Aunque en el presente informe el análisis que realizamos es menos exhaustivo, hay que destacar que la eficacia de la negociación colectiva para determinar las horas y horarios de trabajo depende en grado considerable del nivel de desarrollo de las instituciones de negociación colectiva de cada país ²². En países con sistemas de negociación colectiva muy desarrollados e interlocutores sociales fuertes, como es el caso de algunos países europeos, la negociación colectiva en todos los planos puede desempeñar una función significativa para complementar las normas obligatorias vigentes. En este contexto, la negociación colectiva puede contribuir de manera considerable a conciliar el interés de los empleadores por las prácticas de trabajo flexibles con el interés de los trabajadores por las modalidades de flexibilidad orientadas al trabajador. El *proceso* de negociación colectiva permite a empleadores y sindicatos llegar a concertar convenios creativos e innovadores para conciliar sus respectivos intereses (Hayter, de próxima publicación, pág. 421).

56. En la parte III de este informe se examinan dos ejemplos de esos convenios colectivos innovadores en relación con las cuentas de tiempo trabajado (horas «ahorradas») concertados en Alemania. El diálogo social y la negociación colectiva en todos los planos desempeñaron también un cometido esencial a la hora de idear ajustes del tiempo de trabajo para responder a la crisis mundial del empleo, como puede verse en la parte IV.
57. Con todo, en los países en que las instituciones de negociación colectiva son débiles (por ejemplo, donde es reducida la cobertura de la negociación colectiva), como ocurre en muchos países en desarrollo, la función que puede desempeñar la negociación colectiva parece ser más limitada. Así por ejemplo, en un estudio de caso realizado en la República de Corea se puso de manifiesto que las revisiones introducidas en las leyes nacionales sobre el tiempo de trabajo, en un esfuerzo dar cabida a convenios innovadores en el plano de la empresa, redundaron en cambio en una «brecha» cada vez mayor en cuanto al tiempo de trabajo entre los establecimientos con representación sindical o sin ésta (véase Lee y McCann, de próxima publicación). Los autores sostienen que en ese caso resulta indispensable «renovar» el diálogo social sobre el tiempo de trabajo en el plano nacional. En la parte III de este informe se presenta un ejemplo de ese tipo de negociación de alcance nacional sobre horarios de trabajo flexibles en Singapur.

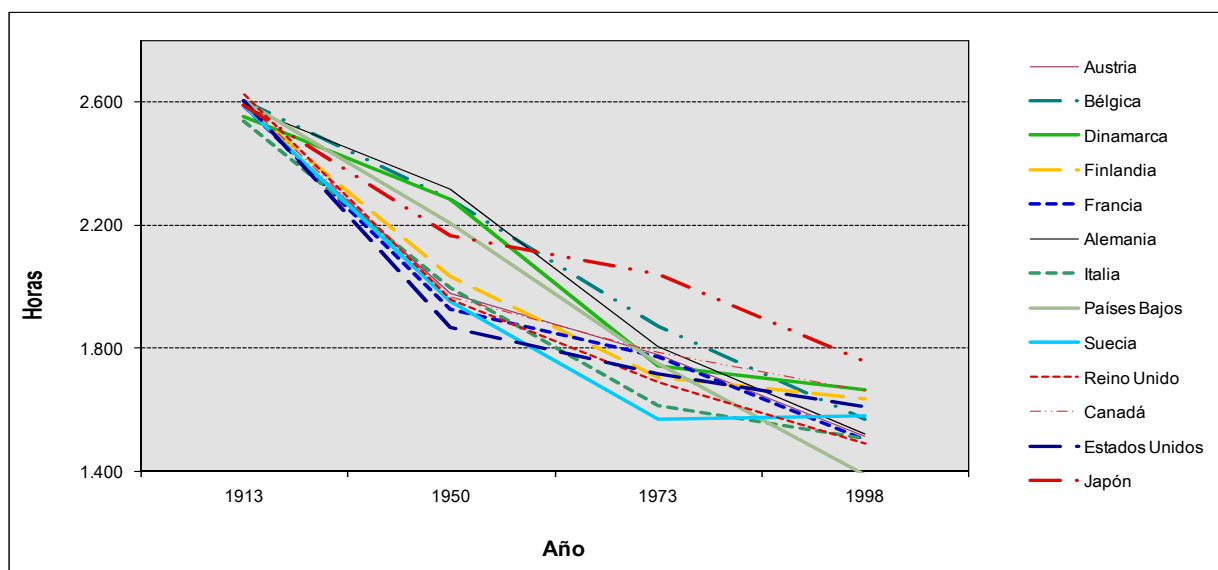
Examen de los indicadores estadísticos sobre horas de trabajo

58. A partir de la revolución industrial, la evolución de las horas de trabajo siguió una tendencia decreciente, tendencia que prosiguió durante gran parte del siglo XX en todo el mundo industrializado. A partir de una base comprendida entre 2.500 y 3.000 horas por trabajador y año a principios del siglo XX, el promedio de horas de trabajo se fue reduciendo en los países industrializados. A fines del siglo XX el promedio de horas de trabajo anuales era inferior a 2.000 por trabajador en prácticamente todos los países desarrollados, y en muchos de esos países (por ejemplo, los Países Bajos) se registraba un

²² La participación de las mujeres en la negociación colectiva, individualmente y como dirigentes de organizaciones de trabajadores, ha sido escasa hasta una fecha reciente. Esto se explica, entre otras cosas, por el hecho de que los países han excluido del derecho a organizarse en sindicatos (y por tanto de la negociación colectiva) los denominados sectores «esenciales» (servicio público, enseñanza, y servicios de salud y sociales), en cuya fuerza de trabajo hay un gran número de mujeres. Otra explicación es que, por razones prácticas, resulta más difícil constituir sindicatos en los sectores donde predominan las trabajadoras (agricultura, trabajo en el hogar, trabajo doméstico y economía informal). Sin embargo, se han hecho muchos progresos en estos sectores en un gran número de Estados Miembros.

promedio anual de horas sustancialmente menor, cercano a 1.500 horas por año. Este fenómeno se ejemplifica en el gráfico 5.

Gráfico 5. Horas anuales trabajadas por persona empleada (empleo total)



Fuente: Maddison 2001, pág. 347.

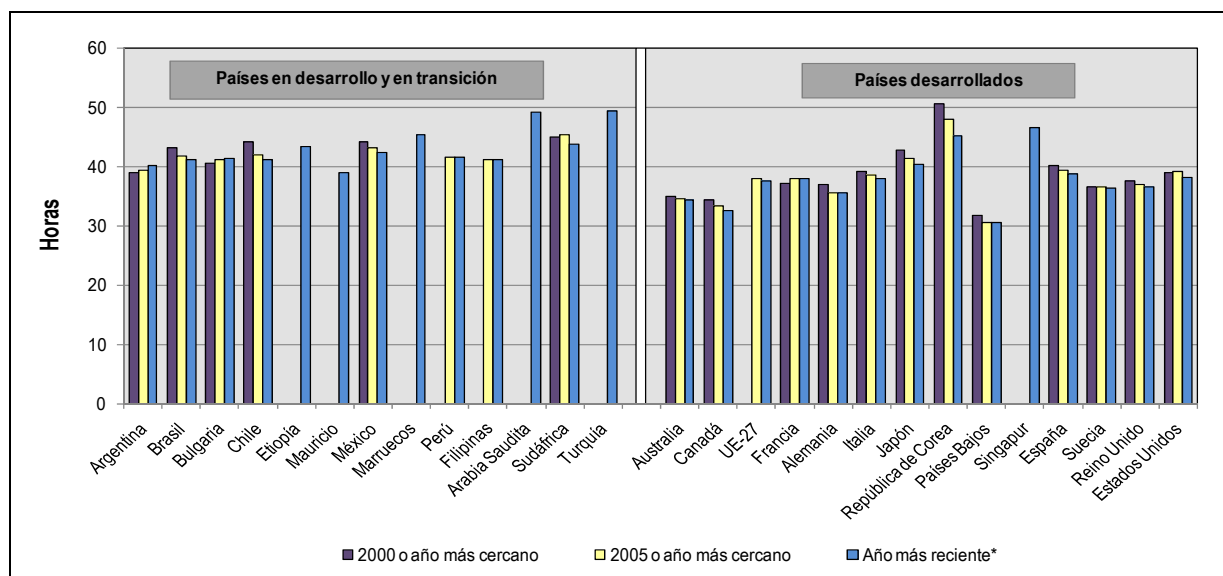
Promedio de horas de trabajo

- 59.** En la parte restante de esta subsección se ilustran las tendencias seguidas por el tiempo de trabajo desde principios del siglo XXI comenzando por el promedio de horas. Si bien un promedio de horas puede calcularse a lo largo de prácticamente cualquier período, los períodos de referencia más comunes son la semana y el mes. El período de referencia semanal reviste particular interés, ya que la gran mayoría de los horarios de trabajo son semanales. Sin embargo, conviene contar también con estadísticas sobre las horas anuales, especialmente para tener una idea de conjunto de las horas de trabajo, cuando se incluyen tanto las horas semanales como el número de semanas trabajadas por año, número que en gran medida viene determinado en cada país por la duración de las vacaciones anuales pagadas y la cantidad de días feriados.
- 60.** En el gráfico 6 se presentan algunos datos sobre el promedio de horas de trabajo semanales (horas habituales) registrado en los países desarrollados, en desarrollo y en transición durante la primera década del siglo XXI²³. Este gráfico indica que el promedio de horas semanales se redujo lentamente a partir de niveles bastante moderados en la mayoría de los países desarrollados durante la década mencionada (e incluso con anterioridad al inicio de la crisis), salvo en Australia y Francia. Ahora bien, el promedio de horas semanales sigue siendo relativamente elevado en la República de Corea (45,1) y Singapur (46,6). Asimismo, algunos de los países en desarrollo y en transición que aparecen en el gráfico mencionado presentan una ligera reducción en el promedio de horas de trabajo semanales durante la década, aunque a partir de una base más elevada. El promedio de horas

²³ Los datos sobre horas de trabajo consignados en este gráfico y los gráficos siguientes remiten a los países del G-20 y a una serie de países adicionales de todas las regiones del mundo (datos disponibles y recogidos en los sitios web de las oficinas nacionales de estadísticas de esos países). Por lo que se refiere a los países del G-20, hay que señalar que no se dispone de datos representativos a nivel nacional sobre el promedio de horas de trabajo semanales en los siguientes países: India, Indonesia, República Popular de China y Federación de Rusia.

semanales en Arabia Saudita (49,2) y Turquía (49,4) sigue situándose en el intervalo de horarios excesivos (véase el examen que se realiza ulteriormente en esta parte sobre la excesiva duración del tiempo de trabajo). No obstante, hay que citar algunas excepciones obvias, por ejemplo como las representadas por Argentina, donde el promedio de horas aumentó tras la crisis económica de 2002-2003 y Bulgaria, en que el promedio de horas semanales se incrementó ligeramente durante ese período ²⁴.

Gráfico 6. Promedio de horas de trabajo semanales, de 2000 en adelante



* Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2009 ó 2010; en el caso de Australia, Brasil, Mauricio, Marruecos y Perú, se disponía únicamente de datos para el año 2008.

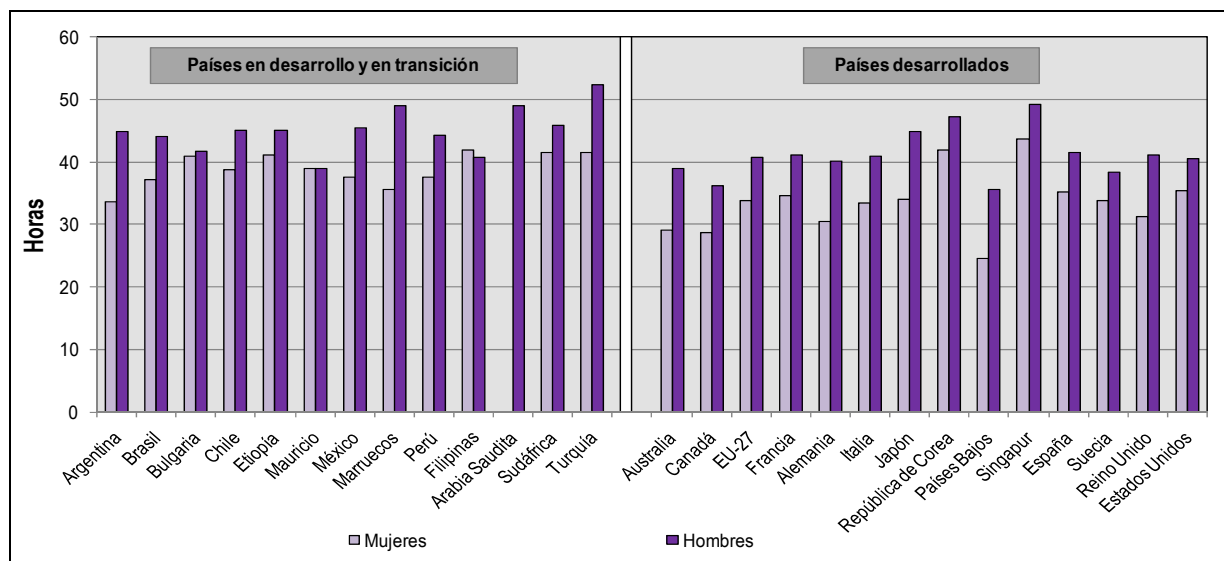
Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas.

61. En el gráfico 7 pueden verse los mismos datos sobre el promedio de horas semanales (horas habituales), desagregado por sexo para el año más reciente respecto del cual se dispone de datos. Estos datos revelan con claridad meridiana las grandes diferencias existentes entre los horarios de trabajo semanales desglosados por sexo: en promedio, y con la única excepción de Filipinas, los hombres trabajan más horas en trabajos remunerados que las mujeres en todos los países indicados. No obstante, es preciso mencionar que cuando se dispone de datos sobre el total de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas ²⁵, y que estos datos se incluyen en el cálculo del tiempo de trabajo, el total de horas de trabajo correspondiente a las mujeres sobrepasa generalmente al de los hombres (véase, por ejemplo, Riedmann y otros autores, 2006). Por esta razón, son cada vez más los países donde se empieza a recoger datos sobre la utilización del tiempo por hombres y mujeres (véase el recuadro *infra*).

²⁴ Hay que señalar que en algunos de estos países sólo se dispone de datos comparables para el año más reciente (2008 ó 2009). Este es el caso de Arabia Saudita, Etiopía, Mauricio, Marruecos, Singapur y Turquía.

²⁵ Los términos «trabajo no remunerado», «trabajo de prestación de cuidados» y «trabajo de prestación de cuidados no remunerado» se utilizan comúnmente como sinónimos, lo que puede prestarse a confusión cuando se analizan las desigualdades en el empleo en relación con el género, incluido el tiempo de trabajo. Aunque este informe se centra básicamente en el trabajo remunerado, es importante comprender que el trabajo no remunerado, esencialmente desempeñado por mujeres, incluye la preparación de alimentos, las compras, el lavado de ropa, la limpieza, las actividades destinadas al consumo familiar, y la parte no remunerada de la prestación de cuidados (Razavi, 2007, pág. 6).

Gráfico 7. Promedio de horas semanales por sexo, año más reciente



* Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2009 ó 2010; en el caso de Australia, Brasil, Mauricio, Marruecos y Perú, se disponía únicamente de datos para el año 2008.

Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas.

Encuesta piloto sobre la utilización del tiempo en Brasil, 2009

Las encuestas sobre la utilización del tiempo son uno de los instrumentos que permiten estudiar la forma en que dicha utilización difiere entre ambos sexos, grupos de edad o personas con distintos antecedentes sociales. Esta clase de encuesta brinda información sobre la gama de actividades que una persona emprende durante un período de tiempo determinado, generalmente 24 horas. Los datos de las encuestas sobre la utilización del tiempo revisten particular interés cuando se analizan las cuestiones relativas al género relacionadas con el tiempo de trabajo. Por ejemplo, permiten obtener información sobre la magnitud de la segregación por motivos de género en lo que respecta al trabajo remunerado, la desigualdad de oportunidades entre ambos sexos y las diferencias existentes en cuanto al volumen de trabajo no remunerado que realizan hombres y mujeres.

Las encuestas sobre utilización del tiempo se efectúan regularmente en un número cada vez mayor de países. Así por ejemplo, el Instituto Brasileño de Geografía e Estadística (IBGE), que es la oficina nacional de estadísticas de Brasil, realizó una encuesta piloto sobre la utilización del tiempo en 2009 y tiene previsto incluir el tema de la utilización del tiempo en su programa periódico de encuestas sobre hogares. La encuesta piloto mencionada figuraba en un conjunto de actividades destinadas a poner a prueba un sistema integrado de encuestas sobre hogares que incluyese todas las encuestas efectuadas por el IBGE sobre este tema.

La encuesta brasileña sobre utilización del tiempo se llevó a cabo en base a una muestra estadística de 11.000 hogares de seis estados de Brasil. Se seleccionó a una persona de 10 años de edad o más de cada hogar para que informase sobre las actividades efectuadas por los miembros del hogar durante un determinado día de la semana. Asimismo, se entrevistó ulteriormente a esta persona «cara a cara» utilizando un asistente personal digital. Uno de los elementos innovadores del asistente personal digital era una herramienta que hacía más fácil encontrar y seleccionar en una lista de opciones las actividades sobre las cuales se había informado, y que permitía que los entrevistadores codificasen esas actividades durante la entrevista. Con ello se pretendía facilitar la compilación de los datos después de recogerlos. La encuesta piloto fue preparada por el IBGE con apoyo del Comité Brasileño sobre Estudios de Género y Utilización del Tiempo, integrado por funcionarios públicos y representantes de organizaciones internacionales, entre las que figuraba la OIT.

Fuentes: Cavalcanti, Hany, Paulo, 2010a, pág. 1; Cavalcanti, Hany, Paulo, 2010b, pág. 1.

62. El promedio de horas de trabajo semanales es también distinto según la industria y la ocupación consideradas. Normalmente, el promedio de horas semanales es mayor en los servicios que en la industria manufacturera; y alcanza un máximo en las siguientes grandes categorías de servicios e industrias (basadas en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU-Rev. 3)): comercio al por mayor y al

por menor; hoteles y restaurantes; y transporte, almacenamiento y comunicaciones (Lee, McCann, y Messenger, 2007, págs. 89-96). El promedio de horas semanales es relativamente bajo en el subsector de la enseñanza, así como en la categoría industrial que incluye administración pública y defensa; y planes de seguridad social de afiliación obligatoria (*ibid.*). En los cuadros 2 y 3 puede verse una serie de datos recientemente recogidos sobre promedios de horas semanales por gran categoría industrial en los países en desarrollo y en transición, así como en los países desarrollados. Estos cuadros indican (con una advertencia al respecto, debido a un cambio registrado en las categorías de la CIU) tendencias análogas a las antes descritas por lo que se refiere a las horas de trabajo por industria en los países desarrollados y en transición, por ejemplo, los horarios semanales son generalmente más largos en el transporte y almacenamiento, las actividades de alojamiento y de servicio de comidas, y el comercio al por mayor y al por menor, y en ciertos casos (entre otros, Argentina, Chile y Turquía), en la explotación de minas y canteras. Las actividades con las horas semanales más reducidas son, de nuevo, administración y defensa, y enseñanza.

- 63.** Al margen de sus horas generalmente más cortas, los países desarrollados proyectan una imagen muy diferente en cuanto al promedio de horas semanales por gran categoría industrial. En primer lugar, a diferencia de lo que ocurre en muchos países en desarrollo, en los países desarrollados el total de trabajo semanal en la industria de transporte y almacenamiento no es especialmente elevado, y las horas semanales en las actividades de alojamiento (hoteles y establecimientos similares) y de servicio de comidas, así como en el comercio al por mayor y al por menor, sonde hecho bastante reducidas. (Singapur representa una notable excepción al respecto). Lo más probable es que esto obedezca a que en las industrias de muchos países desarrollados se recurre con suma frecuencia al trabajo a tiempo parcial (véase, por ejemplo, Riedmann y otros autores, 2010). Como se indica en el cuadro 3, en los países desarrollados las únicas grandes categorías de industrias en las que el promedio de horas semanales es al parecer relativamente elevado son la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca, así como la explotación de minas y canteras (especialmente en el Reino Unido y Estados Unidos). Las grandes categorías de industrias que registran las horas de trabajo semanales más reducidas son una vez más las que corresponden a actividades del sector público como administración pública y defensa, enseñanza y atención de la salud humana y asistencia social²⁶. La categoría «actividades de los hogares como empleadores», que se refiere básicamente al empleo de trabajadores domésticos, cuenta con los promedios de horas de trabajo semanales más reducidos de todos los sectores en los países desarrollados — menos de 30 horas por semana — mientras que para esa categoría el promedio de horas de trabajo es considerablemente elevado en algunos países en desarrollo y en transición (por ejemplo, Etiopía, Filipinas y Arabia Saudita).
- 64.** Por lo que se refiere al promedio de horas semanales por grandes grupos de ocupación (basado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88) para los países desarrollados, en desarrollo y en transición, en el cuadro 4 puede verse que los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas suelen trabajar semanalmente el mayor número de horas, lo cual tal vez no debería sorprender, puesto que en muchos países ese tipo de puestos suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de las leyes sobre el tiempo de trabajo. Las personas que trabajan en servicios y comercios y mercados, así como los operadores de instalaciones y máquinas y montadores, suelen trabajar también un gran

²⁶ Aunque es un hecho muy conocido que en las profesiones que se ocupan de la atención de salud las horas de trabajo son largas (y a menudo atípicas), las actividades de los servicios sociales y de salud no se limitan a estas profesiones pues constituyen una amplia categoría industrial que abarca muy diversas profesiones.

número de horas, pero sólo en países en desarrollo (y Singapur). Los técnicos y profesionales de nivel medio, los empleados de oficina y los trabajadores no calificados suelen cumplir horarios semanales relativamente cortos en la mayoría de los países, con algunas excepciones (por ejemplo, Turquía).

- 65.** Aunque es posible hacerse una idea relativamente clara del trabajo semanal basándose en los datos sobre el promedio de horas de trabajo semanales, los datos sobre el tiempo de trabajo anual permiten trazar un panorama más adecuado del total de horas trabajadas, cuando se toma en consideración también el número de semanas trabajadas por año. Dicho de otro modo, son los datos sobre el tiempo de trabajo anual y no los relativos al tiempo de trabajo semanal los que reflejan las diferencias en el número de horas de trabajo que derivan de las existentes en materia de vacaciones anuales pagadas y días feriados. Por ejemplo, si se comparan las horas de trabajo semanales en la UE — especialmente en países de Europa Occidental tales como Alemania, Francia, y los Países Bajos — con las prevalecientes en Canadá y Estados Unidos, puede verse que el número de horas trabajadas por semana en Europa es inferior, pero no por mucho, al que corresponde a Canadá y Estados Unidos. Con todo, la comparación de las diferencias entre el número anual de horas trabajadas en Europa Occidental, y en Canadá y Estados Unidos revela que los trabajadores canadienses y, en particular, los estadounidenses, trabajan realmente un número mucho mayor de horas (aproximadamente 300 horas más por año) que los trabajadores de muchos países de Europa Occidental. Esta divergencia se debe esencialmente al mayor número de semanas de vacaciones anuales pagadas de que disfrutaban los trabajadores europeos: un mínimo de cuatro semanas por año, con arreglo a la Directiva de la UE relativa al tiempo de trabajo, pero normalmente cinco o seis semanas, en comparación con dos o tres semanas en Canadá y Estados Unidos²⁷ (véase la sección anterior sobre la reglamentación del tiempo de trabajo). Basándose en los datos sobre el promedio de horas anuales de trabajo por persona, se llega a una conclusión evidente: se trabaja un mayor número de horas anuales en los países en desarrollo y en transición que en los desarrollados.

²⁷ En Estados Unidos la ley no prevé el derecho a disfrutar al menos de un mínimo de vacaciones anuales pagadas.

Cuadro 2. Promedio de horas semanales en países en desarrollo y en transición por industria, año más reciente (CIU Rev. 4, a menos de que se indique otra cosa)

	Argentina *	Brasil *	Bulgaria	Chile *	Etiopía *	Mauricio *	México **	Filipinas *	Arabia Saudita *	Sudáfrica *	Turquía
Agricultura, ganadería, silvicultura (y pesca) (A)	39,7	41,9	43,6	42,7	32,6	–	38,1	30,8	52	46,5	42,7
Explotación de minas y canteras (B)	57,6	45,5	40,1	49,4	41,8	32		39,7	45,7	45,8	52,9
Industrias manufactureras (C)	43,8	41,8	41,1	43,3	39,2	43		43,4	53,9	43,6	51,9
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (D)	43,4	–	40,1	46,1	43,8	39	44,1	44,3	45,2	43,5	44,9
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (E)	–	–	39,9	–	–	–		–	–	–	50,2
Construcción (F)	42,2	43,6	42,5	43,9	41,9	38		43,0	54,2	43,3	53,2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (G)	46,7	44,1	42,9	42,2	45,9	44		49,9	55,7	48,2	57,5
Transporte y almacenamiento (H)	51,7	47,4	41,7	48,9	52,9	42		49,6	47,6	50,7	54,1
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (I)	45,7	46,3	43,1	43,7	50	43		48,9	62	–	61,7
Información y comunicaciones (J)	–	–	39,9	–	–	–		–	–	–	48,7
Actividades financieras y de seguros (K)	40,7	–	40,0	43,7	41,6	38		42,6	44,1	45,6	44,8
Actividades inmobiliarias (L)	40,9	–	40,2	41,7	43,6	45		47,3	50	–	55,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas (M)	–	–	40,3	–	–	–		–	–	–	49,2
Actividades de servicios administrativos y de apoyo (N)	–	–	40,6	–	–	–	42,8	–	–	–	49,5
Administración pública y defensa (O)	37,7	39	39,9	45,3	43,3	38		38,5	39,1	–	43,7
Enseñanza (P)	26,6	33	39,0	38,5	36,1	27		39,1	34,4	–	38,0
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (Q)	37,9	38,8	40,2	43,4	43,6	41		42,2	43,4	–	45,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (R)	–	–	39,2	–	–	–		–	–	–	54,0
Otras actividades de servicios (S)	36,6	–	40,7	36,3	41,2	39		36,6	51	–	54,9
Actividades de los hogares como empleadores (T)	25,2	–	–	36,1	57,9	26		53,2	63,7	34,4	33,0
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales (U)	39	38,3	–	40,1	46	38		44,1	45,3	–	42,2

Cuando ha sido posible, se han utilizado datos para 2009 ó 2010; en el caso de Australia, sólo se disponía de datos para 2008. * Categorías de la CIU Rev. 3 (modificada) u otras categorías. ** En el caso de México, las cifras son promedios que abarcan las siguientes categorías de industrias: A-C; D-M y N-U.

Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas.

Cuadro 3. Promedio de horas semanales en países en desarrollo y en transición por industria, año más reciente (CIU Rev. 4, a menos de que se indique otra cosa)

	Australia *	UE-27	Francia	Alemania	Italia	Japón	Países Bajos	Singapur	España	Suecia	Reino Unido	Estados Unidos
Agricultura, ganadería, silvicultura (y pesca) (A)	42,2	41,9	48,9	42,6	43,1	37,4	37,0	–	44,9	41,0	48,9	–
Explotación de minas y canteras (B)	44,4	41,6	40,6	39,7	41,4	45,2	38,7	–	41,7	38,8	49,4	49,4
Industrias manufactureras (C)	37,7	39,5	39,2	37,8	40,1	42	35,1	46,9	40,6	38,2	40,6	41,8
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (D)	36,8	39,5	38,8	38,6	39,6	41,2	36,1	–	40,1	38,1	39,9	–
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (E)	–	39,1	37,6	38,5	37,6	–	36,9	–	38,8	38,8	41,7	–
Construcción (F)	38,3	41,3	40,5	39,8	40,7	44,2	38,6	49	41,5	40,0	41,9	39,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (G)	32,5	37,6	38,7	34,2	40,4	39,9	27,8	46,7	40,1	35,5	33,2	36,9
Transporte y almacenamiento (H)	38,1	40,3	39,2	38,4	40,3	45,5	32,3	50,1	41,3	37,3	41,4	–
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (I)	28,6	37,6	41,2	33,5	39,7	36,9	23,7	47,3	41,3	33,2	31,0	–
Información y comunicaciones (J)	–	38,9	40,5	36,1	39,5	44,5	34,1	46,1	39,8	37,9	40,5	–
Actividades financieras y de seguros (K)	36,2	38,7	39,2	37,7	39,1	41,4	33,3	47,3	39,8	36,9	38,8	40,1
Actividades inmobiliarias (L)	35,4	36,8	38,7	34,3	38,2	37,5	31,4	44,6	38,5	35,4	35,2	–
Actividades profesionales, científicas y técnicas (M)	–	38,7	40,8	37,2	39,1	41,7	33,4	46	39,8	37,2	38,5	–
Actividades de servicios administrativos y de apoyo (N)	–	34,6	35,1	32,3	33,2	–	28,9	46,5	34,9	35,2	35,5	–
Administración pública y defensa (O)	34,1	37,5	37,2	37,1	36,6	42,3	33,8		36,8	37,2	37,6	40,4
Enseñanza (P)	32,4	32,8	34,1	32,2	27,3	37,8	28,9	44,2	32,7	36,3	33,1	
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (Q)	30,4	34,3	35,9	32,8	34,9	37,2	25,2	44,3	36,1	33,6	33,7	33,2
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (R)	–	33,7	34,6	33,0	34,2	–	26,6	43,8	34,8	31,5	31,7	–
Otras actividades de servicio (S)	31,6	35,1	35,5	31,8	36,2	37,1	27,9	43,6	38,5	34,3	33,9	36,2
Actividades de los hogares como empleadores (T)	19,7	27,0	23,8	15,2	28,5	–	9,9	–	28,8	–	28,1	–
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales (U)	–	39,7	39,7	37,9	37,4	–	–	–	–	–	42,7	–

Cuando ha sido posible, se han utilizado datos de 2009 ó 2010; en el caso de Australia, sólo se disponía de datos para 2008. Los datos sobre Estados Unidos remiten únicamente a trabajadores que perciben sueldos y salarios. * Categorías de la CIU Rev. 3 (modificada) u otras categorías.

Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas.

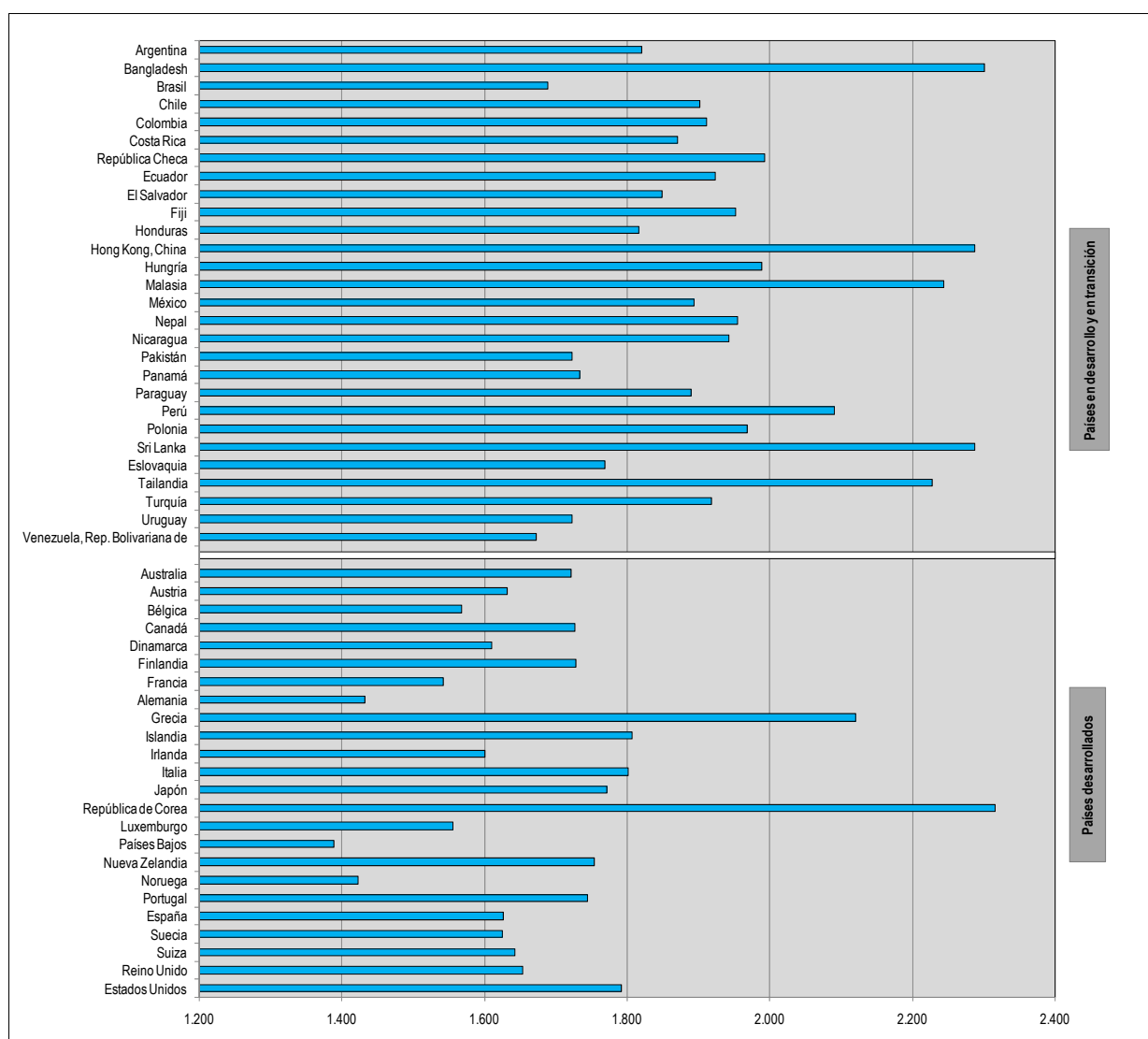
Cuadro 4. Promedio de horas semanales por ocupación, año más reciente (categorías de la CIUO 88 o comparables)

	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas (1)	Profesionales científicos e intelectuales (2)	Técnicos y profesionales de nivel medio (3)	Empleados de oficina (4)	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (5)	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros (6)	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (7)	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores (8)	Trabajadores no calificados (9)	Fuerzas armadas (0)
Países en desarrollo y en transición										
Brasil	46,3	35,7	38,4	40,5	40,1	41,7	43,9	45,6	45,2	44,3
Bulgaria	42,7	40,0	39,9	40,7	42,5	44,5	41,6	41,6	41,0	40,0
Chile	48,7	40,8	43,0	43,2	44,4	40,6	41,5	49,5	39,4	–
Etiopía	44	39,4	39,9	42,3	47,7	32,6	38,4	51,3	46,6	–
Mauricio	43,9	35,1	37,3	39,3	47,1	35,1	41,7	45,6	38,2	–
Filipinas	51,4	40,7	37,7	44,4	46,9	32,0	41,8	49,6	37,8	–
Arabia Saudita	44	42,6	38,6	42,1	–	52,2	–	–	–	–
Sudáfrica	46,6	41,9	40,5	42,4	49,6 *	44,6	44	48,4	44,3	–
Turquía	58,1	40,9	47,2	48,7	56,2	41,3	52,7	54,1	48,6	–
Países desarrollados										
UE-27	44,9	37,9	37,0	34,5	34,2	42,0	40,6	40,4	32,4	41,3
Francia	47,3	40,1	37,2	34,2	35,2	46,9	40,0	38,2	30,4	45,1
Alemania	45,3	38,7	35,7	32,8	30,3	42,8	39,2	38,7	26,6	42,0
Italia	46,6	35,3	36,9	35,7	36,1	44,9	40,1	40,3	34,1	38,2
Países Bajos	39,8	32,9	30,9	26,5	23,1	28,5	38,2	35,8	20,4	38,1
Singapur **	49	47,2	44,5	43,4	47,2	–	48,3	51,6	41,7	–
España	47,2	37,1	38,3	36,6	37,5	47,8	41,2	41,6	33,9	39,0
Suecia	41,7	38,0	36,6	33,7	32,4	41,3	39,7	38,5	30,4	41,6
Reino Unido	43,3	39,6	36,6	31,9	28,4	44,8	42,2	41,5	32,6	45,7

Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2009 ó 2010; en el caso de Brasil, sólo se disponía de datos correspondientes a 2008, y a 2007 para Mauricio. * Excluidos los trabajadores domésticos. ** Excluidos los trabajadores propietarios.

Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas.

Gráfico 8. Horas anuales trabajadas por persona, año más reciente



Fuente: OIT 2009d.

Distribución de las horas de trabajo semanales: La importancia de los intervalos de horas normalizados

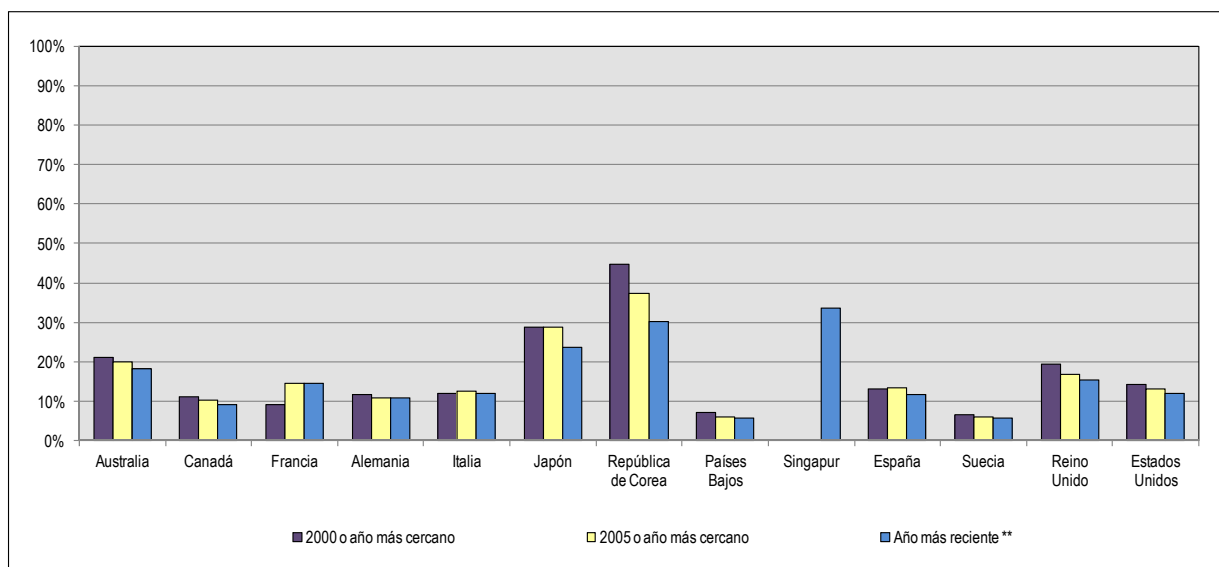
66. Si la distribución de las horas trabajadas se halla razonablemente concentrada en torno al promedio (media), el promedio de horas puede constituir un indicador relativamente fiable de las horas de trabajo en un país o una industria. No obstante, cuando se producen diferencias en la distribución de las horas de trabajo, especialmente por el hecho de que una parte considerable de la fuerza de trabajo trabaje horas muy largas y/o muy cortas (trabajo a tiempo parcial), el promedio de horas puede prestarse a confusión. De ser así, el método de medición más adecuado consistirá en distribuir las horas de trabajo semanales por persona empleada, utilizando intervalos de horas normalizados. Los datos que se obtengan de la distribución contribuyen en gran medida a descubrir los factores subyacentes que impulsan las tendencias del promedio de horas. A los efectos del informe sobre las horas de trabajo en el mundo, *Working time around the world* (Lee, McCann, y Messenger, 2007), la OIT recopiló en 2005-2006 datos de varias oficinas nacionales de estadísticas. Ahora bien, como no se acopian sistemáticamente datos sobre distribución de las horas de trabajo para la base de datos de la OIT sobre estadísticas del trabajo

(LABORSTA), fue necesario recoger y compilar datos más recientes para preparar el presente informe²⁸.

Horarios de trabajo excesivamente prolongados

67. Los gráficos 9 y 10 muestran el porcentaje de trabajadores que cumplen horarios excesivamente prolongados. Las horas de trabajo excesivas se definen como las horas habituales que exceden de 48 por semana, definición que fue recomendada por la Reunión tripartita de expertos en la medición del tiempo de trabajo (OIT, 2008, pág. 8). Hay que indicar que trabajar regularmente más de 48 horas por semana acarrea una serie de riesgos para la seguridad y la salud, así como un mayor conflicto entre la vida laboral y familiar, como se examinará ulteriormente en este informe. Los datos consignados en el gráfico 9 revelan que las horas excesivas se han reducido de manera constante en casi todos los países desarrollados, sin exceptuar la primera década del siglo XXI, incluso antes de la crisis, que en parte contribuyó sin duda a esa disminución en 2009-2010.

Gráfico 9. Porcentaje de trabajadores que trabajan horarios prolongados * en países desarrollados, de 2000 en adelante



* Siempre que fue posible, las horas de trabajo semanales superiores a 48 horas por semana se consideraron excesivamente largas, lo que es conforme con las recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Debido a la disponibilidad de datos, el corte utilizado para la República de Corea es 53 horas; y en el caso de Australia, Canadá, Estados Unidos y Singapur 49 horas. Por la misma razón, la información sobre Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** 2010 ó 2009. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

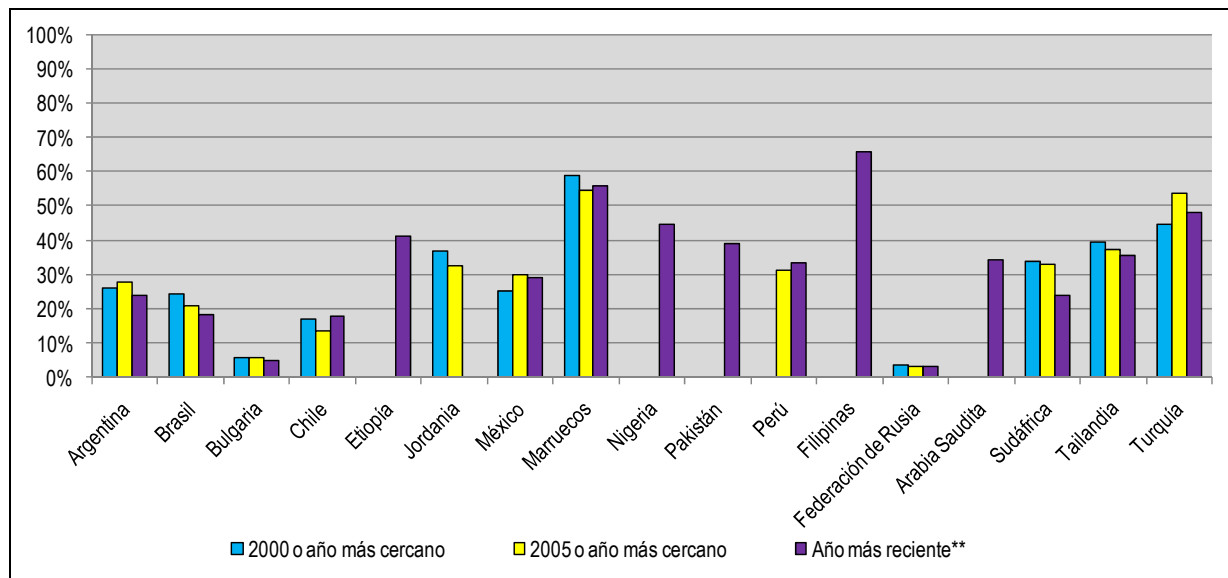
Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

68. Los datos concernientes a los países desarrollados y en transición del gráfico 10 proyectan en cambio una imagen menos clara, toda vez que en países como Argentina, Brasil, Sudáfrica y Tailandia se ve una pronunciada tendencia a la reducción de las horas excesivas, mientras que en otros como Chile, Marruecos y Turquía trabajar largas horas es una práctica que ha permanecido relativamente inalterada. Por otra parte, la proporción de trabajadores cuyas horas de trabajo son excesivas es sustancialmente más elevada en los

²⁸ Los datos más recientes sobre distribución de las horas de trabajo que se utilizaron para este informe se recogieron recurriendo a los sitios web de varias oficinas nacionales de estadísticas, Eurostat, y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en lo que respecta a los países del G-20 y una serie de países escogidos para cubrir todas las regiones del mundo.

países en desarrollo (por ejemplo, Etiopía, Jordania, Marruecos y Turquía) que en casi todos los países desarrollados, con la notable excepción de la República de Corea y Singapur. Por el contrario, en muchas economías en transición, como Bulgaria y la Federación de Rusia, rara vez se trabaja horas excesivas, al menos en el empleo principal.

Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores que cumplen horarios de trabajo prolongados * en países en desarrollo y en transición, de 2000 en adelante



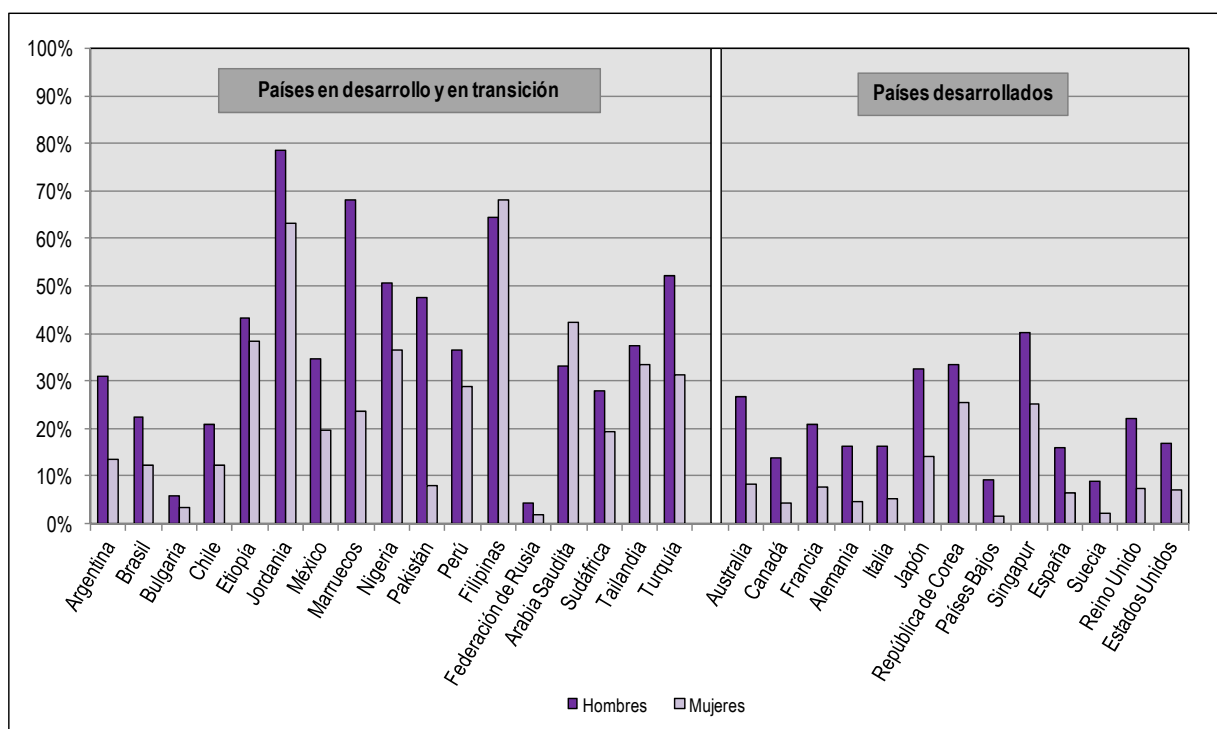
* Siempre que fue posible, las horas de trabajo semanales superiores a 48 horas por semana se consideran excesivamente largas, lo que es conforme con las recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Debido a la disponibilidad de datos, el corte utilizado para Arabia Saudita es 54 horas, para la Federación de Rusia 51, Jordania 50, Chile 49 (50 en 2010), México 49 (en 2000), Tailandia y Turquía 49, Marruecos y Nigeria 47, y Filipinas 40. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos para 2010 ó 2009. Debido a la disponibilidad de datos, en el caso del Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú se utilizó el año 2008. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

- 69.** En el informe *Working time around the world*, se hace una estimación global del número de trabajadores que trabajan más de 48 horas por semana en todo el mundo, teniendo en cuenta el ingreso nacional y el volumen total de empleo. Según dicha estimación, las horas de trabajo de aproximadamente el 22 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, esto es una cantidad ligeramente superior a los 600 millones de trabajadores, son excesivamente largas (Lee, McCann, y Messenger, 2007, págs. 53-54).
- 70.** El examen de las horas de trabajo excesivamente largas desagregadas por sexo en los países desarrollados, así como en los países en desarrollo y en transición, revela que entre la población masculina de estos países las horas excesivas siguen la tendencia señalada anteriormente con respecto a todos los trabajadores. En algunos países, como la Argentina, Brasil, Sudáfrica y Tailandia, hay una clara tendencia a una disminución de las horas de trabajo excesivas entre los hombres, mientras que en otros países, como Chile, Marruecos y Turquía, el porcentaje de hombres que trabajan en horarios prolongados ha aumentado, como ha ocurrido, por ejemplo, en el Perú.
- 71.** Inversamente, en los países desarrollados es casi inexistente la proporción de mujeres que cumplen horarios prolongados (con la notable excepción de Japón, la República de Corea y Singapur), pero como puede verse en el gráfico 11, esta proporción resulta considerable en muchos países en desarrollo y en transición (por ejemplo, Arabia Saudita, Etiopía, Filipinas, Jordania, Nigeria, Perú, Tailandia y Turquía). Por último, en todos los países, salvo Arabia Saudita y Filipinas, entre hombres y mujeres es más probable que sean los primeros quienes ejerzan una actividad laboral remunerada durante horarios prolongados.

El caso del trabajo no remunerado es una cuestión aparte (como se señaló anteriormente), debido a la desigual división del trabajo entre hombres y mujeres ²⁹.

Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores que cumplen horarios de trabajo prolongados *
(2010 o año más reciente **, por sexo)



* Siempre que fue posible, las horas de trabajo semanales superiores a 48 horas por semana se consideran excesivamente largas, lo que es conforme con las recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Debido a la disponibilidad de datos el corte utilizado para la República de Corea es 53 horas, para la Federación de Rusia 51, Chile 50, Australia, Canadá, Estados Unidos, Singapur, Tailandia y Turquía 49, Marruecos y Nigeria 47, Filipinas 40 y Jordania 39. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos para 2010 ó 2009. En función de la disponibilidad de datos, en el caso del Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú se utilizó el año 2008. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

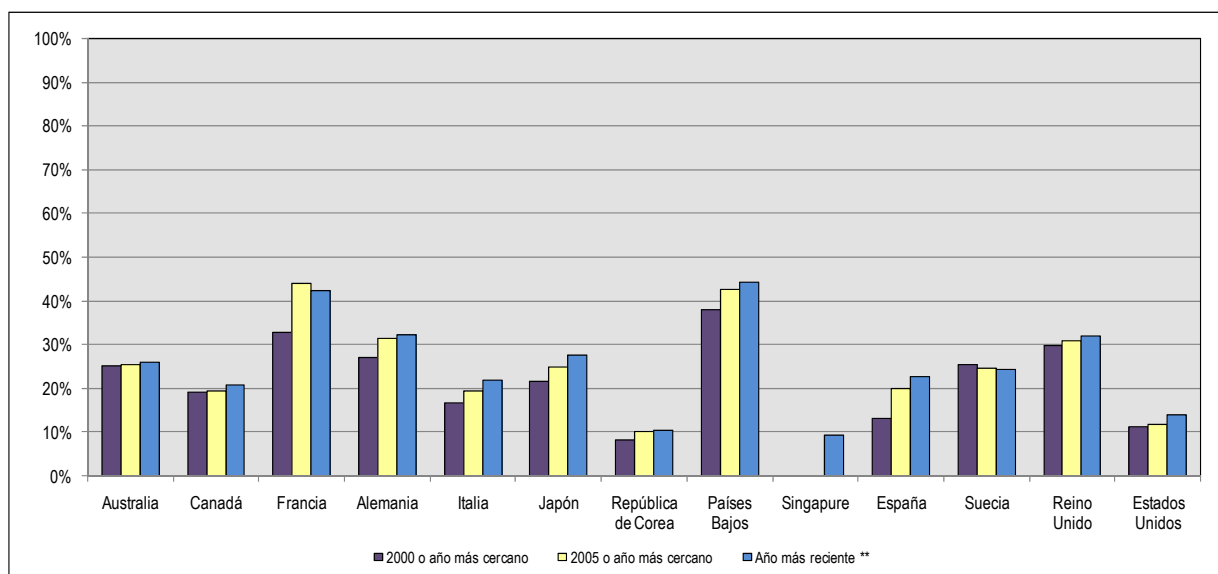
Horarios de trabajo reducidos o a tiempo parcial

72. Si bien en el Convenio núm. 175 de la OIT se designa como trabajador a tiempo parcial a todo «trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable», la mayoría de las definiciones estadísticas del trabajo a tiempo parcial se centran en el número de horas trabajadas por semana, con umbrales como mínimo de 35 horas semanales, o en ocasiones 30, que se utilizan para determinar cuáles son los trabajadores que realizan su actividad laboral a tiempo parcial. Basándose en esta definición, en el gráfico 12 se indica que los

²⁹ No obstante, modificar la división del trabajo en el hogar entre los hombres y las mujeres para lograr una división de tareas más equitativa e invertir en tecnología que economiza mano de obra es una práctica que ha aportado beneficios significativos en términos de productividad. Son en particular los hombres que forman parte de parejas en las que ambos perciben ingresos los que han de sacar el mayor provecho, debido a una relación trabajo-vida más armoniosa, a un contacto más estrecho con los hijos y a una mejor integración en la vida familiar, así como a una menor vulnerabilidad frente a las grandes dificultades económicas.

horarios de trabajo reducidos o a tiempo parcial ³⁰ han ido aumentando paulatinamente en la mayoría de los países desarrollados, donde muchos consideran que los horarios de trabajo reducidos contribuyen a promover la conciliación entre trabajo y familia y, en general, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Merecería especial mención el caso de Suecia que constituye una clara excepción. De hecho, se trata de un rasgo típico de la situación bastante singular de los países nórdicos, donde el trabajo a tiempo parcial constituyó en un momento dado un importante mecanismo para promover la entrada de las mujeres en la fuerza de trabajo asalariada, aunque esta modalidad comienza a reducirse en favor del trabajo a tiempo completo y dos ingresos por familia (anexo, 2009, pág. 64).

Gráfico 12. Porcentaje de trabajadores con horarios reducidos* en países desarrollados, de 2000 en adelante



* Siempre que fue posible, los horarios de menos de 35 las horas de trabajo semanales se consideraron reducidos o a tiempo parcial. Debido a la disponibilidad de datos, el corte utilizado para Alemania, España, Francia, Italia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido es 36 horas. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** 2010 ó 2009. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas y OCDE.

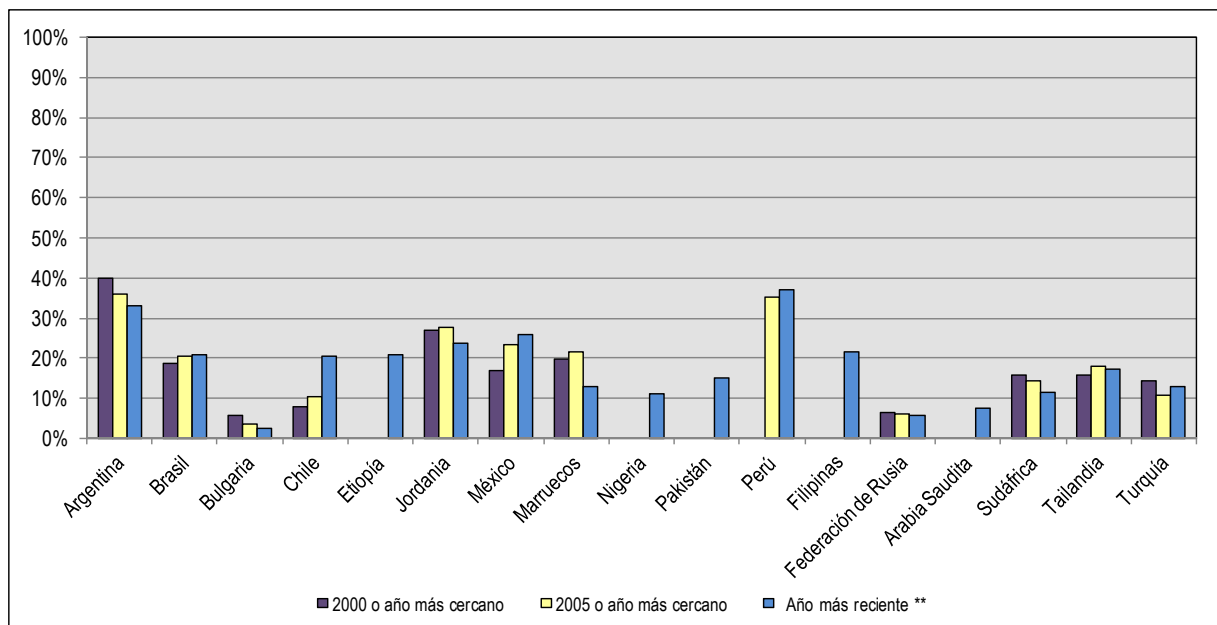
73. Como sucede con las estadísticas referentes a los horarios de trabajo prolongados, los datos sobre los horarios reducidos en los países en desarrollo y en transición que se indican en el gráfico 13 muestran una situación muy diferente. En primer lugar, no parece que los horarios reducidos sigan una tendencia constante ya sea creciente o decreciente. Además, el porcentaje de trabajadores con horarios reducidos en muchos de estos países es muy inferior al que corresponde a los países desarrollados, y ese tipo de horarios de trabajo es prácticamente inexistente en economías en transición como Bulgaria y la Federación de Rusia. La explicación más plausible de esta situación es que en la mayoría de los países en desarrollo es mayor la probabilidad de que los horarios de trabajo reducidos sean el resultado de un subempleo relacionado con el tiempo de trabajo ³¹; es característico que los

³⁰ Es preciso distinguir entre las horas de trabajo a tiempo parcial y las modalidades contractuales vinculadas con el empleo a tiempo parcial, en las que el número de horas (como se verá en la siguiente sección), suele ser inferior al de las modalidades contractuales aplicadas a los trabajadores empleados a tiempo completo.

