

VIRGINIA PERCIBALLI - BETIANA QUINTANA

ESTUDIO DE LAS
NORMAS INTERNACIONALES
SOBRE EL
TIEMPO DE TRABAJO

Montevideo
2015

*La **Fundación Electra** tiene por objeto fomentar y promover, por cualquier medio apropiado, el estudio científico del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. A tales efectos, podrá otorgar premios, becas y toda forma de apoyo económico para la participación en cursos, seminarios, congresos, maestrías, doctorados y especializaciones en la disciplina. También podrá organizar o participar en la organización de cualesquiera de tales actividades. Podrá, asimismo, publicar o apoyar la publicación de monografías, tesis, libros, revistas y otros medios de divulgación de estudios de Derecho del trabajo y de la Seguridad social. También podrá crear o apoyar la creación de archivos y bases de datos, así como asumir toda otra forma de apoyo a la enseñanza y divulgación de la regulación del trabajo y de la seguridad social. De igual modo, la Fundación podrá apoyar, fomentar y promover cualquier otro tipo de actividad científica, artística y cultural que no tenga fines de lucro.*



En portada: Louis Lozowick, "Birth of skyscraper", 1930.

ÍNDICE

I.	Introducción	5
II.	Limitación del tiempo de trabajo como derecho humano fundamental	5
III.	Marco de regulación internacional e internacional regional ...	11
	1. Regulación del tiempo de trabajo	13
	2. Regulación del tiempo de trabajo nocturno	17
	3. Regulación del tiempo de descanso, en sentido amplio	18
IV.	Hacia donde se dirigen los Estados en materia de limitación del tiempo de trabajo, conforme los relevamientos realizados por la OIT	20
V.	Algunos ejemplos de la aplicación de los instrumentos internacionales sobre limitación del tiempo de trabajo a nivel de América Latina	21
VI.	Reflexiones finales	23

I. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente abordaje es repasar el elenco de instrumentos internacionales que regulan de forma directa o indirecta el tiempo de trabajo.

Para ello, en una primera sección plantearemos el tema desde la perspectiva de la limitación del tiempo de trabajo como derecho humano fundamental inherente a toda persona humana.

Luego nos enfocaremos en revisar y relevar el marco normativo internacional vigente e internacional-regional (MERCOSUR) en relación con la regulación del tiempo de trabajo. En ese sentido, nos proponemos pasar revista a los Instrumentos de aplicación más general tales como Declaraciones, Pactos y Protocolos. Para luego, centrar nuestro análisis en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Recomendaciones más trascendentes que regulen el tema. En ese sentido, plantearemos la cuestión analizando aquellas normas que regulan la limitación del tiempo de trabajo en sentido general, el trabajo nocturno y el tiempo de descanso.

Posteriormente, nos enfocaremos en reflexionar y valorar sucintamente la evolución que ha tenido la regulación del tema en la comunidad internacional y sobre cual parece ser la línea hacia donde se encamina su reglamentación.

Para finalmente permitirnos algunas brevísimas reflexiones finales.

II. LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

A efectos de enmarcar teóricamente nuestro trabajo, es pertinente advertir que al momento de hablar de la limitación del tiempo efectivo de trabajo, lo estamos haciendo de un derecho humano fundamental. Tan es así que tanto los instrumentos normativos internacionales, como nuestra Constitución Nacional en consonancia con lo que ha sido el proceso de constitucionalización de los derechos humanos laborales a nivel internacional, así lo recogen.

La determinación de que es tiempo de trabajo, requiere de un desarrollo amplio y cuidadoso, en este entendido intentaremos realizar una aproximación al concepto, desde el plano normativo internacional, internacional-regional y nacional. A su vez, es necesario abordar el análisis de la recepción que ha tenido el tema a nivel doctrinario, jurisprudencial y explicitar los fundamentos de su raigambre como derecho humano fundamental.

En esta línea debemos decir que conforme los lineamientos mantenidos por la OIT, una de sus tantas preocupaciones e incluso de las más antiguas que ha tenido la legislación del trabajo en este nivel, ha sido la regulación del tiempo de trabajo. La excesiva carga horaria del trabajador constituía y constituye en la actualidad un peligro para su salud y la de sus familias. A tal extremo, que la limitación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso, ocupa gran parte de los estudios y relevamientos llevados adelante aún hoy por la organización internacional.

Con esta base fáctica la OIT adopta en el año 1919 su primer Convenio cuyo contenido está direccionado a limitar las horas de trabajo y disponer periodos adecuados de descanso para los trabajadores (CIT N° 1). Llamativamente este primer Instrumento internacional no define, al menos inicialmente,¹ que se entiende por “*tiempo de trabajo*”, tampoco que son las “*horas de trabajo*” (giro conceptual que a posteriori manejara la OIT). Sin embargo, actualmente, las normas de la OIT sobre tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación por parte de los países ratificantes, tanto de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales así como de las vacaciones anuales. Extremos sobre los que profundizaremos más adelante en el presente trabajo.

Históricamente, el concepto de “*horas de trabajo*” en referencia al tiempo de trabajo, que manejaba el organismo internacional logrado a través del consenso, indicaba que “*se designará, como horas de trabajo, el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador: quedando excluidos los períodos de descanso, durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador.*”² Esta definición, por momentos errática y reiterativa, fue incorporada luego al CIT N° 30, manteniendo como criterio definitorio de “*horas de trabajo*”, el período en el cual el trabajador permanece a disponibilidad del empleador.

No obstante, los citados Convenios N° 1 y 30, presentan una gran dificultad desde el momento que no se pronuncian acerca de si debe computarse

¹ En la Conferencia de Ministros de Trabajo, celebrada en Londres en el año 1926 luego de la adopción del CIT N° 1, se acordó que se entiende por “horas de trabajo”.

