

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las horas de trabajo (industria) 1919 (núm. 1)

Rolando Enrique UBILLÚS BRACAMONTE*

RESUMEN: Una de las principales inquietudes de la legislación laboral ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo pasado, se consideraba que laborar en exceso era perjudicial para la salud de los trabajadores. En razón de este motivo, el primer Convenio OIT, adoptado en 1919 y ratificado por España el 22 de febrero de 1929, limitó a 8 horas por día y 48 horas por semana la jornada laboral, además dispuso periodos adecuados de descanso para los trabajadores.

Palabras clave: Convenio OIT n. 1, horas de trabajo, tiempo de trabajo, jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Historia. 3. Regla general y excepciones. 3.1. Excepciones permanentes. 3.2. Excepciones temporales o periódicas. 4. Nivel de aprobación. 5. Horas de trabajo. 6. Bibliografía.

* Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.

Hours of Work (Industry) Convention 1919 (No. 1)

ABSTRACT: One of the main investigations of labor legislation has been the regulation of working time. Already at the beginning of the last century, he considered that overwork was harmful to the health of workers. Because of this reason, the first ILO Convention, adopted in 1919 and ratified by Spain on 22 February 1929, limited to 8 hours per day or 48 hours per week during working hours and provided specific rest periods for workers.

Key Words: ILO Convention No. 1, hours of work, working time, working hours, work time management.

1. Introducción

El ser humano se encuentra orientado por naturaleza hacia el tiempo¹. Trabajo y tiempo constituyen dos realidades vinculadas; pues, la jornada laboral no solo afecta el intervalo de tiempo que el trabajador presta sus servicios, sino – también – su vida personal. Por ello, es posible afirmar que, con excepción del salario, el tiempo de trabajo es la condición laboral con mayor impacto sobre la vida del trabajador.

Es importante tener en cuenta que laborar más de 48 horas generalmente se asocia a una serie de riesgos para la salud y la seguridad de trabajador y tiene una vital incidencia en la conciliación de la vida familiar y laboral².

En razón de esta circunstancia, la regulación de la jornada laboral y el correlativo descanso juegan un rol central en la defensa de una prestación laboral digna; por lo cual, ésta no debe ser considerada como una mercancía o un artículo para el comercio, tal como lo consagra el Tratado de Versalles de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944³.

Históricamente, los instrumentos sobre tiempo de trabajo se encontraron entre los ejes más importantes de las normas internacionales del trabajo y eso evidencia la razón por la cual el primer convenio de la OIT abordó la regulación de la limitación de la jornada de trabajo.

En vista de estas circunstancias, el artículo que presentamos no pretende brindar un panorama exhaustivo sobre la jornada laboral, lo que sería imposible en las dimensiones que nos otorgan; tampoco anhelamos a plantear una propuesta de regulación cerrada y superadora de todos los problemas que se genera esta condición laboral, sino simples pautas a la luz del Convenio OIT n. 1.

2. Historia

Una de las demandas más contantes de las organizaciones de trabajadores de mediados del siglo XIX fue la reducción de la jornada laboral, la cual a

¹ J. MERCADER UGUINA, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2016, p. 56.

² Así, como ha advertido la OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Informe III (Parte B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018, pp. 12-13.

³ La Conferencia General de la OIT, congregada en Filadelfia, en su 26ª Reunión, celebrada el 10 de mayo de 1944, reafirmó como principio de la OIT que «el trabajo no es una mercancía». El texto de la Constitución de la OIT fue publicado, junto con la Declaración de Filadelfia, y la lista de los Estado miembros, en el *BOE* del 21 de septiembre del 1982.

inicio de la industrialización de la económica se extendían hasta 16 horas diarias, aunque progresivamente fueron reduciéndose a 12 o 11 horas diarias y, finalmente, a mediados del año 1914 (albores de la primera guerra mundial) la jornada de trabajo se generalizó en Europa a 10 horas diarias. Durante la referida guerra y tras su finalización, los movimientos sindicales demandaron una reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. De esta forma, el trabajador laboraría 8 horas, descansaría 8 y tendría 8 horas diarias para su vida personal.

