



## PRIMER PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Examen diferido de los convenios****b) Convenio sobre las vacaciones pagadas  
(revisado), 1970 (núm. 132) (breve estudio)****Introducción**

1. El Grupo de Trabajo efectuó un primer examen del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) en marzo de 1997<sup>1</sup>. Como resultado de este examen se decidió pedir información a los Estados Miembros acerca de los obstáculos y dificultades con que han tropezado para ratificarlo y acerca de la posible necesidad de revisarlo. En marzo de 1998, el Grupo de Trabajo examinó nuevamente este Convenio teniendo presentes los resultados de las consultas celebradas con los mandantes en relación con esta cuestión. No se llegó a un consenso sobre la acción futura que habría que recomendar, y a fin de explorar más las posibilidades de lograr un consenso, el Grupo de Trabajo decidió que se llevara a cabo un «breve estudio» sobre los obstáculos y dificultades que pudieran impedir o retrasar la ratificación de este Convenio o que pudieran indicar la necesidad de revisarlo.
2. Ese breve estudio fue encargado inicialmente a un experto externo y se presentó al Grupo de Trabajo en la 277.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2000) del Consejo de Administración. Tras una discusión preliminar sobre el método utilizado para llevar a cabo el breve estudio, el Grupo de Trabajo decidió diferir el examen del Convenio a la presente reunión, entre otras cosas, para permitir que la Oficina completara el estudio realizado<sup>2</sup>.
3. Así, después de marzo de 2000, la Oficina llevó a cabo un nuevo estudio (apéndice I). En él se tienen en cuenta las discusiones anteriores y las consultas celebradas, el breve estudio realizado en 1999 y la información adicional basada en las investigaciones y análisis de la

<sup>1</sup> Pueden consultarse extractos de los documentos pertinentes del Consejo de Administración en el apéndice II.

<sup>2</sup> Véanse los documentos GB.277/LILS/WP/PRS/3/1 y GB.277/11/2 y su anexo I (GB.277/LILS/4 (Rev.1)).

legislación pertinente en 41 Estados Miembros, incluidos 13 de África, 8 de América, 9 de Asia y 11 de Europa<sup>3</sup>.

4. El presente documento se presenta para que el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas lo examine en su 11.ª reunión. Se invita al Grupo de Trabajo a que examine nuevamente el Convenio núm. 132 teniendo en cuenta la información disponible, el nuevo breve estudio y las propuestas formuladas.

## **Nuevo examen del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)**

### ***Acontecimientos recientes***

5. Después del examen anterior del Convenio núm. 132 en marzo de 2000, no se han registrado ratificaciones ni denuncias adicionales. Así, el número total de ratificaciones sigue siendo de 30<sup>4</sup>. Por lo que respecta a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, están pendientes los comentarios de 20 Estados Miembros.

### ***Resumen del breve estudio***

6. Tras la decisión del Consejo de Administración de llevar a cabo un breve estudio sobre este Convenio, y tras la discusión celebrada en el Grupo de Trabajo en marzo de 2000 sobre este tema<sup>5</sup>, la Oficina efectuó el breve estudio, que se adjunta al presente documento. Como se indica más abajo, en el estudio se tienen en cuenta las discusiones y exámenes que ya se han realizado y se amplía la información fáctica disponible con un examen de la legislación pertinente de 41 Estados Miembros.
7. En la primera parte del breve estudio se describen las líneas generales de las principales disposiciones del Convenio núm. 132, se hace un resumen general del contexto jurídico y se describen sus orígenes. Se señala que el Convenio núm. 132 forma parte de una serie de normas de la OIT y de otros instrumentos internacionales y regionales relacionados con la cuestión del tiempo de trabajo, y que los objetivos social y económico que se buscaban con la adopción de este Convenio eran principalmente ofrecer protección para la seguridad y la salud de los trabajadores, pero también proporcionar un método para redistribuir los beneficios obtenidos con el aumento de la productividad.
8. La segunda parte se centra en los obstáculos y dificultades que impiden la ratificación del Convenio y en la posible necesidad de revisarlo. Incluye un análisis adicional de las consultas celebradas en 1997 en las que se contó con informes sobre los obstáculos que impiden la ratificación, y se formularon peticiones para revisar el Convenio. Esta información se complementa con un examen de las legislaciones nacionales sobre las vacaciones anuales adoptadas en los últimos 10 años en 41 Estados Miembros. Este

<sup>3</sup> Para obtener más detalles, véase el párrafo 23 del apéndice I.

<sup>4</sup> Alemania, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, Camerún, República Checa, Croacia, Eslovenia, España, Finlandia, Guinea, Hungría, Iraq, Irlanda, Italia, Kenya, Letonia, Luxemburgo, la ex República Yugoslava de Macedonia, Madagascar, Malta, República de Moldova, Noruega, Portugal, Rwanda, Suecia, Suiza, Uruguay, Yemen y Yugoslavia.

<sup>5</sup> Véase el apéndice II.

examen llevó a la conclusión de que aparentemente en casi la mitad de esos Estados Miembros <sup>6</sup> no hay obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 132 o estos son muy pocos. Con el conjunto de la información recabada sobre los obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 132 se intentó demostrar que el Convenio núm. 132 está relacionado con los sistemas de organización del trabajo prevalecientes en el mercado del trabajo. Teniendo en cuenta las opiniones expresadas en las consultas, cabe preguntarse si el Convenio núm. 132 proporciona una solución apropiada y pertinente a la cuestión de las vacaciones anuales en el contexto actual en el que se está generalizando cada vez más la adopción de disposiciones flexibles para el tiempo de trabajo. Estas conclusiones se analizan ulteriormente en el marco de un breve examen del propósito y del contexto originales del Convenio núm. 132 y del debate actual sobre las disposiciones flexibles en materia de tiempo de trabajo.

9. En la conclusión del estudio se indica que hacen falta investigaciones y análisis adicionales para determinar la naturaleza y el grado de generalización de estas nuevas formas flexibles de trabajo y para determinar si pueden tener repercusiones sobre la pertinencia del Convenio núm. 132. Se propone que se considere la posibilidad de proseguir las discusiones y las investigaciones en el marco de una discusión general sobre el tiempo de trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo, haciendo referencia a la propuesta que se presentó al Consejo de Administración a estos efectos <sup>7</sup>. Esa discusión general podría prepararse y efectuarse con arreglo al nuevo enfoque integrado propuesto que examinará el Consejo de Administración en la presente reunión, siempre y cuando el Consejo de Administración apruebe este nuevo enfoque <sup>8</sup>.

### **Observaciones**

10. Habida cuenta de estos antecedentes y en espera de que se celebre la discusión general propuesta, se propone que se mantenga el statu quo en relación con el Convenio núm. 132.

### **Propuesta**

11. El Grupo de Trabajo tal vez estime oportuno recomendar que se mantenga la situación vigente respecto del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132).
12. *Se invita al Grupo de Trabajo a que vuelva a examinar el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) teniendo en cuenta el breve estudio adjunto y a que, sobre la base de la propuesta formulada más arriba, efectúe recomendaciones a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo del Consejo de Administración.*

Ginebra, 9 de octubre de 2000.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 12.

<sup>6</sup> Véase el apéndice I, párrafo 42.

<sup>7</sup> Documento GB.276/2, párrafos 213-241.

<sup>8</sup> Documentos GB.279/4 y GB.279/5/2.



## Apéndice I

### Breve estudio del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

#### Indice

	<i>Página</i>
Introducción.....	6
Contenido, origen y contexto del Convenio núm. 132.....	6
Principales disposiciones.....	6
Prestaciones.....	6
Cálculo de las prestaciones.....	6
Modalidades para ejercer el derecho a las prestaciones.....	6
Salvaguardias.....	6
Otras disposiciones.....	6
Instrumentos conexos de la OIT.....	7
Otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes.....	8
Origen.....	8
Obstáculos y dificultades surgidos.....	10
Las consultas de 1997.....	10
Introducción.....	10
Invitación a la ratificación.....	11
Obstáculos y dificultades surgidos.....	11
Revisión.....	13
Conclusiones.....	14
Evolución reciente de la legislación nacional.....	14
Introducción.....	14
Prestaciones.....	15
Cálculo de las prestaciones.....	16
Modalidades para ejercer el derecho a las prestaciones.....	17
Salvaguardias.....	17
Conclusión.....	18
Conclusiones relativas a los obstáculos y dificultades surgidos.....	19
Los objetivos sociales y económicos del Convenio núm. 132.....	20
Las vacaciones anuales como medio para proteger la seguridad y la salud.....	20
Las vacaciones anuales como instrumento de redistribución.....	22
Evolución reciente hacia una mayor flexibilidad y sus repercusiones.....	24
Conclusión.....	27
Anexo I: La reglamentación sobre las vacaciones anuales en 41 Estados Miembros.....	28
Cuadro comparativo.....	29
Fuentes legislativas.....	42

## Introducción

1. El presente estudio se somete al Grupo de Trabajo para proporcionarle información adicional acerca de los obstáculos y dificultades que pudieran impedir o retrasar la ratificación del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) o que pudieran indicar la necesidad de revisarlo, y para ayudar al Grupo de Trabajo a obtener un consenso sobre la acción futura propuesta que se ha de recomendar en relación con este Convenio.

## Contenido, origen y contexto del Convenio núm. 132

### Principales disposiciones

#### *Prestaciones*

2. El Convenio núm. 132 se aplica a todos los asalariados, con excepción de la gente de mar, y en él se establece el derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima de tres semanas por año de servicio (artículo 3). En caso de un servicio inferior a 12 meses, en el Convenio se prevé el derecho a vacaciones de una duración proporcional a la del servicio (artículo 4.1). *Es posible* exigir un período mínimo de servicio para tener derecho a vacaciones, pero este período no puede ser superior a seis meses (artículo 5).

#### *Cálculo de las prestaciones*

3. En el cálculo de las prestaciones debidas, las ausencias del trabajo por motivos de enfermedad, accidente, maternidad u otras razones independientes de la voluntad de la persona interesada deben contarse como parte del período de servicios (artículo 5.4). Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre, al igual que los períodos de incapacidad de trabajo resultantes de enfermedad o de accidente, no podrán ser contados como parte de las vacaciones pagadas anuales (artículo 6).

#### *Modalidades para ejercer el derecho a las prestaciones*

4. El fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas puede autorizarse en cada país siempre y cuando una de las fracciones consista por lo menos en dos semanas laborables ininterrumpidas a fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a licencia (artículo 8). La parte ininterrumpida debe concederse 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. El resto de las vacaciones anuales pagadas deberá tomarse a más tardar dentro de los 18 meses contados a partir de dicha fecha (artículo 9). Los trabajadores deben recibir su remuneración antes de iniciar sus vacaciones (artículo 7).

#### *Salvaguardias*

5. De no existir otras reglas, convenios colectivos o laudos arbitrales, el empleador puede fijar las vacaciones anuales en consulta con el trabajador, teniendo en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción de que pueda disponer la persona empleada (artículo 10). En virtud de las reglas sobre la duración mínima de servicio, una persona que termine la relación de trabajo, tendrá derecho a vacaciones pagadas proporcionales a la duración del servicio o a una indemnización compensatoria equivalente (artículo 11). Por último, todo acuerdo por el que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas prescritas como mínimo o por el que se renuncie a tales vacaciones a cambio de indemnización será nulo y sin efectos (artículo 12).

#### *Otras disposiciones*

6. En el Convenio también se especifica una amplia variedad de medios para su aplicación (artículo 1) y se exige la adopción de medidas para su cumplimiento (artículo 14). Se permite la exclusión de categorías limitadas de personas en ciertas condiciones (artículo 2). Los Estados ratificantes pueden

aceptar las obligaciones del Convenio por separado para las personas empleadas en la agricultura y para las personas empleadas en sectores económicos distintos de la agricultura (artículo 15).

## Instrumentos conexos de la OIT

7. El Convenio núm. 132 forma parte de una serie de instrumentos de la OIT que tratan sobre la *duración diaria, semanal y anual* del tiempo de trabajo. Esta serie incluye el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), el Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116), el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)<sup>1</sup>, el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91) y el Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146). En el Convenio núm. 132 se especifica que la duración anual del tiempo de trabajo incluirá tres semanas de vacaciones pagadas o, en otras palabras, que el año de trabajo debe durar como máximo 11 meses y una semana.
8. El derecho a vacaciones anuales previsto en el Convenio núm. 132 también está vinculado con la *ordenación del tiempo de trabajo* lo cual incluye el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14), el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) y el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171). El Convenio núm. 132 contiene una disposición sobre la organización de las vacaciones anuales.
9. Además, el tema de los convenios que rigen el tiempo de trabajo de *ciertos grupos de trabajadores*, tales como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)<sup>2</sup>, se refleja en el Convenio núm. 132, en el que se prevé que el permiso de maternidad contará como tiempo ordinario de servicio a los efectos del derecho a las vacaciones anuales.
10. Por último, el tema de las vacaciones anuales también está relacionado con instrumentos de la OIT que se centran en *nuevas formas de organización del tiempo de trabajo*, tales como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación núm. 182, que es la recomendación correspondiente. En el artículo 7 de este Convenio se dispone, por analogía con el Convenio núm. 132, que los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable por lo que se refiere a las vacaciones anuales, y en el párrafo 14 de la Recomendación correspondiente se añade que deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

<sup>1</sup> El Consejo de Administración ha decidido que este Convenio debe revisarse. Véanse los documentos GB.271/LILS/WP/PRS/2 y GB.271/LILS/WP/PRS/5, párrafo 74, y GB.276/2, párrafos 294-301. También cabe mencionar cuatro convenios sobre el tiempo de trabajo que nunca entraron en vigor: el Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31), el Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46), el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51) y el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61). Estos Convenios fueron retirados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.<sup>a</sup> reunión de junio de 2000.

<sup>2</sup> El Convenio núm. 183 que fue adoptado en la 88.<sup>a</sup> reunión (junio de 2000) de la CIT, y que aún no ha entrado en vigor, revisa el Convenio núm. 103.

## Otros instrumentos internacionales y regionales pertinentes

11. La protección que brinda el Convenio núm. 132 forma parte de un marco jurídico bien establecido, que se ha inscrito en instrumentos internacionales y regionales. El más amplio de ellos es la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyo artículo 24 se dispone que toda persona tiene derecho a vacaciones periódicas pagadas<sup>3</sup>. En el Pacto de las Naciones Unidas de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966<sup>4</sup>, se hace referencia (artículo 7, *d*) a «el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos».
12. En el plano regional, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su Protocolo de San Salvador<sup>5</sup> se hace referencia (artículo 7, *h*) a «el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales».
13. Además, en varios instrumentos europeos también se establece este derecho. En la Carta Social del Consejo de Europa se estipula (artículo 2, 3)) que los Estados se comprometen a garantizar vacaciones anuales pagadas de dos semanas como mínimo<sup>6</sup>. El Comité Europeo de Derechos Sociales ha elaborado una jurisprudencia considerable sobre esta cuestión, que en muchos aspectos se asemeja a las disposiciones del Convenio núm. 132<sup>7</sup>.
14. En el marco de la Unión Europea, en el punto 8 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989) se estipula que todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a vacaciones anuales pagadas<sup>8</sup>. Por último, en el artículo 7 de la directiva (93/104/EC)<sup>9</sup> de la UE sobre la ordenación del tiempo de trabajo se establece el derecho a cuatro semanas de vacaciones anuales y se prohíbe que este período sea sustituido por una prestación, excepto cuando se termina la relación de trabajo.

## Origen

15. El Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) se adoptó en 1970 como resultado de la revisión del Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52). En este último se preveía un derecho a vacaciones anuales de seis días de trabajo.
16. La cuestión de la revisión del Convenio núm. 52 surgió en 1961. En una resolución adoptada en la 45.<sup>a</sup> reunión (1961) de la Conferencia Internacional del Trabajo se pidió la ampliación de la duración de las vacaciones anuales «con el fin de proteger la salud de los trabajadores y como

<sup>3</sup> *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Nueva York, 1995.

<sup>4</sup> Resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>5</sup> OEA, *Treaty Series*, núm. 69 (1988).

<sup>6</sup> *Carta Social Europea y su Protocolo*, Estrasburgo, 1998.

<sup>7</sup> El Comité determinó que en la Carta no se permite renunciar a las vacaciones anuales a cambio de una remuneración, que las vacaciones no pueden posponerse más allá del año en curso y que los accidentes o las enfermedades que se produzcan durante las vacaciones no cuentan como parte de las vacaciones anuales. *Conditions of employment in the European Social Charter*, Council of Europe Publishing, Estrasburgo, 1999, págs. 23-25.

