

# NOTA TÉCNICA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

## EL TIEMPO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Carmen Bueno

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo  
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Septiembre de 2019

### El tiempo de trabajo. Un asunto global<sup>1</sup>

Desde mediados del siglo XIX, la reducción del tiempo de trabajo, y en particular la jornada de ocho horas, ha sido uno de los temas de mayor preocupación en el mundo del trabajo. En el inicio de la industrialización, la jornada laboral se extendía durante 14 y hasta 16 horas diarias. Progresivamente, fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a 10 horas por día. Hacia principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cifra era de aplicación bastante generalizada en Europa. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales, que finalmente se aplicó en la mayoría de los países.

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 la Constitución de la OIT 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 una serie de normas que se Anexan a presente documento.

---

<sup>1</sup> Esta nota ha sido preparada como insumo técnico para los debates de política pública referidos a la jornada de trabajo en Chile.

## Algunas estimaciones sobre el tiempo de trabajo en Chile

La I Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)<sup>2</sup> puso de manifiesto que el promedio de horas semanales trabajadas en los hombres es de 52,8 horas frente a las 47,6 horas de las mujeres respectivamente, sin diferencias significativas entre los distintos grupos de edad. El 61,5% de los trabajadores declaró trabajar al menos una hora el día sábado o el domingo. Un 42,2% de los trabajadores refiere que demora más de 1 hora de ida y vuelta al trabajo, un 36,4% entre 1 y 2 horas y 5,8% refiere más de 3 horas de traslado.

Hay que considerar, además, que la CASEN 2015 señaló que el tiempo promedio de traslado de los trabajadores de Santiago es de 40 minutos para el transporte privado y de 60 minutos para el transporte público, factor relevante que condiciona el bienestar de los trabajadores y que reduce el tiempo de descanso entre jornadas. Otros estudios señalan que casi un 40% de los chilenos requiere de más de 1 hora para llegar a su puesto de trabajo (Adecco, 2015).

## El tiempo de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores

Existe una estrecha conexión entre la jornada de trabajo y los descansos con la salud de los trabajadores. De acuerdo a la OIT, los horarios largos o que no permiten tener vida social son, entre otros, un factor de riesgo psicosocial<sup>3</sup>.

Se entiende por factores de riesgo psicosocial “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (OIT, 1984).

Los factores de riesgo psicosocial están en el origen del estrés relacionado con el trabajo (ERT) y de otros trastornos mentales de etiología laboral. Para la OIT, el estrés es “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”.

---

<sup>2</sup> Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral (2011). “Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010)”. Disponible en [http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf)

<sup>3</sup> OIT (2016) “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

Cabe recordar que hoy en día en concepto de salud se refiere a “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente a la ausencia de enfermedad” (OMS).

En este sentido, el ERT y otros trastornos mentales con origen laboral se están convirtiendo en un grave problema a nivel mundial.

Chile no es ajeno a esta realidad: de acuerdo con las estadísticas oficiales, un 33% del total de enfermedades profesionales reconocidas en 2017 correspondieron a enfermedades mentales (Superintendencia de Seguridad Social)<sup>4</sup>, elevándose esta cifra al 36% en 2018.<sup>5</sup>

Por otra parte, en un estudio de 2012 se ha reportado un incremento del 195% en el gasto de licencias curativas del Fondo Nacional de Salud (FONASA) en subsidios y licencias médicas psiquiátricas, atribuible en parte a un aumento del valor del día de licencia, pero principalmente a un aumento sostenido de las licencias médicas y de los días de subsidio por cotizante (65 días). Operarios, administrativos, vendedores y profesores son los grupos ocupacionales de mayor riesgo. Se constata además un mayor riesgo de prolongación del reposo para aquellas licencias que ingresan a FONASA como patologías mentales de origen laboral, en comparación con las tipificadas como enfermedades comunes<sup>6</sup>.

La ya referida ENETS 2009-2010 puso de manifiesto que un 30,3% de los trabajadores refirieron tener sensación continua de cansancio. El 27,9% de los trabajadores y el 13,8 % de los empleadores señalaron que el estrés y la depresión estaban presentes en sus empresas. Sin embargo, sólo el 8,9% de los empleadores y 7% de los trabajadores señalaron que en los últimos meses en sus empresas se habían aplicado medidas de prevención frente a estos problemas.