Es por ello, que en el Preámbulo de la parte XIII (Trabajo) del Sistema de Tratados de Paz de Versalles, con el cual se terminó oficialmente la aludida guerra y con la cual se creó la OIT⁴, se estableció expresamente, en su art. 427.4, que «la adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas», era un objetivo a alcanzar en todas partes en que aún no haya sido obtenido.

Se advierte que el Tratado de Versalles realizó dos propuestas alternativas. La primera de ellas era establecer una jornada de 8 horas diarias y, la segunda, la de fijar una jornada máxima de 48 horas semanales. Las diferencias no son banales, puesto que difieren en los siguientes aspectos: la instauración de una jornada de trabajo de 8 horas diarias suponía que un trabajador laboraría 56 horas a la semana, dado que era frecuente en esa época que los trabajadores de algunos sectores del proceso de producción laborasen los 7 días de la semana. Por el contrario, si se establecía una jornada de 48 horas a la semana, a 8 horas diarias, el trabajador podría descansar un día de la semana, si se laboraba 6 días a la semana.

Además, con una jornada de 48 horas a la semana se garantiza que el promedio de horas de trabajo no superaría las ocho horas diarias durante seis días, aunque se permitía la posibilidad de que algunos días se trabajasen más horas, siempre y cuando estas horas fuesen compensados; permitiendo, tal vez, que el trabajador pueda descansar medio día adicional a la semana.

3. Regla general y excepciones

El art. 2 del Convenio OIT n. 1 establece, como regla general, que «la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana»; además, dicho precepto fijo como su ámbito de aplicación a «todas las empresas industriales públicas o

⁴ A. MONTOYA MELGA, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018, p. 195.

privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia». Como puede apreciarse, en primer lugar, al utilizar el referido Convenio la conjunción copulativa “y” en lugar de la disyuntiva “o” lo que hizo es combinar los dos principios mencionados en el Tratado de Versalles y, de esta forma, garantizar que la jornada de trabajo diaria y semanal estándares sean de 8 y 48 horas, respectivamente.

Si bien el Convenio n. 1 fijó, en su art. 2, como regla general que la jornada laboral es de 8 horas diarias y la semana de 48 horas; sin embargo, admite unas excepciones limitadas y concretas que permiten la prolongación de las horas normales de trabajo⁵, con la finalidad de tratar de alcanzar una ponderación entre las necesidades del empleador y de los trabajadores, que permita ajustar los horarios de acuerdo a las necesidades de la producción. Además de establecer excepciones, el Convenio n. 1 regula el número máximo de horas de trabajo y las correlativas remuneraciones por las horas extraordinarias.

Se advierte 2 tipos de excepciones:

- 1) las excepciones permanentes;
- 2) las excepciones temporales o periódicas. Además, de estas dos excepciones, el Convenio n. 1 prevé también la posibilidad de la suspensión de la regla general en los casos de guerra y de otras circunstancias en las que se ponga en peligro la seguridad nacional, como puede suceder en el caso de que se produzca un terremoto, un huracán, maremoto o erupción volcánica⁶.

Las excepciones permanentes son aquellas que se realizan necesariamente fuera de la jornada laboral normal con la finalidad de atender necesidades propias de la empresa, de tal forma que es posible advertir el momento en que deben realizarse dichas horas extraordinarias, por ejemplo, supuesto de trabajo intermitentes, complementario o preparatorio. Por su parte, las excepciones temporales o periódicas son aquellas en las cuales la actividad laboral se realiza fuera de la jornada de trabajo normal para atender necesidades temporales de una empresa y no es posible prever el período exacto durante el que se ha de realizar la actividad.