³¹ Con arreglo a la resolución adoptada por la CIET en 1998, el subempleo relacionado con el tiempo de trabajo se produce cuando «las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está

trabajadores que trabajan a tiempo parcial prefieran hacerlo a tiempo completo. En estos países, debido a que los salarios son relativamente bajos, los trabajadores necesitan, por lo general, trabajar a tiempo completo, y quizás incluso horas excesivamente largas, para obtener un ingreso razonable (véase Lee, McCann, y Messenger, 2007).

Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores con horarios de trabajo reducidos * en países en desarrollo y en transición, de 2000 en adelante



* Siempre que fue posible, los horarios de menos de 35 las horas de trabajo semanales se consideraron reducidos o a tiempo parcial. Debido a la disponibilidad de datos, el corte utilizado para Filipinas es 30 horas, para Chile 31 (en 2010), Etiopía y la Federación de Rusia 31, Marruecos 32, Bulgaria y Turquía 36, Jordania 37 (40 en 2009) y Nigeria 40. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos para 2010 ó 2009. En función de la disponibilidad de datos, en el caso del Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú se utilizó el año 2008. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

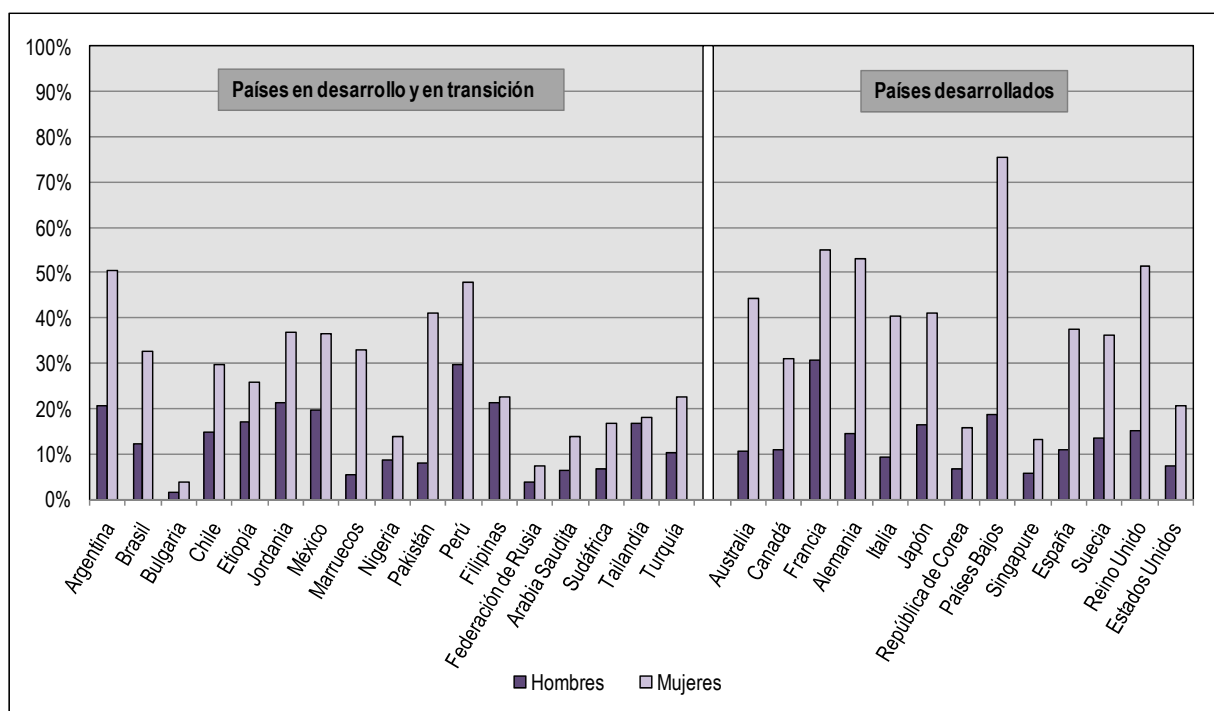
Fuente: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas y OCDE.

74. Al desglosar los datos sobre horarios reducidos (tiempo parcial) por sexo, se obtiene un patrón uniforme en lo que respecta tanto a los países desarrollados como en desarrollo: las mujeres tienden a ser más numerosas que los hombres entre quienes cumplen esos horarios en todos estos países (véase el gráfico 14). En el caso de los países desarrollados, no hay duda de que muchas mujeres recurren a los horarios de trabajo reducidos para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, aunque este tipo de flexibilidad suele «penalizarlas» en términos de salarios, prestaciones de empleo y acceso a la protección social (véase la parte III del informe). En los países en desarrollo resulta menos claro si la proporción de mujeres con horarios reducidos se debe a una situación de subempleo o es consecuencia de una estrategia encaminada a conciliar el trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, o bien de una combinación de ambos factores (véase el examen de las diferencias existentes entre el trabajo remunerado y el empleo independiente en el siguiente párrafo). En el caso de las economías de transición, lo más probable es que la muy escasa proporción de trabajadores que trabajan menos de 35 horas por semana (fenómeno que se observa también en la mayoría de los demás países de Europa Oriental)

disponible para hacerlo» (párrafo 7). Aunque el subempleo relacionado con el tiempo de trabajo puede medirse directamente, esto exige disponer de datos no sólo sobre el número de horas trabajadas, con los intervalos de horas adecuados, para determinar los horarios reducidos (o a tiempo parcial), sino también de la información que puedan aportar los trabajadores sobre el hecho de si trabajan de esa manera voluntaria o involuntariamente.

sea una consecuencia derivada de la época comunista, cuando la norma era el trabajo a tiempo completo.

Gráfico 14. Porcentaje de trabajadores con horarios de trabajo reducidos *
(2010 o año más reciente **, por sexo)



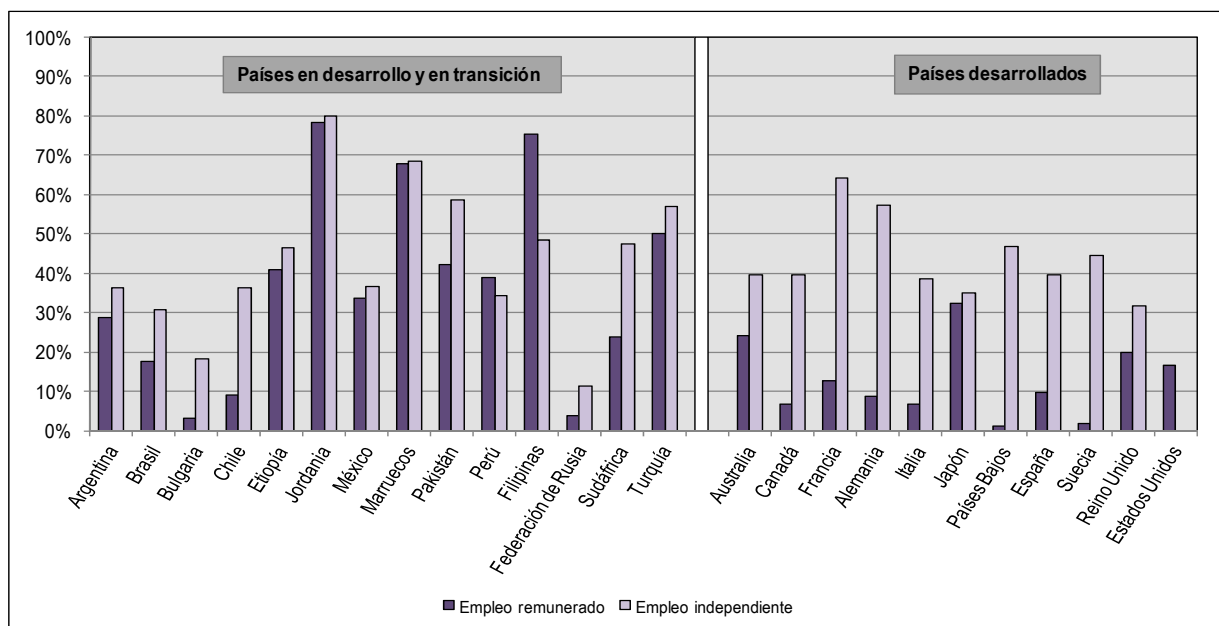
* Siempre que fue posible, los horarios de menos de 35 las horas de trabajo semanales se consideraron reducidos o a tiempo parcial. En función de la disponibilidad de datos, el corte utilizado para Filipinas es 30 horas, para Chile, Etiopía y la Federación de Rusia 31, Marruecos 32, Alemania, Bulgaria, Francia, España, Estados Unidos, Italia, Países Bajos, Suecia, Turquía y Reino Unido 36, y Jordania y Nigeria 40. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados dependientes. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos para 2010 ó 2009. En función de la disponibilidad de datos, se utilizó el año 2008 para el Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

Diferencias entre las horas de trabajo en el empleo remunerado y el empleo independiente

75. Importa considerar las diferencias en cuanto a las horas de trabajo entre los trabajadores con empleo remunerado (asalariado) y aquellos que trabajan por cuenta propia. Resulta útil recordar que en una estimación global de la OIT se indicó que el empleo independiente abarca tres quintas partes de la economía informal en todas las regiones del mundo en desarrollo (OIT, 2002, cuadro 2.2). Dada la ausencia de datos sobre horas de trabajo en la economía informal, se puede recurrir a las horas de trabajo en el empleo independiente para estimar aproximadamente las horas de trabajo en las economías informales de los países en desarrollo, enfoque que se utilizó por primera vez en el informe *Working time around the world*. En lo que respecta a los datos sobre horas de trabajo por categoría de empleo, en los gráficos 15 y 16 cabe apreciar que el porcentaje de los trabajadores que efectúan su actividad laboral durante horas excesivamente largas es superior en el empleo independiente que en el empleo remunerado (asalariado), ya se trate de hombres o de mujeres y de países desarrollados o en desarrollo. Los países desarrollados, en particular Alemania, Francia y los Países Bajos, registran diferencias radicales entre las horas de trabajo de los asalariados y las de los trabajadores independientes, mientras que en los países en desarrollo los horarios prolongados son una modalidad común entre los hombres tanto con empleo remunerado como con empleo independiente.

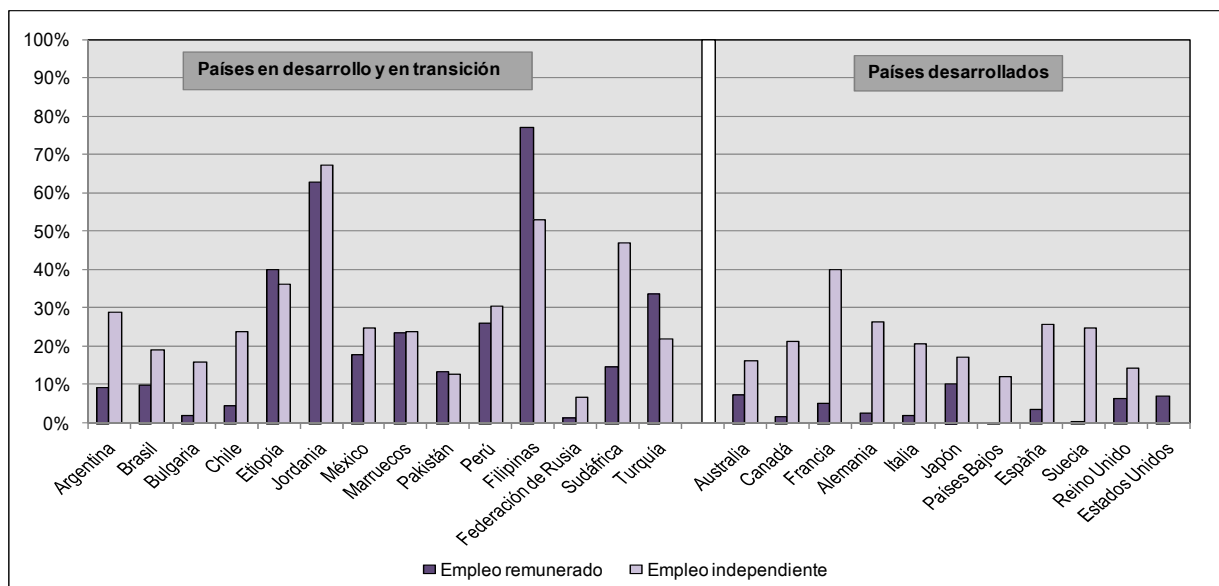
Gráfico 15. Porcentaje de hombres con horarios de trabajo prolongados *
(2010 o año más reciente **, empleo remunerado y empleo independiente)



* Siempre que fue posible, los horarios de más de 48 horas de trabajo semanales se consideraron horarios prolongados, lo que es conforme con las recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Debido a la disponibilidad de datos el corte utilizado para la República de Corea es de 53 horas, para la Federación de Rusia 51, Chile 50, Australia, Canadá, Estados Unidos, Singapur, Tailandia, Turquía 49, Marruecos y Nigeria 47, Filipinas 40 y Jordania 39. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos de 2010 o 2009. En función de la disponibilidad de datos, en el caso del Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú se utilizó el año 2008 en lugar de 2010. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

Gráfico 16. Porcentaje de mujeres con horarios de trabajo prolongados *
(2010 o año más reciente **, empleo remunerado y empleo independiente)

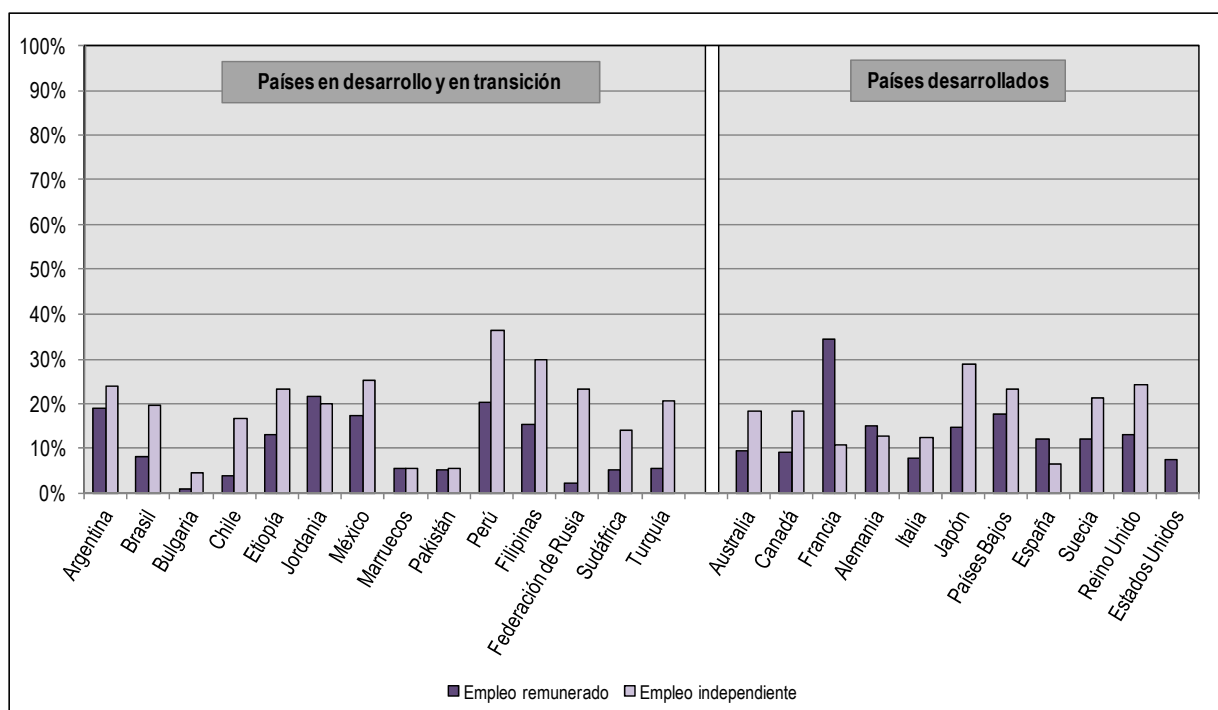


* Siempre que fue posible, los horarios de más de 48 horas de trabajo semanales se consideraron horarios prolongados, lo que es conforme con las recomendaciones de la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. En función de la disponibilidad de datos, el corte utilizado para la República de Corea es de 53 horas, para la Federación de Rusia 51, Chile 50, Australia, Canadá, Estados Unidos, Singapur, Tailandia y Turquía 49, Marruecos 47, Filipinas 40 y Jordania 39. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos de 2010 ó 2009. En función de la disponibilidad de datos, en el caso del Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú se utilizó el año 2008 en lugar de 2010. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

76. Por lo que se refiere a horarios reducidos (tiempo parcial), en el gráfico 17 puede verse que en la mayoría de los países desarrollados y en desarrollo (salvo cuando se trata del empleo remunerado en Francia y, en menor medida, en Alemania) la proporción de hombres con empleo independiente es mayor que la de los asalariados. Lo más seguro es que este fenómeno obedezca al hecho de que es posible que los hombres con empleo independiente se vean afectados por el subempleo relacionado con el tiempo de trabajo (debido a la insuficiencia de pedidos) en mayor medida que los hombres asalariados. En el caso de las mujeres, el gráfico 18 muestra que, aunque es considerable el porcentaje de mujeres que cumple horarios reducidos tanto con empleo remunerado como con empleo independiente en la mayoría de los países desarrollados, en los países en desarrollo esa modalidad es más frecuente entre las mujeres con empleo independiente que entre aquellas con empleo remunerado (Argentina constituye una notable excepción). Esto puede explicarse por el hecho de que la ausencia de oportunidades de empleo a tiempo parcial en la economía formal de los países en desarrollo obliga a las mujeres a recurrir al trabajo independiente como medio de reducir sus horas de trabajo. Esta estrategia permite a las mujeres conciliar mejor la necesidad de obtener ingresos con sus responsabilidades familiares, aunque en muchos casos esto implique trabajar en la economía informal, con todos los inconvenientes que supone esa situación. Sin embargo, habrá que conceder mayor atención al hecho de que también los hombres con empleos remunerados necesitan conciliar sus responsabilidades familiares con la necesidad de obtener ingresos.

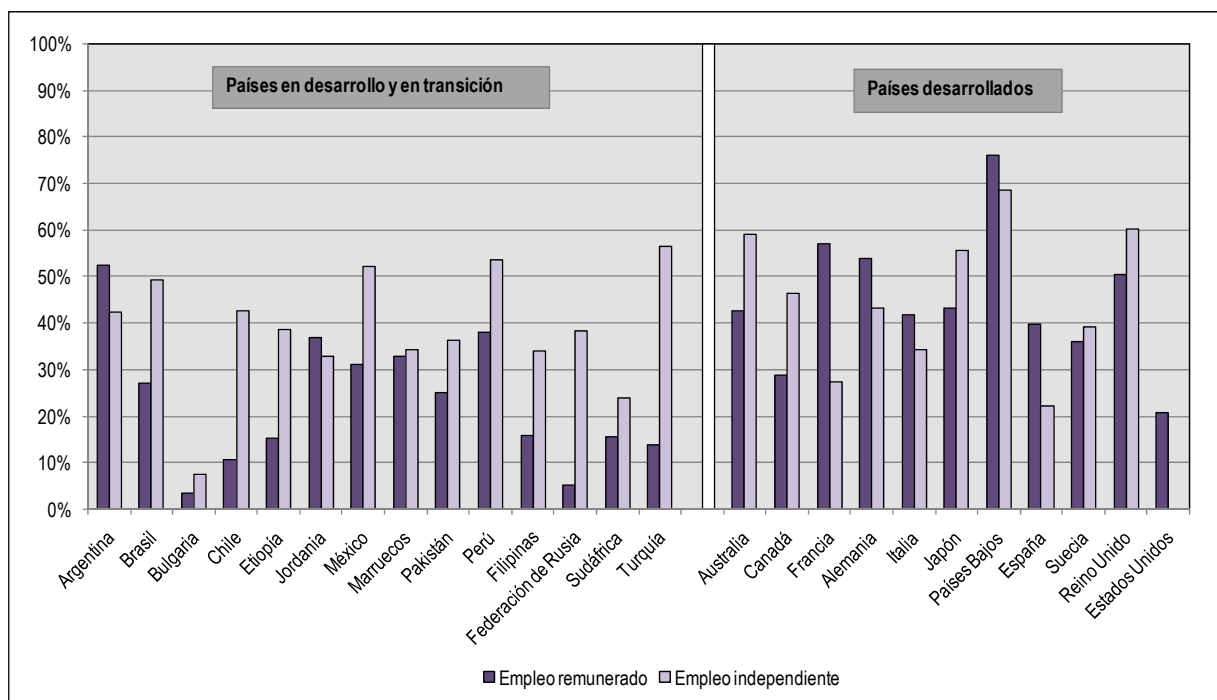
Gráfico 17. Porcentaje de hombres con horarios reducidos *
(2010 o año más reciente **, empleo remunerado y empleo independiente)



* Siempre que fue posible, los horarios de menos de 35 horas de trabajo semanales se consideraron reducidos a tiempo parcial. En función de la disponibilidad de datos, el corte utilizado para Filipinas es 30 horas, para Chile, la Federación de Rusia y Etiopía 31, Marruecos 32, Alemania, Bulgaria, España, Francia, Italia, Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Turquía 36 y Jordania y Nigeria 40. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos de 2010 ó 2009. En función de la disponibilidad de datos, se utilizó 2008 para el Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

Gráfico 18. Porcentaje de mujeres con horarios reducidos *
(2010 o año más reciente **, empleo remunerado y empleo independiente)



* Siempre que fue posible, los horarios de menos de 35 horas de trabajo semanales se consideraron reducidos a tiempo parcial. En función de la disponibilidad de datos, el corte utilizado para Filipinas es de 30 horas, para Chile, la Federación de Rusia y Etiopía 31, Marruecos 32, Alemania, Bulgaria, Francia, España, Italia, Países Bajos, Reino Unido, Suecia y Turquía es 36, y Jordania y Nigeria 40. Por la misma razón, la información sobre los Estados Unidos remite únicamente a trabajadores empleados por cuenta ajena. ** Siempre que fue posible, se utilizaron datos de 2010 ó 2009. En función de la disponibilidad de datos, en el caso del Brasil, la Federación de Rusia, Marruecos y el Perú se utilizó el año 2008 en lugar de 2010. La crisis económica mundial puede haber afectado los datos correspondientes a 2009.

Fuentes: Eurostat, oficinas nacionales de estadísticas, OCDE.

C. Datos recientes en cuanto a los efectos de las horas de trabajo para los trabajadores y las empresas

77. En esta sección se examinan los datos empíricos relativos a la duración del tiempo de trabajo, en base a tres documentos de investigación sobre los siguientes puntos: los efectos del tiempo de trabajo sobre la seguridad y la salud en el lugar de trabajo (Tucker y Folkard, 2011); los efectos del tiempo de trabajo sobre el equilibrio trabajo-vida, incluida la conciliación del trabajo y la vida familiar (Fagan y otros autores, 2011), y la incidencia del tiempo de trabajo en la productividad y otros factores que pueden afectar el desempeño de la empresa, tales como la adaptación de las horas de trabajo a la demanda del mercado, la satisfacción del empleado y su rendimiento, y el absentismo, así como la contratación de nuevo personal y la retención del existente (Golden, 2011).

78. El cansancio es un concepto fundamental cuando se miden los efectos de las horas de trabajo. Cabe definir el cansancio como el impulso biológico a recuperarse descansando, lo que puede entrañar o no un período de horas de sueño (véase Williamson y otros autores, 2011). El cansancio puede adoptar varias formas, por ejemplo, somnolencia o fatiga mental, física o muscular. Si no hay posibilidad de recuperarse en condiciones de seguridad, el cansancio se traduce en una disminución del potencial de rendimiento, lo que puede conducir, por otra parte, a resultados negativos en materia de seguridad (Tucker y Folkard, 2011, pág. 10).

79. Existen dos factores cuya combinación determina los efectos de los horarios de trabajo: el número de horas que se trabajan durante un día (horas diarias) y el número de horas

acumuladas a lo largo de la semana (horas semanales). Las jornadas diarias prolongadas suelen guardar relación con los efectos agudos del cansancio (por ejemplo, somnolencia y falta de atención que aumentan el riesgo de error y accidente), mientras que los horarios semanales prolongados suelen venir acompañados de efectos agudos y crónicos, tales como problemas de salud, un mayor conflicto entre el trabajo y la vida personal, etc. Sin embargo, es difícil trazar aquí una línea clara de demarcación, y hay superposiciones en ambos sentidos. En el siguiente examen general, se considerarán en la medida de lo posible los horarios diarios y semanales.

- 80.** Por lo que se refiere al impacto de las horas de trabajo diarias sobre el sueño y la somnolencia de los trabajadores, los resultados obtenidos al comparar las repercusiones de los turnos de 8 y 12 horas adolecen de ambigüedad. En algunos estudios se ha descubierto que las mediciones del sueño y la somnolencia tienden a favorecer el turno de 8 horas o el de 12, dependiendo de la hora del día en que se realice la medición; la somnolencia puede ser mayor, por ejemplo, al término del turno de noche, y es posible que en entornos de trabajo muy exigentes los turnos de 12 horas redunden en una calidad del sueño menor. Cuando se consideran, en cambio, los efectos de los horarios semanales prolongados sobre el sueño y la somnolencia de los trabajadores, las investigaciones efectuadas indican que las horas semanales de trabajo prolongadas contribuyen a reducir y perturbar en mayor medida el sueño, tal vez como resultado del menor número de horas disponibles para dormir y relajarse durante el tiempo libre (*ibid.*, pág. 16).
- 81.** Por lo que hace a los resultados para la salud física y psicológica, parece probable que los efectos globales relativamente benéficos de una jornada de trabajo más larga, cuando ésta se combina con un número menor de jornadas (es decir, semanas de trabajo comprimidas; véase el análisis de esta cuestión en la parte III), sean el resultado de horarios de trabajo adecuadamente concebidos que reduzcan a un mínimo las perturbaciones del ritmo circadiano (*ibid.*). Sin embargo, hay que tener presente que los problemas de salud comunicados por los propios trabajadores pueden sesgar el análisis, ya que, como estos suelen preferir cumplir un número menor de turnos prolongados cada semana, podrían informar erróneamente (de manera involuntaria) acerca de sus problemas de salud a fin de favorecer esos ordenamientos del tiempo de trabajo. Resulta interesante indicar que en dos estudios, en cuya metodología esta cuestión influyó acaso en menor medida, se descubrieron algunos efectos negativos para la salud ocasionados por la prolongación de los horarios de trabajo (*ibid.*, pág. 13). Así, por ejemplo, los autores de ambos estudios comunicaron un aumento de las quejas por motivos de salud y perturbación del sueño (Martens y otros autores, 1999, pág. 35) y un aumento medio de peso de un kilogramo, como consecuencia del paso de un turno de 8 horas a otro de 12 (Yamada y otros autores, 2001, pág. 318).
- 82.** Como se dijo antes, a diferencia de lo que sucede cuando se extienden las jornadas de trabajo, una excesiva duración de los horarios de trabajo semanales suele contribuir a limitar las posibilidades de recuperación durante el tiempo libre. En este sentido, algunos estudios indican una relación entre el deterioro de la recuperación y muchos de los problemas de salud vinculados con los horarios de trabajo semanales prolongados. En la mayoría de los estudios realizados entre 1996 y 2003 se indica sea una relación entre los horarios semanales prolongados y los resultados adversos sobre la salud (por ejemplo, un efecto negativo sobre los resultados en materia de salud), sea la ausencia de todo vínculo (véase Van der Hulst, 2003). Por ejemplo, se descubrió una relación ligeramente positiva entre los horarios semanales prolongados (más de 48 horas semanales) y las tasas de mortalidad, las enfermedades cardiovasculares y la diabetes no insulino dependiente; el riesgo de jubilación por incapacidad; la disminución de la función cognitiva, y algunas mediciones específicas sobre el estado de salud física y el cansancio comunicados por los propios interesados. Se ha descubierto, además, que existe una relación ligeramente positiva entre las horas semanales de trabajo largas y una serie de resultados fisiológicos, entre los cuales cabe mencionar varios índices cardiovasculares, bioquímicos e

inmunológicos. Si los efectos de los horarios semanales prolongados para la salud y el bienestar se consideran desde un punto de vista más amplio, hay que señalar que otros estudios (Caruso, 2006, y Caruso y otros autores, 2004) indican que los horarios semanales prolongados están relacionados con una disminución de las funciones neurocognitiva y fisiológica, las enfermedades, los resultados desfavorables en cuanto a reproducción, los matrimonios y embarazos tardíos, y la obesidad infantil (Tucker y Folkard, 2011, págs. 16-17).