² Davis, Glejberman, Conceptos y Definiciones: horas de trabajo y subempleo, Centro Internacional de Formación, OIT, Turín, octubre de 2012.

o no como “*horas de trabajo*” aquellos casos en que el trabajador se encuentre presente en el lugar de desempeño de sus tareas, pero sin realización efectiva de éstas. Por lo tanto, lo único que establecen ambos Convenios manifiestamente, es que los trabajadores están obligados bien a realizar la tarea que les ha atribuido el empleador, o a hallarse a su disposición hasta la atribución de la misma.³

En un segundo punto de análisis contamos en el ámbito nacional con el artículo 54 de la Carta, el que dispone que será sobre la Ley en quien recaiga el cometido de establecer un límite a la jornada laboral. Para ello existen en nuestro ordenamiento jurídico, normas de orden público que señalan una doble limitación de la misma, una diaria y otra semanal. Así la Ley N° 5.350 lo hace para la actividad Industrial, mientras que para el comercio lo establece la Ley N° 14.320 y el Decreto N° 55/2000, sin perjuicio de otras normas de igual trascendencia para distintas actividades, que rigen en el ámbito nacional y sobre las cuales no ahondaremos en esta instancia por exceder nuestro tema de estudio. La normativa citada entonces, no define que debe entenderse por tiempo de trabajo, sino que se ocupa de establecer límites temporarios para el desarrollo del mismo.

Ahora bien, al momento de delimitar el concepto de trabajo efectivo, debemos ver que en nuestro país, donde sí se encuentra regulado el punto es en el artículo 6 del Decreto del 29 de octubre de 1957, el cual expresa: “*A los efectos del cómputo de las horas de trabajo se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico*”. Claramente la norma opta por un criterio de dependencia en sentido amplio,⁴ ya recogido con estas características a nivel internacional.

Podemos decir entonces primariamente, respecto a qué se considera por tiempo de trabajo, que las normas nacionales recogen en buena medida

³ Horas de Trabajo, ¿De lo fijo a lo flexible?, OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005, Informe III, Parte 1B, Capítulo II, pág. 19, disponible en: <http://www.ilo.org/global/docs/KD00123ES/lang-es/index.htm>.

⁴ Cf. Montenegro, Baca, José, “Estudios de derecho del trabajo y la seguridad social”, en: “Ensayos en homenaje al profesor Ernesto Krotoschin”, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1967. Este autor señala la existencia de por lo menos tres criterios para determinar la jornada de trabajo 1) el criterio del tiempo efectivo de trabajo, según el cual la jornada de trabajo solo abarca el tiempo que el trabajador efectivamente presta su esfuerzo al empleador; 2) el criterio de la dependencia en sentido estricto, según el cual la jornada abarca todo el tiempo que el trabajador esta a disposición del empleador dentro del centro de trabajo; y 3) el criterio de la dependencia en sentido amplio, por el cual el tiempo efectivo de trabajo no solo es el tiempo que el trabajador esta a disposición del empleador dentro del centro de trabajo, sino también fuera de él.

la normativa internacional vigente, ratificada oportunamente por nuestro país, aún cuando las primeras fueron promulgadas con anterioridad en el tiempo.

Por su parte, a nivel doctrinario la jornada de trabajo se define como *“el periodo delimitado por las partes o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio de sus funciones o a disposición del empleador, para el cumplimiento de su actividad laborativa en forma subordinada”*. Así, se puede visualizar el instituto que se viene analizando desde una doble perspectiva y con el fin de lograr dos objetivos, *“determinar la cantidad de trabajo a la que se obliga el trabajador”*, o bien para *“determinar cuantitativamente la prestación laborativa determinando la remuneración a pagar; y además limitar la exigibilidad de la prestación de trabajo”*.⁵

El mismo camino ha tomado la jurisprudencia nacional, la cual se ha encolumnado en torno al criterio amplio. *“El trabajo efectivo es aquel durante el cual el trabajador presta tarea y también cuando se encuentra a disposición del empleador, o sea, cuando pone a su fuerza de trabajo a disposición del patrono aunque este no lo utilice”*.⁶

Claramente, para nuestra jurisprudencia es trabajo efectivo el tiempo en el cual el trabajador deja de disponer libremente de su voluntad, tal cual lo ha recepcionado nuestra doctrina más recibida como es el caso De Ferrari,⁷ para quien es de aplicabilidad el criterio amplio aquí expuesto.

Ahora bien, analizado someramente el concepto de tiempo de trabajo, resulta de recibo efectuar el análisis de este derecho desde su nota de derecho humano fundamental.

Para ello, resulta pertinente señalar que el trabajador, en tanto persona-sujeto de derechos, no solo es titular directo de aquellos derechos fundamentales específicamente laborales, sino que además continúa siendo titular de aquellos derechos humanos inespecíficos y esenciales de las personas; cuyo carácter en ambos casos, es de naturaleza indisponible para las partes.

Los derechos humanos con carácter de inespecíficos, son también conocidos a través de la idea de *“ciudadanía en la empresa”*, aludiendo gráficamente a que el trabajador, sin perjuicio de su calidad de tal, continua

⁵ Gamonal, Sergio, Manual del contrato de trabajo, Ed. Tomson Reuters, Tercera edición, 2014, pág. 119 y 120. El autor señala además que existe una “jornada activa” y una “jornada pasiva” así en la primera se trata de “el tiempo que el trabajador y el empleador han convenido para la efectiva prestación de los servicios del dependiente” mientras que la segunda se caracteriza por “encontrarse el trabajador a disposición de empleador sin realizar labor”.

⁶ Sentencias N.º 385/2013 del TAT 4 de fecha 3 de diciembre de 2013; N.º 210/2014 del TAT 3 de fecha 16 de junio de 2014; N.º 251/2013 de TAT 2 de fecha 24 de julio de 2013; N.º 295/2011 de TAT 1 de fecha 27 de julio de 2011.

⁷ De Ferrari, Francisco, Lecciones de Derecho del Trabajo, T. II, pág. 79 y ss.

siendo un ciudadano y de esta forma, como señala Ermida Uriarte, “...*apunta a democratizar ese espacio de poder y dominación que es la empresa, y a cuya extensión y profundización había contribuido el contrato de trabajo, atribuyéndose efectos que excedían en mucho la esfera de lo jurídicamente disponible...*”⁸

Al decir de Romagnoli⁹ el trabajador no pierde al momento de ingresar a la fábrica, “*ni deja colgados en la reja junto a su gorra*”, aquellos derechos humanos inespecíficos que lo comprenden. Dentro de este grupo de derechos humanos inespecíficos podemos subrayar: el derecho a la dignidad, el honor, la intimidad, la libertad del pensamiento y culto. Todos ellos de larga consagración a nivel internacional, a través de los distintos Pactos y Declaraciones Universales, cuya titularidad y goce son de carácter universal, irrenunciable e indisponible.