El art. 6.2 del Convenio n. 1 establece que los Estados pueden dictar reglamentos para regular las excepciones (permanentes y temporales). Ahora, estos reglamentos se dictarán previa consulta con los representantes de los trabajadores y de los empleadores, cuando las hayas; con la finalidad de determinar el número máximo de horas extraordinarias

⁵ El Convenio OIT n. 30 también regula ciertas excepciones a la jornada laboral máxima.

⁶ *Vid.* art. 14, Convenio OIT n. 1.

que puedan ser autorizadas en cada caso, y se especifica que el trabajo en sobretiempo debe significar un aumento del 25% del salario ordinario.

3.1. Excepciones permanentes

Trabajadores intermitentes a causa de la naturaleza del mismo

El art. 4 del Convenio n. 1 regula como “excepción permanente” el supuesto de trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo. Este precepto permite que la jornada laboral pueda ampliarse hasta 56 horas a la semana en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos. Esta excepción se refiere a la actividad laboral no relacionada con la producción propiamente dicha de la empresa y que, por sus características abarca largos períodos de inactividad, permaneciendo los trabajadores en sus puestos solo a atender posibles llamadas, por ejemplo, en el caso de los porteros, guardas, bomberos zapadores.

Trabajo complementario y preparatorio

Este tipo de trabajo en sobretiempo es aquel que se realiza antes y/o después de la jornada ordinaria de una empresa, es decir, es un trabajo necesario para el inicio o para las conclusiones de las labores de una empresa. Entre los trabajadores que generalmente realizan estas labores se encuentran: los que operan las calderas, engrasadores, personal de limpieza, marcadores de tiempo, maquinistas, electricistas, aceitadores, quienes preparan la levadura del pan en las panaderías y los supervisores de seguridad que tienen que verificar las condiciones de trabajo antes o después del inicio de las labores.

3.2. Excepciones temporales o periódicas

Sobrecarga de trabajo

El art. 6.1.b del Convenio OIT n. 1 regula, como excepción a la regla general, la posibilidad de que el empleador pueda incrementar de forma extraordinaria el trabajo cuando la empresa haga frente a aumentos no previsto de la demanda del mercado, aunque la sobre carga del mercado no esté directamente relacionada con la naturaleza de la actividad

empresarial. No obstante, el trabajo extraordinario puede deberse al carácter perecedero de los productos que la empresa comercializa. Son ejemplos de estas excepciones la preparación de balances contables, inventarios, cierre de cuenta de fin de año, etc.

Caso fortuito y fuerza mayor

El art. 3 del Convenio OIT n. 1 regula otra excepción a la regla general de la jornada de trabajo, al establecer que «el límite de horas de trabajo [...] podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa».

A través de este precepto se permite que el empleador pueda aumentar el tiempo de trabajo de una empresa cuando se produzca un suceso inesperado que interrumpa o ponga en peligro la actividad de la empresa, la vida y salud del personal; como puede suceder en el caso de un terremoto, robo dentro de la empresa, un atentado terrorista, entre otros, supuestos imprevisibles ocasionados por la voluntad humana de terceros o por desastres naturales.

Guerra o peligro nacional

Como ya hemos advertido líneas arriba, el art. 14 del Convenio OIT n. 1 admite la posibilidad de suspender las reglas del referido convenio, entre el cual se encuentra la jornada máxima laboral, en los casos de guerra o de un acontecimiento que ponga en peligro la seguridad nacional. Ahora, en las Conclusiones de la Conferencia de Londres de 1926 se precisó que este supuesto sólo podrá aplicarse cuando la crisis sea nacional pone en peligro a la población de la nación y no cabe aplicar este supuesto cuando afecta a un solo sector de la economía nacional y no se pone en peligro a la población de la nación⁷.