- 83.** Ahora bien, los horarios semanales de trabajo prolongados no siempre afectan adversamente la salud de los trabajadores. De hecho, existen al parecer varios factores de atenuación y mediación que ejercen influencia en esta relación. En este contexto, hay que destacar los entornos de trabajo en los que los trabajadores ejercen control sobre sus horarios y disfrutan de elevadas recompensas, escasas exigencias o ausencia de presión para trabajar horas extraordinarias por parte de sus superiores. Asimismo, otros resultados sugieren que puede alentarse a trabajar horas extraordinarias a los trabajadores que se encuentran satisfechos con su actividad laboral. Tucker y Folkard (2011) señalan que en muchos casos es probable que los horarios de trabajo prolongados no sean en sí perjudiciales. Ahora bien, el perjuicio es muchas veces el resultado de otros factores que suelen coincidir con el hecho de trabajar muchas horas, por ejemplo, una elevada carga de trabajo, y la incapacidad de separarse y abstraerse del trabajo. Con todo, aun cuando el trabajo regular de horas extraordinarias no afecte el bienestar de ciertos trabajadores particularmente motivados, esto no significa que se elimine el riesgo de errores debidos al cansancio, incluso si las horas extraordinarias se trabajan voluntariamente (*ibíd.*, págs. 17-18).
- 84.** Tratándose de las cuestiones de seguridad, en varios estudios se llega a la conclusión de que los turnos largos pueden ocasionar un gran cansancio y aumentar así el riesgo de accidente, especialmente al término de turnos ampliados. Por ejemplo, en un metaanálisis de algunos datos sobre accidentes recogidos en estudios anteriores se descubrió que el riesgo de accidente aumentaba considerablemente durante las tres últimas horas de un turno de 12 horas, lo que hacía que el riesgo de accidente fuese más del doble en la 12.^a hora de un turno que el riesgo medio durante las primeras ocho (*ibíd.*, págs. 14-15; véase también Comisión Europea, 2010). Sin embargo, en la mayor parte de esos estudios los autores no distinguen entre los efectos ocasionados por la extensión de los turnos, manteniéndose constante el número de horas de trabajo semanales (esto es, una compresión de la semana de trabajo) y los que derivan de prolongar la semana de trabajo (es decir trabajar más horas por semana). Nos interesa indicar aquí que en un estudio epidemiológico sobre lesiones del personal médico efectuado por Dembe y otros autores (2009) se determinó que, si bien trabajar más de 60 horas por semana redundaba en un mayor riesgo de lesión, esto no ocurría cuando se trabajaban doce o más horas por día (Turker y Folkard, 2011, págs. 14-15). Esta observación se encuentra también en varios estudios anteriores, en los que se identifica una relación altamente positiva entre los horarios semanales de trabajo prolongados y los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales (véase Dembe y otros autores, 2005). Por otra parte, habría que destacar que los accidentes y enfermedades profesionales son sumamente onerosos, no sólo para los trabajadores afectados, sino también para las empresas. Así por ejemplo, basándose en todas las fuentes de información disponibles y considerando únicamente a los países de la UE-15, la Unión Europea ha calculado que el costo total de los accidentes profesionales asciende a 55.000 millones de euros por año (Comisión Europea, 2004, pág. 14).
- 85.** Resumiendo las conclusiones sobre seguridad y salud en el trabajo a las que se llegó en las investigaciones realizadas sobre el tema de la duración de los horarios de trabajo, es preciso indicar que los efectos que ocasiona extender hasta 12 horas los turnos de trabajo diarios (en comparación con los turnos de ocho horas) son al parecer desiguales, ya que varían en función de diversos factores: entorno de trabajo, ocupación o tareas profesionales, carga de trabajo, pausas de descanso, etc. Con todo, se recomienda que los

turnos diarios no excedan de 12 horas (Tucker y Folkard, 2011, pág. 15). Por lo que hace a las horas de trabajo semanales, Tucker y Folkard (2011) concluyen que la cuestión de determinar qué constituye un máximo de horas de trabajo semanales compatible con la seguridad y la salud se presta a controversia. Entre los trabajadores a tiempo completo (esto es, aquellos que trabajan 40 horas o más por semana) los problemas de sueño y los riesgos aumentan aproximadamente de forma lineal con el número de horas trabajadas por semana. Sobre la base de las pruebas recogidas, ambos autores recomiendan que los horarios de trabajo no sobrepasen las 48 horas semanales (*ibid.*, págs. 20-21).

- 86.** Por lo que hace al equilibrio trabajo-vida, en varios estudios se ha indicado que los horarios de trabajo prolongados son un importante indicador del posible conflicto entre el trabajo y la vida personal (Fagan y otros autores, 2011, pág. 17). Así por ejemplo, la Tercera y Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo muestran que una elevada proporción de los hombres y mujeres que trabajan más de 48 horas por semana informan sobre incompatibilidades entre las horas de trabajo y la vida familiar (*ibid.*, pág. 24). En los países desarrollados donde los horarios de trabajo prolongados son un fenómeno más común entre directivos y personal profesional que entre otros trabajadores, los conflictos entre la vida laboral y la vida personal comunicados son también generalmente mayores entre los profesionales, especialmente aquellos que forman parte de hogares con dos cabezas de familia profesionales (*ibid.*, págs. 26-27). Aunque se ha mostrado que la organización autónoma del tiempo de trabajo contrarresta en cierta medida los efectos adversos de las horas de trabajo más prolongadas y «asociales» (esto es, no estándar) sobre la interferencia entre el trabajo y la familia, no elimina completamente el impacto negativo de esas horas (*ibid.*, pág. 51). Si bien los horarios de trabajo prolongados representan generalmente una fuente de conflicto entre el trabajo y la familia y se traducen en el consiguiente estrés, y en ulteriores problemas de salud, se ha visto también que dichas horas afectan adversamente la productividad en el trabajo, la satisfacción con el empleo y la vida personal, la eficacia individual, las relaciones entre padres e hijos, e incluso el desarrollo de los hijos (*ibid.*, pág. 33).
- 87.** Sin embargo, existe un cierto grado de ambigüedad en los datos disponibles sobre los vínculos entre los horarios de trabajo prolongados y las tensiones en las relaciones sociales, y las rupturas familiares. En muchos estudios se ha descubierto que los horarios de trabajo prolongados repercuten adversamente sobre las relaciones conyugales (*ibid.*, 2011, págs. 21-22). Sin embargo, en Estados Unidos y Australia los horarios prolongados se han vinculado con resultados neutros o incluso favorables en cuanto a las relaciones conyugales (véase Crouter y otros autores, 2001; Weston y otros autores, 2004). Ciertos autores señalan que estos resultados pueden ser la consecuencia de un aumento salarial resultante del trabajo en horas extraordinarias, o que podrían reflejar diferencias de personalidad o efectos de selección. Por ejemplo, las parejas en que uno de los miembros considera problemático que el otro trabaje horas prolongadas pueden reducir sus respectivas horas de trabajo o haberse separado o divorciado ya, por lo cual dejan de aparecer en las muestras estadísticas.
- 88.** Si bien en la mayor parte de los países los hombres trabajan normalmente más horas que las mujeres, son éstas las que asumen la responsabilidad principal en cuanto a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, con independencia de su nivel profesional (Fagan y otros autores, 2011). En este sentido, hay que señalar que se dispone de cierta evidencia sobre diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los niveles de cansancio y un mayor riesgo de accidente, ocasionados muy probablemente por la «doble carga» que supone para las mujeres combinar un empleo remunerado con las tareas del hogar no remuneradas (Tucker y Folkard, 2011, pág. 20). Entre los padres encuestados en toda Europa en el marco de la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (véase Fagan y Burchell, 2002), la probabilidad de referirse a la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar era mejor entre las mujeres que trabajaban a tiempo parcial, incluso cuando se comparaba su situación con la de mujeres y hombres sin hijos dependientes (Fagan y otros

autores, 2011, pág. 23). En ciertos estudios en los que se incluye el trabajo del hogar a la hora de comparar el efecto global de las horas de trabajo entre ambos sexos, se ha visto que, cuando se comparan esas horas con el tiempo dedicado a las tareas domésticas no remuneradas, el empleo remunerado suele venir asociado con niveles de depresión más bajos, siempre que las horas de trabajo no sobrepasen un límite máximo. En general, el tiempo dedicado a las tareas domésticas guarda relación con un aumento de la depresión, lo que indicaría que las mujeres corren un mayor riesgo en este sentido (*ibid.*, pág. 12). En otros estudios se ha indicado que existe también una relación entre las semanas de trabajo prolongadas y un estado deficiente de salud mental, caracterizado, entre otras cosas, por ansiedad y depresión (*ibid.*, págs. 12-13).

- 89.** Se han identificado cuatro tipos de reducciones de horas de trabajo que pueden influir favorablemente en la productividad individual y de la empresa, neutralizando al mismo tiempo una gran parte o incluso la totalidad de los costos relacionados con los horarios reducidos (véase White, 1987). Éstos son los siguientes: reducción de horas excesivas; reducción gradual de horas estándar; reducción acelerada de horas estándar; y opciones individualizadas para que los trabajadores reduzcan sus propias horas de trabajo. Es posible mejorar la productividad gracias a los beneficios psicológicos derivados del hecho de cumplir horarios más cortos (un cansancio físico y/o fatiga mental menores), o a una gestión y organización más eficaces del uso del tiempo, lo que incluye horarios de trabajo más flexibles para minimizar los tiempos muertos y de espera. Dado que extender el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo completo suele redundar en un aumento de la producción menos que proporcional a esa extensión, las medidas que se tomen para impedir que las horas resulten excesivas pueden hacer que la producción se reduzca de manera menos que proporcional, lo que dejaría, por tanto, margen para acrecentar la producción por hora. Las reducciones mencionadas deberían destinarse cuidadosamente a aquellos trabajadores y ocupaciones que experimentan una «sobrecarga» de trabajo, que puede definirse como el número de horas de trabajo a partir del cual comienza a verse afectada la salud y la seguridad de los trabajadores, las familias, las organizaciones y el público en general (Golden, 2011, pág. 10).
- 90.** En lo que concierne al nexo entre la duración de las horas de trabajo y la productividad de la mano de obra, se ha señalado que en la industria manufacturera la productividad no aumenta necesariamente cuando se prolongan las horas de trabajo. Los resultados empíricos sugieren que el recurso a las horas extraordinarias ha reducido la productividad media en 18 industrias manufactureras estadounidenses: en promedio, un aumento del 10 por ciento de las horas extraordinarias redundó en una disminución del 2,4 por ciento de la productividad medida en términos de producción por hora (Golden, 2011, pág. 6).
- 91.** En muchas industrias la reducción de las horas de trabajo guarda al parecer relación con un aumento de las tasas de producción por hora. Refiriéndose al crecimiento de la productividad por hora observado en varias industrias de Estados Unidos entre 1995 y 2005, Golden concluye que el trabajo en horarios relativamente más cortos puede haber contribuido a ello (*ibid.*, págs. 6-7). Además, comparando varios países de la OCDE, los autores de un análisis de la OIT observaron que la relación entre el número de horas trabajadas anualmente por persona y la productividad de la mano de obra (medida como PIB por hora trabajada) era marcadamente negativa (véase OIT, 2009a). Aunque la mayor parte de las publicaciones en que se examinan modalidades de trabajo con horarios reducidos se han centrado en el interés que reviste para los empleadores retener capital humano adaptado a las características específicas de la empresa, los autores de varios estudios en que esta cuestión se considera desde un punto de vista más amplio han observado que la reducción de las horas de trabajo mejoraba el rendimiento laboral comunicado por los propios trabajadores, y que las prácticas que contribuyen a un mayor grado de equilibrio entre el trabajo y la vida personal vienen acompañadas de una productividad y satisfacción del trabajador considerablemente mayores (Golden, 2011, pág. 8).

Parte III. Organización del tiempo de trabajo: Tipos de horarios de trabajo y sus efectos

A. Hechos recientes en materia de horarios de trabajo

92. Aparte de las horas de trabajo, el otro factor fundamental del tiempo de trabajo es la organización de las horas de trabajo, que suele denominarse con las expresiones «horarios de trabajo» u «ordenamiento del tiempo de trabajo». Es posible organizar, al menos en teoría, cualquier cantidad de horas de trabajo en un número prácticamente infinito de modalidades, y la forma en que dichas horas se organizan puede afectar de manera considerable a los trabajadores y las empresas. La comparación de una semana laboral de 40 horas que se trabaja en un turno diurno regular y la misma semana trabajada en un turno nocturno permanente permite apreciar que los horarios de trabajo pueden ser muy diferentes. En la parte III del presente informe se examinan distintos tipos de horarios de trabajo, así como sus ventajas e inconvenientes desde el punto de vista de los trabajadores y los empleadores, y los efectos de los diferentes tipos de horarios sobre los trabajadores y las empresas.
93. Fuera de la UE no existen datos internacionales comparables acerca de los horarios de trabajo o el ordenamiento del tiempo de trabajo (que no hay que confundir con las modalidades definidas en las leyes o reglamentos nacionales). De hecho, hubo que esperar a 2008, año en que la 18.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) dio una definición formal del ordenamiento del tiempo de trabajo y determinó la correspondiente tipología de las distintas modalidades de ordenamiento: organización fija del tiempo de trabajo, sistemas de tiempo de trabajo flexible, sistemas de trabajo por turnos, sistemas de horas anualizadas (o mensualizadas), sistema de semana de trabajo comprimida, sistemas de trabajo a tiempo parcial, etc., sentando así las bases conceptuales del acopio de datos internacionales comparables sobre horarios de trabajo (véase CIET, 2008). Con arreglo a la CIET 2008: «El *ordenamiento del tiempo de trabajo* describe las características mensurables relativas a la organización (duración y planificación cronológica) y la programación (estabilidad o flexibilidad) de los períodos en que se trabaja y los períodos en que no se trabaja durante un período de referencia específico, como un día, una semana, un mes, un año o incluso más tiempo». Hay que señalar además que «Las características pueden ser múltiples (como por ejemplo en el caso de un horario parcial, con turnos flexibles), ya que no se excluyen entre sí» (*ibid.*, pág. 57).
94. Pese a la ausencia hasta fecha muy reciente de definiciones internacionalmente convenidas del ordenamiento del tiempo de trabajo, algunos países desarrollados han formulado sus propias definiciones estadísticas. La investigación y la recogida de datos más avanzadas son realizadas en Europa por organismos tales como la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales Inclusión de la Comisión Europea y por instituciones de investigación de toda Europa, entre las cuales cabe destacar la Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), cuyos estudios de investigación abarcan actualmente 30 países (los 27 Estados miembros de la UE y los 3 países candidatos al ingreso en la Unión, Croacia, la ex República Yugoslava de Macedonia y Turquía). Además, el informe sobre las horas de trabajo en el mundo, *Working time around the world*, es una de las escasas fuentes que pueden arrojar cierta luz, aunque limitada, sobre el ordenamiento del tiempo de trabajo en los países en desarrollo, a partir de los estudios nacionales realizados por equipos de investigación de los distintos países con el propósito de contribuir a dicha publicación.

-
95. En el resto de esta sección se examina la limitada información disponible sobre los tipos de horarios de trabajo y una serie de importantes hechos recientes, entre los que destaca particularmente la mayor utilización de diferentes modalidades de flexibilidad del tiempo de trabajo, incluidos ciertos ordenamientos del tiempo de trabajo así llamados «atípicos» y «precarios». En este contexto, hay que distinguir entre la flexibilidad del tiempo de trabajo o «flexibilidad temporal» y otras formas de flexibilidad tales como la flexibilidad numérica o contractual (por ejemplo, contratos a plazo fijo y trabajo temporal a través de agencias de colocación), flexibilidad salarial y flexibilidad funcional. Es posible flexibilizar en mayor medida el tiempo de trabajo, variando uno o más de los siguientes cuatro elementos: el número de horas trabajadas cada día de trabajo; el número de horas trabajadas cada semana; las horas específicas trabajadas durante un día de trabajo y los días específicos de la semana en que se trabaja.

Semana de trabajo estándar

96. Cuando se examinan horarios de trabajo, resulta lógico comenzar analizando el horario tradicional, que ha prevalecido durante largo tiempo en las economías formales en prácticamente todo el mundo: la así llamada «semana de trabajo estándar», que consiste en 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). Aunque la clásica semana de trabajo estándar de nueve de la mañana a cinco de la tarde se encuentra al parecer en lento declive — especialmente en muchos países desarrollados — los datos disponibles sugieren que esta modalidad tradicional sigue siendo el horario predominante en la mayoría de los países. Así por ejemplo, en Estados Unidos, que suele citarse como el «prototipo» de la economía 24/7, más del 80 por ciento de los trabajadores que perciben salarios y sueldos siguen trabajando con un horario diurno regular de seis de la mañana a seis de la tarde y dos tercios (66,3 por ciento) de todos los trabajadores que perciben salarios y sueldos trabajan únicamente esas horas durante los días de trabajo (McMenamin, 2007, pág. 11). En el Japón el 69 por ciento de todos los trabajadores trabaja aún en el marco del «sistema ordinario de horas de trabajo», con un número fijo de horas de trabajo diurnas (Ogura, 2010, pág. 102). Asimismo, en Australia, el 71 por ciento de los trabajadores trabaja únicamente en días laborables (Oficina de Estadísticas de Australia, 2010, pág. 3) y el 62,7 por ciento de los trabajadores de Nueva Zelanda trabaja todas sus horas de lunes a viernes entre siete de la mañana y siete de la tarde (Estadísticas de Nueva Zelanda, 2008, pág. 1). Por último, en la UE, según Eurofound el total de horas trabajo sigue siendo «notablemente normal», ya que el 67 por ciento de los trabajadores trabaja el mismo número de horas por semana, mientras que únicamente el 17 por ciento de los trabajadores trabaja en turnos (cifra inferior al 20 por ciento prevaleciente en 2000); el 26 por ciento trabaja al menos un domingo al mes (cifra inferior al 30 por ciento correspondiente a 1995); y el 18 por ciento lo hace de noche (Eurofound, 2010a, pág. 4).
97. Atendiendo a las cuestiones de género, en la UE la probabilidad de que las mujeres trabajen con horarios de trabajo regulares es mayor que la de los hombres, aunque es también menos probable que trabajen de noche; esto refleja en parte la segregación por género que se sigue registrando entre diferentes industrias, ya que las mujeres predominan aún en los servicios, por ejemplo en la enseñanza, la atención de salud y la asistencia social, y la administración pública, mientras que los hombres constituyen la gran mayoría de la fuerza de trabajo en las industrias de la construcción y manufacturera (*ibid.*, pág. 2). En Australia, la probabilidad de que los hombres que tienen un sólo empleo trabajen de lunes a viernes es mayor que la que corresponde a las mujeres (72 por ciento en comparación con un 54 por ciento), mientras que la probabilidad de que las mujeres que tienen un sólo empleo trabajen los fines de semana es ligeramente superior a la que corresponde a los hombres (73 por ciento en comparación con un 69 por ciento) (Oficina de Estadísticas de Australia, 2010, pág. 3). En Estados Unidos, la probabilidad de que los

hombres trabajen en un horario distinto del turno diurno regular es mayor que la que corresponde a las mujeres (McMenamin, 2007, pág. 9).

Horas extraordinarias

- 98.** Huelga decir que no todos los trabajadores han desempeñado siempre su actividad laboral durante una semana de trabajo normal. De hecho, existen al menos dos modalidades tradicionales de horarios de trabajo distintos de la semana normal, que, por tanto, constituyen formas tradicionales de «flexibilidad» en lo que respecta a los horarios. El primero de estos instrumentos tradicionales de flexibilidad consiste en aumentar el número de horas de trabajo diario o semanal, recurriendo a las horas extraordinarias. Cabe definir estas horas como sigue: «Todas las horas de trabajo efectuadas que excedan la duración normal del trabajo (...), salvo si fuere uso establecido tenerlas en cuenta al fijar el salario (Recomendación núm. 116, párrafo 16). En la práctica, sin embargo, difieren las definiciones de las horas extraordinarias. En primer lugar, el umbral específico que se utilice para determinar lo que constituye horas extraordinarias varía en función del contexto institucional que se considere. Cabe partir, por ejemplo, de las horas obligatorias de trabajo diarias y/o semanales definidas en la legislación laboral; de las horas de trabajo contractuales o convenidas contractualmente, o de las horas de trabajo habituales. En segundo término, las horas extraordinarias no siempre guardan relación en la práctica con la remuneración o al menos no así con la remuneración adicional, razón por la cual en los estudios sobre horas extraordinarias suele distinguirse entre horas extraordinarias remuneradas y no remuneradas.
- 99.** Las disposiciones obligatorias de las leyes nacionales relativas a las horas extraordinarias se examinaron en la parte II de este informe. Asimismo, el examen de los horarios excesivamente prolongados, refleja, al menos en cierta medida, las diferencias existentes en el número de horas extraordinarias trabajadas en los distintos países, aunque resulta obvio que en los países (en su mayoría en desarrollo) donde el horario de trabajo normal obligatorio supera la «norma» global de las 40 horas, un gran porcentaje de la fuerza de trabajo puede trabajar un número excesivo de horas sin trabajar por ello horas extraordinarias. Sin embargo, no parece desencaminado señalar que las horas extraordinarias constituyen probablemente la excepción más común con respecto a la semana de trabajo normal¹. Por ejemplo, en toda la UE cerca de las dos terceras partes de los establecimientos recurren a horas extraordinarias en algún momento en el transcurso de un año, y casi la mitad de los asalariados de estos establecimientos trabajan en promedio horas extraordinarias, aunque la proporción de trabajadores que trabajan horas extraordinarias varía sustancialmente de un establecimiento a otro (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 11). La utilización de horas extraordinarias se acerca al promedio global de la UE en prácticamente todas las industrias y oscila únicamente entre un 61 y un 74 por ciento; ahora bien, resulta más probable que los establecimientos de naciones tales como Alemania, Francia, Irlanda y Países Bajos, así como de los países nórdicos y el Reino Unido, recurran a horas extraordinarias que los de los países de Europa Meridional (salvo Italia y Malta) y de Europa Central y Oriental (excepto la República Checa) (*ibid.*, pág. 11).
- 100.** Las horas extraordinarias son también un fenómeno común en los países desarrollados que no pertenecen a la UE, en particular aquellos con un porcentaje relativamente elevado de trabajadores con horarios prolongados, por ejemplo, Australia, donde el 38 por ciento de los asalariados trabaja normalmente «horas extras u horas extraordinarias» y especialmente

¹ Para preparar este informe no se recogieron sistemáticamente datos sobre horas extraordinarias recurriendo a las oficinas nacionales de estadísticas.

el Japón, país en el que el 54,2 por ciento de los asalariados trabaja «con frecuencia» horas extraordinarias y un 33,7 por ciento lo hace ocasionalmente (Oficinas de Estadísticas de Australia, 2010, pág. 3; What Japan Thinks, 2010). De hecho, trabajar horas extraordinarias en el Japón es una práctica tan generalizada que en el país se acuñó un término muy conocido para denominar la muerte debida al exceso de trabajo: *karoshi*. Las horas extraordinarias son un fenómeno también muy frecuente en muchos países en desarrollo donde «el pago de horas extraordinarias suele constituir un elemento regular y substancial de los paquetes de remuneración, que permite, por otra parte, garantizar un nivel de vida decente» (Lee, McCann, y Messenger, 2007, pág. 121).

- 101.** Hay que señalar no sólo la frecuencia de la práctica laboral que representan las horas extraordinarias, sino también la cuestión de su remuneración. Aunque el presente informe se centra básicamente en las tendencias y aspectos del tiempo de trabajo, huelga decir que hay una considerable superposición de los problemas planteados por el tiempo de trabajo y los salarios, especialmente por el hecho de que, como se ha indicado antes, las horas extraordinarias y los correspondientes pagos son con frecuencia un elemento sustancial de la remuneración total del trabajador. Este es el caso de varios países, entre otros China, la República de Corea, la República Checa y México (*ibid.*, pág. 121). Sin embargo, las horas extraordinarias no siempre se compensan en efectivo. Si bien en la UE el 35 por ciento de los establecimientos remuneran estas horas en efectivo, otro 23 por ciento las compensan con tiempo libre y un 37 por ciento utiliza en cierta medida ambas formas de compensación (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 12). Con todo, en el 4 por ciento de los establecimientos de la UE las horas extraordinarias no se compensan de modo alguno, como ocurre especialmente en los establecimientos con un elevado porcentaje de trabajadores que ocupan puestos «altamente calificados»², ya que las horas de trabajo no remuneradas son un fenómeno muy común entre el personal directivo y profesional de nivel superior, muchos de los cuales se encuentran en escalas salariales que exigen efectuar una cierta cantidad de trabajo en horas extraordinarias (véase Incomes Data Services, 2010). En algunos países, como Estados Unidos, la legislación laboral exonera específicamente de los requisitos del pago de horas extraordinarias a un gran número de trabajadores de «cuello blanco», esencialmente personal de dirección y profesionales, así como técnicos calificados (véase la Ley de 1938 sobre Normas Equitativas de Trabajo). Por lo que se refiere a los países en desarrollo, el hecho de no pagar horas extraordinarias a los trabajadores facultados por ley para recibir esa remuneración es al parecer (pese a la limitada información disponible sobre el particular) motivo de mayor preocupación. En este contexto, los trabajadores a destajo parecen particularmente vulnerables y podrían llegar a trabajar horas extraordinarias para obtener apenas el salario mínimo. Sin embargo, la falta de remuneración de horas extraordinarias es sólo un aspecto de la cuestión más amplia que constituye el impago de salarios, lo que destaca la necesidad de proteger adecuadamente los salarios y obligar a dicha protección, asunto que sobrepasa el alcance del presente informe (véase Ghosheh, próxima publicación).

Trabajo en turnos, incluido el trabajo nocturno y el trabajo en los fines de semana

- 102.** El segundo instrumento tradicional de «flexibilidad» del tiempo de trabajo, que consiste actualmente en una amplia gama de diferentes horarios de trabajo, es el trabajo por turnos. Este tipo de trabajo puede definirse como un método de organización del tiempo del trabajo según el cual los trabajadores se reemplazan consecutivamente en el lugar del

² Hay que indicar que en los establecimientos que recurren al sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado, las horas extraordinarias no se calculan semanalmente, sino únicamente sobre la base de los «créditos» de tiempo existentes en las cuentas al término del período de referencia.

trabajo, de tal modo que el establecimiento puede funcionar más allá del horario laboral de cada trabajador (OIT, 2004a, pág. 1).

- 103.** El trabajo por turnos permite a las empresas extender su horario de funcionamiento más allá del horario de trabajo de cada trabajador y responder así más adecuadamente a los períodos punta de demanda (por ejemplo, el «apilamiento» de múltiples turnos de trabajo a tiempo parcial en el comercio al por menor). Aunque los sistemas de trabajo por turnos pueden adoptar un número de formas prácticamente infinito, se dividen en dos categorías básicas: sistemas de turnos fijos, en cuyo marco un determinado grupo de trabajadores trabaja siempre en el mismo turno, y sistemas de turnos rotantes, según los cuales los trabajadores se asignan a turnos de trabajo que varían regularmente a lo largo del tiempo y «rotan» las 24 horas (por ejemplo, turnos de la mañana a las primeras horas de la tarde y de las últimas horas de la tarde a la noche). Entre estos sistemas los más comunes son los de dos turnos fijos (mañana/primeras horas de la tarde, y primeras horas de la tarde/últimas horas de la tarde) y el de tres turnos fijos (mañana, primeras horas de la tarde/últimas horas de la tarde, y noche). Si una empresa funciona las 24 horas durante los siete días de la semana, el trabajo por turnos se considera «continuo». Dicho trabajo continuo exige, por su propia naturaleza, que al menos algunos grupos de trabajadores trabajen de noche o en fin de semana, con frecuencia sobre la base de tres turnos fijos de ocho horas por turno o de turnos alternativamente rotantes, pero también que lo hagan en dos turnos, puesto que es cada vez más frecuente que las empresas establezcan turnos de 12 horas.
- 104.** Los efectos específicos del trabajo por turnos guardan estrecha relación con la composición sectorial de las economías nacionales y se hacen sentir especialmente en industrias tales como atención de salud y asistencia social, hoteles y restaurantes, industrias manufactureras, transporte y almacenamiento, y comunicaciones (véase por ejemplo, Parent-Thirion y otros autores, 2007, pág. 22). En toda la UE el 17 por ciento de los trabajadores realiza sus actividades laborales en turnos, lo que representa realmente una reducción, si se compara con el 20 por ciento de los trabajadores que lo hacían en 2000 (Eurofound, 2010a, pág. 4). En Estados Unidos, un porcentaje muy similar de trabajadores (17,7 por ciento) trabaja en «turnos alternados» fuera de las horas diurnas normales (de seis de la mañana a seis de la tarde), y la proporción más elevada de esos trabajadores se registra en la industria del ocio y la hotelería como por ejemplo, restaurantes y bares, donde el 52,7 por ciento de todos los trabajadores trabaja normalmente en horarios alternados (McMenamin, 2007, pág. 9). Otro tanto ocurre en Australia donde el 16 por ciento de los trabajadores trabaja generalmente en turnos (Oficina de Estadísticas de Australia, 2010, pág. 3), mayormente en la minería, los servicios de alojamiento y de comidas, y la atención de salud y la asistencia social. En Japón un porcentaje ligeramente menor de trabajadores (10,5 por ciento) realiza sus actividades en el marco de un sistema de trabajo por turnos (Ogura, 2010, pág. 102). Comparativamente, los datos disponibles para los países en desarrollo sugieren que el trabajo por turnos es muy frecuente en las economías formales de muchos de estos países, por ejemplo, Chile, China, la República de Corea, Malasia, Mauricio, Senegal y Túnez. El trabajo por turnos se efectúa por regla general en hoteles y restaurantes, el comercio al por mayor y al por menor, el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, con la excepción de China, donde se encuentra muy concentrado en la industria manufacturera (Lee, McCann, y Messenger, 2007, págs. 96-98).