Respecto a los derechos humanos denominados específicos podemos citar distintos instrumentos internacionales y regionales donde la limitación de la jornada forma parte de éstos.

A nivel internacional corresponde referir a la Constitución de la OIT.¹⁰ El Preámbulo de la referida Constitución declara que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social, y para ello se deberán mejorar aquellas condiciones de trabajo que son las más urgentes, entre ellas la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, en el entendido de procurar como fin un régimen de trabajo realmente humano.

Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos del Hombre,¹¹ en su artículo 24 reconoce el derecho al descanso, al disfrute del tiempo de ocio, la limitación razonable del tiempo de trabajo y a las vacaciones pagadas.

⁸ Ermida, Uriarte, Oscar, “Derechos Humanos Laborales en el Derecho Positivo Uruguayo”, (artículo especial) en: Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el Trabajo en Uruguay, Hugo Barretto Ghione, OIT, Cinterfor 2006.

⁹ Romagnoli, Humberto, Baylos, Antonio y Aparicio, Joaquín, Ciudadanía, empleo y trabajo, Mesa redonda publicado en: X Encuentro del Grupo Bologna / Castilla La Mancha, Montevideo 2002.

¹⁰ El texto original de la Constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de Enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de Enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de Enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de Enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de Enmienda de 1972, que entró en vigor el 1 de noviembre de 1974.

¹¹ Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En la misma línea el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,¹² al reconocer el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, especialmente refiere al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones periódicas pagadas y la remuneración de los días festivos.

En el ámbito internacional regional, a nivel del MERCOSUR, y en el marco de conformar un piso de derechos laborales que conformaría la protección internacional de derechos de los trabajadores de la citada dimensión geográfica, se recomendó la ratificación de los Estados miembros de un elenco mínimo de Convenios Internacionales del trabajo. Entre ellos y en los que respecta a la limitación de la jornada se encontraban originariamente los CITs N° 1, 30 y el CIT 14 referido al descanso semanal, no obstante ello únicamente éste último convenio se encuentra ratificado por los cuatro estados miembros.¹³

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, si bien no contiene una referencia expresa al tiempo de trabajo, consagra un elenco amplio de principios y directrices que funcionan como lineamientos que sirven de sostén o avances hacia donde deberían direccionarse la legislación de los países miembros. Ello, principalmente al recoger en sus considerandos que los estados partes están comprometidos con las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integran el patrimonio jurídico de la humanidad,¹⁴ entre ellos los antes citados. Al respecto, la doctrina laboralista nacional¹⁵ ha entendido que el cúmulo de principios y directrices que recoge la referida Declaración integran el “*ius cogens*”, como orden público internacional, sin requerir su expresa reconocimiento, ratificación o suscripción por parte de los Estados.

Ahora bien, yendo a nuestro ordenamiento jurídico nacional, en primer lugar se advierte en la Constitución uruguaya, un doble contenido en materia de derechos humanos.

¹² Adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

¹³ Ermida Uriarte, Oscar, La dimensión social del Mercosur, en: Cuadernos de Fundación, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 2004, FCU, pág. 27 a 32.

¹⁴ Ermida Uriarte, Oscar, La dimensión, op.cit., pág. 32.

¹⁵ Raciatti, Octavio Carlos, Eficacia jurídica de la Declaración Sociolaboral del Mercosur en Uruguay, en: Eficacia jurídica de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, AADTSS y OIT, Buenos Aires, 2001, pág. 125 y ss. Barbagelata, Héctor – Hugo, Algunas reflexiones sobre derechos humanos laborales y sus garantías, en: revista Judicatura, N° 41, Montevideo, pág. 134 y ss.

Hay un elenco importante de derechos fundamentales que están reconocidos a texto expreso, conocidos como de contenido directo (derechos humanos específicos), y luego a través del artículo 72, se hace efectiva una remisión a otros derechos con contenido indirecto, remisivo o ampliado (derechos humanos inespecíficos).

En ese sentido, en el ámbito individual de los derechos humanos laborales específicos, el artículo 54 consagra la limitación de la jornada entre otros derechos expresamente reconocidos. Cuestión, que nos permite inferir sin lugar a dudas, que la consagración expresa de la limitación de la jornada de trabajo responde a la defensa directa de un derecho humano fundamental y que forma parte además del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales.¹⁶ Ello, en el entendido que se trata de un valor fundamental vinculado a la dignidad de la persona humana, cuya protección conforma el paradigma de protección del derecho del trabajo e integra el orden público internacional.¹⁷

Finalmente señalamos que tal como sostiene Ermida Uriarte,¹⁸ esta especie de ampliación que se produce en los derechos humanos laborales, conformando además lo que definiéramos como ciudadanía de la empresa, responde casi en exclusividad a una nueva lectura de las normas ya existentes, que han sido interpretadas con mayor especificidad y profundidad.

III. MARCO DE REGULACIÓN INTERNACIONAL E INTERNACIONAL REGIONAL

A nivel de la comunidad internacional, existe un vasto elenco de instrumentos internacionales emanados de la OIT que refieren directa o indirectamente al tiempo de trabajo.

Los Convenios N° 1¹⁹ y 30²⁰ regulan propiamente el tiempo de trabajo para la industria y el comercio y oficinas, respectivamente. El Convenio N°

¹⁶ Barbagelata, Héctor Hugo, El bloque de constitucionalidad los derechos humanos laborales, El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos, FCU, Montevideo, Marzo 2009, pág. 224. Ermida Uriarte, Oscar, Investigación sobre aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT 205, pag. 11.

¹⁷ Garmendía, Mario, Orden público y derecho del trabajo, FCU, Montevideo, 2001, pág. 120 y ss.

El citado autor, siguiendo a Barbagelata entiende que el orden público social o laboral queda conformado por los siguientes tres valores fundamentales: el trabajo no es una mercancía, el trabajo es objeto de tutela jurídica especial y la consecución de la justicia social como criterio rector del disciplinamiento jurídico del trabajo.