4. Nivel de aprobación

Debido a que el Convenio OIT n. 1 tiene un ámbito de aplicación muy

⁷ *Vid.* las conclusiones de la Conferencia de Ministros de Trabajo de Londres, celebrada del 15 al 19 de marzo de 1926.

reducido, limitado a los trabajadores industriales, la regulación de las horas de trabajo no concluyó con ese Convenio, sino que posteriormente, a través del Convenio OIT n. 30, adoptado en la 14ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el año 1930, se amplió la regla general de la jornada de trabajo del Convenio n. 1 a las personas empleadas en los sectores del comercio y las oficinas, con excepción del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio doméstico.

Es relevante indicar que las actividades normativas de la OIT en materia de horas de trabajo no concluyeron con la adopción del Convenio n. 30; pues, entre 1919 y el 2004 se han adoptado un total de 16 convenios y 11 recomendaciones⁸ relativos a la organización del trabajo⁹, las labores nocturnas¹⁰ y al descanso (semanal¹¹ y anual¹²). Dentro de estos – cómo se analizará en otra investigación – el Convenio n. 47 que exige a los países

⁸ Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (n. 7); Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (n. 8); Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (n. 37); Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930 (n. 38); Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930 (n. 39); Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (n. 49); Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939 (n. 65); Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 (n. 109); Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (n. 116); Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (n. 161); Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (n. 187). Es importante indicar que las recomendaciones son meras propuestas, desprovistas de carácter vinculante dirigidas a los estados miembros, y que solo obligan a estos a informar al director de la OIT sobre el estado de una legislación interna y grado de la observancia de lo recomendado.

⁹ *Vid.* Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (n. 175).

¹⁰ *Vid.* Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (n. 4); Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (n. 6); Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (n. 20); Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (n. 41); Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (n. 79); Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (n. 89); Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948; Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (n. 90); Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (n. 171).

¹¹ *Vid.* Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (n. 14); Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (n. 106).

¹² *Vid.* Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (n. 52); Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (n. 54); Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (n. 72); Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1949 (n. 91); Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (n. 101); Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970 (n. 132); Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (n. 146).

ratificantes adoptar una jornada laboral de 40 horas a la semana¹³, que surgió para paliar el nivel de desempleo generalizado a nivel mundial después de la gran depresión de 1929 y que hoy estudios estadísticos demuestran un alto grado de eficiencia productiva.

A pesar de la importancia que tiene la regulación de la jornada de trabajo sobre la calidad de vida de los trabajadores, se advierte que países como: Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia, es decir, los más industrializados del mundo, no han ratificado el Convenio n. 30. Además, de estos países, solo la India ha ratificado el Convenio n. 1; por su parte, Francia e Italia han ratificado el Convenio n. 1, pero solo de forma condicional, es decir, supeditada a su ratificación por otros Estados Miembros de la OIT.

Por su parte, entre los países que han denunciado los convenios 1 y 30 de la OIT se encuentra Nueva Zelanda, que lo realizó el 9 de junio de 1989, y Finlandia. Este país denunció el Convenio n. 30 el 23 de junio de 1999 y nunca ratificó el Convenio n. 1. Todo esto denota que la ratificación del Convenio n. 1 e incluso del n. 30 ha sido humilde.

La razón por la cual la mayoría de los países miembros no ratificaron el Convenio OIT n. 1 se debió a que estos tenían el temor a sufrir una competencia desleal por parte de países que no adoptaran dicho Convenio. Además, debemos tener en cuenta que en la postguerra el interés de los países era su reconstrucción y solucionar los problemas económicos que el conflicto bélico ocasionó. Por su parte, la no adopción del Convenio OIT n. 30 se debió al hecho que la mayoría de los países consideró innecesaria su ratificación, dado que, en el momento de su ratificación, la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales ya se había convertido en una prioridad de las normas internacionales¹⁴. Por

¹³ *Vid.* art. 1.a, Convenio OIT n. 47.