El impacto del ERT varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el *burnout*, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos.

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

---

<sup>4</sup> Superintendencia de Seguridad Social (2017).”Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social 2017”. Disponible en: <https://www.suseso.cl/607/w3-article-496701.html>

<sup>5</sup> Superintendencia de Seguridad Social (2017).”Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social 2018”. Disponible en: [http://www.suseso.cl/605/articles-578297\\_recurso\\_2.pdf](http://www.suseso.cl/605/articles-578297_recurso_2.pdf)

<sup>6</sup> Miranda H., Alvarado O. y Kaufman, J. (2012). “Duración de las licencias médicas FONASA por trastornos mentales y del comportamiento”. Revista Médica de Chile, 140, 207-213.

oportunidad reducida para lograr esa recuperación. Como resultado, sufrirán una afectación negativa en su salud<sup>7</sup>.

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>8</sup>.

Un estudio realizado en cuatro grandes empresas de EE UU descubrió que la falta de sueño cuesta casi 2.000 USD por empleado y año en pérdida de productividad, aumentándose esta cantidad a 3.500 USD para aquellos trabajadores que sufren falta más grave de sueño<sup>9</sup>.

A partir de resultados de exámenes de control aleatorios, otros estudios apuntan a la falta de descanso adecuado entre jornadas como causa de que los empleados sean creativos, estén menos motivados, se esfuercen menos e incluso sean menos éticos. La falta de sueño también se vincula con los accidentes de tránsito, hasta el punto de señalarse que “los accidentes vehiculares causados por conducir con sueño exceden de los causados por el alcohol y las drogas”.<sup>10</sup>

Además, las jornadas extenuantes 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).

Por otra parte, el exceso de jornada diaria laboral y/o la falta de descanso adecuado entre jornadas se asocian a muchos accidentes de trabajo. Algunos 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>11</sup> que en la duodécima hora llega a ser de más del doble del riesgo promedio por hora durante las primeras ocho horas. 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).

---

<sup>7</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>8</sup> Idem

<sup>9</sup> Matthew Walker (2017) “Why we sleep. Unlocking the power of sleep and dreams”. New York. Scribner.

<sup>10</sup> Idem

<sup>11</sup> Tucker P. y Folkard S. (2012) “Shift work, safety and productivity” Occupational Medicine. Disponible en <https://academic.oup.com/ocmed/article/53/2/95/1519789>

No podemos olvidar el impacto que ocasionan los denominados “comportamientos no saludables de afrontamiento” que en ocasiones los trabajadores pueden adoptar como consecuencia del ERT, como son el abuso de alcohol y drogas, la mala calidad del sueño, el tabaquismo o la mala alimentación, entre otros<sup>12</sup>.

Recientemente, la OIT y la OMS han trabajado en Protocolos conjuntos para revisiones sistemáticas sobre los efectos largas horas de trabajo sobre la depresión, sobre la cardiopatía isquémica, sobre el accidente cerebrovascular y sobre el consumo de alcohol y trastornos del uso del alcohol<sup>13</sup>, considerando que jornadas de más de 35-40 horas semanales se consideran largas jornadas de trabajo.

En cuanto al impacto económico del estrés relacionado con el trabajo y trastornos asociados por ejemplo, en Europa, el coste estimado de la depresión relacionada con el trabajo es de 617 billones de euros anuales, incluyendo los que se imputan directamente a los empleadores en concepto de ausentismo y presentismo (un 44%) y pérdida de productividad (un 40%) y los que se imputan a las instituciones de sanidad pública (un 10%) y de seguridad social en concepto de indemnizaciones (un 6%)<sup>14</sup>.

### La sobrecarga de trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores

Junto a los aspectos cuantitativos del tiempo de trabajo, también se ha de prestar una especial atención a los aspectos cualitativos: es decir, además del establecimiento de la jornada máxima diaria o semanal, los límites de las horas extraordinarias, los períodos de descanso y las disposiciones sobre vacaciones y licencias, también habrá que establecer criterios para una adecuada organización del trabajo.

La OIT ha identificado que una excesiva carga de trabajo y un fuerte ritmo o intensidad del trabajo también son factores de riesgo psicosocial, que provocan efectos negativos en la salud mental de los trabajadores y de su entorno.