¹⁸ Ermida, Uriarte, Oscar, Derechos Humanos Laborales ..., ob. cit., pág. 7

¹⁹ De 28 de noviembre de 1919, entró en vigor el 13 de junio de 1921 y hasta la fecha, ha sido ratificado por 52 Estados Miembros. Uruguay lo ratificó el 06 de junio de 1933.

47²¹, refiere a la reducción del tiempo de trabajo a cuarenta horas. En la misma línea el CIT N° 156²² regula la duración del tiempo de trabajo para quienes tengan responsabilidades familiares. A nivel sectorial encontramos, entre los instrumentos más relevantes el CIT N° 153²³ sobre duración del trabajo y períodos de descanso para el transporte por carretera. Por su parte el tiempo parcial de trabajo se encuentra previsto en el CIT N° 175.²⁴

La regulación sobre la duración del trabajo nocturno se encuentra reglamentada más recientemente en el CIT N° 171,²⁵ ello sin desconocer la existencia de otros Convenios que se encuentran al día de hoy “revisados”.²⁶

Por su parte regulan el descanso semanal, el CIT N° 14,²⁷ para el sector de la industria, el CIT N° 106²⁸ para el comercio y oficinas. Finalmente, las vacaciones pagadas están reguladas en el CIT N° 132.²⁹

Corresponde ahora relacionar las Recomendaciones de la OIT más relevantes sobre el tema. Sobre tiempo de trabajo las Recomendaciones N° 116³⁰ referida a la reducción de la jornada de trabajo, N° 165³¹ sobre trabajadores con responsabilidades familiares y N° 182³² que regula el tiempo de trabajo parcial. Referida al sector de transportes por carretera encontramos la Recomendación N° 161.³³ En relación con el trabajo nocturno destacamos

²⁰ De 28 de junio de 1930, entró en vigor el 29 de agosto de 1933 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 30 Estados Miembros. Uruguay lo ratificó el 06 de junio de 1933.

²¹ De 22 de junio de 1935 y entró en vigor el 23 de junio de 1957, hasta la fecha ha sido ratificado por 15 Estados Miembros. Uruguay no lo ratificó.

²² De 23 de junio de 1981, entró en vigor el 11 de agosto de 1983 y hasta la fecha, ha sido ratificado por 44 Estados Miembros. Uruguay lo ratificó el 16 de noviembre de 1989.

²³ De 27 de junio de 1979, entró en vigor el 10 de febrero de 1983 y, hasta la fecha, ha sido ratificado por 9 Estados Miembros. Uruguay lo ratificó el 19 de junio de 1989.

²⁴ De 24 de junio de 1994, entró en vigor el 28 de febrero de 1998 y hasta la fecha, ha sido ratificado por 14 Estados Miembros. Uruguay no lo ratificó.

²⁵ De 26 de junio de 1990, entró en vigor el 4 de enero de 1995 y hasta la fecha, ha sido ratificado por 13 Estados Miembros. Uruguay no lo ratificó.

²⁶ Ver: CITs N° 4, 6, 41 y 89 (revisados) y el Protocolo de 1990 relativo al Convenio N° 89 sobre el trabajo nocturno de mujeres, (también revisado).

²⁷ De 17 de noviembre de 1921, entró en vigor el 19 de junio de 1923 y hasta la fecha, ha sido ratificado por 120 Estados Miembros. Uruguay lo ratificó el 06 de junio de 1933.

²⁸ De 26 de junio de 1957, entró en vigor el 4 de marzo de 1959 y hasta la fecha, ha sido ratificado por 63 Estados Miembros. Uruguay lo ratificó el 28 de junio de 1973.

²⁹ De 24 de junio de 1970, 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, N° 52 y el Convenio sobre las vacaciones pagadas para la agricultura N° 101. Uruguay lo ratificó el 02 de junio de 1977.

³⁰ Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 26 de junio de 1962.

³¹ Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 23 de junio de 1981.

³² Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 24 de junio de 1994.

³³ Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 27 de junio de 1979.

la Recomendación N° 178.³⁴ Finalmente, reglamenta el descanso semanal la Recomendación N° 103³⁵ y las vacaciones pagadas la Recomendación N° 98.³⁶

1. Regulación del tiempo de trabajo

El CIT N° 1 en primer término define como ámbito de aplicación el sector de la industria, asimismo establece un elenco detallado de actividades que quedan comprendidas, artículo 1. En segundo lugar establece como principio general que para ese sector de actividad la duración del trabajo del personal no podrá superar las ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, artículo 2. En tercer lugar, se establecen excepciones al principio general, quienes ocupen puestos de inspección, de dirección o de confianza, para el caso en que el tiempo de trabajo en algunos días de la semana sea inferior a ocho horas (mediando disposición de la autoridad competente, o un convenio colectivo) se autoriza a sobrepasar el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. También se excepciona el trabajo que se efectúe en equipos, en la medida que el promedio de horas de trabajo calculado para un período de tres semanas no exceda de ocho diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Asimismo, establece como excepciones a la limitación en la extensión de la jornada de trabajo consagrada como principio en el artículo 2, los casos de accidente o grave peligro de accidente, trabajos urgentes en máquinas o instalaciones, fuerza mayor, trabajos de tipo continuo y los casos que -atendiendo la naturaleza del trabajo- éste deba ser asegurado por equipos sucesivos, en tanto se observe el límite de horas laborables semanales. Finalmente, cabe señalar que el convenio delega en la reglamentación de los Estados partes la regulación de las excepciones permanentes y temporales.

El CIT° N 30, reglamenta las horas de trabajo en el sector comercio y las oficinas. En términos generales podemos señalar que comprende tanto al personal de establecimientos privados como públicos. Abarca los establecimientos comerciales, donde se desarrollen trabajos administrativos, asimismo aquellos que revistan a la vez carácter comercial e industrial -excepto cuando sean calificados como industriales propiamente- delegando la calificación correspondiente en la normativa nacional de cada estado. Por su parte, el instrumento excepciona expresamente de sus disposiciones al personal de los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros estableci-

³⁴ Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 26 de junio de 1990.