¹⁴ Entre los países que no han ratificado el Convenio n. 1 ni el n. 30 se encuentran: Azerbaiyán (art. 89.1, Código del Trabajo), Bosnia y Herzegovina (arts. 35, Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, y 56, Ley del Trabajo), Chipre (art. 2, Ley de Ordenación del Tiempo de Trabajo), Croacia (art. 60, Código del Trabajo), Ecuador (art. 61, Código del Trabajo), Eslovenia (art. 142, Ley de Relaciones Laborales), ex República Yugoslava de Macedonia (art. 5.1.8, Ley de Relaciones Laborales), Finlandia (art. 4, Ley sobre las Horas de Trabajo), Islandia (art. 52.1, Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo, la Seguridad y la Salud en los Lugares de Trabajo), Italia (art. 1.2.a, decreto n. 66 de 2003), Letonia (art. 130, Ley del Trabajo), República de Moldova (art. 95.1, Código del Trabajo), Países Bajos (art. 1:7.1.k, Ley sobre las Horas de Trabajo), Reino Unido (art. 2, Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo), Federación de Rusia (art. 91, Código del Trabajo), Seychelles (art. 2, Reglamento sobre el Empleo (Condiciones de Empleo) de 1991), Singapur (art. 2, Ley de Empleo), Sri Lanka (art. 3.2, Ley de Empleados de Comercio y Oficinas), Suecia (art. 1, Ley sobre las Horas de Trabajo), Tayikistán (art. 1, Código del Trabajo) y Turkmenistán (art. 58, Código del Trabajo). *Vid.* OIT, *op. cit.*, p.

lo tanto, adoptar un Convenio que amplía el ámbito del Convenio n. 1 no tiene mucho sentido.

5. Horas de trabajo

El Convenio OIT n. 1 no otorga una definición expresa de las “horas de trabajo”; no obstante, de la lectura del art. 8 de este Convenio, que establece que, «con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá: [...] dar a conocer [...] *los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo*» (resaltado nuestro). Por ende, de una interpretación *a contrarius sensus* del referido precepto, podemos entender que las horas de trabajo son el tiempo que el trabajador se encontraba a disposición del empleador; dado que los descansos concedidos durante la jornada de trabajo no lo son¹⁵.

Por su parte, el Convenio OIT n. 30, en su art. 2, si otorgó una noción al indicar expresamente que «la expresión *horas de trabajo* significa el tiempo durante el cual el personal esté a *disposición del empleador*; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador».

Por lo expuesto, de los Convenios OIT n. 1 y n. 30 se puede deducir tácita y expresamente, respectivamente, la diferencia entre las horas de trabajo y los descansos, atendiendo a si el trabajador se encuentra a disposición o no del empleador; sin embargo, estas normas internacionales no se pronuncian sobre si deben considerarse como “horas de trabajo” el período de tiempo en el cual un trabajador se encuentra dentro de la empresa, pero no realiza actividad alguna. Si durante estos períodos el trabajador se encuentra “a disposición del empleador” encontrándose dentro del centro de trabajo o cerca a la espera de ser llamado en cualquier momento dentro de un espacio corto de tiempo para realizar una tarea, debe ser considerado como “horas de trabajo” y no como “horas de descanso”, aunque no preste servicio en favor de la empresa, pues lo importante es que el trabajador se encuentra a disposición del empleador y no puede disponer libremente de ese espacio de tiempo, de acuerdo a lo que hemos interpretado del Convenio n. 1 y de lo que establece expresamente el Convenio OIT n. 30.

14.

¹⁵ Esta es la interpretación que dedujo la Conferencia de Ministros del Trabajo que se celebró en Londres, cit.