<sup>8</sup> *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores*, Comisión de las Comunidades Europeas, publicaciones CE, Luxemburgo, 1990.

<sup>9</sup> *Diario Oficial*, L307, 13 de diciembre de 1993.



resultado de las mejoras tecnológicas y el aumento de la productividad»<sup>10</sup>. En aquel entonces los objetivos generales de la resolución contaban con un gran apoyo del que se dio cuenta de la manera siguiente: «a causa de la tensión nerviosa provocada por el mayor ritmo de trabajo, la mecanización y la automatización, los trabajadores deberían beneficiarse de una vacación anual que les permita recuperar sus fuerzas»<sup>11</sup>. Además, «el aumento de la productividad y de los beneficios que se obtienen hacen posible la prolongación de la vacación anual»<sup>12</sup>.

17. En un estudio elaborado en 1964 sobre el Convenio núm. 52<sup>13</sup> se señalaron varios obstáculos para aplicar el Convenio núm. 52. Varios gobiernos observaron que el ámbito de aplicación del Convenio núm. 52 era demasiado general pues incluía a los trabajadores a tiempo parcial y a los que compartían los beneficios de la empresa. Otros declararon que el tema del Convenio se prestaba más para la negociación colectiva voluntaria, que para la intervención gubernamental. Algunos gobiernos señalaron que el Convenio era demasiado detallado y que habría dificultades prácticas para aplicar sus disposiciones. Se informó que había problemas con el requisito de que los días feriados establecidos por la costumbre y las interrupciones de trabajo debidas a enfermedad no se podían deducir de las vacaciones anuales. Se informó que también planteaba obstáculos el requisito según el cual todo acuerdo para suspender el derecho a vacaciones es nulo o el requisito que establece que, en caso de que las vacaciones se puedan fraccionar, una parte deberá consistir en por lo menos seis días de trabajo. El hecho de que no exista ninguna disposición que permita posponer las vacaciones también planteaba dificultades<sup>14</sup>. Este estudio, así como la resolución de 1961 dieron pie para que se revisara el Convenio núm. 52 y se adoptara el Convenio núm. 132.
18. Las discusiones preparatorias de la Conferencia que precedieron la adopción del Convenio núm. 132 revelaron que las opiniones estaban divididas en cuanto a los propósitos que el Convenio debía y podía cumplir<sup>15</sup>. Una parte de los argumentos se centraba en la cuestión del nivel de las aspiraciones que deberían representar las normas internacionales del trabajo. Uno de los argumentos expuestos era que estas normas deberían ser instrumentos proactivos y el objetivo de las normas internacionales del trabajo no se limitaba a sancionar las prácticas existentes para facilitar la ratificación sino a establecer objetivos para promover el progreso social en el futuro. Dicho de otra manera, las normas internacionales del trabajo no deberían limitarse a definir un mínimo denominador común, sino a formular un objetivo para que los países mejoren las condiciones de trabajo<sup>16</sup>. Más concretamente, el objetivo del Convenio núm. 132 debía consistir en proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y proporcionar un medio para redistribuir los beneficios derivados de los aumentos de la productividad.
19. Otra parte de los argumentos se centraba en la opinión de que el Convenio núm. 132 propuesto establecía normas (demasiado) ambiciosas y que su ámbito de aplicación era demasiado amplio. En las normas deberían tenerse en cuenta las condiciones prevalecientes en los países en desarrollo. La OIT debería aspirar a formular convenios que pueda ratificar un número importante de Estados Miembros y que puedan constituir un objetivo alcanzable para otros países<sup>17</sup>. Además,

<sup>10</sup> *Actas*, CIT, 45.ª reunión (1961), pág. 904.

<sup>11</sup> *Ibíd.*, pág. 693.

<sup>12</sup> *Ibíd.*

<sup>13</sup> *Vacaciones anuales pagadas*, Tercera Parte del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 48.ª reunión, 1964.

<sup>14</sup> *Ibíd.*, págs. 314-316.

<sup>15</sup> *Actas*, CIT, 54.ª reunión (1970), pág. 654 y siguientes.

<sup>16</sup> *Ibíd.*, págs. 656 y siguientes.

<sup>17</sup> *Ibíd.*

se cuestionaba que las vacaciones anuales fueran un tipo apropiado de prestaciones para mejorar las condiciones de trabajo, particularmente en los países en desarrollo. Se sostuvo que deberían seleccionarse otros medios para mejorar las condiciones de trabajo, ya que los países en desarrollo necesitan más trabajo. También se sostuvo que a este tipo de prestaciones no se les debería dar prioridad entre las prestaciones de que se dispone para redistribuir los beneficios derivados del aumento de la productividad<sup>18</sup>.

20. En otro Estudio general realizado en 1984 también se señalaron las dificultades expuestas por los gobiernos en relación con el Convenio núm. 132: en más de la mitad de los Estados Miembros de la OIT, la duración mínima de las vacaciones era menor que la prevista en la norma del Convenio núm. 132. El período mínimo de servicio constituía otro obstáculo para la ratificación, junto con la exclusión de los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre y la inclusión de las interrupciones por enfermedad, accidente o permiso de maternidad en el cálculo del período de servicio. Se comunicaron otros obstáculos relacionados con las restricciones impuestas al fraccionamiento de las vacaciones o a la acumulación de vacaciones, a la nulidad de los acuerdos por los que se renuncia a los derechos de vacaciones y la concesión de los derechos de vacaciones tras la terminación de la relación de trabajo<sup>19</sup>.
21. En la sección siguiente se examina la información disponible sobre los obstáculos y dificultades que pudieran impedir la ratificación del Convenio núm. 132.

## Obstáculos y dificultades surgidos

### Las consultas de 1997

#### *Introducción*

22. Tras el primer examen de este Convenio celebrado en marzo de 1997<sup>20</sup>, el Consejo de Administración decidió que se invitara a los Estados Miembros a considerar la ratificación del Convenio núm. 132 y a informar a la Oficina de los obstáculos y dificultades que pudieran encontrar, de haberlos, y que pudieran impedir o retrasar la ratificación, o que pudieran poner de manifiesto la necesidad de proceder a una revisión completa o parcial de este Convenio. En la consulta celebrada por la Oficina se recibieron respuestas de 53 Estados Miembros<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> *Ibíd.*

<sup>19</sup> *Tiempo de trabajo: reducción de la duración del trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas*, Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 70.ª reunión, 1984.

<sup>20</sup> Véase el apéndice II.

<sup>21</sup> *Angola, Argentina, Australia, Austria, Belarús, Bélgica, Brasil* (ratificado en 1998), *Canadá, República Checa, Chile, China, Colombia, Comoras, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Guinea-Bissau, Hungría* (ratificado en 1998), *India, Japón, Jordania, Líbano, Marruecos, Mauricio, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania, Seychelles, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suriname, Tailandia, Turquía y Ucrania.*

23. En el presente análisis se examinan las respuestas recibidas durante la consulta de 1997 aprovechando y ampliando el análisis anterior, que fue presentado al Grupo de Trabajo en el contexto de su nuevo examen de este Convenio en marzo de 1998<sup>22</sup>.

### **Invitación a la ratificación**

24. En el momento en que se celebraron las consultas (1997), dos de los países que respondieron ya habían ratificado el Convenio núm. 132<sup>23</sup>. Tras la celebración de las consultas se han registrado dos ratificaciones adicionales<sup>24</sup>. Como se señaló más arriba, este Convenio cuenta en la actualidad con 30 ratificaciones.

### **Obstáculos y dificultades surgidos**

25. *No hay obstáculos:* En ocho países al parecer había pocos o ningún obstáculo para ratificar el Convenio<sup>25</sup>. Dos de estos países dijeron que estaban planeando ratificar el Convenio en un futuro próximo<sup>26</sup>. Otros dos países declararon que su legislación nacional estaba en conformidad con las disposiciones del Convenio y que no había obstáculos para su ratificación<sup>27</sup>. Por último, otros dos países añadieron que, pese a su intención de ratificar el Convenio, era probable que esta ratificación se viera retrasada debido a obstáculos materiales y políticos o porque tenían que atender otras prioridades<sup>28</sup>.
26. *Obstáculos generales:* Cinco países consideraron que su legislación nacional cumplía las disposiciones fundamentales del Convenio, pero que no podían ratificarlo porque su legislación no reflejaba las disposiciones técnicas del mismo<sup>29</sup>. Además, 14 países declararon que no tenían la intención de ratificarlo<sup>30</sup>. Uno de ellos<sup>31</sup> consideró que la ratificación del Convenio exigiría una reestructuración completa de la legislación nacional sin ofrecer con ello una protección adicional, mientras que otros cuatro señalaron que la protección que brindaba el Convenio era demasiado favorable o de un nivel muy alto<sup>32</sup> o que introduciría rigideces en su economía<sup>33</sup>.

<sup>22</sup> Véase el apéndice II.

<sup>23</sup> *República Checa y Finlandia.*

<sup>24</sup> *Brasil y Hungría [1998].*

<sup>25</sup> *Bélgica, Brasil, China, Colombia, Comoras, Estonia, Finlandia y Rumania.*

<sup>26</sup> *Bélgica y Rumania* (aún no se han registrado las ratificaciones). Los representantes de los empleadores en el «Conseil National du Travail», sin embargo, opinaban que había un número suficiente de leyes, reglamentos y convenios colectivos para reglamentar esta cuestión, y que, por lo tanto, se oponían a que *Bélgica* ratificara el Convenio núm. 132.

<sup>27</sup> *Brasil y Colombia.*

<sup>28</sup> *Comoras y China.*

<sup>29</sup> *Austria, Cuba, Nueva Zelandia, Países Bajos y Reino Unido.*

<sup>30</sup> *Angola, Côte d'Ivoire, Francia, Grecia, Jordania, Nueva Zelandia, Países Bajos, Panamá, Qatar, Singapur, República Arabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica y Ucrania.*

<sup>31</sup> *Países Bajos.*

<sup>32</sup> *Grecia, Sudáfrica y República Arabe Siria.*

<sup>33</sup> *Singapur.*

27. *Obstáculos específicos:* Doce países informaron que tenían problemas con las disposiciones por las que se establecía la duración mínima de las vacaciones anuales en tres semanas (*artículo 3.3*) porque en su legislación nacional se preveía una duración más corta<sup>34</sup>. Dos países con regímenes federativos no contaban con ningún tipo de disposición pertinente en el plano federal<sup>35</sup>. Diez países comunicaron que tenían problemas con la duración máxima del período establecido para tener derecho a vacaciones (*artículo 5*)<sup>36</sup>. La mayoría de estos países preveía, a estos efectos, un período de un año. Cinco países comunicaron que tenían problemas con la disposición que establecía que los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre no deberían contarse como parte de las vacaciones mínimas anuales (*artículo 6*)<sup>37</sup>. Ocho países comunicaron que tenían problemas con la disposición según la cual la remuneración debía pagarse antes del inicio de las vacaciones anuales (*artículo 7*)<sup>38</sup>. Un país<sup>39</sup> opinó que esta disposición no se justificaba porque las vacaciones pagadas no constituían una bonificación destinada a incrementar la capacidad financiera del trabajador durante las vacaciones. Cabe mencionar a este respecto que, a pesar de que ésta no es una disposición del Convenio núm. 132, las disposiciones legislativas de algunos países prevén el pago de esas bonificaciones<sup>40</sup>. Ocho países comunicaron que tenían problemas con el requisito según el cual la fracción ininterrumpida de las vacaciones anuales debería consistir en dos semanas (*artículo 8*)<sup>41</sup>. En la mayoría de estos casos, la duración completa de las vacaciones anuales era de dos semanas o menos y se autorizaban las interrupciones adicionales. Ocho países comunicaron que tenían problemas con la prohibición de posponer las vacaciones anuales después de transcurrido cierto tiempo (*artículo 9.1*)<sup>42</sup>. Dos países mencionaron que en el Convenio no se reflejaba la tendencia creciente a dar la posibilidad de posponer las vacaciones. Uno de estos países señaló que, en conformidad con las opiniones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la revisión legislativa proyectaba ofrecer más flexibilidad para ahorrar las vacaciones y permitir que el trabajador pueda, por ejemplo, acogerse a una jubilación anticipada o pedir una licencia para efectuar estudios<sup>43</sup>. El otro país señaló que su legislación nacional había establecido un sistema de cuentas individuales de ahorro de días de vacaciones que permitía posponer hasta 10 días el período anual de vacaciones de cada año, de manera que el período acumulado de días de vacaciones se podía tomar en una fecha ulterior<sup>44</sup>. Tres países comunicaron que tenían problemas con la disposición según la cual la época de las vacaciones debería determinarla el empleador, previa consulta con los trabajadores (*artículo 10*)<sup>45</sup>. Dos países informaron que tenían problemas con el

<sup>34</sup> Argentina, Filipinas, Japón, Líbano, Mauricio, México, Qatar, Suriname, Sri Lanka y Tailandia.

<sup>35</sup> Canadá y Estados Unidos.

<sup>36</sup> Canadá (Alberta, Manitoba, Nuevo Brunswick, Terranova, Territorios del Noroeste, Ontario, Saskatchewan), Chile (sin embargo, una organización de trabajadores chilena estaba a favor de la ratificación del Convenio núm. 132), Colombia, República de Corea, India, Líbano, Mauricio, Sri Lanka, Tailandia y Turquía.

<sup>37</sup> Argentina, Austria, India, Polonia y Turquía.

<sup>38</sup> Argentina, Austria, Francia, Japón, Líbano, Polonia, Sri Lanka y Turquía.

<sup>39</sup> Francia.

<sup>40</sup> Es el caso, por ejemplo, del Brasil.

<sup>41</sup> Argentina, Canadá (Alberta, Nuevo Brunswick, Terranova, Ontario, Saskatchewan), República de Corea, Egipto, Japón, Líbano, Marruecos y Sri Lanka.

<sup>42</sup> Argentina, Austria, Francia, Japón, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia y Qatar.

<sup>43</sup> Países Bajos.

<sup>44</sup> Francia.

<sup>45</sup> Canadá (Terranova), Japón y Líbano.

artículo 12, según el cual todo acuerdo por el que se renuncie al derecho a las vacaciones anuales pagadas se considerará nulo y sin efecto<sup>46</sup>.

28. *Exámenes adicionales*: Diez países informaron que iban a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio tras la celebración de consultas tripartitas y que se llevarían a cabo estudios adicionales en el plano nacional<sup>47</sup>. En un caso, se estaba llevando a cabo una labor de revisión completa de la legislación nacional en materia de vacaciones y a este respecto, se examinaría si era posible ratificar el Convenio núm. 132<sup>48</sup>. En otro país, se estaba examinando la cuestión de presentar el Convenio núm. 132 al Parlamento para aprobación<sup>49</sup>. Otro país examinaría la ratificación del Convenio núm. 132 tras la adopción de su nuevo Código de Trabajo<sup>50</sup>. En otros cuatro países se examinaría en el futuro la cuestión de la ratificación<sup>51</sup>. Otro país declaró que esta cuestión se examinaría en una fase ulterior a la luz de la aplicación en ese país de la Directiva de la Unión Europea sobre la ordenación del tiempo de trabajo<sup>52</sup>. Otro Estado Miembro informó que se estaban celebrando consultas tripartitas sobre esta cuestión<sup>53</sup>. Otro país iba a examinar la posibilidad de ratificarlo, pero le preocupaba que una ampliación del derecho a vacaciones pagadas pudiera desalentar las inversiones extranjeras<sup>54</sup>.

## Revisión

29. *A favor de la revisión*: *Siete países* estuvieron a favor de una revisión<sup>55</sup>. Es de señalar que dos de esos países también estuvieron a favor de la ratificación. Uno de esos países<sup>56</sup> declaró que ya había ratificado el Convenio núm. 132 y que el Convenio «sigue cumpliendo sus propósitos, dando a los trabajadores por lo menos un nivel razonable de seguridad. También permite una aplicación flexible en los distintos Estados Miembros. Las repercusiones del Convenio sobre las disposiciones de la legislación finlandesa, por ejemplo, se pueden observar con mucha claridad». Sin embargo, este país está a favor de una revisión del Convenio para que dé una libertad suficiente a los trabajadores y a los empleadores, de modo que puedan negociar acuerdos flexibles sobre la organización de las vacaciones y para que se tengan en cuenta los contratos de trabajo atípicos. El otro país<sup>57</sup> no tropezaba con ningún obstáculo para ratificarlo, pero también propuso que el Convenio podía

<sup>46</sup> *Polonia y Turquía.*

<sup>47</sup> *Belarús, Dinamarca, República Dominicana, El Salvador, Ghana, Guinea-Bissau, Líbano, Mauricio, Reino Unido y Seychelles.*

<sup>48</sup> *Dinamarca.*

<sup>49</sup> *El Salvador.*

<sup>50</sup> *Belarús.* El nuevo Código de Trabajo se adoptó el 26 de julio de 1999: texto núm. 432, *Vedomosti Verkhovnogo Soveta*, 15 de septiembre de 1999, núm. 26-27, págs. 2-203. Texto disponible en DOC.NORMAS en ruso.

<sup>51</sup> *Guinea-Bissau, Líbano, Mauricio y Seychelles.*

<sup>52</sup> *Reino Unido.*

<sup>53</sup> *República Dominicana.*

<sup>54</sup> *Ghana.*

<sup>55</sup> *República de Corea, Egipto, Estonia, Finlandia, Nueva Zelandia, Tailandia y Qatar.*

<sup>56</sup> *Finlandia.* Una organización finlandesa de trabajadores propuso aumentar el número de ejemplos mencionados en el párrafo 4 del artículo 5 del Convenio.

<sup>57</sup> *Estonia.*

revisarse para armonizar sus disposiciones con la Carta Social Europea<sup>58</sup>. Además, otro país<sup>59</sup> consideró que su legislación nacional cumplía las disposiciones fundamentales del Convenio, pero apoyaría su revisión para que las disposiciones del Convenio fueran menos detalladas y más flexibles. Dos de los demás países favorables a la revisión<sup>60</sup> estimaban que era conveniente revisarlo porque el Convenio contenía normas inflexibles y demasiado estrictas, que iban en contra de la actual tendencia económica de liberalización y mundialización del comercio. Otro país<sup>61</sup> señaló que el Convenio reflejaba las prácticas de los países industrializados y propuso que las vacaciones anuales pagadas se redujeran a 10 días de trabajo y que el período de servicio necesario para tener derecho a vacaciones se aumentara a un año. Por último, un país<sup>62</sup> sugirió que una revisión del artículo 9 que permita posponer las vacaciones anuales podría facilitar la ratificación.

30. *Contra la revisión: Tres países* informaron que estaban en contra de la revisión<sup>63</sup>. Dos de ellos consideraban que el Convenio garantizaba un apoyo y una protección suficientes para los asalariados<sup>64</sup>. Un país<sup>65</sup> declaró que, si bien no podía ratificarlo de momento, estaba en contra de una revisión completa o parcial porque el Convenio constituía una buena guía de acción para los Estados Miembros.

## Conclusiones

31. El análisis detallado de las consultas no pareció dar indicaciones claras acerca de las perspectivas de ratificación, de los obstáculos para la ratificación o de la necesidad de revisar el Convenio núm. 132. Los resultados de estas consultas se examinan más abajo a la luz de la información adicional obtenida en el estudio de la legislación nacional.

## Evolución reciente de la legislación nacional

### Introducción

32. Para proporcionar al Grupo de Trabajo información adicional sobre los obstáculos y dificultades relacionados con la ratificación, se ha hecho un examen adicional de la situación actual de las vacaciones anuales en una selección de países, basándose en información pública accesible en NATLEX, que es la base de datos de la OIT en materia de legislación nacional<sup>66</sup>. La Oficina ha

<sup>58</sup> Cabe mencionar a este respecto que, como ya se ha observado, la Carta Social Europea y la jurisprudencia del Comité Europeo coinciden en gran medida con las disposiciones del Convenio núm. 132. Véase más arriba la nota 7.

<sup>59</sup> *Nueva Zelandia.*

<sup>60</sup> *República de Corea y Egipto.*

<sup>61</sup> *Tailandia.*

<sup>62</sup> *Qatar.*

<sup>63</sup> *República Checa, Hungría y México.*

<sup>64</sup> *República Checa y Hungría.*

<sup>65</sup> *México.*

<sup>66</sup> Esta información no procede pues de consultas directas celebradas con los Estados Miembros y complementada con informaciones sobre la manera en que se aplican actualmente las disposiciones de que se trata. Las conclusiones que pueden formularse del análisis efectuado son, por lo tanto, tendencias generales de la legislación tal como se exponen en las leyes principales. Por otra parte, sólo se ha tenido en cuenta el nivel mínimo de vacaciones anuales de cada país. Además, sólo ha sido posible tener en cuenta las disposiciones relativas al empleo formal, es decir, el empleo a largo

decidido centrar su atención en la legislación sobre las vacaciones anuales, promulgada o enmendada en los últimos 10 años en los Estados Miembros de la OIT, que no han ratificado el Convenio núm. 132. Esa legislación está vigente en 41 Estados Miembros<sup>67</sup>. La composición regional es la siguiente: África: 13<sup>68</sup>, América: 8<sup>69</sup>, Asia: 9<sup>70</sup>, y Europa: 11<sup>71</sup>. Los resultados de este examen se presentan más abajo y la información fáctica acopiada se resume en los cuadros del anexo I.

## Prestaciones

33. Por lo que se refiere a la duración mínima absoluta de las vacaciones anuales (artículo 3), la legislación de 25 de los 41 países mencionados prevé un mínimo de tres a cinco semanas de vacaciones anuales<sup>72</sup>. De ellos, 17 países prevén un derecho a vacaciones anuales *más largas* que el mínimo establecido en el Convenio, es decir, de un mes a cinco semanas<sup>73</sup>. En 15 países la duración mínima *es inferior* a la norma establecida en el Convenio y varía entre 7 y 20 días civiles<sup>74</sup>. En la gran mayoría de los países la legislación amplía este mínimo por razones de antigüedad, edad, seguridad y salud, la importancia económica de una industria y por la crianza de los hijos. Además,

plazo en el marco de una semana laboral de cinco o de seis días con jornadas de trabajo de 8 horas. No se han tenido en cuenta las disposiciones relativas a categorías de trabajadores o a tipos de contrato específicos.

Cabe señalar a este respecto que varios importantes grupos de trabajadores, por ejemplo, en el sector de la agricultura y en el sector informal de la industria, el comercio y los servicios, sobre todo en los países en desarrollo, no se benefician de estas disposiciones ya sea porque están formalmente excluidos de su alcance o porque no se aplican de la manera adecuada. Clerc, J.-M., *Introduction to Working Conditions and Environment*, OIT, Ginebra, 1985, pág. 139; *Conditions of Work and the Working Environment*, Informe III, Sexta Conferencia Regional Africana, Túnez, octubre de 1983, págs. 12-13.

<sup>67</sup> Albania, Argelia, Austria, Azerbaiyán, Benin, Bulgaria, Burundi, Chad, Chile, China, República de Corea, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, El Salvador, Eslovaquia, Estonia, Etiopía, Gabón, República Islámica del Irán, Japón, Jordania, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Lituania, Malí, México, Namibia, Nepal, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Polonia, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal, Seychelles, Sudán, Venezuela y Viet Nam.

<sup>68</sup> Argelia, Benin, Burundi, Chad, Côte d'Ivoire, Etiopía, Gabón, Lesotho, Malí, Namibia, Senegal, Seychelles y Sudán.

<sup>69</sup> Chile, República Dominicana, El Salvador, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Venezuela.

<sup>70</sup> China, República de Corea, República Islámica del Irán, Japón, Jordania, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Nepal y Viet Nam.

<sup>71</sup> Albania, Austria, Azerbaiyán, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, Lituania, Polonia, Reino Unido y Federación de Rusia.

<sup>72</sup> Albania, Argelia, Austria, Azerbaiyán, Benin, Burundi, Chad, Chile, República de Corea, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, Gabón, República Islámica del Irán, Lituania, Malí, Namibia, Nicaragua, Panamá, Polonia, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal y Seychelles.

<sup>73</sup> Argelia, Austria, Benin, Chad, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Estonia, Gabón, República Islámica del Irán, Lituania, Malí, Namibia, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, Federación de Rusia y Senegal.

<sup>74</sup> Bulgaria, República Dominicana, El Salvador, Etiopía, Japón, Jordania, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, México, Nepal, Paraguay, Sudán, Venezuela y Viet Nam.

la duración mínima usualmente se amplía a través de convenios colectivos<sup>75</sup>. En los países africanos y europeos examinados, las vacaciones anuales suelen ser más largas que el mínimo establecido en el Convenio, mientras que en los países asiáticos examinados y, en menor medida, en los países sudamericanos examinados, la legislación tiende a estar justo por debajo de ese límite<sup>76</sup>.

34. La legislación de 24 países garantiza vacaciones proporcionales cuando el período de servicio efectivo es inferior a un año (artículo 4.1)<sup>77</sup>. En otros cuatro países la totalidad de las vacaciones se puede conceder en cualquier momento del año, independientemente del período de servicio efectivo correspondiente<sup>78</sup>. En este caso, incluso si no existe la posibilidad de obtener vacaciones proporcionales en sentido estricto, en la práctica las disposiciones nacionales superan las normas establecidas en el Convenio. Cinco países no prevén vacaciones proporcionales<sup>79</sup>. En esos casos, el derecho se adquiere cada vez que se completa un período de referencia de trabajo, que usualmente es de 12 meses.
35. La mayoría de los 23 países estableció normas que exigen un período medio de servicio mínimo (artículo 5) de ocho meses a un año<sup>80</sup>. Dieciocho países han adoptado normas comparables a las del Convenio ya sea al no exigir un período de servicio mínimo o al fijar su duración entre tres y seis meses<sup>81</sup>.

### **Cálculo de las prestaciones**

36. La legislación y los reglamentos de 23 países prevén que las ausencias por enfermedad, accidente, maternidad u otras razones independientes de la voluntad del trabajador se consideren parte de la totalidad o de una fracción del período de servicio (artículo 5.4)<sup>82</sup>. En cuatro países, esos períodos

<sup>75</sup> Cabe mencionar que en un caso (China), la ley general no especifica ninguna duración mínima.

<sup>76</sup> Un elemento que ha de tenerse en cuenta en el caso africano es el método de cálculo de las vacaciones anuales, que se estima como un número determinado de días por mes de trabajo, el cual a su vez se define como un número determinado de días y horas de trabajo.

<sup>77</sup> *Albania, Argelia, Benin, Chad, República de Corea, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, Eslovaquia, Estonia, Etiopía, Gabón, República Islámica del Irán, Jordania, Lesotho, Malí, México, Nepal, Polonia, Reino Unido, Senegal, Seychelles, Venezuela y Viet Nam.* Nicaragua es un caso especial pues el derecho se adquiere cada seis meses.

<sup>78</sup> *Austria, Azerbaiyán, Lituania y Federación de Rusia.*

<sup>79</sup> *Burundi, El Salvador, República Democrática Popular Lao, Namibia y Paraguay.*

<sup>80</sup> *Benin, Bulgaria, Burundi, Chad, Chile, China, República de Corea, Côte d'Ivoire, El Salvador, Etiopía, Gabón, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Malí, México, Namibia, Panamá, Paraguay, Federación de Rusia, Senegal, Sudán, Venezuela y Viet Nam.*

<sup>81</sup> *Albania, Argelia, Austria, Azerbaiyán, Dinamarca, República Dominicana, Eslovaquia, Estonia, República Islámica del Irán, Japón, Jordania, Lesotho, Lituania, Nepal, Nicaragua, Polonia, Reino Unido y Seychelles.*

<sup>82</sup> *Albania, Argelia, Austria, Benin, Chad, República de Corea, Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, República Islámica del Irán, Japón, Kazajstán, Lesotho, Lituania, Malí, Namibia, Nepal, Nicaragua, Panamá, Polonia, Federación de Rusia, Senegal y Venezuela.*



de ausencia están específicamente excluidos del período de servicio efectivo<sup>83</sup>. En 14 casos, las disposiciones pertinentes no parecían quedar incluidas en la legislación concreta que se examinó<sup>84</sup>.

37. En 22 países los períodos de incapacidad para trabajar al parecer interrumpían las vacaciones anuales mínimas<sup>85</sup>, mientras que en 23 países los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre no se contaban en el período de vacaciones mínimo<sup>86</sup> (artículo 6).

### **Modalidades para ejercer el derecho a las prestaciones**

38. Veinte países prevén de manera explícita una remuneración adelantada para los trabajadores antes de sus vacaciones (artículo 7)<sup>87</sup>. Hay una diferencia regional notable debido a que esas disposiciones son mucho más comunes en África, América del Sur y, en menor medida, en Europa. En la mayoría de los textos disponibles de Asia no hay ninguna especificación sobre esta cuestión. Por lo que se refiere al fraccionamiento de las vacaciones anuales y a la duración mínima (artículo 8), así como a la cuestión del período de vacaciones anuales (artículo 9), es difícil discernir un patrón general a partir del examen de la legislación nacional debido, sobre todo, a la existencia de excepciones a las disposiciones generales contenidas en las leyes nacionales.

### **Salvaguardias**

39. Por lo que se refiere al ordenamiento de las vacaciones anuales (artículo 10), se pueden definir tres sistemas. En 14 países, el ordenamiento de las vacaciones se hace en conformidad con disposiciones jurídicas específicas, o en consulta con el representante sindical o con las organizaciones de trabajadores pertinentes, o por mutuo acuerdo con los trabajadores. Estos casos se indican en el cuadro con la expresión «por mutuo acuerdo»<sup>88</sup>. En 12 países, el empleador puede determinar las fechas de las vacaciones encontrando un equilibrio entre los deseos del trabajador y la necesidad de no perturbar el curso normal de las actividades laborales<sup>89</sup>. Estos casos se indican en el cuadro con la expresión «compromiso de intereses». En nueve países la legislación deja a discreción del

<sup>83</sup> *Burundi, Côte d'Ivoire, El Salvador y Gabón.*

<sup>84</sup> *Azerbaiyán, Bulgaria, Chile, China, República Dominicana, Etiopía, Jordania, República Democrática Popular Lao, México, Paraguay, Reino Unido, Seychelles, Sudán y Viet Nam.*

<sup>85</sup> *Albania, Argelia, Austria, Benin, Bulgaria, Burundi, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, Eslovaquia, Estonia, Etiopía, Gabón, Jordania, Kazajstán, Lesotho, Lituania, Namibia, Panamá, Polonia, Federación de Rusia y Venezuela.*

<sup>86</sup> *Argelia, Benin, Bulgaria, Burundi, Chad, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, Eslovaquia, Estonia, Gabón, República Islámica del Irán, Kazajstán, República Democrática Popular Lao, Lesotho, Lituania, Namibia, Panamá, Polonia, Federación de Rusia, Senegal, Venezuela y Viet Nam.*

<sup>87</sup> *Albania, Austria, Benin, Burundi, Chad, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, El Salvador, Estonia, Gabón, Kazajstán, Lituania, Malí, Namibia, Panamá, Paraguay, Senegal, Venezuela y Viet Nam.*

<sup>88</sup> *Azerbaiyán, Burundi, Eslovaquia, República Islámica del Irán, Kazajstán, Lesotho, Lituania, México, Polonia, Reino Unido, Federación de Rusia, Seychelles, Venezuela y Viet Nam.*

<sup>89</sup> *Albania, Austria, Chad, República de Corea, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Estonia, Etiopía, Japón, Jordania, Panamá y Paraguay.*

empleador el determinar las fechas de las vacaciones sin otros requisitos importantes adicionales <sup>90</sup>. Estos casos se indican con la expresión «a discreción del empleador».

40. En la legislación de 35 países se prevé que en caso de terminarse la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas proporcionales a la duración de su período de servicio o a una indemnización compensatoria (artículo 11) <sup>91</sup>. En cinco países, la ley concreta que se examinó al parecer no contenía disposiciones sobre esta cuestión <sup>92</sup>.
41. La legislación nacional de 32 países prohíbe renunciar al derecho de gozar de la totalidad o de una parte de las vacaciones anuales (artículo 12) <sup>93</sup>.

## Conclusión

42. El presente análisis lleva a la conclusión provisional de que aproximadamente una cuarta parte de las legislaciones nacionales examinadas parece ajustarse cabalmente a las disposiciones del Convenio núm. 132 <sup>94</sup>. Además, si bien en algunos casos la legislación nacional debe modificarse para ajustarse a las disposiciones del artículo 5 (período mínimo de servicios) y del artículo 8 (fraccionamiento de las vacaciones anuales), en aproximadamente la mitad de los países examinados, la legislación está en conformidad con el Convenio <sup>95</sup>.
43. Otra conclusión es que un número importante de países, tanto industrializados como en desarrollo, cuenta con una legislación que prevé una protección superior en materia de vacaciones anuales mínimas <sup>96</sup> (artículo 3) y límites para los períodos durante los que se pueden conceder vacaciones <sup>97</sup> (artículo 9).
44. Entre las diferencias regionales que cabe señalar están el hecho de que la legislación nacional en Europa tiende a cumplir plenamente o a proporcionar derechos más favorables que el Convenio

<sup>90</sup> *Argelia, Benin, Bulgaria, República Dominicana, El Salvador, Gabón, Namibia, Nicaragua y Nepal.*

<sup>91</sup> *Albania, Austria, Benin, Bulgaria, Burundi, Chad, Chile, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, El Salvador, Eslovaquia, Estonia, Etiopía, Gabón, República Islámica del Irán, Jordania, Kazajstán, Lesotho, Lituania, Malí, México, Namibia, Nepal, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Polonia, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal, Seychelles, Sudán, Venezuela y Viet Nam.*

<sup>92</sup> *Argelia, Azerbaiyán, China, Japón y República Democrática Popular Lao.*

<sup>93</sup> *Argelia, Austria, Azerbaiyán, Benin, Bulgaria, Burundi, Chad, Chile, República de Corea, Côte d'Ivoire, Dinamarca, República Dominicana, El Salvador, Eslovaquia, Estonia, Etiopía, Gabón, Jordania, Kazajstán, Lesotho, Lituania, Malí, México, Namibia, Panamá, Paraguay, Polonia, Reino Unido, Federación de Rusia, Senegal, Seychelles y Venezuela.*

<sup>94</sup> *Argelia, Austria, Azerbaiyán, Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, República Islámica del Irán, Lituania, Nicaragua, Polonia y Reino Unido.*

<sup>95</sup> Sobre la base de la información disponible, este parece ser el caso de *Albania, Benin, Chad, Chile, República de Corea, Côte d'Ivoire, Gabón, Namibia, Nepal, Federación de Rusia y Sudán.*

<sup>96</sup> *Argelia, Austria, Benin, Chad, Côte d'Ivoire, Dinamarca, Estonia, Gabón, República Islámica del Irán, Lituania, Malí, Namibia, Nicaragua, Panamá, Reino Unido, Federación de Rusia y Senegal.*

<sup>97</sup> *Azerbaiyán, República Dominicana, El Salvador, República Islámica del Irán, Kazajstán, Lituania, México, Namibia, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Polonia.*

núm. 132<sup>98</sup>. En los países africanos examinados, el principal obstáculo parece estar relacionado con la cuestión de la duración mínima del período de servicio. En los países latinoamericanos examinados, los principales obstáculos para la ratificación parecen estar relacionados con la duración mínima de las vacaciones anuales y con la duración del período mínimo de servicios. En los países asiáticos examinados, la legislación analizada no reveló ningún patrón general y, en ciertos casos, haría falta una importante revisión de la legislación nacional para ponerla en conformidad con el Convenio núm. 132.

## Conclusiones relativas a los obstáculos y dificultades surgidos

45. Desde que fue examinado en 1997, el Convenio núm. 132 ha registrado cuatro nuevas ratificaciones. Este hecho en sí mismo es positivo. Además, el análisis de la legislación nacional y las consultas celebradas en 1997 hacen pensar que en aproximadamente la mitad de los países examinados y en ocho países que respondieron a las consultas, hay pocos o ningún obstáculo para la ratificación del Convenio<sup>99</sup>. Además, la cuestión de la ratificación estaba siendo examinada en diez países más<sup>100</sup>. Por lo tanto, estos países podrían ratificar el Convenio núm. 132.
46. Sin embargo, los informes recibidos en las consultas también indicaron que en aproximadamente la mitad de los países examinados y en 30 de los países que contestaron a las consultas<sup>101</sup> había obstáculos para la ratificación. Los distintos obstáculos mencionados que impedían la ratificación cubrían casi todos los aspectos tratados en el Convenio. La mayoría de los comentarios formulados estaban relacionados con dificultades relativas al artículo 3 sobre la duración mínima de las vacaciones anuales.
47. En cuanto a las peticiones para que se revise el Convenio núm. 132, las opiniones expresadas en las consultas a favor de la revisión no fueron homogéneas. Parecía haber diferencias fundamentales entre las opiniones de los países industrializados y los países en desarrollo acerca de la justificación, el contenido y el objetivo de esa revisión.
48. Dentro del grupo de los países industrializados favorables a la revisión, la mayoría de éstos eran países europeos que declararon que, o bien ya habían ratificado el Convenio, o aplicaban sus principales disposiciones en la práctica. Esto se confirmó con el estudio de la legislación nacional, que indica que los países europeos, incluidos los países en transición, están aplicando y superando los niveles de protección establecidos en el Convenio núm. 132. Los argumentos de estos países a favor de la revisión parecen estar basados en la necesidad de abordar la aparición de un nuevo mercado del trabajo basado en formas atípicas de trabajo. La relación entre el Convenio núm. 132 y las formas atípicas de trabajo se examinará más adelante en el presente estudio. Como se verá más abajo, aún quedan muchas preguntas sin respuesta acerca de la naturaleza de este mercado y de su relación con las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio núm. 132. Así pues, en la fase actual, cabe preguntarse si la solución más conveniente no sería atender estas necesidades en el contexto de un examen preliminar de la acción futura de la OIT en relación con las prácticas emergentes en el ámbito de las condiciones del trabajo flexible y no en el contexto de la revisión del Convenio núm. 132.
49. La información con que se contó para elaborar el presente informe parece indicar que el Convenio núm. 132 guarda relación principalmente con los arreglos de trabajo que prevalecen fuera de Europa y que influye en ellos, es decir, en países que aspiran a mejorar los niveles de desarrollo social y

<sup>98</sup> *Austria, Azerbaiyán, Dinamarca, Eslovaquia, Estonia, Lituania, Polonia y Reino Unido.*

<sup>99</sup> Véanse más arriba los párrafos 25 y 42.

<sup>100</sup> Véase más arriba el párrafo 28.

<sup>101</sup> Véanse más arriba los párrafos 26, 27 y 42.

económico. En las consultas de 1997, muchos de esos países consideraban al parecer que su nivel de desarrollo económico no les permitía aplicar las disposiciones del Convenio en la actualidad. Algunos de ellos también se refirieron a la necesidad de atraer inversiones y de evitar rigideces económicas a la luz de la mundialización y de la liberalización del comercio. Sin embargo, la mayoría de los países en desarrollo que dieron a conocer sus opiniones en las consultas de 1997 no pidieron una revisión del Convenio núm. 132. Uno de ellos declaró que el desarrollo económico no se podía utilizar como un argumento independiente para justificar una revisión del Convenio que pudiera servir de guía para el desarrollo social futuro.

50. La complejidad de las cuestiones planteadas en las consultas de 1997 aparentemente exige un examen adicional de los objetivos sociales y económicos del Convenio núm. 132, en el contexto del mercado del trabajo flexible emergente.

## Los objetivos sociales y económicos del Convenio núm. 132

### Las vacaciones anuales como medio para proteger la seguridad y la salud

51. El objetivo principal y tradicional del derecho a vacaciones pagadas es proteger la salud de los trabajadores y permitirles recuperar la energía física y mental que han invertido en el trabajo durante el año. Las vacaciones anuales compensan los riesgos fisiológicos, neurológicos y psicológicos que los trabajadores encuentran en el mundo laboral de hoy al establecer límites a los períodos de trabajo largos e ininterrumpidos, al acortar el período en que están expuestos a las fuentes de riesgo y al dar a los trabajadores la oportunidad de relajarse y eliminar todas las sustancias e influencias peligrosas de su organismo <sup>102</sup>.
52. Las consideraciones que dieron lugar al Convenio núm. 132 parecen haber conservado toda la vigencia que tenían cuando éste se elaboró.
53. Pocos disienten en que el trabajo prolongado tiene efectos fisiológicos y psicológicos sobre el rendimiento y que existe un límite absoluto de la energía que una persona puede dedicar a las tareas de producción, y a partir del cual se empiezan a sentir los efectos contraproducentes del cansancio <sup>103</sup>. Hay pruebas claras de que el cansancio es un factor importante en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales <sup>104</sup>. En las condiciones que imperan en el mundo industrializado, el cansancio comprende aspectos musculares, sensoriales, neurológicos, endocrinológicos, psicológicos y parasociológicos <sup>105</sup>.
54. Además del cansancio muscular, que se puede observar de manera rápida y fácil, en el mundo del trabajo moderno han surgido otros tipos de cansancio, debido a tensiones neurológicas y psicológicas <sup>106</sup>. A medida que se induce cada vez más a los trabajadores a ajustarse al ritmo de las máquinas, a mantener una concentración, una atención y una precisión constantes durante muchas horas, la vida laboral se hace frenética y traumatizante para el sistema neurológico. Ello puede dar

<sup>102</sup> Véanse más arriba los párrafos 15-17.

<sup>103</sup> *Working Time around the World*, Conditions of Work Digest, vol. 14 (1995), Ginebra, OIT, pág. 19.

<sup>104</sup> Desoille, H.; Scherrer, J.; Trihaut, R. *Précis de médecine du travail*, sexta edición, París, Masson, 1992, págs. 234-235.

<sup>105</sup> *Ibid.*, pág. 232.

<sup>106</sup> *Ibid.*, pág. 233.

como resultado el agotamiento de la energía, estrés y, según el tipo de trabajo y las condiciones en que se realiza, falta de interés debido a la monotonía. Además, los horarios de trabajo prolongados aumentan el riesgo de caer en comportamientos negativos para la salud tales como el consumo de tabaco, el consumo excesivo de alcohol, la falta de actividad física, insomnio, mala alimentación, pocas posibilidades de someterse a un examen médico, obesidad, así como ansiedad, tensión e irritabilidad<sup>107</sup>. El Director General subrayó el carácter urgente de este problema en su memoria *Trabajo decente* en la que se señaló con alarma, la preocupación por los nuevos problemas de salud relacionados con el trabajo tales como el estrés provocado por el trabajo, la obsesión enfermiza de trabajar y el trabajo excesivo, especialmente en el caso de los trabajadores no manuales bien remunerados<sup>108</sup>.

55. Por otra parte, por lo que se refiere a la vida familiar, el esfuerzo por compaginar la vida laboral y la vida familiar al parecer produce inevitablemente conflicto y estrés. Las preocupaciones acerca de los hijos y otros familiares a cargo, y los problemas maritales y familiares podrían interferir en la concentración en el trabajo y aumentar el ausentismo, el estrés, el cansancio y, como ya se mencionó, pueden aumentar la probabilidad de accidentes<sup>109</sup>. Las vacaciones anuales constituyen un elemento tradicional de la vida familiar que puede ser decisivo para la manera en que un trabajador puede hacerse cargo de sus responsabilidades familiares.
56. Así, el Convenio núm. 132 está claramente vinculado con una cuestión más amplia relativa al «Trabajo y familia en el siglo XXI», que es un tema de discusión general propuesto para que se incluya en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En ese contexto, se indica que la duración y, lo que es aún más importante, el ordenamiento del tiempo de trabajo son factores importantes para que los trabajadores puedan compaginar sus responsabilidades laborales y familiares. A este respecto son sumamente importantes las nuevas disposiciones en materia de tiempo de trabajo flexible y de vacaciones, incluida en particular la flexibilidad que se ha introducido en los horarios a iniciativa de los trabajadores<sup>110</sup>.
57. El aspecto social de las vacaciones anuales también es igualmente importante. Las vacaciones anuales, por su calidad de institución generalizada con muchos años de existencia, se ha arraigado en la vida comunitaria y representa un punto de referencia en torno al cual se desarrolla un ritmo colectivo de ocio y actividades sociales.

<sup>107</sup> Shields, M. «Long working hours and health» en: *Perspectives on Labour and Income*, vol. 12, núm. 1 (primavera de 2000), pág. 49.

<sup>108</sup> Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, págs. 43-44.

<sup>109</sup> Como observó en 1992 un miembro del Consejo australiano para la igualdad de oportunidades en el empleo (que fue creado por el Consejo de Comercio de Australia y la Confederación de Industria Australiana), «a pesar de que en el lugar de trabajo cada vez se espera más de un número generalmente más reducido de personas, estas mismas personas desean ser miembros responsables de su familia y su comunidad y tener participación en ellos. Por esta razón, el problema que se plantea es elaborar prácticas y políticas que respondan a las necesidades de los trabajadores y que también se ajusten a los objetivos comerciales de la empresa, incluida la limitación de los costos». Carmody, H., «Work, family and productivity: business responses» *Business Council Bulletin*, agosto de 1992, págs. 32-33. Hoskins, I., «Combining work and care for the elderly: an overview of the issues», *International Labour Review*, vol. 132, núm. 3 (1993), págs. 347-358; *Famille et organization des temps* — Informe núm. 13, Consejo Económico y Social, Ginebra, noviembre de 1999, pág. 28; De Lavergne, P.; Covo-Dahan, P.; De Lavergne, F., *Etude comparative de l'integration du fait familial dans les modes de gestion des ressources humaines des grandes entreprises en France, Belgique, Allemagne et Italie — Recherche pour la caisse nationale d'allocations familiales*, Fere Consultants, París, 1995, pág. 25; Strachan, G.; Burgess, J., «The «family-friendly» workplace: origins, meaning and application at Australian workplaces» *International Journal of Manpower*, vol. 19, núm. 4 (1998) pág. 250.

<sup>110</sup> Documento GB.279/5/1.

58. Habida cuenta de lo anterior, está claro que la sincronización del trabajo con intervalos periódicos de vacaciones ha sido y sigue siendo indispensable para el bienestar y la seguridad y la salud laborales de los trabajadores.

## Las vacaciones anuales como instrumento de redistribución

59. La segunda razón de ser del Convenio núm. 132 y del derecho a vacaciones anuales, de carácter más general, es que constituye un método para redistribuir los beneficios derivados de los aumentos de la productividad dando más tiempo de ocio a los trabajadores. A medida que aumentan los ingresos, se satisfacen las necesidades básicas, el tiempo es relativamente más escaso y hay un interés creciente por distribuir los beneficios derivados del aumento de la productividad reduciendo el tiempo de trabajo <sup>111</sup>. Desde principios de siglo, los efectos combinados de la evolución tecnológica, de los cambios en la organización del trabajo y de la institucionalización de la negociación colectiva en los países industrializados han tendido a reducir los horarios de trabajo, a aumentar la productividad por hora y el producto nacional bruto por habitante <sup>112</sup>. Los beneficios obtenidos con el aumento de la productividad se han redistribuido a los trabajadores, por un lado, mediante un aumento de los salarios reales y una mejora gradual de los niveles de vida y, por otro lado, mediante una reducción del tiempo de trabajo normal de los trabajadores a tiempo completo gracias a la introducción de semanas de trabajo más cortas o mediante un aumento de los días de vacaciones pagadas.
60. Así, la función redistributiva de las vacaciones anuales se ha puesto en práctica en correlación con la tendencia a reducir el tiempo de trabajo y a aumentar la productividad. El tiempo de trabajo anual de los trabajadores a tiempo completo ha disminuido en los últimos 100 años en todos los países industrializados y desde 1936, año en que se adoptaron los primeros instrumentos de la OIT sobre esta cuestión, se ha observado una tendencia generalizada y constante a conceder vacaciones anuales más largas y proporcionar condiciones más favorables para el ejercicio de este derecho <sup>113</sup>.
61. Una cuestión pertinente que hay que examinar es si la tendencia a adoptar un tiempo de trabajo más corto y conceder más vacaciones anuales se mantendrá en el futuro. Ello puede ser un indicador de las perspectivas futuras de ratificación del Convenio núm. 132.
62. En los últimos 20 años han surgido dos importantes tendencias que guardan relación con este contexto. La primera es que el modelo de reducción del tiempo de trabajo, que ha surgido en el proceso de desarrollo del mundo industrializado de hoy, no parece corresponder a las tendencias observadas actualmente en los países en desarrollo. El número anual medio de horas de trabajo sigue estando muy por encima de las 2.000 horas en el sector formal. Las horas extraordinarias pueden aumentar esta cantidad hasta 3.000 horas. Estas cifras son casi el doble que las de los países industrializados y son comparables al número anual de horas que se trabajaba en Europa a principios del siglo XX <sup>114</sup>. Además, se ha observado que en ciertos países en desarrollo las horas de trabajo han tendido a aumentar en relación con un nivel que ya de por sí era alto <sup>115</sup>.

<sup>111</sup> Bosch, G. «Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo» en *Revista Internacional del Trabajo* vol. 138 (1999) págs. 147-156; White, M. *Working Hours: Assessing the potential for reduction*, OIT, Ginebra, 1987, págs. 2-3.

<sup>112</sup> Bosch, *Ibíd.*, pág. 150.

<sup>113</sup> Véanse los dos estudios generales sobre las vacaciones anuales citados más arriba, notas 13 y 19. Véase también más arriba *Conditions of Work Digest*, nota 103.

<sup>114</sup> Bosch, *Ibíd.*, nota 111, pág. 151.

<sup>115</sup> *Ibíd.*

63. La segunda tendencia observada es que el tiempo de trabajo parece aumentar en ciertos países industrializados, en particular aquellos en los que se han desreglamentado los mercados del trabajo<sup>116</sup>. En otros países industrializados el tiempo de trabajo sigue disminuyendo<sup>117</sup>. Sin embargo, incluso en estos casos, hay que tener en cuenta que las formas atípicas de empleo han introducido una mayor diversificación del tiempo de trabajo y la posibilidad de reemplazar los modelos anteriores, más definidos y uniformes<sup>118</sup>. Estas tendencias señalan una disparidad cada vez mayor del número de horas de trabajo anuales entre los países en los que los horarios de trabajo están aumentando y los países en los que se mantienen al mismo nivel o están disminuyendo.<sup>119</sup>
64. Según un estudio de la OIT, uno de los principales factores que contribuyen a esta disparidad creciente del número anual de horas de trabajo es la diferencia que existe entre los regímenes de vacaciones anuales que se aplican en las distintas regiones del mundo<sup>120</sup>. Esta diferencia en el tiempo que los trabajadores toman para vacaciones podría atribuirse a las disparidades de las estructuras básicas de seguridad social, a desigualdades en los niveles de ingresos y a la incertidumbre que crea la precariedad del empleo que impera en distintas partes del mundo.
65. Por ejemplo, se ha afirmado que en los países en los que se ha agravado la desigualdad de los ingresos en los mercados del trabajo han sido desreglamentados y los ingresos medios y más bajos se han estancado o han disminuido, los trabajadores que ocupan el segmento más bajo en la escala de los ingresos están tratando de compensar la precariedad del empleo y la reducción de sus entradas aumentando la oferta de trabajo<sup>121</sup>. Al mismo tiempo, los trabajadores de ingresos más altos tratan de conservar su situación trabajando más horas. En términos generales, hay pruebas de que las altas retribuciones con que se premia el éxito, junto con la falta de seguridad en el empleo y el bajo nivel de las redes de seguridad social explican las diferencias que existen entre los distintos países por lo que se refiere al número de horas trabajadas, incluidas las diferencias en materia de vacaciones<sup>122</sup>.

<sup>116</sup> *Estados Unidos, Reino Unido y Nueva Zelanda*. Bosch, véase más arriba la nota 111, pág. 152; Rosenberg, S., «More Work for some, less work for others: Working hours in the USA», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol. 25, núm. 5 (junio de 1993), pág. 551. Si desea consultar un análisis sobre la situación del mercado del trabajo en estos países, véase también el documento GB.279/LILS/WP/PRS/1/3, Examen diferido de los convenios, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) incluido un breve estudio sobre este Convenio.

<sup>117</sup> *Francia y Alemania*, Bosch, véase más arriba la nota 111, pág. 151; Bosch, Gerhard, «The evolution of working time in Germany», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol. 25, núm. 5 (junio de 1993), pág. 521; Boulin, J.-Y., «Frech Policies on Working Time», *Futures*, pág. 578.

<sup>118</sup> Boulin, J.-Y.; Cette, G.; Taddéi, D., «A major change in working time», *Futures*, Special Issue: Working Time, vol.25, núm. 5 (junio de 1993), pág. 494.

<sup>119</sup> Marchand, O., «An international comparison of working times», vol. 25, núm. 5 (junio de 1993), pág. 502.

<sup>120</sup> *Conditions of Work Digest*, véase más arriba la nota 103, págs. 31-32.

<sup>121</sup> Bosch, véase más arriba la nota 111, pág. 156.

<sup>122</sup> Bell, L., Freeman, R., *Why do Americans and Germans Work Different Hours?* Working Paper, núm. 4808, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, 1994. Estas tendencias podrían estar vinculadas con la aparición de nuevas formas de peligros para la salud relacionados con el trabajo que se señalan en la sección anterior. Esto lleva a preguntarse si el Convenio núm. 132 se limita a crear o si debería limitarse a crear derechos individuales que sólo vinculen al empleador o si aborda cuestiones de política pública aplicables para todos, incluido el trabajador a fin de proteger la salud pública. Ello también plantea otra cuestión relativa a la aplicabilidad del Convenio núm. 132 en el contexto de las prácticas que consisten en desempeñar varios empleos a la vez.

66. Estas observaciones sirven para subrayar, en primer lugar, que el derecho a vacaciones anuales es parte integrante de un marco más general de protección social y refleja cuestiones fundamentales de política social tales como la existencia de sólidas estructuras de negociación colectiva, de distribución de los ingresos y sólidas redes de seguridad social. En respuesta al argumento según el cual el desmantelamiento de las vacaciones anuales permitiría un desarrollo económico más rápido, hay que señalar que esa opción entorpecería los medios disponibles para redistribuir las ganancias derivadas de ese progreso económico y que los costos de esa acción neutralizarían sus beneficios. Muchos opinan que el desarrollo económico no tiene probabilidades de durar si no hay instituciones fundamentales que garanticen la justicia social y una distribución equitativa<sup>123</sup>. Esta es la razón que fundamenta el llamamiento de la OIT en pro del trabajo decente.
67. La segunda observación que se puede formular a partir de este análisis es que los patrones de trabajo que reflejan una desigualdad creciente de los ingresos y la falta de redes de seguridad social parecen tener la capacidad de mitigar la función redistributiva de las vacaciones anuales. Los patrones divergentes en materia de tiempo de trabajo mencionados en esta sección podrían crear obstáculos para la ratificación del Convenio núm. 132. Así, al parecer harían falta investigaciones y discusiones adicionales para tener una idea más clara de las tendencias actuales en materia de tiempo de trabajo y la manera en que las normas internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo tales como el Convenio núm. 132 pueden verse afectadas por estas tendencias, en particular teniendo en cuenta la evolución reciente hacia una mayor flexibilidad.

## Evolución reciente hacia una mayor flexibilidad y sus repercusiones

68. Una importante cuestión que se plantea en relación con las vacaciones anuales es si este derecho, tal como lo prescribe el Convenio núm. 132, sigue siendo pertinente y realista a la luz de la evolución reciente registrada en los mercados del trabajo, que tiende, al parecer, hacia un aumento de las formas flexibles de trabajo. Las fuerzas de la mundialización de la economía y la innovación tecnológica tienden a influir en el marco orgánico tradicional del trabajo y suscitan la formulación de llamamientos para que se promuevan la competitividad y (posiblemente) el empleo mediante una mayor flexibilidad del mercado de trabajo.
69. Si bien la noción de flexibilidad se menciona con frecuencia, existe cierta incertidumbre en cuanto al sentido propio de este concepto. En un estudio publicado recientemente, la OIT define la flexibilidad como «la capacidad de una empresa de: i) ajustar el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, ii) modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pago, y iii) emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda»<sup>124</sup>.
70. La palabra «capacidad» no se refiere a ninguna competencia conferida por la ley a las empresas. Por el contrario, esta «capacidad» a veces se asimila con la situación que se obtiene cuando no hay reglamentación<sup>125</sup>. De acuerdo con esta visión, la abstención del legislador de interferir en el mercado de trabajo supuestamente aumenta la libertad de los actores privados para introducir soluciones variables, y hechas a la medida en los contratos de trabajo, las condiciones del tiempo de

<sup>123</sup> Anad, S.; Sen, A., *Sustainable Human Development: Concepts and Priorities*, PNUD, informe de la Oficina de Desarrollo Humano, Ocasional Paper núm. 8, Nueva York, 1994; Sen, A., *Development Thinking at the Beginning of the 21<sup>st</sup> Century*, documento para la discusión presentado en una conferencia titulada «Development Thinking and Practice» del Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC, 3-5 de septiembre de 1996.

<sup>124</sup> Ozaki, Muneto (director de la publicación), *Negociar la flexibilidad: función de los interlocutores sociales y del Estado*, OIT, Ginebra, 1999, pág. 2.

<sup>125</sup> Véase también el Estudio breve sobre el Convenio núm. 158, documento GB.279/LILS/WP/PRS/1/3.



trabajo, los sistemas de remuneración y de organización del trabajo, a fin de aumentar la eficiencia estableciendo una estrecha correspondencia entre los patrones de producción y la demanda de mano de obra.

71. Esta visión de la flexibilidad es contraria a otras teorías sobre la relación entre la eficiencia económica y la legislación. Aquellos que subrayan la importancia de las salvaguardias jurídicas como medio para evitar las imperfecciones del mercado y las deficiencias estructurales en el mercado de trabajo reconocen un papel fundamental a las instituciones jurídicas en la búsqueda de la eficiencia de la economía <sup>126</sup>. De acuerdo con esta opinión, la flexibilidad no reside en la falta de reglamentación, sino en la existencia de un marco legislativo suficientemente general como para adaptarlo a necesidades que pueden variar y a soluciones hechas a la medida pero que también salvaguarde ciertos valores fundamentales.
72. Por último, en un tercer tipo de enfoque se da una importancia fundamental a la cuestión de la distribución de los costos (o riesgos) y de los beneficios derivados de la flexibilidad entre los distintos participantes en el mercado del trabajo <sup>127</sup>. De acuerdo con este enfoque, la flexibilidad es un mecanismo para redistribuir los costos que suponen las perspectivas económicas inciertas, tanto a nivel de las empresas como de los trabajadores individuales. Se puede alcanzar un equilibrio apropiado entre la reglamentación y la libertad económica mediante un análisis caso por caso y estableciendo comparaciones de los costos y beneficios que la flexibilización del trabajo supone para la empresa, el trabajador y la sociedad en general <sup>128</sup>.
73. Se pueden distinguir distintos tipos de flexibilidad del trabajo. La primera es la *flexibilidad con el tiempo*. Esta expresión se refiere a las disposiciones que tratan de garantizar que las horas de trabajo reflejen las fluctuaciones estacionales de la demanda de mano de obra. El método más generalizado y antiguo para obtener esa flexibilidad es el recurso a las horas extraordinarias. Sin embargo, en la actualidad, los arreglos de flexibilidad rebasan los límites de la organización tradicional del horario de trabajo (es decir, la semana de cinco o de seis días y las jornadas de ocho horas completadas con horas extraordinarias ocasionales) con nuevas soluciones que incluyen el trabajo en régimen de tiempo parcial, los horarios escalonados, la duración variable de los turnos diarios y los horarios anuales.
74. Otro tipo de flexibilidad es la *flexibilidad contractual*. Este concepto incluye una variedad de prácticas, que tratan de reemplazar la organización tradicional del trabajo (que puede describirse como un empleo a largo plazo y a tiempo completo en la misma empresa en la que se desarrolla la carrera profesional <sup>129</sup>) por nuevas disposiciones que incluyen desde contratos temporales, contratos a corto plazo, contratos de formación y empleo ocasional hasta formas contractuales que evitan la creación de una relación de trabajo plena (concesión de franquicias, subcontratación, recurso a agencias y a consultores, etc.).
75. Otra forma de flexibilidad es la *flexibilidad en la remuneración* y constituye un intento para reemplazar un salario predecible y estable por remuneraciones fluctuantes que reflejan las variaciones de la productividad individual y colectiva y las presiones competitivas de los mercados sobre los costos.
76. Otra forma de flexibilidad está relacionada con la *organización en el puesto de trabajo* y con ella se busca crear prácticas laborales que permiten redistribuir e intercambiar a los trabajadores fácilmente

<sup>126</sup> *Ibid.*

<sup>127</sup> Cranfield University School of Management, *Working time and contract flexibility in the EU*, Report to the European Commission, Bedford, 1997.

<sup>128</sup> *Ibid.*

<sup>129</sup> Supiot, A. (ponente general), *Au delà de l'emploi: transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Informe para la Comisión de las Comunidades Europeas, París, Flammarion, 1999, pág. 98.

para que desempeñen distintas tareas a medida que se modifica la demanda de mano de obra. Estas nuevas formas de organización del trabajo consisten, entre otras cosas, en formar a los trabajadores para que desempeñen múltiples tareas y en promover una mayor cooperación y trabajo en equipo. Hay un tipo parecido de flexibilidad relacionado con el lugar en que se efectúa el trabajo y comprende arreglos tales como el trabajo a domicilio y el teletrabajo, que permiten que el proceso productivo se haga en el hogar.

77. Las repercusiones de esas nuevas formas de trabajo sobre las vacaciones anuales constituyen una cuestión compleja y hasta el momento no se ha efectuado ningún estudio completo al respecto. Hay dos cuestiones que pueden considerarse particularmente pertinentes en este contexto: 1) determinar hasta qué punto se han generalizado estas prácticas, y 2) si son compatibles con el Convenio núm. 132.
78. Por lo que se refiere a la primera cuestión, en una encuesta que preparó recientemente una universidad británica para la Comisión Europea se analiza la incidencia de las prácticas de trabajo flexible en Europa. En la encuesta se determinó que a pesar de que las modalidades de trabajo flexible se han diversificado mucho y de que su utilización es mucho más intensiva y generalizada, la mayoría de las personas en toda Europa sigue trabajando con arreglo a los patrones de trabajo antiguos<sup>130</sup>. Así, incluso en Europa en donde estos arreglos flexibles se han generalizado, parecen ser mucho menos comunes que los patrones tradicionales de organización del trabajo<sup>131</sup>. El trabajo de horas extraordinarias sigue siendo la forma más recurrida de flexibilidad<sup>132</sup>. Habría que examinar más si estas conclusiones son de aplicación universal y cómo son las prácticas fuera del contexto europeo. Convendría emprender más investigaciones para determinar si las formas de trabajo flexible se limitan a los países industrializados y si las formas típicas de empleo se siguen aplicando a la gran mayoría de los trabajadores de todo el mundo.
79. Además, debería examinarse en qué contexto se practica la flexibilidad en la mayoría de los países fuera de Europa. En el mundo en desarrollo es necesario tener en cuenta las diferencias salariales, la disponibilidad en el mercado del trabajo de una reserva grande de trabajadores semicalificados o con pocas calificaciones y la falta de un marco de protección social verdaderamente desarrollado<sup>133</sup>. En ese contexto, el principal objetivo de la política parece ser la mejora de las condiciones de trabajo y de las instituciones de protección social, mientras que el objetivo de las políticas en los países industrializados es la reducción de las tasas de desempleo. Las repercusiones que la flexibilidad puede tener sobre esos objetivos de política deben determinarse en un análisis caso por caso de las prácticas pertinentes. Además, hay que señalar que, como ya se mencionó, el Convenio núm. 132 es un elemento integral de las estructuras fundamentales de política social y su contribución a la mejora de las condiciones de trabajo en el marco de los patrones de trabajo tradicionales es obvia.
80. Por lo que se refiere a la segunda cuestión, la compatibilidad de las disposiciones de trabajo flexible con las disposiciones del Convenio núm. 132 constituye una vasta cuestión con repercusiones muy variadas. Una posible manera de analizarla consistiría en examinar si las disposiciones del Convenio núm. 132 tienen suficiente flexibilidad y si la aplicación del Convenio puede dar cabida a formas de trabajo innovadoras que se alejan del modelo tradicional del empleo a largo plazo en el marco de una semana de trabajo corriente con jornadas de trabajo de 8 horas.
81. Otra opción sería afirmar que de lo que se trata no es de dar cabida a nuevas formas de trabajo en las disposiciones del Convenio núm. 132, sino a todo un nuevo concepto de trabajo en un Convenio que se redactó teniendo presente un concepto diferente. A primera vista, parece realista observar que las formas de trabajo flexible socavan las premisas fundamentales del Convenio núm. 132. Por

<sup>130</sup> Informe Cranfield, véase más arriba la nota 127, pág. 203.

<sup>131</sup> *Ibid.*, págs. 121-202.

<sup>132</sup> *Ibid.*, pág. 155.

<sup>133</sup> Bosch, véase la nota 111, pág. 161.

ejemplo, la flexibilidad contractual tiende a cuestionar el carácter universal del derecho a vacaciones anuales, ya que la mayoría de los contratos atípicos están excluidos de las formas normalizadas de protección social que se aplican a los contratos tradicionales a tiempo completo<sup>134</sup>. Asimismo, la flexibilidad en el tiempo de trabajo tiende a cuestionar la base orgánica de las vacaciones anuales, es decir, la semana laboral ordinaria y la jornada laboral de 8 horas. Por otra parte, la flexibilidad en la remuneración podría afectar la función redistributiva de las vacaciones anuales y el marco colectivo en el que se desarrolló. Por último, la flexibilidad en el puesto de trabajo plantea la cuestión del desarrollo de los recursos humanos basado en una formación y educación permanentes y la relación de permiso para formación con las vacaciones anuales. Si bien, en teoría, algunos tipos de flexibilidad en el trabajo efectivamente pueden tener una influencia sobre la cuestión de las vacaciones anuales, la Oficina considera que no cuenta con información suficiente y completa a este respecto. Harían falta investigaciones adicionales para evaluar de qué maneras y hasta qué punto varias de las modalidades de flexibilidad en el trabajo pueden afectar la cuestión de las vacaciones anuales.

## Conclusión

82. El resultado del breve análisis de la sección precedente es que el Convenio núm. 132 parece seguir siendo una guía válida en la mayoría de los casos en los que probablemente seguirá prevaleciendo el modelo típico de relaciones laborales. Sin embargo, al mismo tiempo habría que examinar más de cerca las formas de trabajo flexible. Como se observa en este breve análisis, aún quedan muchas cuestiones por aclarar en relación con este fenómeno reciente y prácticamente inexplorado. Esas cuestiones incluyen detectar las prácticas que comprenden formas de trabajo «flexible»; determinar qué tan generalizadas están estas prácticas; determinar en qué contexto concreto surgen; estimar sus repercusiones sobre las distintas personas interesadas; aclarar su relación con las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio núm. 132 considerado como parte de un conjunto más amplio de normas sobre la organización del tiempo de trabajo; y por último, encontrar medios apropiados para alentar los aspectos positivos de las formas de trabajo flexible y desalentar al mismo tiempo todas las repercusiones negativas.
83. Esas cuestiones se podrían examinar en el contexto de una discusión general. Cabe recordar que entre los puntos propuestos para una discusión general en la Conferencia Internacional del Trabajo se incluyó una propuesta para celebrar una discusión general sobre la cuestión del tiempo de trabajo en general<sup>135</sup>. La oportunidad más reciente en que se subrayó la necesidad de celebrar esa discusión general fue en la 88.ª reunión de la CIT, con ocasión del retiro de cinco convenios obsoletos, incluidos cuatro convenios relativos a las horas de trabajo<sup>136</sup>. Además, se ha elaborado una propuesta para que el Consejo de Administración examine en su presente reunión el tema «Trabajo y familia»<sup>137</sup>.
84. En conclusión, hay que señalar que el Convenio núm. 132 es un instrumento de importancia para mantener un trabajo seguro y productivo. Si bien parece haber pocos obstáculos para que a la postre el Convenio sea ratificado por aproximadamente la mitad de los países examinados en el estudio, se han planteado cuestiones acerca de la pertinencia del Convenio núm. 132 en el mundo del trabajo actual respecto de las prácticas emergentes en materia de tiempo de trabajo flexible. Haciendo un balance de estas consideraciones, habría que mantener la situación actual por lo que se refiere al Convenio, hasta que se haga un examen más profundo de esas formas de trabajo flexible, posiblemente en el marco de una discusión general en la Conferencia Internacional del Trabajo.

<sup>134</sup> Ozaki, véase más arriba la nota 124, pág. 11.

<sup>135</sup> Propuestas para el orden del día de la 90.ª reunión (2002) de la Conferencia Internacional del Trabajo, documento GB.276/2 (noviembre de 1999), párrafos 198-212.

<sup>136</sup> CIT, 88.ª reunión (2000), *Actas Provisionales* núm. 6/2.

<sup>137</sup> Documento GB.279/5/1.

## Anexo I: La reglamentación sobre las vacaciones anuales en 41 Estados Miembros

1. En el cuadro siguiente se resumen las legislaciones nacionales sobre vacaciones anuales adoptadas o enmendadas en los últimos 10 años por 41 Estados Miembros de la OIT que no han ratificado el Convenio núm. 132.
2. El cuadro se ha elaborado a partir de la información disponible en la base de datos legislativa de la OIT (NATLEX), que en pocos casos se ha complementado <sup>1</sup> con informaciones de otras fuentes.
3. Esta información legislativa no ha sido verificada en consultas directas con los Estados Miembros ni complementada con información sobre la manera real de aplicar las disposiciones jurídicas de que se trata. Por esta razón, las conclusiones que puedan extraerse del análisis sólo son de carácter indicativo.
4. El cuadro se centra exclusivamente en el nivel mínimo de vacaciones anuales a que se tiene derecho en cada país. Por esta razón, en él sólo se describen las prestaciones absolutas mínimas. Además, no se han tenido en cuenta las disposiciones relacionadas con categorías específicas de contratos o de trabajadores. Sólo ha sido posible centrarse en disposiciones relativas al empleo formal, es decir, el empleo a largo plazo en el marco de una semana laboral de cinco o de seis días con jornadas de trabajo de 8 horas. Por último, la información se deriva de leyes de aplicación general, tales como códigos de trabajo, y no ha sido posible analizar la situación de categorías específicas de trabajadores.
5. La indicación «n.e.» significa «no se especifica» y se añade cada vez que no se han encontrado disposiciones explícitas en la legislación particular que fue objeto de examen.
6. Se adjunta una lista de las legislaciones examinadas.

<sup>1</sup> La base de datos NATLEX se basa principalmente en las reseñas y resúmenes de los textos legislativos publicados en los diarios oficiales que los Estados Miembros transmiten a la OIT. En ocasiones se interrumpe el envío de esta información y ello puede afectar la puntualidad con que se introducen las referencias a la nueva legislación.

## Cuadro comparativo

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias		
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho a inalienable vacaciones (art. 12): sí en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Albania</b> 3 semanas civiles	No	Sí	Sí	Sí, en el caso de enfermedad; N.e., en el de los feriados oficiales	Sí	Está autorizado, mínimo 6 días consecutivos	Mínimo 6 días, concedido en un plazo de 3 meses después del año de servicio (el derecho a vacaciones prescribe si no se toman después de 3 años)	Compromiso de intereses	Sí
<b>Argelia</b> 30 días — semana laboral de 6 días	No	Sí, 2,5 días de trabajo por mes	Sí	Sí	N.e.	Está autorizado, mínimo n.e.	N.e.	A discreción del empleador	N.e.

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Austria</b>	30 días de trabajo	6 meses	Se conceden vacaciones completas en cualquier momento del año de servicio (después del segundo año de servicio)	Sí, si la interrupción dura como máximo 3 meses <sup>1</sup>	Sí, en el caso de enfermedad (si dura menos de 3 días); sí, en el caso de los feriados oficiales	Sí	Está autorizado, en dos partes, una debe ser como mínimo de 6 días de trabajo	Vacaciones concedidas durante el año de servicio (el derecho prescribe si no se toman en un plazo de 2 años)	Compromiso de intereses	Sí
<b>Azerbaiyán</b>	21 días civiles	No	Se conceden vacaciones completas en cualquier momento del año de servicio	N.e.	N.e.	N.e.	Está autorizado, mínimo n.e.	Las vacaciones se conceden durante el año de servicio	Por mutuo acuerdo	Sí
<b>Benin</b>	2 días de trabajo por mes y como máximo 30 días al año	1 año	Sí	Sí	Sí	Sí	Está autorizado, mínimo 14 días consecutivos	Las vacaciones se conceden en un plazo de 12 meses después del año de servicio	A discreción del empleador	Sí

<sup>1</sup> La aplicabilidad de esta disposición en el caso de la maternidad no es muy clara. Véase *Tiempo de trabajo: reducción de la duración del trabajo, descansos semanales y vacaciones pagadas*, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte IVB), CIT, 70.ª reunión (1984), pág. 130.

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Bulgaria</b>	14 días de trabajo	8 meses	N.e.	Sí	N.e.	Está autorizado, en dos fracciones, mínimo n.e.	Las vacaciones se conceden en un plazo de un año después del año de servicio	A discreción del empleador	Sí	Sí
<b>Burundi</b>	1,6 días de trabajo por mes	12 meses	No	Sí	Sí	Está autorizado, mínimo 6 días de trabajo consecutivos entre 2 días de reposo semanal	6 días mínimo, concedidos antes de un plazo de 3 meses después del año de servicio. Las vacaciones restantes se conceden como máximo dentro de un plazo de 2 años	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
<b>Chad</b>	2 días de trabajo por mes (6 días de trabajo por semana)	1 año	Sí	Sí, en el caso de los feriados oficiales; n.e., en el de enfermedad	Sí	Está autorizado, mínimo 14 días consecutivos	Vacaciones concedidas en un plazo de 12 meses después del año de servicio	Compromiso de intereses	Sí	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Chile</b>	15 días de trabajo (semana laboral de 5 días)	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	Está autorizado tras llegarse a un acuerdo, mínimo 10 días de trabajo	Vacaciones concedidas en un plazo de 1 año después del año de servicio	N.e.	Sí	Sí
<b>China</b>	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.
<b>República de Corea</b>	22 días	Sí	Sí	N.e.	N.e.	Está autorizado, mínimo n.e.	Las vacaciones se conceden en un plazo de 1 año después del año de servicio (después prescribe)	Compromiso de intereses	Sí	N.e.
<b>Côte d'Ivoire</b>	2 días de trabajo por mes	Sí	No	Sí	Sí	Está autorizado mínimo 14 días consecutivos	Vacaciones concedidas en un plazo de 12 meses después del año de servicio	Compromiso de intereses	Sí	Sí
<b>Dinamarca</b>	2,5 días por mes	Sí	Sí	Sí	Sí	Esta autorizado, mínimo 18 días consecutivos (12 en la agricultura)	Las vacaciones se conceden en un plazo de 1 año después del año de servicio	Compromiso de intereses	Sí	Sí



Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>República Dominicana</b>	2 semanas	5 meses	Sí	N.e.	Sí	Está autorizado, mínimo 1 semana	Las vacaciones se conceden durante el año de servicio	A discreción del empleador	Sí	Sí
<b>El Salvador</b>	15 días	1 año (200 días de trabajo)	No (las vacaciones se conceden por cada período de 12 meses)	No	Sí	Está autorizado bajo ciertas condiciones, mínimo 7 días	Vacaciones concedidas en un plazo de 4-6 meses después del año de servicio	A discreción del empleador	Sí	Sí
<b>Eslovaquia</b>	3 semanas de trabajo (7 días de trabajo)	60 días sin interrupción al año	Sí	Sí	N.e.	Está autorizado, mínimo 2 semanas	Mínimo concedido durante el año de servicio. Las restantes se conceden en un plazo de un año después del año de servicio	Por mutuo acuerdo	Sí, con excepciones	Sí
<b>Estonia</b>	28 días civiles	6 meses (no se exige en ciertos casos)	Sí	Sí	Sí	Está autorizado, mínimo 14 días civiles	Vacaciones concedidas en un plazo de un año después del año de servicio	Compromiso de intereses	Sí	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias		
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Etiopía</b> 14 días de trabajo (semana de trabajo de 6,5 días)	1 año	Sí	N.e.	Sí, en el caso de enfermedad: n.e., en el caso de los feriados oficiales	N.e.	Autorizado, 2 fracciones, mínimo n.e.	Vacaciones concedidas durante el año de servicio (bajo condiciones, las vacaciones se pueden posponer como máximo durante 2 años)	Compromiso de intereses	Sí
<b>Gabón</b> 2 días de trabajo por mes (semana de trabajo de 6 días)	1 año	Sí	No	Sí	Sí	N.e.	N.e.	A discreción del empleador	Sí
<b>República Islámica del Irán</b> 1 mes (incluidos 4 viernes)	No	Sí	Sí	Sí, en el caso de los feriados oficiales: n.e., en el caso de enfermedad	N.e.	Está autorizado, mínimo 3 semanas	Vacaciones concedidas anualmente (se pueden posponer 9 días, máximo n.e.)	Por mutuo acuerdo	Sí
<b>Japón</b> 10 días de trabajo	6 meses y 80 por ciento de asistencia	N.e.	Sí	N.e.	N.e.	Está autorizado, mínimo n.e.	N.e.	Compromiso de Intereses	N.e.

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias				
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho a inalienable vacaciones (art. 12): sí en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí		
<b>Jordania</b>	14 días	No	Sí	N.e.	Sí, en el caso de enfermedad: no en el de los feriados oficiales	N.e.	Está autorizado, mínimo 6 días	Mínimo garantizado durante el año de servicio y el resto en un plazo de 1 año (prescribe después de este plazo)	Compromiso de intereses	Sí	Sí
<b>Kazajstán</b>	18 días civiles	12 meses	N.e.	Sí	Sí	Sí	Está autorizado si lo desea el trabajador, mínimo n.e.	Vacaciones concedidas al expirar el año de servicio (o, en casos excepcionales, durante el año siguiente)	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
<b>República Democrática Popular Lao</b>	15 días de trabajo	1 año y un contrato de duración indeterminada o de más de 1 año	No	N.e.	Sí, en el caso de los feriados oficiales, n.e., en el de enfermedad	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.	N.e.
<b>Lesotho</b>	12 días de trabajo	No	Sí, 1 día de trabajo por mes de trabajo	Sí	Sí	N.e.	Está autorizado, mínimo 6 días de trabajo consecutivos	Mínimo garantizado durante el año de servicio y el resto durante el año siguiente	Por mutuo acuerdo	Sí, en el caso de un mínimo de 6 días	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones		Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias				
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Derecho a inalienable vacaciones (art. 12): sí en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí		
<b>Lituania</b>	28 días civiles	6 meses (no se exige en algunos casos)	Se conceden vacaciones completas en cualquier momento del año de servicio	Sí	Sí	Está autorizado, mínimo 14 días civiles	Las vacaciones se conceden durante el año de servicio o, en casos especiales, el año siguiente	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
<b>Mali</b>	2,5 días por mes (30 días al año — semana de trabajo de 6 días)	12 meses	Sí	N.e.	Sí	Está autorizado, mínimo 15 días (a petición del trabajador, mínimo 8 días)	Mínimo garantizado durante el año de servicio y el resto en un plazo de 3 meses (o de 2 años a petición del trabajador)	N.e.	Sí	Sí
<b>México</b>	6 días continuos de trabajo	1 año	Sí	N.e.	N.e.	No está autorizado	Las vacaciones se conceden en un plazo de 6 meses después del año de servicio	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
<b>Namibia</b>	24 días consecutivos	12 meses consecutivos	No (las vacaciones se conceden por cada período de 12 meses)	Sí, en el caso de enfermedad; no, en el de maternidad	Sí	No está autorizado	Las vacaciones se conceden en un plazo de 6 meses después del año de servicio	A discreción del empleador	Sí	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias		
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Nepal</b>	1 día de vacaciones por cada 20 días de trabajo	Sí	Sí	N.e.	N.e.	Sí, mínimo n.e.	Las vacaciones se pueden posponer hasta acumular 60 días	A discreción del empleador	Sí
<b>Nicaragua</b>	15 días consecutivos cada 6 meses (30 días al año)	Se tiene este derecho cada 6 meses	Sí	N.e.	N.e.	Está autorizado, 2 fracciones, mínimo 15 días	Las vacaciones se conceden durante el año de servicio (se pueden posponer en algunos casos, máximo n.e.)	A discreción del empleador	Sí
<b>Panamá</b>	30 días (1 día por 11 trabajados)	N.e.	Sí (se establecen limitaciones en el caso de enfermedades o accidentes no relacionados con el trabajo)	Sí, con limitaciones	Sí	No está autorizado (se autoriza con ciertas condiciones, mínimo 15 días)	Vacaciones concedidas en un plazo de 3 meses después del año de servicio (bajo condiciones, en un plazo de 1 año)	Compromiso de intereses	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Paraguay</b>	12 días consecutivos	1 año	No (se conceden vacaciones por cada período de 12 meses)	N.e.	Sí	No está autorizado	Las vacaciones se conceden en un plazo de 6 meses (o, si el trabajador lo pide, de 1 año) después del año de servicio	Compromiso de intereses	Sí	Sí
<b>Polonia</b>	18 días de trabajo (semana de trabajo de 6 días)	6 meses	Sí	Sí	N.e.	Está autorizado a petición del trabajador, mínimo 14 días consecutivos	Mínimo garantizado durante el año de servicio y el resto en un plazo de 3 meses	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
<b>Reino Unido</b>	4 semanas	13 semanas	Sí	N.e.	N.e.	N.e.	Vacaciones concedidas durante el año de servicio	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias				
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí	
<b>Federación de Rusia</b>	24 días de trabajo (semana de trabajo de 6 días)	11 meses (no se exige en ciertos casos)	Vacaciones completas concedidas en cualquier momento del año de servicio	Sí	Sí	N.e.	No está autorizado (bajo ciertas condiciones, mínimo 6 días de trabajo)	Vacaciones concedidas durante el año de servicio (en casos especiales, mínimo 6 días concedidos en un plazo de 12 meses y el resto en un plazo de 2 años después del periodo de servicio)	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
<b>Senegal</b>	2 días de trabajo por mes	12 meses	Sí	Sí, en el caso de los feriados oficiales; n.e., en el de enfermedad	Sí	Está autorizado, mínimo 6 días consecutivos	Mínimo garantizado al año. El resto de las vacaciones se concede en un plazo de 2 años después del año de servicio	N.e.	Sí	Sí	Sí

Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
<b>Seychelles</b>	No	Sí, 1,75 días al mes	N.e.	No en el caso de los feriados oficiales, n.e. en el de la enfermedad	N.e.	Está autorizado, mínimo 14 días consecutivos al año (a menos que se acuerde otra cosa)	Mínimo garantizado al año. El resto de las vacaciones o a petición del trabajador, las vacaciones completas, se pueden posponer hasta acumular 42 días de vacaciones	Por mutuo acuerdo	Una tercera parte de las vacaciones se puede convertir en remuneración	Sí en algunos casos
<b>Sudán</b>	1 año	N.e.	N.e.	No en el caso de los feriados oficiales, n.e. en el de la enfermedad	N.e.	Está autorizado, mínimo n.e.	Las vacaciones se conceden en un plazo de 1 año después del año de servicio	N.e.	N.e.	Sí



Prestaciones		Cálculo de las prestaciones			Modalidades para el ejercicio del derecho a las prestaciones		Salvaguardias			
Duración mínima de las vacaciones anuales (art. 3): 3 semanas	Períodos de servicio mínimo para tener vacaciones (art. 5): disposición facultativa – máximo 6 meses	Vacaciones proporcionales a la duración del período de servicio (art. 4.19): sí	Inclusión de la maternidad, enfermedad, etc. en el período de servicio (art. 5.4): sí	Exclusión de la enfermedad, los días feriados oficiales, etc. de las vacaciones (art. 6): sí	Remuneración adelantada (art. 7): sí	¿Se autoriza el fraccionamiento de las vacaciones? Duración mínima (art. 8): fraccionamiento facultativo – fraccionamiento mínimo de 2 semanas	Período mínimo para tomar las vacaciones (art. 9): mínimo no fraccionado concedido en 1 año y el resto de las vacaciones concedidas antes de 18 meses contados al final del año de servicio	Programación (art. 10): compromiso de los intereses	Derecho inalienable (art. 12): sí	Derecho a vacaciones en caso de terminación de la relación de trabajo (art. 11): sí
Venezuela	15 días de trabajo	1 año	Sí	Sí (el período de servicio se puede extender para compensar los días de ausencia)	Sí	Está autorizado si es conveniente para el trabajador, 2 fracciones, mínimo n.e.	Las vacaciones completas se conceden en un plazo de 6 meses después del año de servicio (a petición del trabajador, las vacaciones se posponen, como máximo 2 años)	Por mutuo acuerdo	Sí	Sí
Viet Nam	12 días de trabajo	12 meses	Sí	N.e.	Sí	Está autorizado, mínimo n.e.	Las vacaciones se conceden por año (bajo ciertas condiciones, se posponen como máximo 2 años)	Por mutuo acuerdo	No	Sí

## Fuentes legislativas

### **Albania:**

Loi n° 7961 du 12 juillet 1995 portant Code du travail de la République d'Albanie  
(*Fletorja Zyrtare, 1995-09-00, n° 16, pp. 660-705*)

### **Argelia:**

Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail, modifiée et complétée  
au 11 janvier 1997  
(*Journal officiel, 1990-04-25, n° 17, pp. 488-501*)

### **Austria:**

Federal Act of 7 July 1976 to standardise the legislation concerning holidays and the introduction of  
paid leave to look after persons in need of care, Text No. 52b, UrlG BGB1. 1976/390 as amended  
up to 1999  
(*Arbeitsrecht, Dittrich, Veit, Tades, Manz Verlag, Vienna, Austria, 1995-10-00*)

### **Azerbaiján:**

Labour Code of the Republic of Azerbaijan of 1.º February 1999  
(*Unofficial English translation; available in NATLEX*)

### **Benin:**

Loi n° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du travail  
(*Tiré à part, 61 pp.*)

### **Bulgaria:**

Labour Code as amended by Decree No. 4 of 11 January 1994 and Decree No. 31 of 11 February  
1994  
(*Labour Code, Sofia Inter, Bulgarie, 1996, 104 pp.*)

### **Burundi:**

Décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993 portant révision du Code du travail du Burundi  
(*Code du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Bujumbura, Burundi, 1993-07-00,  
101 pp.*)

### **Chad:**

Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant sur le Code du travail  
(*Tiré à part, 105 pp.*)

### **Chile:**

Decreto con fuerza de ley núm. 1, de fecha 1.º de enero de 1994  
(*Unofficial translation; available in NATLEX*)

Código del Trabajo  
(*Diario Oficial, 1994-01-24, núm. 34772, pág. 3*)

**Chad:**

Loi n° 38/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code du travail  
(*Tiré à part, 105 pp.*)

**China:**

Labour Act dated 5 July 1994  
(*Printed separately, 16 pp.; available in DOC.NORMES*)

**Corea, République de:**

Labor Standards Act No. 5309 of 13 March 1997  
(*New labor-related Laws, Ministry of Labour, Republic of Korea, 1997-03-00, pp. 59-85*)

**Côte d'Ivoire:**

Loi n° 95-15 du 12 janvier 19..? portant Code du travail  
(*Journal officiel, 1995-02-23, n° 8, pp. 153-177*)

**Dinamarca:**

Notification (No. 498 of 29 June 1998) of the Annual Leave Act  
(*Lovtidende A, 1998-07-10, vol. 102, n° 498, pp. 2951-2956*)

**República Dominicana:**

Ley núm. 16-92 del 29 de marzo de 1992, que aprueba el Código de Trabajo  
(*Gaceta Oficial, 1992-05-31, núm. 9836, págs. 3-153*)

**El Salvador:**

Código de Trabajo, Decreto núm. 15 del 23 de junio de 1972 (D.O. núm. 142, Tomo núm. 236 del 31 de Julio de 1972) modificado por el D.L. núm. 859 del 21 de abril de 1994 (D.O. núm. 87-BIS, Tomo núm. 323, del 12 de mayo de 1994)  
(*Código de Trabajo con reformas incorporadas, República de El Salvador, 1997; disponible en DOC.NORMES*)

**Eslovaquia:**

Act No. 451 of 1992 providing for the labour Code (Consolidated version of 1992)  
(*Sbirka Zakonu, 1992-09-28, No. 89, pp. 2550-2606*)

**Estonia:**

Holidays Act of 7 July 1992, as amended to 27 October 1997  
(*Estonian legislation in translation, 1997-11-00, pp. 99-119*)

**Etiopía:**

Labour proclamation No. 42 of 1993  
(*Negarit Gazeta, 1993-01-20, No. 27, pp. 268-328*)

**Gabón:**

Loi n° 3/94 du 21 novembre 1994 portant Code du travail  
(*Journal officiel, 1995-01-00, n° 1 spécial, pp. 3-39*)

**Irán, República Islámica del:**

Labour Code of 20 November 1994  
(*Official Gazette*, 1991-02-00, No. 13387, pp. 1-14)

**Japón:**

Labour Standards Law No. 49 of 7 April 1947, as amended through law No. 107 of 9 June 1995  
(*Labour Laws of Japan*, Ministry of labour, Institute of labour Administration, Tokyo, Japan, 7<sup>th</sup> ed., 1995, pp. 71-110)

**Jordania:**

Act No. 8 of 1996 to promulgate the Labour Code  
(Al-Jarida Al-Rasmiya, No. 4113, 1996-04-16, pp. 1173-1219)

**Kazajstán:**

Labour Law of the Republic of Kazakhstan of 1999  
(*Unofficial translation*, 24 pp.; available in NATLEX)

**República Democrática Popular Lao:**

Act No. 002/NA of 14 March 1994 concerning Labour  
(*Printed separately*, 30 pp.; available in DOC.NORMES)

**Lesotho:**

Labour Code Order No. 24 of 1992  
(*Lesotho Government Gazette, Extraordinary*, 1992-11-12, Vol. XXXVI, No. 118, pp. 1195-1441)

**Lituania:**

Act No. I-2113 of 17 December 1991 on holidays  
(*Parliamentary record of the Supreme Council of the Republic of Lithuania*, 1992-12-00, No. 12, pp. 22-28)

**Malí:**

Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali  
(*Journal officiel*, 1992-11-30, Spécial n° 8, pp. 2-32)

**México:**

Ley federal del trabajo (Texto vigente el 1.º de octubre de 1995)  
(*Diario Oficial de la Federación*, 1.º de abril de 1970)

**Namibia:**

Labour Act, No. 6 of 13 March 1992  
(*Government Gazette of the Republic of Namibia*, 1992-04-08, No. 388, 151 pp.)

**Nepal:**

Labour Rules of 8 November 1993  
(*Nepal recorder*, 1993-12-23, pp. 414-442)

**Nicaragua:**

Ley núm. 185 del 30 de octubre de 1996 por la que se dicta el Código del Trabajo  
(*La Gaceta*, 1996-10-30, núm. 205, págs. 6109-6155)

**Panamá:**

Código de Trabajo: Decreto de Gabinete núm. 252 del 30 de diciembre de 1971, Serie legislativa, 1971-Pan.1; texto actualizado hasta agosto de 1995  
(*Disponible en DOC.NORMES*)

**Paraguay:**

Ley núm. 213 de 1993 que establece el Código del Trabajo  
(*Gaceta Oficial*, 1993-10-29, núm. 105 bis, págs. 1-30)

**Polonia:**

Labour Code of 26 June 1974 (as amended to 2 February 1996)  
(*The Polish Labour Code*, *Tepis publishing House*, Warsaw, Poland, 1996, pp. 5-105)

**Reino Unido:**

Working Time Regulations 1998, Statutory Instrument No. 1833 of 1998  
(Available on the internet: <http://www.hmso.gov.uk>)

**Rusia, Federación de**

Labour Code, as amended to 1 March 1993  
(*Kodekszakonov o trude Rossijskoj Federacii*, *Ministrstvo Justicii Rossijskoj Federacii*, *Maskva*, *Rossijskaya Federaciya*, 1993-00-00, pp. 1-96)

**Senegal:**

Loi n° 97-17 du 1<sup>er</sup> décembre 1997 portant Code du travail  
(*Journal officiel*, 1997-12-13, n° 5776, pp. 504-537)

**Seychelles:**

Employment Act , No. 9 of 1990  
(*Supplement to Official Gazette*, 1990-10-15, pp. 71-137)

**Sudán:**

Labour Code of 1997  
(*Unofficial translation; available in DOC.NORMES*)

**Venezuela:**

Ley Orgánica del trabajo con las modificaciones del decreto núm. 3.235 del 20 de enero de 1999  
(*Gaceta oficial*, 1999-01-25, núm. 5292)

**Viet Nam:**

Labour Code of the Socialist Republic of Viet Nam, 23 June of 1994  
(*Unofficial translation; available in NATLEX*)

## Apéndice II

### Exámenes previos del Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

#### Extractos del documento del Consejo de Administración

#### I. 268.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1997) del Consejo de Administración

*Documento GB.268/LILS/WP/PRS/1, convenios que requieren revisión (tercera fase), páginas. 32-33:*

#### VII.7. C.132 — Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970

- 1) *Ratificaciones:*
  - a) Número de ratificaciones efectivas: 26.
  - b) Última ratificación: República Checa 1996.
  - c) Perspectivas de ratificación: aunque este Convenio se adoptó hace más de 25 años, tan sólo ha recibido 26 ratificaciones. Desde 1987 ha recibido nueve nuevas ratificaciones a un ritmo de una o dos ratificaciones anuales. Aunque parece probable que el Convenio pueda recibir nuevas ratificaciones, existe cierta incertidumbre en cuanto a sus perspectivas futuras.
- 2) *Denuncias:* ninguna.
- 3) *Procedimientos de control:* existen comentarios pendientes en relación con 16 países, incluidas las observaciones formuladas por una organización de trabajadores en España. Se adoptó en 1975 un informe en relación con una reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por Portugal del Convenio núm. 132, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución.
- 4) *Necesidades de revisión:* este Convenio no ha sido revisado, pero revisa a su vez el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52) (véase la sección VII.6, *supra*). Desde su adopción en 1970 frente a una importante oposición, ha recibido un número muy escaso de ratificaciones. En un Estudio general realizado en 1984, la Comisión de Expertos indicó que numerosos países habían señalado discrepancias entre su legislación nacional y el Convenio núm. 132, las cuales constituían un obstáculo a la ratificación. La Comisión, a la vez que señalaba que algunos de esos obstáculos constituían graves impedimentos a la ratificación del Convenio, expresó la opinión de que era posible superar otros de los obstáculos que se habían señalado, posiblemente a través de la asistencia de la Oficina.
- 5) *Observaciones:* el Grupo de Trabajo Ventejol de 1979 clasificó este Convenio en la categoría de los convenios que habían de promoverse de manera prioritaria. En un Estudio general realizado en 1984, la Comisión de Expertos tomaba nota de los obstáculos a la ratificación sobre los que informaron numerosos países, pero también del hecho de que la legislación de más de 60 países se conformaba entonces a la norma fijada por el Convenio núm. 132 en lo que atañe a la duración mínima de las vacaciones pagadas. La Comisión llegó a la conclusión de que parecía probable que este Convenio recibiera nuevas ratificaciones. Desde entonces, el Convenio núm. 132 ha sido ratificado por otros nueve Estados Miembros. El Grupo de Trabajo Ventejol de 1987 mantuvo la opinión de que el Convenio núm. 132 debía promoverse de manera prioritaria. No obstante, el Convenio sigue experimentando dificultades para atraer ratificaciones, y sólo 11 de los 55 Estados Miembros que son parte en el Convenio núm. 52 han decidido ratificar este Convenio núm. 132 que lo revisa. A la vista de lo anterior, el Grupo de Trabajo tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que invite a los Estados Miembros a ratificar el Convenio y a informar a

la Oficina, en su caso, de las dificultades y obstáculos encontrados que pudieran impedir o retrasar la ratificación del Convenio núm. 132, o que puedan indicar la necesidad de una revisión total o parcial de dicho Convenio.

- 6) *Propuestas:*
- a) El Grupo de Trabajo podría recomendar al Consejo de Administración que invite a los Estados Miembros a ratificar el Convenio núm. 132 y a informar a la Oficina, en su caso, de las dificultades y obstáculos encontrados que pudieran impedir o retrasar la ratificación de dicho Convenio o que pudieran señalar la necesidad de una revisión total o parcial del mismo.
  - b) El Grupo de Trabajo (o la Comisión LILS) podría volver a examinar la situación del Convenio núm. 132 en su momento.

\* \* \*

*Documentos GB.268/8/2, anexo II, GB.268/LILS/5 (Rev.1), Informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, párrafo 76*

### **VII.7. C132 — Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970**

**76.** El Grupo de Trabajo ha expresado su acuerdo con las propuestas formuladas por la Oficina. Propone:

- a) recomendar al Consejo de Administración que invite a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 132, y, en su caso, a comunicar a la Oficina cuáles son los obstáculos y las dificultades que pudieran impedir o retrasar su ratificación o que podrían poner en evidencia la necesidad de revisar total o parcialmente el Convenio;
- b) que el Grupo de Trabajo (o la Comisión LILS) vuelva a examinar la situación del Convenio núm. 132 en su momento.

## **II. 271.<sup>a</sup> reunión (marzo de 1998) del Consejo de Administración**

*Documento GB.271/LILS/WP/PRS/2, Seguimiento de las consultas sobre 13 convenios, párrafos 91-100*

### **II.6. C.132 — Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970**

#### **Antecedentes**

**91.** Durante el anterior examen de este Convenio en marzo de 1997<sup>2</sup> se indicó, entre otras cosas, que este instrumento revisaba el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), que desde su adopción el Convenio núm. 132 había recibido un número muy escaso de ratificaciones, que en un estudio general realizado en 1984 la Comisión de Expertos expresó la opinión de que era posible superar algunos de los obstáculos señalados, y que parecía probable que este Convenio recibiera nuevas ratificaciones. También se hizo notar que, tanto en 1979 como en 1987, el Convenio núm. 132 había sido clasificado en la categoría de convenios que habían de promoverse de manera prioritaria. Hasta la fecha, sólo 11 de los 55 Estados parte en el Convenio núm. 52 han decidido ratificar el Convenio núm. 132 que lo revisa.

<sup>2</sup> Documentos GB.268/LILS/WP/PRS/1, sección VII.7 y GB.268/8/2, anexo II, párrafo 76.

92. Un total de 47 Estados Miembros<sup>3</sup> respondieron, en el curso de las consultas celebradas durante 1997 y 1998, a la solicitud de información acerca de posibles obstáculos y dificultades a la ratificación, o de las posibles necesidades de revisión de este Convenio.

### **Perspectivas de ratificación**

93. Diez Estados Miembros comentaron acerca de las perspectivas de ratificación de este Convenio. De éstos, cinco Estados Miembros informaron que estaban examinando la posibilidad de ratificarlo: *Bélgica*<sup>4</sup> informó que el Convenio aún no había sido ratificado, pero que formaba parte de una serie de convenios para los que podían iniciarse en breve los procedimientos de ratificación; en *Dinamarca*, se encontraba en curso una revisión de la totalidad de la legislación danesa en materia de vacaciones y, a este respecto, se examinaría también la posibilidad de que Dinamarca ratificara este Convenio; en *El Salvador*, se estaba examinando la posibilidad de someter este Convenio al Parlamento para su aprobación; el *Líbano* indicó que la cuestión de la ratificación se examinaría en el futuro; y el *Reino Unido* declaró que la aplicación de la directiva de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo podría permitir que la legislación nacional se ajustara al Convenio, pero que esta cuestión debería examinarse en una fase posterior. Tres Estados Miembros informaron sobre la situación de las consultas tripartitas relativas a esta cuestión: la *República Dominicana* informó que no existían obstáculos a la ratificación del Convenio núm. 132, y que se encontraban en curso las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores; *Ghana* indicó que la cuestión de la ratificación se sometería en su momento al órgano tripartito competente; y *Rumania* informó que, tras celebrar consultas tripartitas, este Convenio había sido designado como apto para su ratificación.

### **Obstáculos o dificultades encontrados**

94. Del total de 31 Estados Miembros que informaron acerca de obstáculos o dificultades, 15 de ellos<sup>5</sup> informaron acerca de problemas específicos con determinados artículos del Convenio<sup>6</sup>.
95. De los otros 16 Estados Miembros, seis informaron acerca de las siguientes dificultades: *Australia* indicó que algunas jurisdicciones australianas no contaban con una legislación relativa a la licencia anual remunerada, y que Australia en consecuencia no podía demostrar su plena conformidad con las disposiciones del Convenio; *Comoras* indicó la existencia de obstáculos materiales y políticos; *Filipinas* informó en particular que los trabajadores de establecimientos que emplean regularmente a menos de diez trabajadores, los que prestan ayuda doméstica y los trabajadores en puestos directivos no quedaban abarcados por la legislación nacional en esta materia; *Singapur* consideró que la ratificación de este Convenio ocasionaría ciertas rigideces; la *República Árabe Siria* hizo

<sup>3</sup> *Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, República Checa, Chile, China, Colombia, Comoras, República de Corea, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Estonia, Filipinas, Finlandia, Francia, Ghana, Grecia, Hungría, India, Japón, Jordania, Líbano, Marruecos, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Polonia, Qatar, Reino Unido, Rumania, Singapur, República Árabe Siria, Sri Lanka, Sudáfrica, Suriname, Tailandia y Turquía.*

<sup>4</sup> No obstante, los representantes de los empleadores en el Consejo Nacional del Trabajo opinaban que existía un número suficiente de leyes, reglamentos y convenios colectivos que regían esta cuestión, y por ello se opusieron a que Bélgica ratificase el Convenio núm. 132.

<sup>5</sup> *Austria, Canadá, República de Corea, Cuba, Francia, India, Japón, Líbano, Marruecos, Mauricio, México, Países Bajos, Polonia, Qatar y Sri Lanka.*

<sup>6</sup> Artículo 2: *Sri Lanka*; artículo 3: *Canadá, Japón, Líbano, Mauricio, México y Sri Lanka*; artículo 4: *Francia y Japón*; artículo 5: *República de Corea, Cuba, Francia, India, Mauricio y Sri Lanka*; artículo 6: *Austria, Cuba y Polonia*; artículo 7: *Austria, Francia, Japón, Polonia y Sri Lanka*; artículo 8: *República de Corea, Japón, Marruecos y Sri Lanka*; artículo 9: *Austria, Francia, Japón, Países Bajos, Polonia y Qatar*; artículo 10: *Japón y Qatar*; artículo 11: *Japón*; artículo 12: *Polonia*; artículo 14: *Polonia.*



referencia a su ratificación del Convenio núm. 52, que consideraba suficiente; y por último, los *Estados Unidos* informaron que no existía ninguna legislación federal de aplicación general que exija las vacaciones o una licencia anual. Los otros diez Estados Miembros<sup>7</sup> no especificaron la naturaleza de los obstáculos o dificultades encontrados.

### **Necesidades de revisión**

#### **a) No se contempla la revisión**

**96.** Cuatro Estados Miembros (*Austria, República Checa, Hungría y México*) no requerían una revisión del Convenio.

#### **b) Propuestas de revisión**

**97.** Siete Estados Miembros propusieron una revisión de este Convenio, sugiriendo cada uno de ellos distintas direcciones para dicha revisión: *Egipto* consideraba que el Convenio debería revisarse de manera parcial a fin de permitir que se garantice la licencia educativa remunerada atendiendo a las condiciones de trabajo, y que debería revisarse el artículo 8, 2) a fin de reducir el requisito mínimo de dos semanas de vacaciones ininterrumpidas; *Estonia* no consideraba que hubiera ningún problema fundamental para ratificar el Convenio, pero podría considerar la posibilidad de una revisión parcial del Convenio a la luz de la Carta Social Europea; *Finlandia*<sup>8</sup> consideraba que el Convenio aún cumplía su cometido, pero que ciertas disposiciones, entre las que se incluía el artículo 13, habían quedado anticuadas y, además, que una revisión debería tratar de tomar en consideración los contratos de empleo atípicos y los principios establecidos en el acuerdo de la Unión Europea relativo al trabajo a tiempo parcial; *Nueva Zelandia* consideraba que el Convenio era demasiado prescriptivo y detallado, y apoyaría una revisión con miras a lograr que fuera menos detallado; en este mismo sentido, *Qatar* propuso una revisión del artículo 9 con miras a su simplificación; *Tailandia* consideraba que las actuales disposiciones del Convenio sólo se ajustaban a la situación de los países desarrollados, y sugirió una revisión del artículo 3, 3) y del artículo 5; en términos más generales, la *República de Corea* (a la que se sumó Finlandia) solicitó una revisión del Convenio con miras a permitir una aplicación flexible, lo cual facilitaría su ratificación.

### **Observaciones**

**98.** En lo que atañe a las perspectivas de ratificación, algunos Estados Miembros estaban considerando la posibilidad de proceder a la misma, aunque no se informó de que ninguna ratificación fuera inminente. Treinta y un Estados Miembros informaron acerca de obstáculos a la ratificación. Varios informes no especificaron cuál era la naturaleza de los obstáculos, pero 15 Estados Miembros se refirieron a dificultades con artículos concretos del Convenio. Siete Estados Miembros propusieron una revisión del Convenio, mientras que otros cuatro no requerían la revisión del mismo.

**99.** La situación respecto del Convenio núm. 132 parece, desde varios puntos de vista, similar a la del Convenio núm. 158 que fue examinada anteriormente: unas perspectivas de ratificación inciertas; un número importante de obstáculos y dificultades señalados; y un reducido número de solicitudes de revisión. La solución propuesta podría ser la misma que en el caso del Convenio núm. 158, esto es, que el Grupo de Trabajo confíe a la Oficina la tarea de seguir adelante con sus investigaciones y consultas en relación con este Convenio, con miras a alcanzar propuestas que puedan suscitar un consenso. Los resultados de tales investigaciones y consultas podrían presentarse en forma de un breve estudio que el Grupo de Trabajo examinaría en su reunión de marzo de 1999.

\* \* \*

<sup>7</sup> *Argentina, Chile, China, Costa Rica, Grecia, Jordania, Panamá, Sudáfrica, Suriname y Turquía*. No obstante, una organización de trabajadores de Chile se mostró a favor de la ratificación del Convenio núm. 132.

<sup>8</sup> Una organización de trabajadores de Finlandia propuso que se ampliaran los ejemplos mencionados en el párrafo 4 del artículo 5.

### III. 277.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2000) del Consejo de Administración <sup>1</sup>

#### I. Informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

1. La Comisión examinó el informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas <sup>2</sup>.
2. El representante del Gobierno de Francia, Presidente del Grupo de Trabajo, recordó los cinco puntos del orden del día de la reunión, a saber, el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo <sup>3</sup>; el seguimiento de las consultas sobre los convenios relativos a la gente de mar <sup>4</sup>; el examen diferido de las necesidades de revisión de los convenios y recomendaciones relativos a los pescadores <sup>5</sup>; el examen diferido del Convenio núm. 132 (breve estudio) <sup>6</sup>; y el examen de recomendaciones (tercera fase) <sup>7</sup>. Mencionó que el documento sobre el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo contenía en un anexo la Nota de información actualizada. Esta última se difundió, en particular en las oficinas regionales y en los equipos multidisciplinarios, y se distribuirá de nuevo a los miembros de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en el mes de junio. En la Nota de información se indica que al 31 de diciembre de 1999, 50 Estados Miembros habían ratificado la enmienda constitucional sobre la abrogación de los convenios obsoletos. El procedimiento de ratificación ya se había iniciado en otros países, con inclusión de Francia. Se adjuntaron tres cuadros sinópticos a la Nota de información; también se anexaron al documento sobre las mejoras posibles de las actividades normativas de la OIT <sup>8</sup>. En esos cuadros se presentan claramente las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. Habida cuenta de las recomendaciones formuladas por el Grupo de Trabajo en su última reunión, y a reserva de la aprobación de éstas por la Comisión LILS y por el Consejo de Administración entre los convenios ya examinados había 68 convenios al día, 23 convenios por revisar, 54 convenios obsoletos y 35 solicitudes de información. En cuanto al seguimiento de las consultas relativas a los convenios sobre la gente de mar, el orador indicó que el Grupo de Trabajo había formulado recomendaciones acerca de ocho convenios y tomado nota de las informaciones presentadas por los gobiernos en relación con la promoción de los convenios revisados.
3. Por otra parte, el Grupo de Trabajo había diferido el examen de los convenios y recomendaciones relativos a los pescadores, debido a la convocación en diciembre de 1999 de una Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras. Sobre la base de los resultados de las labores de esta última, formuló recomendaciones respecto de cuatro convenios y dos recomendaciones. El examen del Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112) se pospuso para su próxima reunión. Con el breve estudio sobre el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), el Grupo de Trabajo examinó por tercera vez este delicado Convenio. El Grupo de Trabajo hizo un nuevo experimento al confiar ese estudio a un experto externo. Sin embargo, no pudo alcanzar un consenso en esta reunión y lo examinará nuevamente en

<sup>1</sup> Documento GB.277/11/2, segundo informe de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, págs. 1-3.

<sup>2</sup> Documento GB.277/LILS/4.

<sup>3</sup> Documento GB.277/LILS/WP/PRS/1/1.

<sup>4</sup> Documento GB.277/LILS/WP/PRS/1/2.

<sup>5</sup> Documento GB.277/LILS/WP/PRS/2.

<sup>6</sup> Documento GB.277/LILS/WP/PRS/3/1.

<sup>7</sup> Documento GB.277/LILS/WP/PRS/4.

<sup>8</sup> Documento GB.277/LILS/2 (Add.1).

noviembre de 2000. También deberá examinar otros dos estudios relacionados, respectivamente, con el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y con el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Por último, el Grupo de Trabajo examinó un tercer grupo de recomendaciones, relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, la seguridad social y los trabajadores migrantes, y formuló sendas recomendaciones para cada una de ellas.

4. El orador se congratuló del clima muy constructivo que reinó dentro del Grupo de Trabajo, como ya había ocurrido en sus reuniones precedentes. El portavoz de los dos Grupos contribuyó en gran medida a este éxito, y el orador se lo agradeció. Ello era un ejemplo de buena voluntad y de discusiones constructivas con vistas a alcanzar resultados concretos. Expresó el deseo de que también reinara un clima parecido en el marco de las discusiones sobre las posibles mejoras de las actividades normativas de la OIT. También le dio las gracias a la Oficina por la excelente preparación técnica de las discusiones dentro del Grupo de Trabajo.
5. Los miembros trabajadores apoyaron la declaración del Presidente del Grupo de Trabajo y lo felicitaron por su trabajo. Señalaron a la atención de la Comisión los cuadros que se adjuntan en el anexo del documento sobre las mejoras posibles de las actividades normativas de la OIT, en los que se presentan los resultados ya obtenidos. Invitaron a los gobiernos a que ratificaran los convenios al día y a que denunciaran los convenios obsoletos correspondientes, a que ratificaran la enmienda constitucional sobre la abrogación de los convenios obsoletos, y a que celebraran consultas tripartitas nacionales sobre esas cuestiones. Apoyaron el punto que requiere decisión.
6. Los miembros empleadores apoyaron el informe presentado por el Presidente del Grupo de Trabajo. Incluso cuando surgieron divergencias en el Grupo de Trabajo, éstas no impidieron llegar a un acuerdo sobre las cuestiones fundamentales y el clima siguió siendo constructivo. Cuando se examinó el estudio sobre el Convenio núm. 132, que llevó a cabo un experto externo, se observó que ciertos miembros del Grupo de Trabajo estaban satisfechos con dicho informe y otros no, y que no fue posible llegar a un acuerdo a ese respecto. Al parecer, las divergencias no se debían únicamente a la metodología, sino también a los resultados del estudio. El hecho de examinar la política de revisión de normas no impedía una discusión sobre la política normativa en general. Los miembros empleadores insistieron en la rapidez de la aplicación de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración después de que el Grupo de Trabajo formuló sus recomendaciones. Conviene tener una visión de conjunto y estudiar también las cuestiones planteadas en el documento sobre las mejoras posibles de las actividades normativas de la OIT. Los miembros empleadores se declararon satisfechos de las labores del Grupo de Trabajo. Seguían teniendo algunas preocupaciones, pero indicaron que el trabajo realizado era constructivo. El Grupo de Trabajo estudió múltiples aspectos, incluidos los aspectos técnicos, de las actividades normativas. Era importante seguir trabajando con el apoyo de la Oficina, la cual indicaba claramente cuáles eran los problemas planteados. Los miembros empleadores también insistieron en la cuestión de la metodología que había que seguir para la elaboración de las normas. El Grupo de Trabajo celebró sus discusiones en un clima positivo, aun cuando no existía consenso sobre todas las cuestiones, lo cual era, por otra parte, natural. Las demás cuestiones sobre las actividades normativas que quedaban pendientes debían ser examinadas por el propio Consejo de Administración.

**7. La Comisión recomienda que el Consejo de Administración:**

- a) *tome nota del informe del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (anexo I), y de las opiniones expresadas durante la reunión de la Comisión;*
- b) *apruebe las recomendaciones que figuran en los párrafos correspondientes del informe que fueron objeto de un consenso en el marco del Grupo de Trabajo y de la Comisión.*