³⁵ Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 26 de junio de 1957.

³⁶ Adoptada por la Conferencia General de la OIT en Ginebra el 23 de junio de 1954.

mientos análogos, teatros y otros lugares públicos de diversión, artículo 1.2. No regirán las citadas excepciones para el caso que las aquellas dependencias sean autónomas y estuvieran comprendidas en los establecimientos a los que se aplica el convenio. Sin perjuicio de ello se faculta a los estado partes a efectuar otras exclusiones en su normativa interna.

El citado convenio, define el concepto horas de trabajo como el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador. Excluyendo expresamente de la definición a los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. Cabe remarcar entonces, que el tiempo de trabajo abarcaría más que el trabajo efectivo en tanto el acento está puesto en el estar a disposición del empleador. Dicho esto, corresponde analizar los límites establecidos. Así, el artículo 3 establece que la horas de trabajo del personal no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, sin perjuicio de ello se autoriza la redistribución de las horas semanales, de modo que el trabajo por día no exceda de diez horas.

Para casos excepcionales se establece la prolongación de la jornada de trabajo, a saber para el caso de ocurrencia de fiestas locales, accidentes, fuerza mayor, entre otras, requiriendo a tales efectos autorizaciones de las autoridades competentes, con una duración determinados y no sobrepasando el límite de las diez horas diarias, artículo 5. No obstante lo antes señalado, el convenio admite las autorizaciones temporales y permanentes de regímenes excepcionales, trasladando a los estados partes la reglamentación correspondiente. Entre las causales permanentes y a modo de ejemplo se establece el trabajo de los conserjes, vigilancia, almacenes y similares, allí se pone la atención en la naturaleza de los servicios o la cantidad de empleados de modo que represente dificultades la aplicación del régimen establecido. Por su parte, las excepciones temporales refieren en lo medular a casos de accidente, fuerza mayor, pérdida de materia prima, entre otros, artículo 7.

El CIT N° 47 recoge medidas paliativas frente al desempleo. En ese marco, se establece un régimen de reducción de horas de trabajo para todos los empleos y las diferentes actividades. En su artículo 1° establece que los estados ratificantes declaran a favor de una semana de trabajo de cuarenta horas, en el entendido que la misma no acarree una disminución del nivel de vida de los trabajadores, procurando a tales efectos considerar y aplicar todas las medidas y políticas posibles para conseguir tal fin.

Del mismo modo la Recomendación N° 116 procura fomentar e instrumentar la reducción progresiva de la jornada de trabajo a través del desarrollo de una política nacional acorde en cada estado parte. Así, dispone que la reducción de las horas de trabajo semanales cuando la misma supere las cuarenta y ocho horas, deberá realizarse de forma gradual y sin que

implique reducción salarial para los trabajadores. Asimismo, en relación a las horas extraordinarias que se trabajen, señala que cada estado deberá fijar el límite del número total de estas horas, regular las condiciones de éste tipo de trabajo para los menores de dieciocho años, las trabajadoras embarazadas, madres lactantes y personas con discapacidad, así como el recargo que conlleva trabajar en horas suplementarias.

El CIT N° 156 refiere a los trabajadores con responsabilidades familiares y resulta aplicable a todas las ramas de actividades y a todas las categorías de trabajadores. En pos de regular la igualdad de oportunidades y trato, se establece que los estados partes deberán incluir políticas nacionales que tutelen el desempeño laboral de los trabajadores que poseen cargas familiares sin que ello les signifique discriminación de clase alguna. Establece que los estados deberán tener en cuenta las necesidades de estos trabajadores en lo referente a las condiciones de empleo, artículo 4, literal b). En efecto, con apoyatura en el precitado artículo es que la Recomendación N° 165 regula el tema de la jornada de trabajo para los trabajadores que poseen responsabilidades familiares.

Como viene de señalarse y en un sentido más regulador, la Recomendación N° 165, regula un vasto marco que conforma un plan de acción a los efectos de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, tal como lo dispone su preámbulo. En el capítulo IV, denominado “Condiciones de empleo”, establece como medidas generales que los estados deberán incluir la reducción progresiva de la duración de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias así como considerar la mayor flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, períodos de descanso y vacaciones, apartado 18 literal a) y b). En el mismo sentido dispone que deberán considerarse las necesidades de estos trabajadores al momento de organizar el trabajo por turnos y el realizado en horario nocturno, apartado 19. Así, también se prevé para los trabajadores con cargas familiares, la posibilidad de licencia ordinaria parental en un período inmediato posterior a la licencia maternal, permisos en caso de enfermedad de los hijos, o miembro de su familia que requiera su cuidado, apartados 22 y 23.

Veamos ahora la regulación del trabajo a tiempo parcial, el que se encuentra recogido en el CIT N° 175. El citado instrumento define al trabajador a tiempo parcial como aquel cuya actividad laboral tiene una duración inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, sea calculado semanalmente o en promedio, durante un período determinado, artículo 1. Dentro de los objetivos perseguidos y recogidos en la referida convención se menciona la necesidad de brindar más oportunidades de empleo y garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Así, se establece que estos trabajadores que tienen reducido su tiempo de trabajo deberán ser protegidos contra el riesgo de discriminación. A tales efectos establece que los estados partes deberán asegurar - en su ordenamiento jurídico interno - que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por ese hecho un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, sea inferior al salario básico de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable, artículo 5.

Complementa el citado Convenio, la Recomendación N° 182, la que en relación a la duración y la ordenación de las horas de labor de los trabajadores a tiempo parcial deberían determinarse teniendo en cuenta los intereses del trabajador y las necesidades del establecimiento. Asimismo dispone que las modificaciones de los horarios y el trabajo extraordinario deberán ser preavisados y sujetos a ciertas restricciones. En la misma línea del convenio que reglamenta, establece que los trabajadores a tiempo parcial deberán ser protegidos en el goce de sus derechos a las vacaciones especiales, pagadas y a los feriados, numeral 13.

A nivel sectorial, nos detendremos en el repaso del régimen consagrado en el CIT N° 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso para el transporte por carretera, interior o internacional, de personas o mercancías. El citado instrumento deviene aplicable a empresas que se dedican al transporte por cuenta ajena o por cuenta propia, complementándose su ámbito objetivo con las exclusiones expresamente establecidas, artículo 1. A saber, no aplica a las personas que conduzcan un vehículo dedicado al transporte urbano, transporte efectuados por empresas agrícolas o forestales en ciertos tipos de vehículos, transporte de enfermos y heridos, transporte con fines de salvamento y transporte efectuado para los servicios de lucha contra incendios, entre otros, artículo 2.

En cuanto a la regulación del tiempo de trabajo, bajo este concepto quedan comprendidas las tareas de conducción, otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo y los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga. Asimismo, el período de simple presencia, de espera o disponibilidad que transcurren en el vehículo o en el lugar de trabajo y durante los cuales los conductores no disponen libremente de su tiempo, pueden considerarse parte de la duración del trabajo, artículo 4. A tales efectos cada estado parte deberá regularlo en su normativa interna, sea mediante instrumento colectivo o disposición interna heterónoma. Mención especial y detallada al concepto de duración de tiempo de trabajo se realiza en el capítulo III de la Recomendación N° 161.

Como viene de verse el referido convenio contiene una definición más amplia de tiempo de trabajo, propia y casi exclusiva de la naturaleza de la actividad que se reglamenta. En esa línea, se considera tiempo trabajado no

solo la actividad habitual o típica de los conductores como lo es la conducción del medio de transporte sino también trabajos auxiliares que surjan durante el tiempo de circulación, aquellos otros relacionados al vehículo, a sus pasajeros, ó a la carga que se transporte. También se prevé la simple presencia como tiempo de trabajo, artículo 4.2.

Delimitado el alcance de tiempo de trabajo, establece que la duración total máxima de conducción, no deberá exceder de nueve horas por día y de cuarenta y ocho horas por semana, artículo 6. Asimismo dispone que el límite del tiempo de conducción sin pausa queda establecido en cinco horas, autorizándose como excepción la extensión por una hora más atendiendo las condiciones de cada Estado, artículo 7.

Por su parte el descanso diario deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo. El referido descanso diario podrá calcularse como promedio por períodos que determinarán la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas, ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana, artículo 8. Sin perjuicio de lo anterior, el convenio prevé para casos excepcionales que la autoridad correspondiente del estado parte establezca excepciones, artículo 9.

Finalmente cabe señalar que se establece para los empleadores la obligación de realizar controles, llevar registros de horas de trabajo y descansos. En el mismo sentido los estados deberán disponer estrictos sistemas de inspección de las empresas y establecer un sistema de sanciones para los casos de infracciones. Las medidas de control se encuentran extensamente enumeradas y reguladas en el capítulo XI de la Recomendación N° 161.

2. Regulación del tiempo de trabajo nocturno

El tiempo de trabajo nocturno esta regulado en el CIT N° 171 y la Recomendación N° 178. Al respecto el Convenio define el trabajo nocturno como: *“...aquel 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”*. Asimismo define como trabajador nocturno al *“... asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado”*, conforme el artículo 1.

La asignación de tiempo de trabajo nocturno a los trabajadores que quedan comprendidos en la aplicación del convenio que se analiza, deberá cumplir con ciertos requisitos. Así, se dispone la observancia de intervalos de tiempo en la atribución de este tipo de trabajo, de condiciones de trabajo

óptimas y estrictos controles, conforme el artículo 4 del Convenio y más detalladamente en los artículos 14 a 18 de la Recomendación N° 178.

Siguiendo esa línea de regulación, la Recomendación N° 178 dispone que la duración del trabajo no debería exceder de ocho horas, durante cualquier período de veinticuatro horas en el cual se efectúen trabajos nocturnos, excepto casos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, cuando se hayan fijado horarios particulares (que otorguen a los trabajadores una protección equivalente durante períodos diferentes) y otros casos excepcionales recogidas en instrumentos heterónomos o autónomos. Se dispone además que el promedio del tiempo de trabajo nocturno deberá ser inferior y nunca superior, a la duración establecida para los trabajadores que laboran con las mismas exigencias durante el día.

Finalmente en la misma línea tuitiva dispone, entre otras prerrogativas, que los trabajadores comprendidos en el convenio deberán beneficiarse de las medidas de reducción de la duración normal de la semana laboral, del incremento de vacaciones pagadas, y evitarse (en lo posible) que realicen horas extraordinarias antes o después de una jornada de trabajo nocturno y de pausas entre turnos, numerales 4 a 7.

3. Regulación del tiempo de descanso, en sentido amplio

El CIT N° 14, refiere al descanso semanal. Su ámbito de aplicación es el sector de la industria, el cual es definido en el presente convenio. Quedan comprendidas expresamente actividades tales como la minera, extractivas, manufactureras y afines, construcción en sentido amplio y como nota distintiva cabe remarcar que el transporte también es considerado como actividad industrial. En definitiva, el ámbito de aplicación del citado convenio está referenciado al establecido en el CIT N° 1.

Se establece como principio rector que el descanso semanal quedará fijado en un mínimo de veinticuatro horas consecutivas, en lo posible coincidiendo con el día que tradicional o de costumbre se observe el descanso en cada país o región, artículo 2. Asimismo, consagra entre las excepciones a la aplicación del principio rector cuestiones de tipo económica o humanitaria, previa consulta con las organizaciones profesionales y salvo que la ley nacional ya lo previera. Respecto a los casos de excepción mencionados cada estado deberá prever régimen de compensación por el descanso menguado del personal.

Por su parte, el CIT N° 106 refiere al descanso semanal en el comercio y las oficinas. Su ámbito de aplicación queda delimitado por los artículos 2 y 3. Quedan entonces comprendidos entre otros, los aprendices y empleados de establecimientos comerciales, administrativos y oficinas de los miembros de

las profesiones liberales. Asimismo aplica a los servicios comerciales de cualquier otro establecimiento, de aquellos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina y aquellos establecimientos que presentan una naturaleza tanto comercial como industrial, ello en la medida que no les resulte aplicable otra regulación. Además, establece que se aplicará el convenio a personas empleadas en otros establecimiento para los casos en que los estados hayan ratificado el anexo al instrumento, entre ellos: establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal; servicios de correos y de telecomunicaciones, empresas de periódicos, teatros y otros lugares públicos de diversión, tal como surge del artículo 3.