Del mismo modo, el Convenio n. 1, al igual que el Convenio n. 30, no se pronuncian sobre los denominados “trabajadores sobre llamada”, que son aquellos trabajadores que se encuentran a inmediata disposición del empleador, ya sea que se encuentren en su casa, en un lugar establecido por el empleador o incluso en cualquier lugar, siempre y cuando pueda ser contactado con facilidad para acudir a trabajar inmediatamente, es decir, el trabajador se encuentra limitado a las actividades que puede realizar, dado que puede ser llamado en cualquier momento; encontrándose en este supuesto generalmente los médicos dependientes¹⁶.

En la mayoría de países, las legislaciones nacionales carecen de disposiciones específicas sobre el trabajo “por llamada” o “en período de disponibilidad laboral”.

Ahora, dentro de la Unión Europea, el art. 2 de la Directiva 93/104/CE del Consejo, del 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, otorga una definición de “tiempo de trabajo” y “descanso” similares a las interpretaciones que se deduce de los Convenios OIT n. 1 y n. 30, al establecer que, «a efectos de la presente Directiva, se entenderá por: 1) tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales». Por su parte, el punto 2) de este mismo precepto define al período de descanso como «todo período que no sea tiempo de trabajo».

Teniendo en cuenta lo regulado por la aludida Directiva Europea – transcrita en parte líneas arriba – el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la sentencia del 9 de septiembre del 2003¹⁷, en la resolución de un caso de “trabajo sobre llamada”, ha señalado que «el factor determinante para considerar que los elementos característicos del concepto de “tiempo de trabajo”, en el sentido de la Directiva 93/104, se dan en los períodos de atención continuada que efectúan los médicos en el propio hospital es el hecho de que están obligados a hallarse físicamente presentes en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad. A este respecto, estas obligaciones, que impiden que los médicos afectados elijan su lugar de estancia durante los períodos de

¹⁶ OIT, *Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Informe III (Parte 1B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005, p. 20.

¹⁷ [Landeshauptstadt Kiel c. Norbert Jaeger](#), asunto C-151/02 (última consulta 1 septiembre 2019).

espera, deben considerarse comprendidas en el ejercicio de sus funciones» (punto 63). «Esta conclusión no se ve alterada por el mero hecho de que el empresario ponga a disposición del médico una sala de descanso en la que éste pueda permanecer durante el tiempo en que no se requieran sus servicios profesionales» (punto 64).

En conclusión, para el Tribunal de Luxemburgo lo importante es que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, independientemente que se encuentre descansando en una sala del propio establecimiento; pues durante ese período el trabajador no puede disponer por su propia decisión de ese tiempo. Este mismo criterio pueden adoptar los países miembros de la OIT que han suscrito el Convenio n. 1 y/o el Convenio n. 30.

Por su parte, si el trabajador se encuentra fuera del establecimiento, pero debe estar pendiente a que lo llamen, lo importante, para conocer si ese tiempo de esperar se encuentra dentro de sus horas de trabajo, es determinar si el trabajador se encuentra limitado de tal manera que solo le queda esperar a que lo llamen. Distinto sería el supuesto, si el trabajador lo pueden llamar en cualquier momento, pero puede planear lo que desee durante ese tiempo; pues su retorno a laborar no es inmediato¹⁸.

La mayoría de legislaciones en el mundo contienen definiciones sobre “horas de trabajo” similares a la contenida en el Convenio OIT n. 30 y de la que se deduce de una interpretación *a contrarius sensus* del Convenio n. 1, como hemos argumentado líneas arriba; no obstante, el criterio definidor de que el trabajador debe encontrarse “a disposición del empleador” contiene algunos matices. Así, algunos países exigen no sólo que el trabajador se encuentre puesto a disposición, sino también que el trabajador labore de forma efectiva u otros matices.

6. Bibliografía

MERCADER UGUINA J., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2016

MONTOYA MELGA A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2018

OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Informe III (Parte B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, 2018

¹⁸ En este sentido se manifiesta la OIT, *Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Informe III (Parte 1B)*, cit., p. 21.

OIT, *Horas de Trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión, 2005*

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo