



## ► NOTA COMPLEMENTARIA INFORMATIVA SOBRE LA PROMEDIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO<sup>1</sup>

Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina  
04 noviembre de 2022

### El marco de la OIT relativo al tiempo de trabajo y a la promediación de la jornada de trabajo

Desde su creación en 1919, la OIT ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. En el Preámbulo de su Constitución estaba prevista expresamente la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada diaria y semanal, entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo. Justamente, la primera norma internacional del trabajo que se adoptó en 1919 fue el Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria), mediante el cual se estableció la jornada diaria de 8 horas y semanal de 48 horas, con un número limitado de excepciones.

El marco normativo internacional de la OIT sobre la regulación de la jornada de trabajo, del descanso diario y semanal, y de las vacaciones anuales, viene contenido en las siguientes normas:

- [Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919.](#)
- [Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo \(comercio y oficinas\), 1930.](#)

Ambos instrumentos limitaban el tiempo de trabajo a 8 horas por día y 48 horas por semana. El número máximo de horas de trabajo semanales puede distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no exceda las 9 horas, según el Convenio núm. 1, o de 10 horas, según el Convenio núm. 30.

El artículo 5 del Convenio núm. 1 y el artículo 6 del Convenio núm. 30 habilitan promediar más horas de trabajo durante un período superior a una semana únicamente en circunstancias excepcionales y siempre y cuando se justifique adecuadamente la imposibilidad de aplicar los límites normales de 8 horas diarias y 48 semanales.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nota preparada por Carmen Bueno, Especialista de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, a partir de trabajos previos mencionados.

<sup>2</sup> En el caso de Chile, los *sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descansos* regulados en los incisos penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo, obedecen a esta condición de excepcionalidad, contemplando la posibilidad de promediaciones superiores a la semana en casos calificados, esto es, cuando las reglas generales sobre distribución de la jornada de trabajo no pudieren aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

También permiten introducir excepciones permanentes en cuanto a los límites fijados cuando se trate de personas que realizan trabajos preparatorios o complementarios que necesariamente deban efectuarse en un establecimiento fuera de las horas normales de trabajo (por ejemplo, servicios de limpieza o mantenimiento) o trabajos que por su propia índole sean intermitentes (por ejemplo, el de conserje). Sin embargo, también dejan establecido que todas estas excepciones pueden adoptarse únicamente si se consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas y siempre que se haya fijado el número de horas adicionales autorizadas.

El Convenio núm. 30 permite, por otra parte, ciertas excepciones en el caso de tiendas y otros establecimientos donde, debido a la naturaleza del trabajo, el tamaño de la población o el número de personas empleadas resulten inaplicables los límites normales de 8 horas por día y 48 horas semanales. Finalmente, ambos convenios regulan estrictamente la excepción temporal que representa el trabajo en horas extraordinarias.

- [Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas, 1935.](#)
- [Recomendación núm. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.](#)

Estos dos últimos instrumentos establecen el principio de la semana de 40 horas de trabajo.

El párrafo 12 de la Recomendación núm. 116 admite que “el promedio de la duración normal del trabajo se calcule a base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen”, añadiendo que “la autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período con arreglo al cual podrá así calcularse la duración del trabajo”.

El párrafo 13 determina que “podrán preverse disposiciones especiales para las labores que, en razón de su propia naturaleza, se efectúen en forma continua y por turnos” debiendo formularse dichas disposiciones especiales “de tal manera que el promedio de la duración normal de trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica”.

- [Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal \(industria\), 1921.](#)
- [Convenio núm. 106 sobre el descanso semanal \(comercio y oficinas\), 1957.](#)

Estos dos últimos Convenios establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.

- [Convenio núm. 132 sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970.](#)

Establece que toda persona debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio (siempre que la índole del trabajo, como indica el Convenio, lo permita).

- [Convenio núm. 171 sobre trabajo nocturno, 1990.](#)

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán tomar medidas para la protección de trabajadores nocturnos acordes a la naturaleza de este tipo de trabajo. El trabajo nocturno está definido como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, y que, dentro de esas siete horas, abarque el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. También el Convenio contempla alternativas al trabajo forzoso a que suelen ser sometidas las mujeres en períodos específicos durante y después del embarazo.

- [Convenio núm. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.](#)

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas con los trabajadores a tiempo completo, siempre considerando labores comparables.

### **Ordenación de la jornada de trabajo**

Si bien la jornada de trabajo de 8 horas durante 5 o 6 días a la semana (dependiendo de la duración de la jornada legal semanal) continúa siendo la referencia, las tendencias económicas de las últimas décadas han resultado en jornadas más diversas (OIT, 2019). A fórmulas tradicionales como los sistemas de turnos, el uso de horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial y las jornadas especiales, se suman ahora otros mecanismos de organización de la jornada que permiten a las empresas cierta flexibilidad en la organización de la jornada de forma de poder ajustar mejor la dotación de personal a las fluctuaciones del ciclo productivo, pero que a la vez faciliten a los trabajadores una mejor conciliación de las demandas del trabajo y las de su vida personal (Marinakís, 2022).<sup>3</sup>

Para la empresa, la organización del tiempo de trabajo debe servir para optimizar los recursos que utiliza para la producción o los servicios que brinda. Particularmente, tratará de incrementar los recursos disponibles para atender aumentos temporales en la demanda y buscará reducirlos cuando la demanda disminuya. Para los trabajadores, por su parte, su jornada deberá tener previsibilidad, de forma de poder compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades personales y familiares.

El desafío está en desarrollar soluciones que sean beneficiosas tanto para la empresa como para los trabajadores.

---

<sup>3</sup> Marinakis A. (2022) "Situación y perspectivas de la jornada de trabajo en América Latina". OIT Cono Sur, Informes Técnicos/25-2022. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_837571.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_837571.pdf)

## Disposiciones a aplicar en los sistemas de promediación de la jornada de trabajo

Según la “Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada” (OIT, 2019), los sistemas de promediación revisten particular interés para aquellas empresas cuya demanda experimenta intensas y predecibles variaciones estacionales, permitiendo realizar más horas de trabajo en las temporadas altas y menos horas en otras épocas del año.<sup>4</sup>

No obstante, la guía advierte que los sistemas de promediación figuran entre los sistemas de ordenación del tiempo de trabajo más complejos que existen, por lo que su eficacia exige que se planifiquen y apliquen cuidadosamente.

Para ello, se considera imprescindible establecer:

- Un **límite máximo de horas de trabajo** por día y/o por semana que en ningún caso pueden superarse.

En este sentido, es necesario mencionar que un exceso de horas trabajadas por semana implica oportunidades limitadas para la recuperación durante el tiempo de descanso. Debido a su prolongada exposición a las demandas de trabajo, los trabajadores experimentarán una mayor necesidad de recuperación, junto con una oportunidad reducida para lograr esa recuperación. Como resultado, sufrirán una afectación negativa en su salud. Por otra parte, los largos horarios de trabajo están asociados a ritmos biológicos circadianos perturbados, horas de sueño diarias reducidas y de mala calidad, y exigencias conflictivas de la vida laboral y familiar que contribuye a aumentar el nivel de estrés y de cansancio.<sup>5</sup>

Además, las largas jornadas de trabajo también pueden estar en la causa de enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. Algunas investigaciones han identificado una asociación entre largas jornadas de trabajo y enfermedades cardiovasculares, concretamente un exceso de 3 o 4 horas de trabajo se asoció a un riesgo de 1,56 veces de enfermedad coronaria (Virtanen et al., 2009). Se estima que las jornadas laborales prolongadas provocaron 745.000 muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica en 2016 (OIT y OMS, 2021).<sup>6</sup>

Por otra parte, el exceso de jornada diaria laboral y/o la falta de descanso adecuado entre jornadas se asocian a mayor siniestralidad laboral. Algunos

---

<sup>4</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_716135.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf)

<sup>5</sup> Tucker P. y Folkard S. (2012) “Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper”. International Labour Organization. Disponible en : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_181673.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_181673.pdf)

<sup>6</sup> Estimaciones conjuntas OIT-OMS. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

estudios han identificaron un aumento sustancial del riesgo de sufrir un accidente en las tres últimas horas de un turno de 12 horas (Folkard y Tucker, 2003)<sup>7</sup>, riesgo que en la duodécima hora llega a ser de más del doble del riesgo promedio por hora durante las primeras ocho horas de trabajo. Turnos de trabajo de 12,5 o más horas se han relacionado con un mayor riesgo de somnolencia en los trayectos de regreso al domicilio del trabajador (Scott et al., 2007).

- Un **periodo de referencia** adecuado para medir la promediación. La experiencia comparada es variada, si bien todo apunta a que periodos de referencia más largos complejizan la implementación del sistema.
- Un **plazo de preaviso** amplio para notificar a las personas trabajadoras los posibles cambios en sus horarios de trabajo debido al sistema de promediación. Esto se considera esencial a los efectos de permitir una conciliación y equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Un **nivel salarial adecuado** que compense la reducción de horas extraordinarias, incluyendo los necesarios ajustes periódicos. Cuando se abre la posibilidad de promediar las horas trabajadas durante períodos más largos a la semana, esto tiene como efecto reducir la cantidad de horas extraordinarias pagadas por la empresa, lo que puede reducir de manera significativa los ingresos percibidos por el trabajador.
- Un marco de promoción de los acuerdos sobre las condiciones de promediación a través del diálogo social bipartito, ya sea mediante la **negociación colectiva** o, en su defecto, con la **representación de los trabajadores** en la empresa, de conformidad con los mínimos establecidos en la norma legal de aplicación.
- Exclusión de **determinados colectivos de trabajadores** de los sistemas de promediación, entre otros, los trabajadores de temporada cuyos contratos de trabajo tengan una duración inferior al periodo de referencia, los trabajadores adolescentes protegidos y los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos laborales cuyos efectos negativos en la salud podrían aumentar como consecuencia de la extensión del tiempo de trabajo.

---

<sup>7</sup> Tucker P. y Folkard S. (2012) "Shift work, safety and productivity". Occupational Medicine. Disponible en: <https://academic.oup.com/occmed/article/53/2/95/1519789>