-
- 105.** Por lo que hace a las diferentes modalidades de turnos, los horarios en turnos se dividen en grandes categorías, por ejemplo los que entrañan trabajo nocturno y en fin de semana o los turnos rotantes ³. Estas modalidades de turnos exigen que los trabajadores trabajen regularmente en horarios que no se limitan a una semana laboral normal. Hay que señalar por otra parte que los turnos nocturnos pueden acarrear efectos muy desfavorables en términos de seguridad y salud en el trabajo, ya que hacen necesario que los trabajadores realicen sus actividades contracorriente de su reloj biológico (en la siguiente sección se examinan éstos y otros efectos del trabajo nocturno). El Convenio núm. 171 de la OIT, que estipula una serie de medidas de protección en favor de los trabajadores de noche, define el trabajo nocturno como «todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana» (artículo 1, *a*). Atendiendo a la investigación de Eurofound (2010a), el 18 por ciento de los trabajadores europeos desempeña su actividad laboral durante la noche. En la UE (incluidos los países candidatos al ingreso en la Unión) el trabajo nocturno es un fenómeno más común en Turquía, Letonia, Malta, Polonia y el Reino Unido que en los demás, y se registra en el sector de atención de salud y asistencia social, así como hoteles y restaurantes (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 20). Fuera de la UE, entre el 15 y el 20 por ciento de todos los asalariados realiza trabajo nocturno en países como Chile, China y Senegal (en la economía formal), mientras que en Brasil y en Nueva Zelandia menos del 10 por ciento de los asalariados trabaja de noche (Lee, McCann, y Messenger, 2007, pág. 98; Estadísticas de Nueva Zelandia, 2008, pág. 9). A pesar de su así llamada «economía 24/7», en Estados Unidos sólo un reducido porcentaje de los trabajadores efectúa un trabajo nocturno: únicamente el 3,1 por ciento trabaja en turnos de noche permanentes y el 2,7 por ciento lo hace en turnos rotantes, que entrañan una cierta cantidad de trabajo nocturno (McMenamin, 2007, pág. 8).
- 106.** El trabajo en fin de semana es todo aquel que se realiza en días normales de descanso. Si bien en un gran número de países occidentales por fin de semana se entiende el domingo y/o el sábado, en la mayoría de los países árabes el día de descanso semanal es tradicionalmente el viernes. Los horarios en los que está previsto realizar una cierta cantidad de trabajo durante el fin de semana constituyen al parecer una práctica más habitual que el trabajo nocturno. Por ejemplo, el tipo de horario de trabajo no estándar más frecuentemente utilizado en Europa hace necesario trabajar durante el sábado: en la UE (incluidos los países candidatos) el 40 por ciento de los establecimientos funciona los sábados (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 20). El trabajo dominical es menos frecuente en la UE, ya que sólo el 24 por ciento de los establecimientos funciona los domingos y el 26 por ciento de los trabajadores trabajan como mínimo un domingo al mes, cifra esta última que ha venido disminuyendo ligeramente desde 1995 en que alcanzaba un 30 por ciento (*ibid.*; Eurofound, 2010a, pág. 4). En la UE (incluidos los países candidatos) el trabajo en fin de semana (en sábado y domingo) es una práctica más común en establecimientos situados en Letonia, Malta, Polonia, Reino Unido y Turquía, que en los demás países, y, como el trabajo nocturno, se concentra con mayor frecuencia en la atención de salud y la asistencia social, así como en hoteles y restaurantes (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 20). El recurso generalizado al trabajo de fin de semana en hoteles y restaurantes y en el comercio al por mayor y al por menor también existe en China, Hungría y Jamaica (Lee, McCann, y Messenger, 2007, pág. 99). El trabajo dominical es, en cambio, un fenómeno poco habitual en los establecimientos de varios Estados miembros de la UE (*ibid.*). Fuera de la UE, hay que indicar que el 15 y el 9 por ciento de los trabajadores australianos trabajan normalmente durante los sábados y domingos, respectivamente (esta cifra es muy superior en el caso de los pluriempleados) y el 15,8 por ciento de los trabajadores estadounidenses trabaja por regla

³ Los turnos rotantes son una modalidad de turnos que se modifican con el tiempo. Así por ejemplo en un sistema de tres turnos se pasa de un turno diurno a un turno de primeras horas de la tarde/últimas horas de la tarde y a un turno de noche.

general al menos un día durante el fin de semana (Oficina de Estadísticas de Australia, 2010, pág. 3; McMEnamin, 2007, pág. 8).

- 107.** Considerando estos horarios laborales atípicos desde una perspectiva de género, resulta claro que la probabilidad de que los hombres trabajen en turnos y en la noche es mayor que la que corresponde a las mujeres, pero en cambio es igual cuando se trata de trabajar en fin de semana. Este patrón es evidente en los 27 países de la UE, como puede verse en el cuadro 5. Asimismo, se registra en otros países desarrollados, tales como Nueva Zelanda, donde la probabilidad de que los hombres trabajen durante las últimas horas de la tarde, la noche y los fines de semana es mayor que la que corresponde a las mujeres (Estadísticas de Nueva Zelanda, 2008, pág. 1) y en los Estados Unidos, donde, según se indicó anteriormente, la probabilidad de que los hombres trabajen un «turno alternado» es mayor que la que corresponde a las mujeres (McMenamin, 2007, pág. 9).

Cuadro 5. Porcentaje de personas que trabajan horarios atípicos en la UE-27

	2000		2007	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Turno	16,3	13,2	19,0	16,2
Sábado	27,6	27,1	27,3	27,2
Domingo	11,3	11,5	13,2	13,3
Noche	9,3	5,3	9,4	5,3
Tarde	16,3	15,6	21,5	18,0

Fuente: Plantenga y Remery 2010, pág. 59.

Sistemas de trabajo a tiempo parcial

- 108.** Otras formas de flexibilidad del tiempo de trabajo tienen un origen más reciente, y entre estas formas las más generalizadas son con mucho los sistemas de trabajo a tiempo parcial. Estos sistemas son también una de las formas más complejas y polifacéticas de la flexibilidad del tiempo de trabajo. En la Parte II del informe se examinó un importante aspecto del trabajo a tiempo parcial, a saber: los horarios más cortos y la incidencia de los horarios cortos o a tiempo parcial en los diferentes países. En esta parte III la atención se centra en los horarios de trabajo a tiempo parcial, es decir, en la forma en que se organizan los horarios cortos (o tiempo parcial) y la calidad de los empleos a tiempo parcial.
- 109.** El trabajo a tiempo parcial puede organizarse de diferentes formas, pero el modelo más común, al menos en la UE, es aquel que establece un número determinado de horas de trabajo fijas por día de trabajo. El trabajo a tiempo parcial se organiza al menos en parte de esta manera en el 78 por ciento de todos los establecimientos en los 27 países de la UE y los tres países candidatos al ingreso en la Unión (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 15). Existen también otros métodos de organización del trabajo a tiempo parcial (véase el cuadro 6). Estos métodos incluyen un número fijo de días de trabajo en jornada completa durante algunos días y días completos libres; horas de trabajo variables a petición, con horas de trabajo fijadas con poca antelación, basándose en las necesidades del establecimiento; y otras formas adaptadas a determinadas situaciones, por ejemplo, los sistemas de jubilación parcial. Hay pocas estadísticas sobre los horarios de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial fuera de la UE, pero se sabe que en Estados Unidos los trabajadores a tiempo parcial tienen más probabilidades de trabajar en «turnos alternados» fuera del horario diurno normal de seis de la mañana a seis de la tarde que los trabajadores a tiempo completo (McMenamin, 2007, pág. 10). Superficialmente, estas diferencias en cuanto a la forma en que se programan las horas de trabajo a tiempo parcial parecen poco importantes, pero, como se verá en la siguiente sección, pueden ejercer una influencia

decisiva en la forma en que el trabajo a tiempo parcial afecta a los trabajadores y las empresas.

Cuadro 6. Organización del trabajo a tiempo parcial, por país (en porcentaje)

(Orden alfabético inglés)	Número determinado de horas de trabajo fijas diarias	Otros ciclos fijos	Horas de trabajo flexibles a petición	Otras formas
Austria	83	36	33	10
Bélgica	65	73	29	18
Bulgaria	72	29	34	23
Chipre	78	42	41	15
Checa República	78	25	31	18
Alemania	80	47	47	17
Dinamarca	81	57	35	15
Estonia	49	38	26	24
Grecia	75	38	25	2
España	87	20	34	9
Finlandia	45	54	45	36
Francia	76	52	25	13
Hungría	79	29	23	9
Irlanda	73	69	53	18
Italia	88	23	17	3
Lituania	79	35	26	6
Luxemburgo	72	57	38	10
Letonia	64	49	48	10
Malta	61	30	56	7
Países Bajos	67	87	30	14
Polonia	81	32	21	9
Portugal	74	15	26	5
Rumania	84	18	28	3
Suecia	72	60	34	18
Eslovenia	80	12	16	7
Eslovaquia	82	13	20	6
Reino Unido	76	56	48	16
Croacia	45	12	16	32
Macedonia	81	32	40	13
Turquía	75	53	57	27
UE-27	78	45	35	13
Todos los 30 países	78	45	36	13

Nota: Base = establecimientos con 10 asalariados o más, incluido personal a tiempo parcial.

Fuente: Riedmann y otros autores, 2010, pág. 16.

110. Hoy en día se dispone de un gran volumen de investigación, según la cual los empleos a tiempo parcial son normalmente de menor calidad que los empleos similares a tiempo completo en cuanto a las condiciones de empleo: salarios por hora, disposiciones contractuales, prestaciones no salariales a los asalariados, cobertura de protección social, comprendida la protección de la maternidad, e incluso oportunidades de formación y desarrollo profesional. Las pruebas del caso se han reseñado en un informe de la OCDE publicado recientemente (OCDE, 2010, véase el recuadro *infra*).

Calidad del trabajo a tiempo parcial en los países de la OCDE

En los últimos años el trabajo a tiempo parcial se ha generalizado en mayor medida en los países de la OCDE, especialmente por el hecho de que ciertos grupos de población cuya participación en la fuerza de trabajo era habitualmente reducida han empezado a entrar en masa en el mercado del trabajo remunerado. Actualmente cerca del 25 por ciento de las mujeres y prácticamente el 10 por ciento de los hombres que trabajan en los países de la OCDE lo hacen a tiempo parcial y, en su mayoría, voluntariamente.

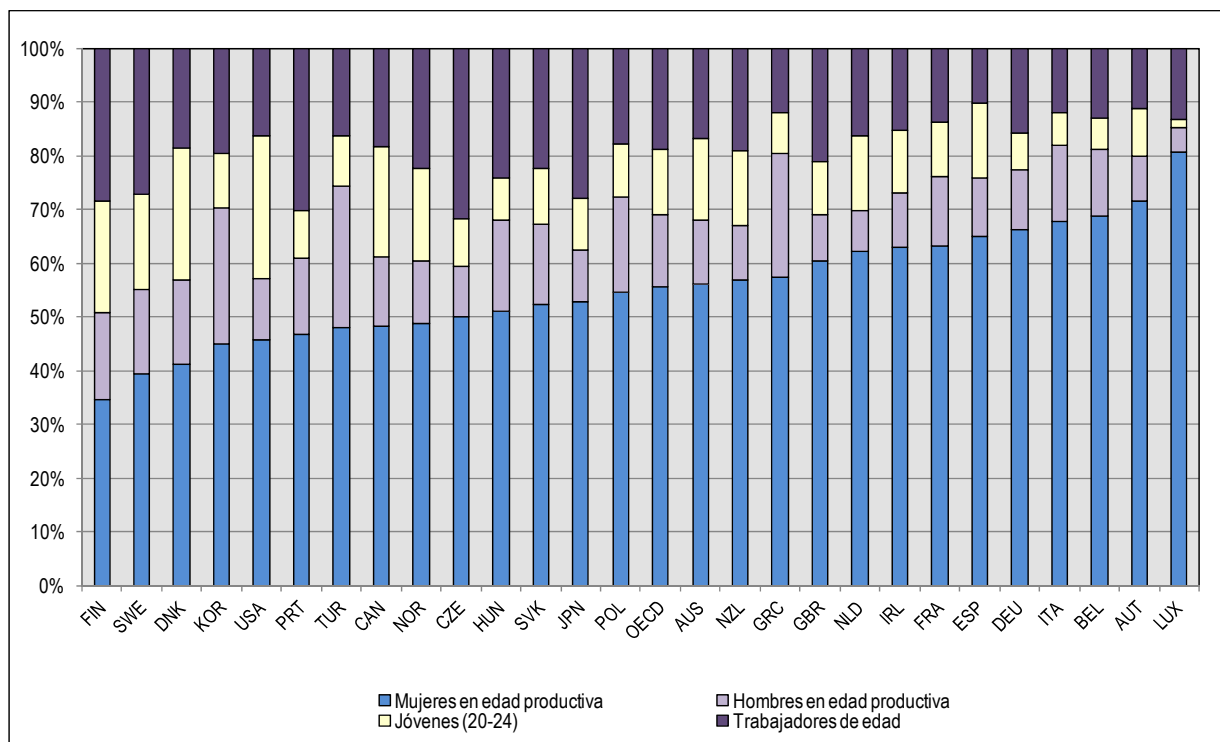
No obstante, pese a los esfuerzos desplegados recientemente para mejorar la calidad de dichos empleos, es frecuente que los trabajadores a tiempo parcial se vean perjudicados en términos de salarios, seguridad en el empleo, formación y promoción. Además, comparados con los trabajadores a tiempo completo, esos trabajadores pueden verse afectados por la pobreza en mayor medida y es menos probable que accedan a las prestaciones por desempleo y a la ayuda para el reempleo. A la vista de las características personales y laborales, se ha indicado que el perjuicio mencionado suele ser menor en países donde el trabajo parcial es muy común, como ocurre en los Países Bajos. Resulta interesante señalar que en esos países muchos trabajadores permanecen en empleos de tiempo parcial durante largos períodos y que sólo un corto número de estos trabajadores pasa a empleos de tiempo completo.

Otro asunto que preocupa, como se señala en la parte II del presente informe, es que son las mujeres las que normalmente realizan el trabajo a tiempo parcial en casi todos los países donde se efectúa este tipo de trabajo (véase gráfico 19). Cabe preguntarse también por la medida en que el tiempo de trabajo refleja una elección voluntaria por parte de los trabajadores — es decir, si prefieren trabajar a tiempo parcial — o representa, por el contrario, una situación involuntaria resultante de la imposibilidad de encontrar un empleo de tiempo completo adecuado.

Sin embargo, según la OCDE, los inconvenientes del trabajo a tiempo parcial a los que nos hemos referido se ven al parecer compensados en cierto grado por una mayor satisfacción en el empleo, ya que el trabajador beneficia de ordenamientos del tiempo de trabajo más favorables a la vida familiar y disfruta de una mejor seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: OCDE, 2010, págs. 211-216 y 264.

Gráfico 19. Participación de los diferentes grupos de población en el total de empleo a tiempo parcial, 2007 (porcentaje)



Fuente: OCDE 2010, pág. 264.

Examen general de otros tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo

111. En las últimas décadas se han concebido otros tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo, cuyas características son distintas de las que corresponden a los sistemas de horas extraordinarias, el trabajo por turnos y el trabajo a tiempo parcial. Este informe se centra en los instrumentos más frecuentemente utilizados, entre otros, las horas escalonadas, las semanas de trabajo comprimidas, los «sistemas de tiempo flexible», que la CIET 2008 encuadró en la categoría de «sistemas de tiempo de trabajo flexible»⁴, sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (modalidad también conocida como «banco de horas»), y sistemas de horas anualizadas (promediación de horas), principalmente en los países desarrollados. Sin embargo, es muy limitada la cantidad de datos disponibles sobre la medida en que estos sistemas son utilizados por las empresas y/o la proporción de asalariados afectados, con la notable excepción de los Estados miembros de la UE. En un gran número de países en desarrollo y en transición ha sido menor el interés que han despertado estas formas más recientes de flexibilidad del tiempo de trabajo. La utilización relativamente restringida de estos sistemas parece obedecer a la aplicación de formas más tradicionales de flexibilidad del tiempo de trabajo, como las horas extraordinarias y el trabajo en turnos, y a la existencia de economías informales de gran magnitud (véanse Lee, McCann, y Messenger, 2007). Ahora bien, encontramos algunas de estas formas más recientes de flexibilidad del tiempo de trabajo en varios países de América Latina, entre otros Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, Perú y Uruguay, y en enclaves desarrollados de los países en desarrollo, tales como Hong-Kong, China (véase por ejemplo, Hendriks, León, y Chinchilla, 2006; y Community Business, 2010).

Horarios fijos alternativos: horas escalonadas y semanas de trabajo comprimidas

112. Aunque en la primera categoría de flexibilidad del tiempo de trabajo figuran sistemas que entrañan ciertos cambios en relación con la semana de trabajo estándar, dichos cambios se traducen en horarios de trabajo más fijos que flexibles para determinados grupos de asalariados. Los ordenamientos del tiempo de trabajo más comunes en esta categoría son el sistema de horas escalonadas (que se denomina también «sistema de horas en bloque» en la CIET 2008) y el sistema de semana de trabajo comprimida. En el marco de los sistemas de horas escalonadas se establecen diferentes horas de inicio y término del trabajo para diferentes grupos de trabajadores del mismo establecimiento. Sin embargo, una vez que se ha optado por dichas horas de inicio y término de la jornada (éstas han sido fijadas por el empleador) no pueden modificarse. Entre otros sistemas, las horas escalonadas permiten atenuar los problemas suscitados en ciertas horas punta por la congestión del tráfico y el exceso de pasajeros en el transporte público, así como ayudar a los trabajadores con responsabilidades familiares (por ejemplo, recoger a sus hijos en las escuelas a cierta hora). En lugar de que todos sus trabajadores empiecen y concluyan la jornada de trabajo a la misma hora, distintas empresas o incluso distintas industrias pueden adoptar diferentes horas de inicio y término del trabajo. De este modo, el tráfico puede ser más fluido, el transporte público desplazar pasajeros menos hacinados y el desgaste físico y psicológico

⁴ Hay que indicar que la definición de la CIET 2008 de «sistemas de tiempo de trabajo flexible» incluye también los sistemas de tiempo flexible que permiten a los trabajadores acumular horas adicionales, las cuales pueden tomarse ulteriormente como tiempo libre remunerado. Esta práctica no se autoriza en los métodos más básicos de tiempo flexible, en los que sólo se permite a los trabajadores cambiar las horas en que comienzan y terminan su jornada laboral. Sin embargo, en general, los ordenamientos del tiempo de trabajo que permiten acumular horas adicionales que se recuperan como tiempo libre pagado se denominan «sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado» o simplemente «banco de horas».

ser menor para todos los miembros de la comunidad. En países europeos como Eslovenia, Italia y Suecia las horas escalonadas son una práctica muy común. En este sentido cabe señalar, por su eficacia, varios ejemplos de aplicación de las horas escalonadas en Singapur, país donde la congestión del tráfico suele redundar en una duración considerable de transporte para los habitantes del extrarradio. Cabe citar al respecto el caso del Hospital Universitario Nacional (véase OIT, 2004b)

- 113.** En el sistema de semana de trabajo comprimida se trabaja el número de horas que corresponde a la semana de trabajo normal, pero en menos días, lo que se traduce en jornadas de trabajo más prolongadas. Aunque en este sistema la jornada laboral sobrepasa normalmente las ocho horas, el número de días consecutivos trabajados es inferior a cinco. Por ejemplo, una semana de trabajo de 40 horas que normalmente consiste en cinco días laborables de ocho horas puede trabajarse en cuatro días de 10 horas. Este sistema se conoce como «4 x 3» (cuatro días de trabajo consecutivo seguidos por tres días consecutivos de descanso). La lógica subyacente de esta modalidad varía de una organización a otra, pero este sistema suele utilizarse en el entorno de oficina para reducir el costo que supone reiniciar actividades, así como los gastos de energía y otros costos variables de funcionamiento. La semana de trabajo comprimida se aplica en formas más extremas a trabajos que entrañan largos trayectos entre los domicilios de los trabajadores y el lugar de trabajo, como sucede en la industria del petróleo en mar abierto y la explotación minera en zonas remotas; en tales casos, los períodos de trabajo continuo pueden ir de un mínimo de siete a un máximo de treinta y cinco días consecutivos, seguidos inmediatamente del mismo número de días libres en el hogar.
- 114.** Aunque no contamos generalmente con estadísticas nacionales sobre los efectos del sistema de semana de trabajo comprimida en las diferentes empresas, el escaso número de estudios disponibles apunta al hecho de que tales efectos no son considerables. En un estudio canadiense se vio que aproximadamente el 3 por ciento de los asalariados del país comprimía sus semanas de trabajo (OIT, 2004c, pág. 1). No obstante, hay indicios que permiten suponer que estos sistemas se encuentran más generalizados, por ejemplo en Colombia, donde cerca de la mitad (46 por ciento) de las personas que respondieron a una encuesta sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar indicaron que sus empresas lo utilizaban al menos para una parte de su fuerza de trabajo (Carlier, 2006, pág. 57). En un informe comparativo publicado en la India, *2010 India Benchmarking Report*, en el que participaron 56 organizaciones en representación de ocho industrias, el 32 por ciento de estas organizaciones señaló que contaba con programas de semana de trabajo comprimida, aunque dichos programas se aplicaban generalmente a menos del 15 por ciento de su fuerza de trabajo (Bagati, 2011, págs. 15-16).

Sistemas de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (banco de horas)

- 115.** Entre los nuevos tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo, la segunda categoría consiste en dos modalidades de ordenamiento del tiempo de trabajo similares, a saber: los sistemas de tiempo flexible (denominados «sistemas de tiempo de trabajo flexible» en la CIET 2008) y el sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado, este último más conocido como «banco de horas». Los sistemas básicos de tiempo flexible permiten que los trabajadores, basándose en sus necesidades personales (dentro de límites prefijados), puedan elegir la hora de inicio y término de su trabajo, y, en ciertos casos, incluso el número de horas que desean trabajar en una determinada semana. Además, hay empleadores que no cuentan con programas formales de tiempo flexible, pero pueden ofrecer horas flexibles de manera informal. En el otro extremo de la escala, hay que señalar que algunas de las modalidades más complejas de los sistemas de tiempo de trabajo flexible llegan a confundirse con el sistema de cuenta de ahorro del tiempo trabajado (también denominado cuentas de tiempo trabajado), ya que permiten a los trabajadores

acumular horas de crédito y, en algunos casos, incluso utilizar sus «reservas» de horas para tomar días libres completos. En los programas formales de tiempo flexible se establece por lo general un período de horas básicas durante las cuales se exige trabajar a todos los asalariados (por ejemplo, de las diez de la mañana a las cuatro de la tarde), aunque en algunos programas de tiempo flexible no se prevé en absoluto un número de horas básicas. Estas horas básicas están comprendidas entre períodos de horas flexibles (por ejemplo de las siete a las diez de la mañana y de las cuatro a las siete de la tarde) dentro de los cuales los asalariados pueden escoger las horas en que prefieren trabajar, siempre y cuando las horas contractuales obligatorias se trabajen durante un período de trabajo especificado. Los sistemas de tiempo flexible se introducen normalmente en las empresas no tanto para atender a un determinado objetivo empresarial como para facilitar el equilibrio trabajo-vida de los empleados.

- 116.** Los sistemas de cuentas de ahorro del tiempo trabajado (banco de horas) hacen posible que los trabajadores acumulen hasta un límite máximo «créditos» o «débitos» de horas trabajadas; y los períodos respecto de los cuales se calculan los créditos o débitos son mucho más largos que en el caso del tiempo flexible, ya que van de varios meses a un año o incluso más. Las reglas que gobiernan un sistema específico de cuenta de ahorro del tiempo trabajado determinan cómo y cuándo podrán gastarse las horas acumuladas en cuenta. Por lo que hace a las cuentas de ahorro a corto plazo del tiempo trabajado, las horas que se trabajan en exceso de las horas convenidas contractualmente pueden tomarse como tiempo libre remunerado. Las cuentas de ahorro a largo plazo del tiempo trabajado, mucho menos frecuentes, empiezan a adoptar algunas de las características de los sistemas de horas anualizadas (véase el examen *infra*). En las cuentas a largo plazo mencionadas, los créditos en horas acumulados pueden utilizarse para tomar períodos más largos de vacaciones remuneradas, períodos sabáticos o, en algunos casos, jubilación anticipada. Ahora bien, en ciertos casos se imponen importantes restricciones a la utilización de estas cuentas, a la vista de las necesidades de funcionamiento de las empresas (por ejemplo, la magnitud del plazo de antelación exigido para solicitar tiempo libre). Se atiende así a los dos principios que caracterizan a las cuentas de ahorro del tiempo trabajado, puesto que éstas se han ideado, por una parte, para facilitar el equilibrio trabajo-vida, como sucede en el caso del tiempo flexible), y, por otra, para ayudar a las empresas a ajustar más adecuadamente las horas trabajadas a la carga de trabajo del establecimiento (véase, por ejemplo, Plantenga y Remery, 2010, pág. 54). La cuestión de cuál de estos objetivos predomina sobre el otro — o la posibilidad de establecer un equilibrio entre ambos — dependen de la estructura del sistema de cuentas de ahorro del tiempo trabajado que se elija.
- 117.** Aunque en todo el mundo industrializado existen sistemas de tiempo flexible, estos sistemas adoptan nombres ligeramente diferentes y adquieren formas hasta cierto punto distintas en diversos países y empresas. Así por ejemplo, en los 27 países de la UE, el 56 por ciento de todos los establecimientos ofrece sistemas de tiempo flexible de un tipo u otro, sistemas que van de cuentas de ahorro del tiempo trabajado formalizadas a métodos más básicos (tanto formales como informales), que permiten a los empleados elegir diariamente la hora de inicio y término de su jornada de trabajo, pero no así acumular horas (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 5). Las dos terceras partes de estos sistemas brindan a los trabajadores la posibilidad de acumular horas en cuentas de ahorro del tiempo trabajado (*ibid.*, pág. 6). El acceso a este tipo de cuentas (banco de horas) es muy común en Alemania (véase el recuadro *infra*). Resulta interesante observar que, pese a las grandes diferencias nacionales que prevalecen entre los distintos países en cuanto al acceso a las diversas formas de horarios flexibles, las diferencias de género en el acceso a los horarios flexibles son poco apreciables en prácticamente todos los 27 países de la UE.

Las cuentas de tiempo trabajado en Alemania: el caso de Airbus Alemania y del Grupo de Seguros ERGO

En Alemania se utiliza una gran variedad de ordenamientos de tiempo del trabajo. Por ejemplo, Airbus Alemania y el Grupo de Seguros ERGO ofrecen sistemas innovadores de cuentas de tiempo trabajado, que se desarrollaron en negociaciones colectivas a favor de los trabajadores y las empresas.

Para garantizar el empleo y aumentar la flexibilidad de la producción con el propósito de ajustarse a las fluctuaciones de la demanda, fenómeno bastante común en la industria aeronáutica, Airbus Alemania introdujo en 2003 un nuevo modelo de tiempo de trabajo destinado a sus empleados. Este modelo contiene tres cuentas de tiempo del trabajo: una cuenta normal de horas extraordinarias (*Arbeitszeitkonto*), una cuenta de seguridad (*Sicherheitskonto*), y una cuenta de vida laboral (*Lebensarbeitszeitkonto*). La cuenta de horas extraordinarias es similar a una cuenta de tiempo flexible y se utiliza para depositar horas extraordinarias. Gracias a la cuenta de seguridad, la empresa puede extraer horas de las cuentas de los trabajadores en momentos en que no hay suficientes pedidos para emplear a todo el personal, lo que contribuye a garantizar el empleo en el establecimiento; todas las horas que la empresa extrae de esta cuenta se compensan íntegramente junto con una gratificación del 15 por ciento. La cuenta de vida laboral permite que los trabajadores inviertan en un fondo de inversión «inteligente» que devenga intereses y cuyo objetivo es que estos puedan jubilarse anticipadamente.

El Grupo de Seguros ERGO ofrece a sus empleados una cuenta flexible vida-tiempo de trabajo, que puede adaptarse a las necesidades de la empresa y de cada trabajador. Los empleados pueden depositar en la cuenta horas extraordinarias, la parte no utilizada de sus licencias anuales y licencias especiales, así como la parte convertida de sus licencias anuales, las gratificaciones de Navidad u otros pagos especiales, e incluso parte de su salario habitual. La conversión de estos pagos en créditos de tiempo trabajado se efectúa basándose en el importe bruto de dichos pagos antes de impuestos y cotizaciones de seguridad social, por lo cual benefician tanto a la empresa como al trabajador. Los empleados pueden utilizar sus créditos de tiempo trabajado acumulados, entre otras cosas, para jubilarse anticipadamente, beneficiar de períodos sabáticos o contribuir a la caja de pensiones de la empresa.

Fuentes: Jeske y otros autores, 2006, Resumen ejecutivo y *Deutsche Versicherungsbörse*, 2007.

118. En Estados Unidos aproximadamente el 30 por ciento de los trabajadores tiene acceso a algún tipo de trabajo de horario flexible que les permite elegir su horario para atender a sus necesidades, siendo prácticamente igual la proporción de hombres y mujeres que benefician de estos horarios (Mc Menamin, 2007, págs. 3-4). En el Japón el 10,2 por ciento de los empleados trabaja con arreglo a sistemas de horas de trabajo flexibles similares a los sistemas de tiempo flexible, y el 3,8 por ciento trabaja en el marco de sistemas de trabajo discrecional y modalidades que son, de hecho, sistemas de horas de trabajo, y que les permiten determinar sus propias horas de trabajo, y otro 3,4 por ciento lo hace con arreglo a sistemas sin ninguna gestión de las horas de trabajo (Ogura, 2010, pág. 102). Los horarios de trabajo flexibles parecen ser también relativamente frecuentes en varios países de América Latina como, por ejemplo, Brasil, Colombia, Guatemala, México y Perú donde más de la mitad de las empresas que respondieron a una encuesta sobre medidas de conciliación de la vida laboral y familiar informaron de que aplicaban sistemas de tiempo flexible — flexibilidad que concernía únicamente a las horas de inicio y término de la jornada de trabajo — al menos para una parte de su fuerza de trabajo (Hendriks, León y Chinchilla, 2006).

Horas anualizadas y otro tipo de sistemas de promediado de horas

119. En el sistema de horas anualizadas y otros tipos de sistemas de promediación de horas (por ejemplo, horas mensualizadas u horas promediadas durante un mes) se contempla la posibilidad de variar las horas de trabajo diarias y semanales dentro de los límites especificados por la ley, por ejemplo, un máximo de horas diarias y semanales (para mayor información, véase en la parte II la sección consagrada a la reglamentación del tiempo de trabajo), pero se exige que el número de horas trabajadas llegue a un promedio semanal prefijado durante el período en que las horas se promedian, o corresponda a un total anual

fijo. Mientras se respeten los límites máximos, incluido el promedio semanal o el total anual, no se pagará una remuneración especial por las horas que se trabajen en exceso de las horas normales obligatorias. En otras importantes disposiciones sobre las horas anualizadas y otro tipo de sistemas de promediación de horas se especifica el período de notificación autorizado para introducir cambios en los horarios de trabajo; los períodos durante los cuales se promedian las horas trabajadas (denominados «períodos de referencia»); y los requisitos que habrá que reunir para el pago de las horas extraordinarias (por ejemplo, sobrepasar el total anual de horas). Este total anual incluye a veces un cierto número de «horas de reserva», que se trabajan sólo en caso necesario (véase Income Data Services, 2009). Una de las características de los sistemas de horas íntegramente anualizadas consiste en que el nivel de los salarios se mantiene constante y éstos se abonan basándose en un promedio durante el año. La organización de las horas de trabajo utilizando horas anualizadas y otros sistemas de promediación de horas reviste particular interés para las empresas de industrias cuya demanda experimenta intensas y predecibles variaciones estacionales (por ejemplo, estaciones de esquí). No obstante, los sistemas de horas anualizadas figuran entre los sistemas de programación del trabajo más complejos que existen, por lo que su eficacia exige que se planifiquen y apliquen cuidadosamente.

- 120.** En la UE las horas anualizadas y otros sistemas similares son, al parecer, las prácticas más comunes. En Francia las leyes Aubry prescribieron la semana de trabajo de 35 horas, así como la anualización del tiempo de trabajo, razón con la cual el límite de 35 horas aplicable a las horas de trabajo normales puede calcularse como un promedio anual. El sistema de horas anualizadas y otros similares se utilizan también muy frecuentemente en las empresas de varios países nórdicos, entre otros, Dinamarca y Finlandia (Kouzis y Kretsos, 2003). En el mundo en desarrollo los sistemas de horas anualizadas parecen ser un fenómeno poco común, pero se aplican en Brasil y China, donde se denominan respectivamente «modulación de la semana de trabajo» y «tiempo de trabajo inclusivo» (Lee, McCann, y Messenger, 2007, pág. 100).

Directrices tripartitas sobre horarios de trabajo flexible en Singapur

Para que los empleadores puedan adaptarse en mayor grado a una rápida modificación de la demanda y a la incertidumbre del entorno económico, el Gobierno de Singapur viene permitiendo desde 2004 la modificación de las disposiciones jurídicas de la Ley de Empleo sobre Horas Extraordinarias y Trabajo en los Días de Descanso y Días Feriados.

Desde esa fecha, y con la aprobación del Comisionado de Trabajo, un empleador que afronte fluctuaciones imprevisibles en su sector de actividad puede calcular el promedio de horas de trabajo semanal durante un período más largo que el habitual ciclo de una a tres semanas. Si la situación lo permite, cabe también la posibilidad de exonerar a un empleador de la obligación de pagar en efectivo, o autorizar a éste a pagar a tasas diferentes de las estipuladas, las horas extraordinarias y el trabajo en días de descanso o días feriados.

Para garantizar que estas medidas beneficien a los trabajadores y los empleadores, un grupo nacional tripartito formuló un conjunto de directrices tripartitas sobre la aplicación de los horarios de trabajo flexible. Con arreglo a dichas directrices, las empresas deben probar que requieren la aplicación urgente de estas medidas, así como contar con el acuerdo del sindicato interesado o de la mayoría de los empleados afectados, en el caso de empresas sin representación sindical. Asimismo, el empleador debe garantizar la estabilidad de los ingresos de los trabajadores y mantener una buena trayectoria en lo que concierne a la seguridad y salud de sus trabajadores. Salvo el caso en que por circunstancias especiales así lo acuerde el Comisario de Trabajo, no deberán excederse los límites máximos de 12 horas de trabajo diario y de 72 horas de horas extraordinarias al mes. Por otra parte, es necesario establecer un sistema de reparto de beneficios o de incentivos para compartir los frutos del aumento de eficiencia y productividad generados por las medidas de flexibilidad que se hayan puesto en práctica. Las exoneraciones estipuladas en cuanto a la aplicación de la Ley de Empleo quedan sujetas a examen y actualización regulares al término de un período prefijado.

Fuente: Ministerio de Mano de Obra, Singapur, 2004.

Ordenamientos del tiempo de trabajo atípicos o precarios

- 121.** Existen varios tipos de ordenamientos del tiempo de trabajo, que, como algunos tipos de contratos, suelen considerarse «no normales» o «atípicos», ya que se alejan del horario normal o de la semana de trabajo estándar. Por ejemplo, suele considerarse que el trabajo a tiempo parcial no es estándar o que resulta atípico, cuando el correspondiente número de horas es menor que el del horario normal de los trabajadores a tiempo completo (por otra parte, como se analizó en una sección anterior, la calidad del trabajo a tiempo parcial es característicamente menor que la del trabajo comparable realizado por trabajadores a tiempo completo). Ahora bien, ciertos tipos de ordenamientos del tiempo de trabajo, especialmente aquellos que suponen el trabajo a tiempo parcial de un número muy reducido de horas (por ejemplo, menos de 15 horas por semana) o los que no incluyen en absoluto horas fijas, como es el caso del trabajo a pedido y los contratos de cero horas, son tan poco habituales que, a juicio de ciertos autores, constituyen ordenamientos del tiempo de trabajo muy atípicos (véase Broughton, Biletta, y Kullandar, 2010).
- 122.** El trabajo «marginal» a tiempo parcial se caracteriza por un muy escaso número de horas, esto es, menos de 15 horas por semana (y en ciertos casos, se utilizan umbrales incluso más bajos, por ejemplo menos de 10 horas semanales). El trabajo por llamada (que no debe confundirse con las horas de guardia, es decir las que se trabajan en horarios de trabajo regulares, como ocurre cuando se pide a los médicos que permanezcan disponibles durante ciertos períodos para trabajar horas adicionales, si es necesario) y los contratos de cero horas representan una organización del tiempo de trabajo en cuyo marco los trabajadores no tienen derecho a ningún mínimo de horas de trabajo; en algunos países, este tipo de ordenamiento se conoce también como trabajo ocasional. Estas formas particulares de ordenamientos del tiempo de trabajo comparten al menos dos características comunes, que con frecuencia las hacen precarias: un número muy reducido de horas de trabajo, lo que se traduce en ingresos muy bajos, y un nivel muy elevado de incertidumbre en cuanto a si se ha de hacer el trabajo y cuándo, por lo cual es sumamente difícil que los trabajadores puedan programar sus asuntos personales y aun más hacer planes para el futuro (*ibid.*).
- 123.** Por lo que se refiere a los efectos de los ordenamientos del tiempo de trabajo muy atípicos o precarios, hay que señalar que en la Unión Europea los países donde el trabajo marginal a tiempo parcial se encuentra más generalizado son Alemania, Irlanda, Malta, Países Bajos y el Reino Unido, y que en estos países más del 40 por ciento de los establecimientos emplea por lo menos una parte de su fuerza de trabajo menos de 15 horas por semana (Riedmann y otros autores, 2010, pág. 17). Un ejemplo del trabajo marginal a tiempo parcial son los «minitabajos» en Alemania, que, por definición, se pagan por debajo de los 400 euros y están excluidos de la cobertura de la seguridad social, motivo por el cual «estas personas se encuentran en situación precaria» (Plantenga y Remery, 2010, pág. 44). En ciertos países la ley prohíbe los contratos de cero horas y el trabajo por llamada⁵; además, no hay estadísticas disponibles sobre la incidencia de estos sistemas, incluso para un gran número de Estados miembros de la UE. Con todo, tratándose de los países en los que se disponen de datos, estos indican que es en Austria y el Reino Unido donde el impacto de ese tipo de sistemas es mayor — ya que afectan aproximadamente a un 5 por ciento de la fuerza de trabajo — y que son un fenómeno particularmente común en el comercio al por menor (Broughton, Biletta, y Kullander, 2010, pág. 11). Aunque no se dispone de cifras sobre el particular, el trabajo por llamada es una práctica laboral muy extendida en Suecia, especialmente en hoteles y restaurantes, así como en los servicios de atención a las personas que se dirigen a personas de edad avanzada o con discapacidad (*ibid.*)

⁵ Por ejemplo, la ley no reconoce el sistema de trabajo de cero horas en cuatro Estados miembros de la UE: Bélgica, Bulgaria, Lituania y Luxemburgo.

124. Por último, puede ser que la forma más extrema del ordenamiento precario del tiempo de trabajo se registre en la economía informal de muchos países en desarrollo. Como parte integrante de la economía informal, las mujeres contribuyen de manera considerable al PIB como trabajadoras en cadenas de producción mundiales o pequeñas empresas, actividades que en muchos casos no quedan reflejadas en las cuentas nacionales, o en tanto que empresarias independientes, como revelan los datos sobre las horas trabajadas en régimen de trabajo a cuenta propia que figuran en la parte II del informe (véase Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2000). Con arreglo a diferentes estimaciones, la economía informal contribuye a cerca del 41 por ciento del PIB no agrícola en el África Subsahariana (véase Blackden y otros autores, 2006). Aunque la información estadística disponible sobre horarios de trabajo en la economía informal es escasa o nula, el tiempo de trabajo en la economía informal se examina en el capítulo 5 del informe, *Working time around the world*. Por lo que hace a los horarios de trabajo, y basándose esencialmente en un estudio por país realizado en Senegal, en esta publicación se llega a la conclusión de que en la economía informal los trabajadores trabajan siempre y cuando haya trabajo, es decir, que todo depende del volumen de trabajo disponible (Ndiaye, 2006, pág. 40).

Ventajas e inconvenientes de los horarios para los trabajadores y los empleadores

125. La variedad de los horarios de trabajo existentes presenta ventajas e inconvenientes para los trabajadores y los empleadores; la flexibilidad temporal ⁶ está orientada a las necesidades de los trabajadores (más allá de las normas mínimas exigidas para proteger a estos) pero también a las necesidades de las empresas (fenómeno que suele denominarse «variabilidad» en la literatura sobre el tiempo de trabajo y que se analiza en la siguiente sección). Esto no significa que los ordenamientos del tiempo de trabajo no puedan beneficiar tanto a los trabajadores como a los empleadores, sino que el tipo de ordenamiento del tiempo de trabajo que se aplique y su estructura determinarán hasta cierto punto si el ordenamiento del caso atenderá a las necesidades de los trabajadores, las necesidades de la empresa o una combinación de ambas. En el cuadro 7 se resumen las ventajas e inconvenientes de los distintos tipos de ordenamiento del tiempo de trabajo desde el punto de vista de los trabajadores y los empleadores.

⁶ Reina una considerable confusión en cuanto al concepto de tiempo de trabajo, o flexibilidad temporal, especialmente en el contexto del debate sobre *flexiseguridad* en curso en la UE. El presente informe se centra únicamente en la flexibilidad temporal, es decir, la flexibilidad en la organización de las horas de trabajo durante un período de referencia especificado. Este tipo de flexibilidad presupone un número fijo de trabajadores con horas de trabajo variables o flexibles, y no debe confundirse con la flexibilidad numérica o contractual, esto es, aquella que por definición permite variar el número de trabajadores.

Cuadro 7. Ventajas e inconvenientes de los diferentes sistemas del ordenamiento del tiempo de trabajo para trabajadores y empleados

	Trabajadores		Empleadores	
	Ventajas	Inconvenientes	Ventajas	Inconvenientes
Horas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mayores ingresos (si se remuneran las horas extraordinarias) o ■ Períodos más largos de vacaciones pagadas (si se concede tiempo libre en compensación) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Posibles efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como para el equilibrio trabajo-vida 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Permiten aumentar la producción inmediatamente para responder a una mayor demanda ■ Horas ampliadas de trabajo o apertura de los establecimientos (utilización más intensiva de instalaciones y maquinaria) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Costos adicionales en el pago de horas extraordinarias ■ Posible reducción de la productividad marginal ■ Mayor riesgo de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo
Trabajo por turnos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mayores ingresos (si se pagan sueldos más elevados para ciertos tipos de turnos) o ■ Períodos más largos de vacaciones pagadas (si se concede tiempo libre en compensación) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Posibles efectos negativos para la seguridad y salud, así como para el equilibrio trabajo-vida, especialmente en el caso del trabajo nocturno ■ Otras dificultades (por ejemplo, falta de transporte y formación) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas ampliadas de trabajo o apertura de los establecimientos (utilización más intensiva de instalaciones y maquinaria), incluidos procesos continuos y semicontinuos de producción) ■ Mejor control sobre las materias perecederas 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Costos administrativos y de mano de obra más elevados ■ Mayor complejidad ■ Posibles efectos negativos para la seguridad y salud, así como para el equilibrio trabajo-vida, especialmente en el caso del trabajo nocturno
Sistemas de trabajo a tiempo parcial	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejora del equilibrio trabajo-vida, debido a horarios más cortos ■ Posibilidad de entrar y volver al mercado de trabajo para las mujeres y los jóvenes ■ Transición gradual del trabajo a tiempo completo remunerado a la jubilación 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Menor calidad del empleo en cuanto a remuneración, seguridad del empleo, formación, promoción y cobertura de protección social ■ Mayor riesgo de pobreza activa 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adaptación más adecuada a las fluctuaciones de la demanda de los clientes ■ Planificación del trabajo más flexible ■ Incentivos fiscales, en ciertos casos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Costos administrativos posiblemente mayores ■ Impuestos y cotizaciones de seguridad social más elevados, si coinciden las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo
Sistemas de horas escalonadas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tráfico de cercanías (menor congestión del tráfico y sobrecarga de los transportes públicos durante las horas punta) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Posibles inconvenientes para algunos trabajadores, debido a nuevos horarios 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas ampliadas de trabajo o apertura de los establecimientos (utilización más intensiva de instalaciones y maquinaria) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dificultades de registro de datos y administrativas como resultado del «solape» de las horas de inicio y término del trabajo
Semanas de trabajo comprimidas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Menos días de trabajo. ■ Reducción de la duración del tráfico de cercanía, y de los gastos de transporte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Días de trabajo más largos ■ Mayor cansancio y riesgo de accidente en el lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reducción de costos, por ejemplo, operaciones de puesta en marcha y energía 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mayor cansancio y riesgo de accidentes en el lugar de trabajo ■ Menor productividad

	Trabajadores		Empleadores	
	Ventajas	Inconvenientes	Ventajas	Inconvenientes
Sistemas de tiempo flexible y de cuentas de ahorro del tiempo trabajado	<ul style="list-style-type: none"> ■ Control del tiempo por parte de los trabajadores y, por tanto, efectos positivos para su salud y bienestar ■ Días libres adicionales para perfeccionamiento profesional, atención a los hijos o vacaciones ■ Equilibrio más adecuado entre el trabajo, la familia y la vida personal 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Posibilidad de sobrecarga en las cuentas de ahorro del tiempo trabajado (lo que limita el grado de control sobre el tiempo) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recorte de costos en el pago de horas extraordinarias y otros pagos más elevados ■ Mejor adaptación a las variaciones de la carga de trabajo ■ Aumenta la motivación y el rendimiento de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mayor complejidad de la programación del trabajo (costos adicionales) ■ Pérdida de la supervisión directa de las horas de trabajo
Sistemas de horas anualizadas/otras formas de promediación de horas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ingresos estables con independencia de las variaciones de las hojas trabajadas ■ Posible aumento de la influencia que ejercen los trabajadores sobre sus horas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horas de trabajo irregulares e impredecibles ■ Carga de trabajo variable ■ Reducción del total de ingresos, si se elimina el pago de horas extraordinarias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mejor adaptación a la variación de los requerimientos de producción o suministro de servicios ■ Reducción de los costos de la mano de obra si se elimina el pago de horas extraordinarias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Procedimientos administrativos complicados y costos conexos

126. Conviene señalar que las diferentes formas de flexibilidad pueden interactuar; así por ejemplo, es posible que algunas empresas utilicen la flexibilidad numérica contractual (por ejemplo, empleo temporal) junto con la flexibilidad temporal (tiempo de trabajo). No obstante, aunque una empresa pueda recurrir a diferentes formas de flexibilidad, en general los empleadores responden a las fluctuaciones de la demanda, acrecentando o reduciendo el número de empleados en la empresa o sus subunidades, práctica llamada «margen extensivo», o aumentando o disminuyendo los horarios de los empleados de la empresa («margen intensivo»). De hecho, la experiencia adquirida recientemente debido a la crisis económica mundial (asunto que se examina en la parte IV) indica claramente que hacer hincapié en la flexibilidad del tiempo de trabajo puede promover la estabilidad del empleo, como revela el hecho de que la pérdida de empleos fuera sustancialmente menor en las empresas y países (por ejemplo, Alemania y los Países Bajos) que efectuaron ajustes en el «margen intensivo» en lugar de hacerlo en el «margen extensivo», para afrontar la contracción de la demanda (en la parte IV se presentan algunas pruebas al respecto).

B. Evidencia reciente en cuanto a los efectos de los horarios de trabajo para los trabajadores y las empresas

127. En esta sección se resumen las pruebas empíricas más recientes en lo que atañe a los efectos de los diferentes tipos de horarios para los trabajadores y las empresas sobre la base de tres documentos de investigación (examinados en la parte II) en los que se reseña la reciente evidencia empírica referente a las repercusiones del tiempo del trabajo sobre la seguridad y la salud en el trabajo, el equilibrio trabajo-vida, y la productividad y la eficiencia de la empresa.

128. Tucker y Folkard (2011) examinan y sintetizan la vasta literatura existente sobre los efectos de los horarios de trabajo para la seguridad y la salud en el trabajo, destacando al respecto varios tipos de pautas de turnos. Estos autores subrayan el número prácticamente infinito de sistemas de turnos que se han puesto en práctica (pág. 23) y las diferencias existentes entre los sistemas de turnos en lo que concierne, por ejemplo, al número y duración de los turnos; a las horas de inicio y término de los turnos; y al hecho de si los turnos son o no rotantes, y, en su caso, a la dirección de la rotación; así como al número de días libres, consecutivos o no. Hacen hincapié igualmente en la cuestión de que pueden pasar años antes de que se haga patentes las consecuencias de los horarios de trabajo para la salud. Asimismo, ambos autores señalan que el trabajo en turnos guarda relación con una serie de enfermedades cardiovasculares (por ejemplo, angina de pecho, infarto de miocardio y tasas de mortalidad más elevadas por enfermedades del corazón), desórdenes digestivos y otros problemas que afectan la salud física de los trabajadores. Es posible que entre las personas que trabajan en turnos, las que lo hacen de noche sean las más propensas a estos diferentes tipos de enfermedades profesionales y, por lo demás, el riesgo de accidentes y lesiones es cuatro o más veces mayor si se efectúan consecutivamente cuatro o más turnos de noche (*ibíd.*, págs. 23-24).

129. Los sistemas de turnos de rápida rotación son más adecuados que los sistemas de turnos de rotación más lenta y los de rotación hacia adelante (en el sentido de las agujas del reloj), y son más eficaces que los de turnos de rotación hacia atrás (pág. 25). Sin embargo, tratándose del trabajo nocturno, no resulta claro si los turnos no rotantes que incluyen trabajo de noche son o no menos perjudiciales que los turnos de noche permanentes, aunque aquí parece haber diferencias considerables según el género. Los turnos rotantes que incluyen turnos de noche y los turnos de noche permanentes redundan en un riesgo considerablemente mayor de lesiones laborales con indemnización para mujeres y hombres; aunque este riesgo más elevado es similar en ambos turnos para las mujeres, el riesgo de lesión de los hombres es seis veces mayor para los trabajadores de turnos de noche permanentes que para aquellos que trabajan en turnos rotantes. (Wong, McLeod, y

Demers, 2010, pág. 58). Esto lleva a Tucker y Folkard (2011, pág. 24) a concluir que al menos en el caso de los hombres habría que evitar, en la mayoría de los casos, los turnos de noche fijos o permanentes.

- 130.** Por lo que se refiere a los días de descanso y las pausas de descanso durante la jornada de trabajo, para reducir a un mínimo la acumulación de un cansancio excesivo, resulta esencial prever adecuadamente la posibilidad de establecer intervalos de descanso y recuperación durante los turnos entre dos turnos sucesivos y entre bloques de turnos (esto es, días de descanso) (Tucker y Folkard, 2011, pág. 26). Otorgar un solo día de descanso es en general una medida insuficiente, si la idea es evitar que se deteriore la capacidad de atención y el rendimiento de los trabajadores, y se recomienda limitar en lo posible el número de días de trabajo sucesivos para que no excedan de seis y exigir como mínimo dos días de descanso sucesivos. (Tucker y Folkard, 2011, citando a Spencer, Robertson, y Folkard, 2006, pág. 40). Tucker y Folkard concluyen también que, para minimizar la acumulación del cansancio y el estrés laboral, habría que incorporar a los horarios de trabajo pausas cortas y frecuentes (por ejemplo, 15 minutos cada dos horas) (Tucker y Folkard, 2011, pág. 28). Por último, aunque los turnos desdoblados no son en sí problemáticos desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, suelen presentar otras características, como horarios impredecibles o irregulares, que pueden plantear dificultades (*ibid.*, pág. 29).
- 131.** Es importante distinguir entre los sistemas de tiempo de trabajo flexible sujetos al control del empleador («variabilidad impulsada por el empleador») y los que permiten a los asalariados elegir sus turnos de trabajo («flexibilidad impulsada por el empleado») (*ibid.*, pág. 29). Los estudios de investigación suelen indicar que los sistemas de tiempo de trabajo flexible afectan desfavorablemente la salud y el bienestar de los trabajadores, mientras que los sistemas basados en la flexibilidad impulsada por el asalariado inciden favorablemente en una serie de parámetros que tienen que ver no sólo con la seguridad y la salud en el trabajo, sino también con el equilibrio-vida y la eficiencia organizativa. Por ejemplo, se ha indicado que los horarios de trabajo variables pueden afectar adversamente, según informan los propios trabajadores, su salud y bienestar (incluido el bienestar psicológico), así como reducir la calidad de su reposo nocturno y el tiempo consagrado al esparcimiento (véase por ejemplo, Janssen y Nachreiner, 2004).
- 132.** En cuanto al equilibrio trabajo-vida, los horarios de trabajo atípicos (no estándar) agudizan la incompatibilidad trabajo-familia: el porcentaje de personas que trabajan durante las últimas horas de la tarde y la noche que informan acerca de una incompatibilidad trabajo-familia es prácticamente el doble del porcentaje de las que trabajan durante el día; del mismo modo, la proporción de personas que trabajan en turnos e informan sobre esa incompatibilidad es también prácticamente el doble del porcentaje de las que no lo hacen; y el número de personas que trabajan en fines de semana (sea el sábado o el domingo) y señalan que se ven afectadas por dicha incompatibilidad es tres veces mayor que el de aquellas que no trabajan en fines de semana (Fagan y otros autores, 2011, pág. 44). Desde el punto de vista del género, es más frecuente que sean los hombres quienes informan sobre una incompatibilidad trabajo-familia, cuando trabajan con cualesquiera de estos horarios no estándar (*ibid.*). Asimismo, el nivel de satisfacción ante el equilibrio trabajo-vida de las personas que trabajan con horarios diurnos estándar es mayor que el de las personas que lo hacen con horarios asociales (no estándar), horarios prolongados y turnos u horarios irregulares (véase Parent-Thirion y otros autores, 2007). Los trabajadores con empleos relativamente poco calificados son aquellos que tienen más probabilidad de trabajar con horarios no estándar y menos probabilidad de ser autónomos o de ejercer un control en lo que respecta a su tiempo de trabajo, factores que podrían contribuir a compensar los efectos negativos de estos horarios sobre el equilibrio trabajo-vida (véase Fagan y otros autores, pág. 51). Por último, esos horarios de trabajo no estándar pueden también incidir adversamente en la vida comunitaria, social y cívica, ya que es frecuente

que dichas actividades se realicen principalmente durante las últimas horas de la tarde y en fin de semana (véase, por ejemplo, Morris y Madsen, 2007).

- 133.** Por otra parte, Golden (2011, pág. 5) remite a dos diferentes categorías de sistemas de tiempo de trabajo flexible en cuanto a su incidencia sobre el desempeño de la empresa, a saber: los sistemas de tiempo de trabajo flexible que promueven la productividad individual u organizativa, y limitan así directamente los costos unitarios de la mano de obra en la producción; y aquellos que mejoran la salud y el bienestar del asalariado, así como su satisfacción en el trabajo o la vida personal, sin aumentar por ello los costos corrientes de mano de obra, y permiten así una supresión a largo plazo de estos costos, puesto que eliminan los costos relativamente más encubiertos asociados con la insatisfacción en el trabajo y la inversión en capital humano.
- 134.** Concretamente, los sistemas de horarios flexibles o de semanas de trabajo comprimidas tienen efectos positivos en la productividad, y en el grado de satisfacción de los asalariados con su empleo y sus horarios de trabajo. Asimismo, el horario flexible tiene un efecto muy positivo en el absentismo (véase Baltes y otros autores, 1999). Estos efectos positivos parecen obedecer a una mejor adecuación de las horas de trabajo con el ritmo circadiano del asalariado, a una mayor autonomía en el empleo y al hecho de que estos horarios perturban menos el equilibrio trabajo-vida. De hecho en varios estudios se ha determinado que los asalariados que gozan de horarios de trabajo más flexibles informan también tienen menos problemas para armonizar su vida laboral y personal y menos problemas de estrés y agotamiento (véase, por ejemplo, Byron, 2005). En un estudio internacional realizado en fecha más reciente sobre las prácticas empresariales y la productividad (véase Bloom, Kretschmer, y Van Reenen, 2009) se señala también que las prácticas óptimas en materia de equilibrio trabajo-vida, como por ejemplo ofrecer a los trabajadores un mayor grado de flexibilidad para organizar sus horarios de trabajo, contribuyen a aumentar de manera significativa la productividad. Se dispone también de evidencia sustancial, según la cual los empleadores que proponen a sus asalariados horarios de trabajo flexibles tienen probabilidades de mejorar la contratación de nuevo personal y de conservar al personal ya contratado, lo que reduce los costos de la empresa (véase, por ejemplo, Kossek y Michel, 2010). Con todo, hay que señalar que los beneficios que pueden ofrecer los horarios flexibles dependen de que las prácticas de supervisión de la empresa apoyen o desalienten sus políticas encaminadas a ofrecer acceso a estas modalidades.
- 135.** Los datos empíricos actuales sobre las diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo pueden resumirse señalando que «hay un conjunto considerable de pruebas, según las cuales ofrecer a los empleados la posibilidad de organizar de manera flexible su tiempo de trabajo y ejercer control sobre el mismo incide favorablemente en su salud y bienestar, y permite también obtener resultados positivos en términos organizativos, como aumentar la productividad, y reducir el absentismo y la rotación del personal. Por otra parte, es evidente que denegar a los trabajadores control sobre sus horarios e imponer la variabilidad de las horas de trabajo se traduce en resultados desfavorables para su salud y bienestar» (Tucker y Folkard, 2011, pág. 34).
- 136.** No obstante, es posible contar con sistemas de tiempo de trabajo flexible en cuyo marco la variabilidad impulsada por el empleador y la flexibilidad impulsada por el asalariado «coexistan hasta cierto punto armoniosamente», como ocurre en ciertos sistemas de horas anualizadas. Con todo, hay pocos datos empíricos sobre cómo lograr un equilibrio eficaz en materia de flexibilidad entre los trabajadores y los empleadores. Así pues, se propone la elaboración de un «conjunto de principios de orientación para poner en práctica horarios de trabajo flexibles, que podrían utilizar los profesionales a fin de asesorar a las diferentes organizaciones clientes» (*ibid.*, pág. 35).

Parte IV. Ajustes del tiempo de trabajo: Una política clave para responder a la crisis mundial del empleo

A. El trabajo compartido como estrategia de preservación del empleo

137. Los ajustes del tiempo de trabajo constituyen una importante estrategia para limitar o evitar la pérdida de empleos y ayudar a las empresas a conservar su fuerza de trabajo en momentos de recesión económica. El trabajo compartido es un instrumento muy idóneo para ajustar las horas de trabajo a los cambios sobrevenidos en la demanda. El trabajo compartido consiste en una reducción del tiempo de trabajo que tiene por objetivo dividir un volumen reducido de trabajo entre un número igual (o similar) de trabajadores, para evitar despidos¹. Por otra parte, puede tratarse de una medida destinada a crear nuevos empleos (véase Messenger, 2009)². Esta reducción puede adoptar diversas formas, entre las cuales la más frecuente consiste en semanas de trabajo más breves (por ejemplo semanas de tres o cuatro días de trabajo, en lugar de la habitual semana de cinco días), pero también en una reducción de las horas diarias o en cierres temporales de establecimientos por períodos de varias semanas o incluso meses. El concepto del trabajo compartido se originó durante la Gran Depresión y se refleja en el espíritu del Convenio núm. 47, que se adoptó durante el punto álgido de la Gran Depresión, en el cual se estableció el principio de las 40 horas de trabajo semanales y se propugnó que, debido a la magnitud del desempleo prevaleciente en esa época, era «indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases».
138. La reciente recesión económica mundial y la consiguiente crisis mundial del empleo han hecho aumentar exponencialmente el interés que reviste repartir el trabajo compartido como herramienta de la política de mercado de trabajo para preservar los empleos existentes. En el marco de los programas nacionales de trabajo compartido, se otorgan beneficios a las empresas que, en lugar de recurrir a despidos, «reparten» el menor volumen de trabajo disponible recortando las horas de trabajo de todos los asalariados o miembros de una unidad de trabajo. La reducción de las horas de trabajo en el contexto del trabajo compartido suele ir acompañado (pero no siempre) de reducciones salariales que, generalmente, son proporcionales a la reducción de las horas de trabajo (aunque esto no sucede en todos los casos). Los gobiernos pueden atenuar esta considerable restricción otorgando suplementos salariales, que suelen abonarse a través de una compensación parcial por desempleo, o financiarse con cargo a los ingresos generales del Estado. Cuando las políticas de trabajo compartido se conciben y aplican adecuadamente, redundan en soluciones beneficiosas para todos, ya que de este modo los trabajadores conservan sus empleos y se preparan para el futuro, las empresas no sólo pueden capear la crisis, sino también situarse adecuadamente para prosperar cuando repunte la economía (entre otras cosas, por el hecho de retener su fuerza de trabajo y los sólidos conocimientos específicos

¹ Este tipo de trabajo compartido se conoce también como jornada laboral reducida y como desempleo parcial o técnico.

² El trabajo compartido no debe confundirse con el empleo compartido, que remite a un acuerdo voluntario en virtud del cual dos personas se obligan a compartir un empleo de tiempo completo. Por ejemplo, una modalidad frecuente de empleo compartido consiste en dividir un empleo de tiempo completo en dos empleos a tiempo parcial.

de ésta); y todo ello redundará en una reducción de los costos de las transferencias sociales y, en última instancia, de la exclusión social en beneficio de los gobiernos y de la sociedad en general. El trabajo compartido no sólo contribuye a evitar despidos en masa, también permite que las empresas retengan su fuerza de trabajo, reduciendo así a un mínimo los costos de despido y (re)contratación, lo que preserva el funcionamiento de los establecimientos y promueve la moral del personal en tiempos difíciles.

- 139.** El trabajo compartido y las prestaciones por desempleo parcial son respuestas de política que propuso el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por los mandantes tripartitos de la OIT en junio de 2009, para limitar o evitar la pérdida de puestos de trabajo y apoyar a las empresas para que puedan conservar su fuerza de trabajo (OIT, 2009b, párrafo 11, 4)). Igualmente, varios órganos de la UE han destacado la aplicación de sistemas temporales de horarios reducidos como una de las medidas que pueden coadyuvar a gestionar el impacto de la crisis mundial del empleo y mantener este último, especialmente si esa medida se acompaña con un apoyo financiero para mitigar la pérdida de ingresos de los trabajadores y una serie de actividades de formación (véase por ejemplo, Comisión Europea, 2009; Consejo de la Unión Europea, 2009).
- 140.** Si bien cabe incluir cinco elementos capitales en las políticas y programas de trabajo compartido encaminadas a evitar despidos, no todos ellos figuran en cada una de las medidas de trabajo compartido (véase Messenger, 2009). Estos ingredientes esenciales son los siguientes: reducir las horas de trabajo para todos los trabajadores en una empresa o una determinada unidad de trabajo de una empresa, en lugar de proceder a despidos; aplicar una reducción equivalente (a prorrata) de los ingresos (salarios totales); ofrecer suplementos salariales a los trabajadores afectados para atenuar los efectos de la reducción temporal de sus ingresos; aplicar límites temporales específicos al período de trabajo compartido (para garantizar que los programas sean medidas temporales destinadas a responder a una crisis económica); y crear vínculos entre los programas de trabajo compartido y las actividades de formación/perfeccionamiento. Por otra parte, hacer participar a las organizaciones de trabajadores y empleadores en el diseño y la ejecución de programas de trabajo compartido patrocinados por el Estado es una iniciativa que complementa los cinco elementos y puede aumentar la probabilidad de éxito de los mismos.

B. Experiencias nacionales en materia de trabajo compartido y otros ajustes del tiempo de trabajo

- 141.** Antes de iniciarse la crisis económica mundial se habían ejecutado ya programas de trabajo compartido en varios países del mundo industrializado, entre los cuales cabe citar Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Francia, Países Bajos y Suiza, por no hablar de una serie de pequeños programas emprendidos en varios estados de los Estados Unidos. El programa federal de trabajo compartido en Alemania, *Kurzarbeit*, fue con mucho el programa más ambicioso entre los que se lanzaron en todo el mundo durante la última crisis, puesto que en el mismo llegaron a participar aproximadamente 64.000 establecimientos y 1,5 millones de asalariados durante el punto álgido de la crisis a mediados de 2009³ (véase Crimmann, Wießner y Bellmann, 2010). Muchos de estos programas se revisaron y ampliaron durante la crisis. Así por ejemplo, el programa francés de *chômage partiel* amplió el límite superior de las horas no trabajadas cubiertas por la asignación contractual por desempleo parcial de 600 a 800 horas al año, límite que llegó a

³ Otras medidas de ajuste del tiempo de trabajo se aplicaron también con gran frecuencia en Alemania durante la crisis, por ejemplo, la utilización de cuentas de horas de trabajo y la concertación de convenios a nivel de establecimiento.

1.000 horas para las empresas de industrias particularmente vulnerables, como textiles, confección y automóviles. Para mayor información sobre los programas de trabajo compartido en países desarrollados, véase Messenger, 2009.

- 142.** Preservar el empleo durante la crisis mundial fue también una prioridad en un gran número de países de ingresos medios particularmente afectados por la pérdida de empleos en sus economías formales, orientadas con frecuencia a la exportación o a las industrias de bienes de consumo. Esto hizo que durante 2009 en algunos de estos países se emprendieran debates y negociaciones y se aplicaran diferentes modalidades de trabajo compartido o ajustes similares del tiempo de trabajo, vinculados con frecuencia, aunque no siempre, con la formación. Entre estos países cabe citar los siguientes: Argentina, Chile, México y Uruguay en América Latina; Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, la República Checa, Rumania, Serbia (únicamente a nivel de empresa) y Turquía en Europa Oriental; y Sudáfrica. Entre las medidas de trabajo compartido adoptadas en varios países prevalecen ciertas diferencias pero también algunos principios comunes. En los programas de trabajo compartido que se llevaron a cabo en América Latina y Europa Oriental un elemento que cabe destacar en este sentido es que tales programas se idearon y ejecutaron principalmente en el plano nacional. Otro aspecto similar es que muchos países se esforzaron en ampliar los regímenes de prestaciones por desempleo y/o incluir en su cobertura a los trabajadores con horarios reducidos; por ejemplo, ciertos países ampliaron la aplicación, la elegibilidad y la cobertura de las prestaciones por desempleo parcial. Para mayor información sobre las medidas de trabajo compartido en países de ingresos medios, véase Messenger y Rodríguez, 2010.
- 143.** Es posible aplicar diferentes enfoques para poner en práctica el trabajo compartido. En primer lugar, es preciso señalar que las leyes nacionales (y las leyes subnacionales en los sistemas federales) suelen promover — pero no estipular obligatoriamente — la aplicación de sistemas de trabajo compartido, y proporcionar a las empresas incentivos con miras a su adopción. Por ejemplo, en Alemania pueden beneficiar del programa *Kurzarbeit* los establecimientos que hacen frente a pérdidas de empleo temporales e inevitables ocasionadas por factores económicos (véase Wießner y otros autores, 2009). En la República de Corea se ha recurrido al trabajo compartido del tiempo de trabajo, basándose por regla general en la experimentación de diferentes modalidades practicadas en este país durante la crisis financiera de 1997-1998. El Gobierno de Corea fomentó activamente el trabajo compartido en diferentes empresas durante la crisis, introduciendo un gran número de incentivos financieros (véase Fundación Coreana para el Trabajo Internacional, 2009).
- 144.** En segundo lugar, cabe indicar que los acuerdos marco nacionales pueden constituir un contexto global de acción en el plano empresarial. El ejemplo de Japón demuestra de qué forma un acuerdo tripartito nacional puede promover la adopción de sistemas de trabajo compartido en determinadas empresas, por el hecho de brindar un sólido fomento normativo e incentivos financieros; de este modo, el 23 de marzo de 2009, el Primer Ministro del Japón, la *Nippon Keidanren* (Federación Empresarial del Japón), la Cámara de Comercio e Industria del Japón, la Federación Nacional de Asociaciones de Pequeñas Empresas, y la Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO) concertaron un acuerdo tripartito para lograr la seguridad del empleo y la creación de empleos. El acuerdo constaba de cuatro componentes, uno de los cuales consistía en mantener el empleo, fomentando el «modelo japonés» de trabajo compartido.
- 145.** Por último, cabe la posibilidad de adoptar e implementar el trabajo compartido mediante negociación colectiva a nivel de industria y de establecimiento, y no debe sorprender que el trabajo compartido fuera uno de los principales temas de la negociación colectiva en Europa durante 2009 (véase Eurofound, 2010c). En Alemania la mayoría de los convenios colectivos concertados a nivel de industria y de establecimientos contenían ya disposiciones que permitían a las empresas reducir las horas de trabajo en hasta un 20 por ciento para evitar la pérdida de empleos (véase Bosch, 2009). Sin embargo, incluso en

ausencia de programas nacionales de trabajo compartido y acuerdos marco nacionales tripartitos, es posible tomar y aplicar medidas de trabajo compartido mediante la concertación de convenios colectivos a nivel de sector y empresa. Así por ejemplo, aunque no existe en Suecia ningún programa obligatorio de trabajo compartido, un convenio colectivo concertado en el sector manufacturero en marzo de 2009 permitió introducir horas de trabajo reducidas y despidos temporales con compensación, para garantizar que los trabajadores recibieran al menos el 80 por ciento de sus salarios regulares (Eurofound, 2010c, pág. 18). Asimismo, durante la crisis muchas empresas manufactureras concertaron en Dinamarca acuerdos de trabajo compartido a nivel de empresa sobre la base de un convenio colectivo sectorial de 2007, acuerdos que preveían la aplicación de esta modalidad por un período comprendido entre 13 y un máximo de 26 semanas (Glassner y Keune, 2010, pág. 15).

C. Ventajas-desventajas y restricciones

- 146.** Uno de los rasgos distintivos de este tipo de medidas de política es su carácter anticíclico. Aunque es posible recurrir normalmente al trabajo compartido durante las distintas fases del ciclo económico, se trata de una medida que se adopta con mucho mayor frecuencia durante las recesiones, con el fin de contribuir a atenuar todo incremento inmediato del desempleo. Una de las objeciones que suscita este tipo de sistemas es que sólo pueden aplazar despidos que serán inevitables en el futuro y constituyen, por tanto, un despilfarro de recursos. Aunque esto puede generar cierta incertidumbre acerca de las ventajas de este sistema en tiempos de crisis, cuando las oportunidades de empleo son escasas, la preservación de los puestos de trabajo no es el único beneficio, ya que el desempleo se pospone hasta el momento en que tiene lugar la recuperación, lo que reduce la probabilidad de que los trabajadores pasen a engrosar las filas de los desempleados de larga duración. Otra objeción que se ha planteado es que esos sistemas pueden contribuir a mantener «bajo perfusión» a empresas económicamente no viables, lo que interfiere de manera ineficiente en los procesos normales de creación y disolución de empresas. Esto explica por qué razón los programas de trabajo compartido deberían tener por destinatarios a empresas que experimentan problemas temporales como resultado de la inversión descendente del ciclo económico, y no así a las que están obligadas a realizar ajustes económicos estructurales, aunque es un hecho conocido que resulta difícil distinguir en la práctica entre ambos tipos de empresa.
- 147.** Aunque se han aplicado diferentes enfoques para determinar las medidas de trabajo compartido, el método que parece haber sido más eficaz consiste en establecer límites temporales al pago de subsidios por concepto de trabajo compartido, para garantizar que los sistemas que se implementen no obstaculicen los inevitables ajustes estructurales. Dichos límites temporales contribuyen a garantizar que un programa de trabajo compartido sea una medida que se adopta temporalmente para responder a una crisis económica o para facilitar cambios mutuamente acordados, en lugar de promover una reducción permanente de las horas y la remuneración. El carácter temporal de esas medidas limita las pérdidas «en peso muerto» (esto es, proporcionar subsidios públicos a empresas que no hubieran tomado medidas de despido). Este enfoque limita también los efectos de desplazamiento que pueda generar el trabajo compartido: esencialmente la marginación de las empresas e industrias emergentes por parte de las ineficientes, como resultado de los subsidios públicos.

D. Eficacia, costos y beneficios

- 148.** Los períodos de recesión anteriores han demostrado claramente que los programas de trabajo compartido contribuyen a evitar despidos (véase por ejemplo, Messenger, 2009). Existen también ciertas pruebas que hacen pensar que a largo plazo tales programas no siempre impiden el despido de trabajadores, y que en todo caso se prestan simplemente a aplazar reducciones de plantilla en momentos de grandes dificultades económicas (véase por ejemplo, Calavrezo, Duhautois y Walkowiak, 2009). Ahora bien, incluso este último supuesto puede considerarse un resultado positivo, si el trabajo compartido se vincula con la formación y si el período del trabajo compartido se aprovecha para preparar a los trabajadores a fin de que éstos cambien de empleo cuando cambie la coyuntura. Es tal vez en este sentido que podrían mejorarse en mayor grado las medidas existentes de trabajo, compartido, puesto que la participación en la formación se ha visto muy limitada en la práctica, incluso en Alemania (véase por ejemplo, Eurofound, 2010b; Crimman, Wießner y Bellmann, 2010).
- 149.** Los autores de una serie de estudios muy recientes en los que se investigan concretamente los efectos de las medidas de trabajo compartido sobre la preservación del empleo han llegado a la conclusión de que estos programas reducen, de hecho, los despidos, al acrecentar la reducción per cápita de las horas de trabajo (Arpaia y otros autores, 2010, pág. 40; Crimman, Wießner y Bellmann, 2010, pág. 35; OCDE, 2010, pág. 15; Hijzen y Venn, 2011, pág. 4). Asimismo, es posible que otros tipos de ordenamiento del tiempo de trabajo — sobre todo las cuentas de ahorro del tiempo trabajado — hayan contribuido favorablemente al empleo en países tales como Alemania, ya que dichas cuentas deben tener un saldo nulo antes de que una empresa pueda beneficiar del programa *Kurzarbeit* (véase Crimman, Wießner y Bellmann, 2010).

Parte V. Principales cuestiones de la política actual en materia de tiempo de trabajo

150. Como se indicó al comienzo del presente informe, el punto de partida del examen de la política del tiempo de trabajo en el siglo XXI consiste esencialmente en el supuesto de que la política internacional en materia de tiempo de trabajo debe tender a lograr un equilibrio, que resulte apropiado y goce de aceptación general, entre las necesidades de los trabajadores (incluidas las medidas de protección necesarias en cuanto su salud, seguridad, y vida personal y familiar) y los requerimientos de las empresas, sin dejar por ello de tener en cuenta las necesidades de la comunidad. En este sentido, es obvio que existen varias normas mínimas en materia de tiempo de trabajo que constituyen derechos humanos, y que no deberían estar sujetas a consideraciones económicas, como las que resultan esenciales para proteger la salud de los trabajadores.
151. Este objetivo global puede dividirse, a su vez, en una serie de cuestiones específicas de política que inciden prácticamente en todas las modalidades de organización del tiempo de trabajo. Basándose en los análisis presentados en este informe, en la parte V se recoge una lista de las principales cuestiones de política que plantea actualmente el tiempo de trabajo. Se propone que estas cuestiones sean examinadas por los mandantes tripartitos de la OIT y que se tengan en cuenta al preparar toda orientación futura de la OIT encaminada a fomentar el trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo. Entre estas cuestiones figuran las siguientes:
- **Límites a las horas de trabajo diarias/duración máxima de los turnos/períodos diarios de descanso mínimos.** Limitar la duración de la jornada laboral es un asunto que comenzó a plantearse con el inicio de la revolución industrial y con el surgimiento del movimiento laboral internacional y su combate por una jornada de trabajo de ocho horas. Como se dijo antes en este informe, la primera norma internacional del trabajo, el Convenio núm. 1, consagró la incorporación de la jornada de ocho horas en el derecho internacional, estableciendo a dicho efecto un límite general de ocho horas diarias en el sector industrial. Este límite de ocho horas diarias se extendió ulteriormente al sector de servicios, mediante el Convenio núm. 30. No obstante, en el siglo XXI las modalidades de los turnos y otros tipos de ordenamientos del tiempo de trabajo han adquirido un grado extraordinario de complejidad en muchas empresas y para los trabajadores que no realizar sus actividades laborales durante la semana de trabajo estándar. Sobre la base de la evidencia empírica disponible, las horas de trabajo diarias no deberían considerarse por separado; cada elemento del sistema de turnos (u otro horario de trabajo) debe considerarse junto con los demás y no individualmente. Ciertas características de estos sistemas (por ejemplo, la duración de los turnos, la organización temporal de los turnos, y el número de turnos consecutivos, etc.) interactúan y sus efectos pueden anularse recíprocamente (véanse los párrafos 80, 81 y 84 para consultar otras conclusiones específicas). En resumen, resulta claro que la aplicación de un límite máximo a las horas de trabajo diarias sigue siendo indispensable para garantizar que los trabajadores beneficien de un mínimo de horas para el descanso diario y de tiempo para atender a sus familias y a otros aspectos de su vida personal.
 - **Límites relativos a las horas de trabajo semanales.** Limitar la duración de la semana de trabajo es también una cuestión que se planteó al fundarse la OIT y al adoptarse la primera norma internacional del trabajo, el Convenio núm. 1, que especificó la aplicación general de un límite de 48 horas a horarios de trabajo semanales. Este límite de 48 horas se extendió ulteriormente al sector de servicios en virtud del Convenio núm. 30. Aunque los horarios de trabajo semanales excesivamente largos están disminuyendo en la mayoría de los países desarrollados,

son aún objeto de gran preocupación en la mayor parte de los países en desarrollo (como se indica en la parte II) y en ciertos sectores, por ejemplo hoteles y restaurantes, y transporte y almacenamiento. Asimismo, el peso de la evidencia empírica disponible sugiere que trabajar regularmente más de 48 horas semanales parece ir en detrimento de la salud, la seguridad y el bienestar de la mayoría de los trabajadores, así como para reducir a un mínimo el conflicto entre el trabajo y la vida familiar. Los horarios semanales prolongados son, por otra parte, menos productivos que los cortos y pueden acarrear riesgos adicionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como costos considerables para las empresas. A la vista de todas estas pruebas, la reducción de los horarios de trabajo semanales excesivamente largos sigue revistiendo gran importancia.

- **Períodos mínimos de descanso semanal/número máximo de turnos sucesivos.** El principio de establecer un período regular e ininterrumpido de descanso semanal (esto es, el día de descanso semanal) es anterior incluso al principio de la jornada de trabajo de ocho horas y fue instaurado por muchas de las grandes religiones de la humanidad. Esta cuestión se abordaba ya en dos normas internacionales del trabajo actualizadas, el Convenio núm. 14 y el Convenio núm. 106, los cuales estipulan un período de descanso semanal ininterrumpido no inferior a 24 horas consecutivas¹. Sin embargo, el peso de la evidencia empírica sugiere que un solo día de descanso semanal es normalmente insuficiente, para evitar que se deteriore la capacidad de atención y el rendimiento de los trabajadores, y que convendría contar como mínimo con dos días sucesivos de descanso. Aunque el período de descanso semanal debería concederse simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento, como se prescribe en el Convenio núm. 106, la programación del descanso semanal es una cuestión que podría adquirir importancia, si se aplican los diferentes tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo, como el trabajo en turnos y ciertos tipos de semanas de trabajo comprimidas.
- **Pausas de descanso durante el día de trabajo.** Establecer pausas de descanso en intervalos regulares mínimos durante la jornada laboral resulta esencial para minimizar la acumulación del cansancio. La introducción de pausas de descanso en los turnos es algo que en ocasiones se pasa por alto, pese a su importancia. Y si se prolongan las jornadas laborales, incluso si se reduce la semana de trabajo (por ejemplo, semanas de trabajo comprimidas), esta cuestión adquiere aun mayor relevancia. Debemos señalar también que, pese a su alcance, este asunto no se contempla en ninguna de las normas internacionales del trabajo vigentes.
- **Promediación de las horas de trabajo sobre períodos multisemanales, incluidas las horas anualizadas.** La base para calcular las horas de trabajo que se ha utilizado tradicionalmente (el período de referencia) ha sido, con muy contadas excepciones (por ejemplo, el promedio de tres semanas de horas de trabajo en lo que respecta a los turnos de trabajo especificado en el Convenio núm. 1), el día o, más frecuentemente, la semana. El concepto de promediación de horas modifica ese supuesto fundamental y plantea la necesidad de determinar cuál es el período o períodos de referencia alternativos que deberían fijarse y en qué condiciones se permitirían utilizar estos períodos. Cabe preguntarse, por ejemplo, si habría que negociar un convenio colectivo para extender el período de referencia. Y se plantea también la cuestión de especificar de qué forma está relacionado este punto con los ordenamientos del tiempo de trabajo atípicos o precarios (véase más abajo), dado que dichos

¹ La Recomendación núm. 103 propone extender el descanso semanal a 36 horas, de ser posible, ininterrumpidas.

ordenamientos pueden limitar la posibilidad de proceder a toda extensión lógica del período de referencia.

- **Vacaciones anuales pagadas.** Es sumamente escasa la evidencia disponible acerca del número de días de vacaciones anuales pagadas que resulta apropiado, para garantizar un descanso y una recuperación adecuados y evitar el agotamiento. La norma internacional del trabajo más reciente sobre las vacaciones anuales pagadas, el Convenio núm. 132, prevé un período de tres semanas por un año de servicios en concepto de vacaciones anuales pagadas y no se dispone de datos empíricos sólidos para determinar si este período es adecuado. No obstante, cuando se consideran ciertos tipos de flexibilidad del tiempo de trabajo (por ejemplo, horas anualizadas) la programación de las vacaciones anuales pagadas puede revestir gran importancia.
- **Protección de los trabajadores nocturnos.** El trabajo nocturno ha sido y sigue siendo un importante aspecto del tiempo de trabajo debido a su naturaleza excepcional. El trabajo nocturno exige que los trabajadores vayan en contra de su reloj biológico, esto es, que permanezcan despiertos, alerta y productivos durante el período en que la tendencia al endormecimiento de los seres humanos es más fuerte. Esto redundaría (según se examinó anteriormente en el presente informe) en un riesgo más elevado de enfermedades, accidentes del trabajo y lesiones profesionales, así como en un mayor conflicto entre el trabajo y la vida familiar. De ahí que el trabajo nocturno requiera protecciones especiales (por ejemplo, evaluaciones regulares del estado de salud), como las previstas en el Convenio núm. 171. Hay que señalar igualmente que esto ha sido un desafío para las mujeres que trabajan en turnos de noche. Aunque nada impide formular legislación protectora para prohibir el trabajo nocturno, habrá que estar atento a prever ajustes razonables para garantizar la seguridad de todos los trabajadores nocturnos, en particular las mujeres (por ejemplo, transportes seguros, y espacios públicos bien iluminados).
- **Igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial.** Una de las tendencias recientes más importantes en materia de horarios de trabajo es el extraordinario aumento de los horarios de trabajo cortos o a tiempo parcial, incremento que se ha producido de manera paralela a la creciente participación de las mujeres en la fuerza de trabajo remunerada. A este respecto, la cuestión fundamental es la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Esta cuestión reviste especial relevancia para los trabajadores con horarios de trabajo muy cortos. Aunque la igualdad de trato se aborda expresamente en el Convenio núm. 175, podría resultar útil ofrecer orientación práctica a los gobiernos y las empresas sobre la forma de lograr este objetivo.
- **Ordenamientos atípicos o precarios del tiempo de trabajo.** Ciertos tipos de ordenamientos del tiempo de trabajo, en particular aquellos que entrañan horarios de trabajo muy cortos u horas de trabajo «marginales» a tiempo parcial (por ejemplo, menos de 15 horas por semana) o los que no incluyen en absoluto horas fijas, por ejemplo el trabajo por llamada o los trabajos de cero horas, son tan poco habituales (según se analizó en la parte III del informe) que se han definido como ordenamientos atípicos del tiempo de trabajo. Esta cuestión guarda estrecha relación con el tema de la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, puesto que muchos de estos trabajadores trabajan esencialmente horas a tiempo parcial, incluso cuando carecen de contratos de empleo regulares. Evidentemente existe un aspecto contractual en muchos ordenamientos precarios del tiempo de trabajo; sin embargo, esta categoría de ordenamiento no debería confundirse con el empleo precario, que es mucho más amplia. La cuestión de las horas de trabajo (y los horarios de trabajo) en la economía informal también se incluye en este tipo de ordenamientos, aunque en la economía

informal los horarios pueden ser cortos o excesivamente largos, lo que depende frecuentemente del sexo (como se examinó en la parte II del informe).

- **Logro de una flexibilidad equilibrada del tiempo de trabajo.** «¿Flexibilidad para quién?» es una pregunta que hay que plantearse necesariamente cuando se analiza el tiempo de trabajo en el siglo XXI. Habida cuenta del recurso creciente a diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, lo que se trata de determinar es cómo conciliar la variabilidad de las horas de trabajo impulsada por el empleador con la capacidad de los trabajadores para elegir, o al menos influenciar, sus horas de trabajo. En este sentido, la evidencia empírica disponible indica que, cuando se estructuran adecuadamente, los horarios de trabajo flexibles pueden responder a las necesidades de cada trabajador, lo que incluye sus responsabilidades familiares, y atender al mismo tiempo a los requerimientos económicos de las empresas. Como se sugiere en la Recomendación núm. 116, en este enfoque mutuamente ventajoso se toman en consideración las preferencias de los trabajadores y los empleadores. Con todo, dada la falta de evidencia en cuanto a la forma de lograr esa flexibilidad equilibrada del tiempo de trabajo, convendría establecer un conjunto de principios que orienten el diseño e implementación de la flexibilidad del tiempo de trabajo.
- **Trabajo compartido.** Según pudo verse en la parte IV, la experiencia recientemente adquirida a causa de la recesión y la crisis mundial del empleo ha renovado el interés en el concepto del trabajo compartido, concepto que, como se examinó en la parte IV, surgió durante la Gran Depresión de la década de 1930 y quedó reflejado en el espíritu del Convenio núm. 47. En varios estudios muy recientes en que se investigan concretamente los efectos de los programas de trabajo compartido sobre la preservación del empleo se llega a la conclusión de que dichos programas reducen realmente los despidos al fomentar la reducción per cápita de las horas de trabajo. No obstante, la cuestión fundamental que se ha de plantear la futura política del tiempo de trabajo trasciende este papel relativamente limitado: a saber, si el trabajo compartido puede ser algo más que una respuesta a una crisis. ¿Pueden utilizarlo las empresas a abordar problemas de reestructuración? ¿Puede contribuir a crear más empleos en un contexto mundial de creciente preocupación por la sostenibilidad ambiental de las actuales políticas económicas de las empresas?
- **Diálogo social y negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo.** Las legislaciones nacionales pueden ofrecer en el mejor de los casos un marco para negociar diferentes tipos de ordenamientos del tiempo de trabajo. De ahí que no pueda subestimarse la importancia del diálogo social y la negociación social sobre el tiempo de trabajo, en particular para garantizar que las mujeres hagan oír su voz. El establecimiento de una fructuosa cooperación tripartita en muchos países para la formulación de medidas de respuesta a la crisis, por ejemplo, medidas de trabajo compartido, puede sentar en muchos países las bases para una futura cooperación tripartita respecto de las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo.
- **Datos sobre el tiempo de trabajo.** Una cuestión importante que suscitaron las consultas efectuadas para preparar la versión provisional de este informe es la necesidad de contar con datos válidos y fiables sobre el tiempo de trabajo, tanto en lo que respecta a las horas de trabajo como (en la medida de lo posible) a los ordenamientos del tiempo de trabajo. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo de los Empleadores expresaron su preocupación acerca de la adecuación de los datos existentes de la OIT sobre el tiempo de trabajo, en particular cuando se trata de los países en desarrollo. Los datos sobre la distribución de personas asalariadas, atendiendo a sus horas de trabajo remunerado, por ejemplo, los datos procedentes de las oficinas nacionales de estadísticas que han sido incorporados a una colección de datos especiales de la OIT, que se utilizó en el informe sobre las horas de trabajo en el mundo, *Working time around the world*, constituirían un primer paso en la buena

dirección para mejorar los datos de la OIT sobre el tiempo de trabajo y permitir así la realización más regular de análisis de tendencias y de la evolución en este campo. Como complemento de los datos sobre el trabajo remunerado, los datos sobre las horas de trabajo no remuneradas (que algunas oficinas nacionales de estadísticas ya han empezado a acopiar) también serían útiles para destacar la división por género del trabajo del hogar y la prestación de cuidados.

- **Cuestiones transversales.** Como se ha visto ya en el análisis efectuado en el presente informe, existen diferencias substanciales entre hombres y mujeres por lo que se refiere a las horas de trabajo y, en menor medida, a los horarios de trabajo. Así pues, el género es un importante tema transversal, cuando se trata del tiempo de trabajo, e incide de manera considerable en muchas de las demás cuestiones antes examinadas, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial. La edad constituye otro tema transversal, pero la ausencia de datos desglosados por edad obstaculiza considerablemente la comprensión de las horas de trabajo y los horarios de trabajo de los trabajadores jóvenes y de edad.

Parte VI. Conclusión y puntos para la discusión

- 152.** Como se señaló al inicio de este informe, el propósito de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo es examinar los ordenamientos del tiempo de trabajo modernos y dar asesoramiento sobre los mismos, entre otras cosas, identificando los principales aspectos de política que deberían abordarse al preparar la futura orientación de la OIT para promover el trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo. En el presente informe se han analizado las tendencias y hechos recientes en cuanto a la duración del tiempo de trabajo (horas de trabajo) y su organización (horarios de trabajo), pese a las considerables limitaciones de que adolecen las actuales estadísticas de la OIT en materia de tiempo de trabajo. Asimismo, se ha examinado la evidencia empírica más reciente en lo que atañe a los efectos de las horas de trabajo y diferentes tipos de horarios de trabajo sobre la seguridad y salud en el trabajo; el equilibrio trabajo-vida personal, lo que incluye la forma de conciliar el trabajo y la vida familiar; y la productividad y eficiencia de las empresas. Se ha reseñado igualmente el impacto de la reciente crisis mundial económica y del empleo, haciendo hincapié en las medidas de política aplicables al tiempo de trabajo, por ejemplo, el trabajo compartido, que se han ideado y aplicado en respuesta a la crisis. Por último, se ha procurado identificar y presentar para su discusión por los expertos las principales cuestiones de política que se plantean en siglo XXI en relación con el tiempo de trabajo.
- 153.** A la luz de la información que figura en este informe, la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo tal vez estime oportuno examinar los siguientes puntos:
- a) ¿Cuáles son las tendencias y hechos recientes más importantes por lo que se refiere a las horas de trabajo? ¿Cuáles son sus repercusiones en las políticas de tiempo de trabajo, tanto en lo que respecta a la protección de los trabajadores como al fomento de empresas sostenibles? ¿Cuáles son los efectos de las horas de trabajo sobre diferentes grupos de trabajadores, en particular las trabajadoras, los jóvenes trabajadores y los trabajadores de edad, así como sobre diferentes tipos de empresas (es decir, diferentes sectores o categorías de industrias)? ¿Cuáles son las consecuencias de dichos efectos para las políticas del tiempo de trabajo?
 - b) Los convenios y recomendaciones de la OIT relativos a las horas de trabajo, especialmente los Convenios núms. 1 y 30, constituyen un amplio marco general para reglamentar el tiempo de trabajo en el plano internacional. ¿En qué medida siguen siendo pertinentes estas normas para los ordenamientos modernos del tiempo de trabajo? ¿En qué medida lo son las demás normas internacionales del trabajo referentes al tiempo de trabajo que se han examinado en la parte II de este informe? ¿Qué se necesita para garantizar que se apliquen adecuadamente las disposiciones pertinentes de los convenios vigentes?
 - c) ¿Cuáles son los hechos recientes más importantes en lo que respecta a los horarios de trabajo? ¿Qué consecuencias aparejan estos hechos para las políticas de tiempo de trabajo, tanto para proteger a los trabajadores como para promover empresas sostenibles? ¿Cuáles son los efectos de los distintos tipos de horarios de trabajo, en particular aquellos que incluyen horas flexibles o variables, sobre diferentes grupos de trabajadores y diferentes tipos de empresas (esto es, diferentes sectores o categorías de industrias), así como sobre las comunidades y sociedades consideradas en su conjunto?
 - d) Habida cuenta del Pacto Mundial para el Empleo y de la información proporcionada en el presente informe acerca de las medidas relativas al tiempo de trabajo adoptadas

para responder a la crisis, especialmente el trabajo compartido, ¿cuáles son las repercusiones de la experiencia adquirida con la crisis para la futura labor de la OIT en la esfera del tiempo de trabajo?

- e) ¿Cuáles son las principales cuestiones de política que deberían abordarse para elaborar toda orientación futura de la OIT encaminada a fomentar el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores en el ámbito del tiempo de trabajo?
- f) ¿Qué medidas debería adoptar en el futuro la OIT para abordar en el siglo XXI las principales cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo? ¿Qué propuestas concretas deberían someterse al Consejo de Administración en lo que respecta al seguimiento de esta Reunión?

Bibliografía sobre los datos

A efectos de contar con datos comparables de los distintos países, en muchos casos se realizaron cálculos estadísticos y agregaciones. Concretamente, se procedió así cuando se disponía de un conjunto completo de datos (indicado con ¹), cuando los horarios de los turnos de trabajo considerados diferían de un país a otro (indicado con ²), cuando la información sobre la situación de empleo de los trabajadores se facilitó con un desglose muy detallado, y cuando se disponía únicamente de datos trimestrales en vez de datos anuales, o de cifras totales en vez de porcentajes (indicado con ³). Por consiguiente, las cifras extraídas de las fuentes de datos brutos que figuran a continuación, en muchos casos no corresponden directamente con las cifras presentadas en el informe para el debate.

Agencia Central de Estadística, Etiopía ³. 2009. *Statistical Report on Urban Employment Unemployment Survey 2009*, págs. 203-208. Disponible en: www.csa.gov.et/surveys/Employment_Unemployment_Survey/Employment_Unemployment_Survey_2009/survey0/data/Docs/Report%20on%20UBEUs-2009.pdf [3 de marzo de 2011].

Alto Comisionado de Planificación, Dirección de Estadística, Marruecos ³. 2000-2008. *Activité, emploi et chômage*. Disponible en: www.hcp.ma [22 de febrero de 2011].

Departamento Central de Estadística e Información, Arabia Saudita. 2009. *Manpower Research Bulletin 2009*. Disponible en: www.cdsi.gov.sa/english/index.php?option=com_docman&Itemid=162 [20 de febrero de 2011].

Departamento de Estadística del Canadá ¹. 2000-2010. *CANSIM Table 282-0026: Labour force survey estimates, by actual hours worked, class of worker, National Occupational Classification for Statistics and sex*. Disponible en: <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a05.jsessionid=54C39BF5269139D24C0E98D97221C8A5?id=2820026&stByVal=3&lang=eng> [3 de febrero de 2011].

Departamento de Estadística, Jordania ³. 2000-2009. *Employment and Unemployment*. Disponible en: www.dos.gov.jo/owa-user/owa/emp_unemp_y.p_select_y?lang=E [2 de marzo de 2011].

Estadísticas de Sudáfrica ¹. 2000-2007. *Labour Force Survey*. 2008-2010. *Quarterly Labour Force Survey*. Disponible en: www.statssa.gov.za [22 de febrero de 2011].

Eurostat ^{1, 3}. *Employment and Unemployment (Labour Force Survey)*. Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database [7 de marzo de 2011].

Instituto Brasileño de Geografía y Estadística ¹. 2001-2008. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*, Brasil. Disponible en: www.ibge.gov.br/servidor_arquivos_est/diretorios.php?caminho=./pub/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual# [10 de marzo de 2011].

Instituto Nacional de Estadística e Informática, Perú ¹. 2005-2008. *Encuesta Nacional de Hogares*. Disponible en: <http://webinei.inei.gob.pe/anda/?page=enaho.html> [2 de febrero de 2011].

Instituto Nacional de Estadística y Censos, Argentina ¹. 2003-2010 *Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares*. Disponible en: www.indec.mecon.ar/principal.asp?id_tema=9556 [10 de marzo de 2011].

-
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México³. 2005-2010. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, Consulta interactiva de datos. Disponible en: www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4# [24 de febrero de 2011].
- Instituto Nacional de Estadística, Filipinas³. 2004-2009. *Index of Labor Force Statistics*. Disponible en: www.census.gov.ph/data/sectordata/data/ifs.html [22 de febrero de 2011].
- Instituto Nacional de Estadística, Tailandia³. *Employed persons by hours worked per week for whole kingdom by sex 2001-2010*. Disponible en: http://web.nso.go.th/en/survey/lfs/q310_table6.xls [22 de febrero 2011].
- Instituto Nacional de Estadísticas, Chile^{2,3}. 2010. *Mercado del trabajo*. Disponible en: www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/nene/cifras_trimestrales_2010.php [10 de marzo de 2011].
- Instituto Turco de Estadísticas². 2000-2009. *Databank: Employment, Unemployment & Wages*. Disponible en: www.turkstat.gov.tr [22 de febrero de 2011].
- Ministerio de Mano de Obra, Singapur. 2010. *Report on Labour Force in Singapore, 2010*. Disponible en: www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2010/mrsd_2010LabourForce.pdf [22 de febrero de 2011].
- Oficina de Estadística del Japón³. 2006-2010. *Labour Force Survey*. Disponible en: www.e-stat.go.jp/SG1/estat/OtherListE.do?bid=000000110001&cycode=7 [24 de febrero de 2011].
- Oficina de Estadísticas del Trabajo de los Estados Unidos. 2003-2010. *Labor force statistics from the current population survey: Hours of work*. Disponible en: www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#hours [22 de febrero de 2011].
- Oficina Federal de Estadística, Pakistán^{2,3}. 2009. *Labour Force Survey 2008-2009*. Disponible en: www.statpak.gov.pk/fbs/content/labour-force-survey-2008-09 [3 de marzo de 2011].
- Oficina Nacional de Estadística, Nigeria. 2010. *Labour Force Survey: March, 2009*. Disponible en: www.nigerianstat.gov.ng/ext/latest_release/LabourForcestat.pdf [22 de febrero de 2011].
- OIT. Base de datos Laborsta. *Horas de trabajo, por actividad económica* (indicador de empleo 4A). Disponible en: <http://laborsta.ilo.org> [8 de marzo de 2011].
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos¹. 2000-2009. *Data on employment by detailed usual hour bands*. Disponible en: <http://stats.oecd.org> [22 de febrero de 2011].
- Servicio de información estadística de Corea. 2000-2010. *Employed persons by gender/by hours worked*. Disponible en: http://kosis.kr/eng/database/database_001000.jsp?listid=E&subtitle=EmploymentLaborWages [25 de febrero de 2011].

Bibliografía

- Ala-Mursala, L. y otros. 2004. «Effect of employee worktime control on health: A prospective cohort study», en *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 61, núm. 3, págs. 254-261.
- Anxo, D. 2009. «Working Time Policy in Sweden», en *Working time: In search of new research territories beyond flexibility debates*, informe del JILPT núm. 7, págs. 55-70 (Tokio, The Japan Institute for Labour Policy and Training).
- Arpaia, A. y otros. 2010. *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations*, European Economy Occasional Papers No. 64 (Bruselas, Comisión Europea; Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros, y Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).
- Bagati, D. 2011. *2010 India Benchmarking Report* (Nueva York, Catalyst).
- Balducchi, D. E.; Wandner, S. A. 2008. «Work sharing policy: Power sharing and stalemate in American federalism», en *Publius: The Journal of Federalism*, vol. 38, núm. 1, págs. 111-136.
- Baltes, B. B. y otros. 1999. «Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria», en *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, núm. 4, págs. 496-513.
- Blackden, M. y otros. 2006. *Gender and growth in Sub-Saharan Africa: Issues and evidence*, Informe de investigación núm. 2006/37 (Helsinki, Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas).
- Bloom, N.; Kretschmer, T.; Van Reenen, J. 2009. «Work-life balance, management practices and productivity», en R. Freeman y K. Shaw (directores de la publicación): *International differences in the business practices and productivity of firms* (Chicago, University of Chicago Press).
- Bosch, G. 2009. *The European debate on work-sharing in the economic crisis*. Disponible en: www.kapitalismuskongress2009.dgb.de/referenten/vita/bosch [8 de julio de 2011].
- Boulin, J. Y. y otros. (directores de la publicación). 2006. *Decent working time: New trends, new issues* (Ginebra, OIT).
- Broughton, A.; Biletta, I.; Kullandar, M. 2010. *Flexible forms of work: «Very atypical» contractual arrangements* (Dublín, Eurofound). Disponible en: www.employment-studies.co.uk/pdflibrary/ef_0310.pdf [6 de julio de 2011].
- Byron, K. 2005. «A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents», en *Journal of Vocational Behavior*, vol. 67, núm. 2, págs. 169-198.
- Calavrezo, O.; Duhautois, R.; Walkowiak, E. 2009. «Chômage partiel et licenciements économiques», en *Connaissance d'emploi*, núm. 63.
- Carrier, S. I. 2006. *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*, en *Estudios gerenciales*, vol. 22, núm. 100, págs. 49-70.

-
- Caruso, C. 2006. «Possible broad impacts of long work hours», en *Industrial Health*, vol. 44, núm. 3, págs. 531-536.
- . y otros. 2004. *Overtime and extended work shifts: Recent findings on illness, injuries and health behaviors* (Washington D.C., Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos; Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades; Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional).
- Cavalcanti, L. G.; Hany, F. E. S.; Paulo, M. A. 2010a. *The 2009 pilot time use survey in Brazil*, presentación a la 32.ª Conferencia sobre la utilización del tiempo, Sciences Po, París, 7-10 de julio.
- . 2010b. *A pesquisa piloto de uso do tempo do IBGE 2009/2010*, artículo presentado en Fazendo Gênero 9: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil, 23-26 de agosto.
- Comisión Europea. 2010. *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation* (Diegen, Deloitte Consulting).
- . 2009. *Un compromiso compartido en favor del empleo*, COM (2009) 257 final (Bruselas).
- . 2004. *Statistical analysis of socio-economic costs of accidents at work in the European Union* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- Community Business. 2010. *The state of work-life balance in Hong Kong Survey* (Hong Kong, China).
- Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). 2008. *Informe de la Conferencia*, 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 24 de noviembre – 5 de diciembre de 2008 (ICLS/18/IV/FINAL) (Ginebra, OIT).
- . 1998. Informe general, Informe IV, 16.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 6-15 de octubre de 1998 (Ginebra, OIT).
- Consejo de la Unión Europea. 2009. *Employment Committee's contribution to the informal Employment Summit – Analysis carried out by the EMCO on short-time working arrangements* (10015/1/09 Rev. 1, Add. 1) (Bruselas).
- Costa, G.; Folkard, S.; Harrington, J. M. 2010. «Shift and extended hours of work», en P. Baxter y otros (directores de la publicación): *Hunter's diseases of occupation*, décima edición (Londres, Hodder Education).
- Crimmann, A.; Wießner, F.; Bellmann, L. 2010. *The German work-sharing scheme: An instrument for the crisis*, Conditions of Work and Employment Series No. 25 (Ginebra, OIT).
- Crouter, A. C. y otros. 2001. «Implications of overwork and overload for the quality of men's family relationships», en *Journal of Marriage and the Family*, vol. 63, núm. 2, págs. 404-416.
- Dembe, A. E. y otros. 2005. «The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States», en *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 62, núm. 9, págs. 588-597.

-
- . Delbos, R.; Erickson, J. B. 2009. «Estimates of injury for healthcare personnel working night shifts and long hours», en *Quality & Safety in Health Care*, vol. 18, núm. 5, págs. 336-340.
- Deutsche Versicherungsbörse. 2007. *ERGO Versicherungsgruppe: Arbeitszeitkonten der ERGO Lebensversicherer bieten Bestleistung*. Disponible en: www.deutsche-versicherungsboerse.de/pressespiegel/ERGO-Versicherungsgruppe-Arbeitszeitkonten-der-ERGO-Lebensversicherer-bieten-Bestleistung-ps_4865.html [5 de julio de 2011].
- Estadísticas Nueva Zelanda. 2008. *Survey of Working Life: March 2008 quarter* (revisado el 11 de diciembre de 2008) (Wellington).
- Eurofound. 2010a. *Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey: Résumé* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2010b. *La extensión de la flexiguridad – el potencial de los regímenes de reducción del tiempo de trabajo: informe del ERM 2010* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2010c. *Industrial relations developments in Europe 2009* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- Fagan, C. y otros. 2011. *The influence of working time arrangements on work-life integration or «balance»: A review of the international evidence*, documento de investigación de antecedentes preparado para la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la OIT, Ginebra, 17-21 de octubre.
- . Burchell, B. 2002. *Gender, jobs and working conditions in the European Union* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). 2000. *Estado de la Población Mundial 2000. Vivir juntos en mundos separados: Hombres y mujeres en tiempos de cambio* (Nueva York).
- Fundación Internacional del Trabajo de Corea. 2009. *Twenty-three percent of workplaces with over 100 employees join work sharing*. Disponible en: www.koilaf.org/KFeng/engLabornews/bbs_read_dis.php?board_no=5978&page=40&keyField=&keyWord=&keyBranch [21 de julio de 2011].
- Ghosheh, N. De próxima publicación. *Minimum wage legislation in Africa, Latin America, and the Caribbean: Camouflaging reality?*, Conditions of Work and Employment Series (Ginebra, OIT).
- Glassner, V.; Keune, M. 2010. *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, DIALOGUE, documento de trabajo núm. 10 (Ginebra, OIT).
- Golden, L. 2011. *Effects of working time on productivity and enterprise competitiveness*, documento de investigación de antecedentes preparado para la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la OIT, Ginebra, 17-21 de octubre.
- Hayter, S. (director de la publicación). De próxima publicación. *The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice* (Ginebra, OIT).

-
- Hendriks, A. M.; León, C.; Chinchilla, N. 2006. *Estados de las políticas de conciliación en Hispanoamérica* (Barcelona, escuela de posgrado en Administración de Empresas IESE de la Universidad de Navarra).
- Hijzen, A.; Venn, D. 2011. *The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115 (París, publicaciones de la OCDE).
- Incomes Data Services. 2010. *Overtime*, IDS HR Studies No. 931 (Londres).
- . 2009. *Annual hours*, IDS HR Studies No. 908 (Londres).
- Instituto de Investigación Económica, Colonia. 2010: *Company Survey on Work-Life Balance 2010: Firms become family-friendly*. Disponible en: www.iwkoeln.de/Publikationen/NewsletterinEnglisch/Archiv/tabid/137/articleid/30778/sq/working;tiem/portaalid/0/Default.aspx [11 de julio de 2011].
- Janssen, D.; Nachreiner, F. 2004. «Health and psychosocial effects of flexible working hours», en *Revista de Saúde Pública*, vol. 38 (suplemento), págs. 11-18.
- Jeske, D. y otros. 2006. *Flexibility and secured employment: Creative approaches at Airbus in Nordenham, Germany*. Disponible en: www.mire-restructuring.eu/docs/CS%20Airbus%20EN.pdf [5 de julio de 2011].
- Kossek, E.; Michel, J. 2010. «Flexible work schedules», en S. Zedeck (director de la publicación): *APA Handbook of industrial and organizational psychology*, vol. 1 (Washington, D.C., American Psychological Association).
- Kouzis, G.; Kretsos, L. 2003. *Annualized hours in Europe*. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/08/study/tn0308101s.htm [5 de julio de 2011].
- Lee, S.; McCann, D. De próxima publicación. «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realizing the promise of ‘regulated flexibility’», en S. Hayter (director de la publicación): *El papel de la negociación colectiva en la economía mundial: Negociar por la justicia social* (Ginebra, OIT).
- . McCann, D.; Messenger, J. 2007. *El tiempo de trabajo en el mundo: tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa* (Londres y Ginebra, Routledge y OIT).
- Maddison, A. 2001. *The world economy: A millennial perspective* (París, OCDE).
- Martens, M. F. J. y otros. 1999. «Flexible work schedules and mental and physical health. A study of a working population with non-traditional working hours», en *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, núm. 1, págs. 35-46.
- McMenamin, T. M. 2007. «A time to work: Recent trends in shift work and flexible schedules», en *Monthly Labor Review*, vol. 130, núm. 12, págs. 3-15.
- Messenger, J. C.; Rodríguez, S. 2010. «New developments in work sharing in middle-income countries», TRAVAIL, Informe de Política núm. 2 (Ginebra, OIT).
- . 2009. «Repartición del trabajo: una estrategia para preservar puestos de trabajo durante la crisis mundial del empleo», TRAVAIL, Informe de Política núm. 1 (Ginebra, OIT).
- . 2004 (director de la publicación). *Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Londres y Ginebra, Routledge y OIT).

-
- Ministerio de Mano de Obra, Singapur. 2004. *Tripartite guidelines on flexible work schedules*. Disponible en: www.mom.gov.sg/Documents/employment-practices/Guidelines/3250_Flexible_Work_Schedule_Guidelines.pdf [5 de julio de 2011].
- Morris, M. L.; Madsen, S. R. 2007. «Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities», en *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, núm. 4, págs. 439-454.
- Nakata, A. 2011. «Effects of long work hours and poor sleep characteristics on workplace injury among full-time male employees of small- and medium-scale businesses», en *Journal of Sleep Research*, doi: 10.1111/j.1365-2869.2011.00910.x.
- Ndiaye, A. 2006. *Étude sur le temps de travail et l'organisation du travail au Sénégal: Analyse juridique et enquête auprès des entreprises*, Conditions of Work and Employment Series No. 13 (Ginebra, OIT).
- Oficina de Estadísticas de Australia, 2010, *Working time arrangements* (Canberra).
- Ogura, K. 2010. «Research study on diversification of working places and working hours», en *Japan Labour Review*, vol. 7, núm. 2, págs. 97-114.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2010. «How good is part-time work?», en *OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the jobs crisis* (París).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2011. *Database of conditions of work and employment laws*. Disponible en: www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home [11 julio de 2011].
- . 2009a. *Indicadores clave del mercado de trabajo*, sexta edición (Ginebra).
- . 2009b. *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, resolución adoptada por la 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 19 de junio.
- . 2008a. *Medición del trabajo decente*, documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre.
- . 2008b. *Indicadores clave del mercado de trabajo*, quinta edición (Ginebra, OIT).
- . 2005. *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) (Ginebra, OIT).
- . 2004a. *Shift work*, Notas de Información sobre condiciones de trabajo y empleo núm. WT-8 (Ginebra).
- . 2004b. *Staggered hours schemes*, Notas de Información sobre condiciones de trabajo y empleo núm. WT-9 (Ginebra).
- . 2004c. *Compressed workweeks*, Notas de Información sobre condiciones de trabajo y empleo núm. WT-13 (Ginebra).
- . 2002. *El trabajo decente y la economía informal*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2001.

-
- .1984. *Estudio general de las memorias relativas a la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), al Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), al Convenio núm. 106 y a la Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103), y al Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 4B) (Ginebra).*
- Parent-Thirion, A. y otros 2007. *Fourth European Working Conditions Survey* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- Plantenga, J.; Remery, C. 2010. *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Razavi, S. 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Programa Género y Desarrollo, documento núm. 3 (Ginebra, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social).
- República Francesa, Consejo Económico y Social. 2008. *Les femmes face au travail à temps partiel*, comunicación núm. 5, presentada a la reunión de la junta directiva, París, 26 de febrero.
- Riedmann, A. y otros. 2010. *European Company Survey 2009* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- . y otros. 2006. *Working time and work-life balance in European companies* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas).
- Smith, C. S. y otros. 2010. «Work schedules, health, and safety», en J. C. Quick y L. E. Tetrick (directores de la publicación): *Handbook of occupational health psychology*, segunda edición (Washington, D.C., American Psychological Association).
- Spencer, M. B.; Robertson, K. A.; Folkard, S. 2006. *The development of a fatigue/risk index for shiftworkers*, Informe de investigación núm. 446 (Londres, Health and Safety Executive).
- Tucker, P.; Folkard, S. 2011. *Working Time, Health, and Safety*, documento de investigación de antecedentes preparado para la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, Ginebra, 17-21 de octubre.
- Van der Hulst, M. 2003. «Long workhours and health», en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 29, núm. 3, págs. 171-188.
- Virtanen, M. y otros. 2010. «Overtime work and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study», en *European Heart Journal*, vol. 31, núm. 14, págs. 1737-1744.
- Vogel, S. 2009. *Working time in the European Union: The case of Germany*, EWCO-Comparative Studies (Colonia, Instituto de Investigación Económica).
- Wagstaff, A. S.; Sigstad Lie, J. A. 2011. «Shift and night work and long working hours – A systematic review of safety implications», en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 37, núm. 3, págs. 173-185.

-
- Weston, R. y otros. 2004. *Long work hours and the wellbeing of fathers and their families*, documento de investigación núm. 35 (Melbourne, Instituto de Estudios sobre la Familia de Australia).
- What Japan Thinks. 2010. *Nine in ten Japanese workers do overtime*. Disponible en: <http://whatjapanthinks.com/2010/03/23/nine-in-ten-Japanese-workers-do-overtime> [5 de julio de 2011].
- White, M. 1989. *Reducción de la jornada de trabajo: posibilidades y perspectivas* (Ginebra, OIT).
- Wießner, F. y otros. 2009. *Short-time work in Germany* (Nuremberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit).
- Williamson, A. M. y otros. 2011. «The link between fatigue and safety», en *Accident Analysis & Prevention*, vol. 43, núm. 2, págs. 498-515.
- Wong, I. S.; McLeod, C. B.; Demers, P. A. 2010. «Shift work trends and risk of work injury among Canadian workers», en *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, vol. 37, núm. 1, págs. 54-61.
- Yamada, Y. y otros. 2001. «Excessive fatigue and weight gain in cleanroom workers after changing from an 8-hour to a 12-hour shift», en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 27, núm. 5, págs. 318-326.