Como principio general, dispone que todas las personas a las cuales se aplique el convenio, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. Al respecto, establece que el referido descanso coincidirá -de ser posible - con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

También se prevén la existencia de regimenes de excepción, los que podrán fundarse en razones de la naturaleza del trabajo, las características de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida ó el número de personas ocupadas, artículo 7. Para ello, por cada período de siete días, se prevé un descanso con duración total de por lo menos el día de descanso consagrado por la tradición o costumbres del país o región.

Finalmente cabe señalar que también se prevén excepciones temporales totales o parciales al régimen de descanso para los casos de fuerza mayor, accidentes y similares, conforme lo establecido en el artículo 8.

En la Recomendación sobre el descanso semanal N° 103, se reglamenta de forma más específica el concepto de descanso semanal consagrado en el precitado convenio. En esa línea, la recomendación establece que el descanso deberá ser de por lo menos 36 horas consecutivas - siempre que sea posible - y que debería calcularse en forma que comprenda el período que transcurre de medianoche a medianoche, sin incluir otros períodos de descanso que le precedan o le sigan inmediatamente.

En similar sentido la Recomendación refiere a los regímenes especiales previstos en el artículo 7 del convenio, al respecto dispone que los empleados no podrán laborar más de tres semanas sin beneficiarse de los períodos de descanso, que el descanso será de un mínimo de doce horas consecutivas para los casos que no sea posible que el descanso comprenda veinticuatro horas consecutivas. Y en relación con las personas menores de dieciocho años dispone que deberán gozar, siempre que sea posible, de un descanso semanal ininterrumpido de dos días, numerales 3 y 4.

El CIT N° 132 refiere a las vacaciones anuales pagadas, en tanto derecho fundamental que se correlaciona y proporciona con el tiempo de trabajo o como más estrictamente lo denomina el convenio con el “*período de servicios*” de cada trabajador. En esa línea de razonamiento, se faculta a cada estado parte a establecer el mínimo de período trabajado a los efectos de alcanzar el derecho a las vacaciones pagadas. Sin perjuicio de ello establece que las ausencias del trabajo por motivos independientes de la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad, serán contadas como parte del período de servicios. Con lo cual, podemos advertir que en el presente instrumento una vez más el concepto de período de servicios es más amplio que el trabajo efectivo, contemplando los casos de interrupción de la prestación laboral efectiva por causas ajenas al trabajador, principalmente contingencias de salud o vinculados a la misma.

Por su parte la Recomendación N° 98, sobre las vacaciones pagadas, refiere a cuestiones operativas que regulan el referido derecho a vacación. Así, se delega en la regulación interna de cada país la aplicación práctica para los casos en que operen las causales interruptivas del trabajo, pero sin que ello enerve el derecho a la vacación paga. Así las cosas, la Recomendación es más amplia que el Convenio N° 132, en tanto incluye dentro de las referidas causales a la enfermedad, accidente y períodos de descanso antes y después del parto, ausencias debidas a acontecimientos familiares, obligaciones militares, ejercicio de los derechos y deberes cívicos, ejecución de las obligaciones resultantes de actividades sindicales, cambios en la dirección de la empresa, desempleo involuntario de carácter intermitente, entre otros.

IV.

HACIA DONDE SE DIRIGEN LOS ESTADOS EN MATERIA DE LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONFORME LOS RELEVAMIENTOS REALIZADOS POR LA OIT

Tal como viéramos oportunamente los CITs N° 1 y 30, no disponen ninguna política a aplicar sobre tiempo de trabajo, sin embargo si se puede identificar dicho objetivo en la Recomendación N° 116 ya referenciada en este trabajo. Este último instrumento que complementa los convenios citados, indica que medidas deben adoptarse en la práctica para proceder a la reducción de la duración de la jornada de trabajo, atendiendo especialmente a las condiciones económicas y sociales tan disímiles en los distintos países y las reglamentaciones que éstos han hecho a nivel nacional.

A pesar de ésta Recomendación y de la manifiesta voluntad de la OIT en que los gobiernos lleven adelante medidas destinadas a reducir la jornada de trabajo, no todos los países han seguido lo que allí se sugiere, e incluso

algunos han buscado la manera de ampliar la extensión de la jornada laboral o cambiar su ordenación. Cuestión, que sin lugar a duda constituye una variación significativa a nivel internacional en la aplicación de las normas relativas a la limitación del tiempo de trabajo. Ello en comparación con lo descrito en otros estudios realizados por OIT, donde la preocupación central se ubicaba en regular las largas extensiones del tiempo de trabajo.³⁷

Según lo informa la OIT, el objetivo principal de los países –en la actualidad– no se dirige a la reducción de la jornada de trabajo. Sino que, atendiendo las condiciones económicas y políticas de empleo, el objetivo se modifica y radica entonces en cambiar la ordenación del tiempo de trabajo o en su mérito ampliarlo, a efectos de alcanzar metas tales como: la creación de puestos de trabajo, lograr un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso y aumentar la productividad de las empresas.³⁸

No obstante, en el camino hacia uno de los objetivos primordiales de la OIT que es el trabajo decente, no debe perderse de vista que tal como señala el organismo internacional, la reglamentación debe encaminarse hacia proteger las necesidades y los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentran su salud, seguridad y libre disposición de su tiempo, entre otros.³⁹

V.

ALGUNOS EJEMPLOS DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO A NIVEL DE AMÉRICA LATINA

Surge del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT para el año 2015,⁴⁰ que varios países han sido observados respecto a la aplicación de los convenios internacionales que han ratificado sobre la regulación del tiempo de trabajo.

Entre ellos, se ha advertido a Bolivia sobre la aplicación del CIT N° 106, el que refiere al descanso semanal para comercios y oficinas. Al respecto se le ha observado el régimen por el cual para el caso que se trabaje en día domingo se compense económicamente, en el entendido que es violatorio del artículo 8.3 del citado Convenio. Para ello la Comisión recuerda que conforme la citada norma, se compensará al trabajador que trabaje el día domingo

³⁷ Horas de Trabajo, ¿De lo fijo a lo flexible?, ob. cit, pág. 78.

³⁸ Horas de Trabajo, ¿De lo fijo a lo flexible?, ob. cit, pág. 114s.

³⁹ Horas de Trabajo, ¿De lo fijo a lo flexible?, ob. cit, pág. 117 y ss.

⁴⁰ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, Ginebra, disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/reports-to-theconference/WCMS_343026/lang-es/index.htm.

con otro día de descanso semanal. Esto último, de forma independiente de la paga especial, de tal modo de consagrar el derecho al mínimo descanso y tiempo libre para los trabajadores, esencial para su salud y bienestar.

Respecto a República Dominicana, la Comisión observó la aplicación del Convenio N° 171, sobre el trabajo nocturno. Así, se le advierte al Estado que debe legislar un mínimo de normas que garanticen la protección para los trabajadores que realizan trabajo nocturno, de conformidad con los requisitos específicos establecidos en los artículos 4, (evaluación gratuita del estado de salud), 6 (trabajadores declarados no aptos para el trabajo nocturno), 7 (protección de la maternidad), 9 (servicios sociales) y 10 (consulta con los representantes de los trabajadores) del citado Convenio.

Otro dictamen similar, refiere a Ecuador, en este caso en relación con la aplicación del Convenio N° 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso para el transporte por carretera, especialmente en lo referido a horas de trabajo y de descanso. Al respecto se le sigue observando que la legislación interna del citado país prevé una duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, de diez horas diarias y cincuenta semanales en lugar de las nueve horas diarias y cuarenta y ocho semanales, tal como lo prevé el artículo 6 del Convenio.

En otro caso, referido a Panamá y la aplicación del Convenio N.º 30, sobre las horas de trabajo para el sector comercio y oficinas, la Comisión le ha solicitado a ese país que ajuste el límite de horas de trabajo extraordinario anuales, así como su remuneración, tal como lo establece el artículo 7, párrafos 3 y 4 del citado Convenio. En igual sentido, se advierte al Estado que reglamente límites diarios y anuales en materia de horas suplementarias aplicables en el sector público, tal como lo regula el artículo 7, párrafo 3, del mismo Instrumento.

Finalmente, cabe referir al caso de Perú y la observancia del Convenio N° 67, sobre las horas de trabajo y el descanso para el transporte por carretera. El punto controvertido es el límite diario de conducción, el mismo está dispuesto en doce horas. Atento a ello la Comisión señala que conforme el artículo 7.1 del Convenio, las horas de trabajo de las personas a quienes se aplique el Convenio, no podrán exceder de ocho horas por día, salvo excepciones especialmente previstas. Al final del dictamen, la Comisión aconseja al Estado del Perú que ratifique el Convenio N° 153 sobre duración del trabajo y períodos de descanso, extremos que implican la inmediata denuncia del Convenio N° 67.

VI. REFLEXIONES FINALES

La limitación de la jornada, la reglamentación del trabajo en horario nocturno y del derecho al descanso en sentido amplio, conforman los pilares fundamentales que integran la regulación del tiempo de trabajo.

La comunidad internacional ha reconocido el derecho a la regulación del tiempo de trabajo como derecho humano fundamental, en tanto ha sido consagrado al más alto nivel en las Declaraciones Universales, Pactos y Protocolos y de forma muy preponderante a través de un vasto elenco de Instrumentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo.

En nuestro país, si bien la Constitución Nacional establece a texto expreso la limitación de la jornada de trabajo, en tanto norma de “*ius cogen*” que integra el orden público internacional, su eficacia y fuerza imperativa es independiente de su consagración y reconocimiento nacional. Es en esta línea de análisis entendemos que el derecho a la regulación del tiempo de trabajo aún en aquellos países que no lo han consagrado – sea en su derecho positivo nacional o no han ratificado los instrumentos internacionales que regulen el tema– ingresa a sus ordenamientos jurídicos a través del Bloque de Constitucionalidad de forma irreversible e inevitable.

Finalmente, primariamente podemos señalar, que actualmente el rumbo de la política de regulación del tiempo de trabajo para la comunidad internacional no parece estar direccionada a la reducción de las horas de trabajo. Así las cosas, el objetivo estaría puesto en dos metas importantes: la creación de puestos de trabajo adicionales y la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores.

CUADERNILLOS DE LA FUNDACIÓN ELÉCTRA

1. Meditación sobre el Derecho del Trabajo
Oscar Ermida Uriarte
2. Bibliografía del Derecho del Trabajo I
Carlos Casalás Viera
3. Bibliografía del Derecho del Trabajo II
Carlos Casalás Viera
4. Comprender el Derecho del Trabajo a través del Cine
Hugo Barretto Ghione
5. La investigación en Derecho del Trabajo
Héctor-Hugo Barbagelata
6. De Chicago a Sacco y Vanzetti. Los juicios por la cuestión social
Washington Bado
7. Hacia una Teoría Pura del Derecho del Trabajo
Helios Sarthou
8. La protección de los derechos laborales por la Constitución
Aníbal Luis Barbagelata
9. Los derechos de los trabajadores ¿Un tema para arqueólogos?
Eduardo Galeano
10. La creación de la cátedra de Derecho del trabajo. Discurso de Emilio Frugoni, precedido de una semblanza por Arturo Ardao
11. Los derechos laborales inespecíficos
Carolina Panizza Dolabdjian
12. Pactos de no concurrencia
Leticia Iglesias Merrone
13. Estatuto de los vendedores de plaza y viajantes. Una lectura actualizada
Graciela Giuzio
14. Derecho del trabajo y literatura. El poder directivo en tres relatos clásicos
Hugo Barretto Ghione
15. Estudio de las Normas Internacionales sobre el tiempo de trabajo
Virginia Perciballi y Betiana Quintana
16. El sistema normativo de la limitación de la jornada.
Sobre la validez jurídica del Decreto N° 611/980
Federico Rosenbaum Carli
17. El tiempo de trabajo nocturno y su vinculación con la salud
Martín Carrasco
18. Horas extras. Criterios jurisprudenciales en Uruguay
José Iglesias y Nataly Rodríguez