En algunos países, como Japón, el *karoshi* o "muerte por exceso de trabajo" es considerado un problema de salud pública grave y está asociado a un aumento de la tasa de mortalidad por

---

<sup>12</sup> OIT (2016) “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”.

<sup>13</sup> Li J. et al (2018) “WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease”; Godderis L. et al (2018) “WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on alcohol consumption and alcohol use disorders”; Rugulies R. et al (2018) “WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on depression”; Descatha A. et al (2018) “WHO/ILO work-related burden of disease and injury: Protocol for systematic reviews of exposure to long working hours and of the effect of exposure to long working hours on stroke”.

<sup>14</sup> Matrix Insight (2012) “EU level collaboration on forecasting health workforce needs, workforce planning and health workforce trends – A feasibility study”. Disponible en [https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/workforce/docs/health\\_workforce\\_study\\_2012\\_report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/workforce/docs/health_workforce_study_2012_report_en.pdf)

complicaciones debidas al exceso de horas de trabajo, sobre todo a derrames cerebrales y ataques cardíacos. En 2015, se reportaron 2.310 muertes por *karoshi* aunque algunas organizaciones estiman que debido al sub-registro esta cifra podría llegar a las 10.000 víctimas por año. Estos problemas se van globalizando y en China, donde la muerte por trabajo se denomina *guolaosi*, se reportan más de 1.600 muertes al día<sup>15</sup>.

### **Trabajar en cualquier momento/en cualquier lugar y la seguridad y salud de los trabajadores**

Por otra parte, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI y permiten mayores posibilidades de conexión, lo que permite desarrollar muchos trabajos prácticamente desde cualquier lugar y en cualquier momento, ofreciendo nuevas oportunidades para las empresas y los trabajadores. Sin embargo, las TIC en el mundo del trabajo plantean también nuevos desafíos, como es el caso de la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal<sup>16</sup>. Los trabajadores pueden sentir que estando conectados más tiempo al trabajo y respondiendo rápidamente es un signo de buen rendimiento, continuando a realizar en la práctica su trabajo en casa y fuera de los horarios de trabajo (Barber y Santuzzi, 2014)<sup>17</sup>.

En Francia, por ejemplo, se ha reconocido en el Código Laboral el “derecho a la desconexión” del trabajador de dispositivos electrónicos más allá del horario laboral. En similar redacción, la ley de Protección de Datos de España reconoce que “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

Más recientemente, podemos observar la aparición de otras modalidades de contratación como el trabajo a pedido, con la consiguiente falta de un horario de trabajo previsible, y los contratos de cero horas, en los que el empleador no está obligado a ofrecer un número específico de horas de trabajo<sup>18</sup>. En este sentido, cabe recordar que el trabajo con horarios impredecibles y la inestabilidad laboral también han sido identificados por la OIT como factores de riesgo psicosocial<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>

<sup>16</sup> OIT-EUROFUND (2017). “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Resumen ejecutivo”. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544226.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf)

<sup>17</sup> Barber, L.K.; Santuzzi, A.M. (2014) “Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery” in Journal of Occupational Health Psychology 2015 Apr; Vol. 20(2), pp. 172-189.

<sup>18</sup> OIT (2016). “El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe”. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf)

<sup>19</sup> OIT (2016) “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”.

## **Nuevas formas de ordenación del trabajo y la seguridad y salud de los trabajadores**

Con la aparición de las nuevas tecnologías, las ordenaciones del tiempo de trabajo como el teletrabajo, el trabajo móvil basado en las TIC y el trabajo con horario flexible se han convertido en habituales. Los empleadores necesitan una fuerza de trabajo más flexible y los trabajadores también necesitan ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo.

Las ordenaciones flexibles del tiempo de trabajo pueden ayudar a los trabajadores a conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar, y pueden contribuir a que algunos grupos vulnerables de trabajadores permanezcan económicamente activos, como los trabajadores de más edad o los trabajadores con discapacidad. No obstante, estas ordenaciones a menudo provocan una erosión de los límites entre el trabajo, el ocio y otras actividades, y pueden intensificar el estrés relacionado con el trabajo y ocasionar riesgos de salud de tipo psicosocial.

El teletrabajo provoca con frecuencia niveles más altos de intensidad laboral y más probabilidades de conflicto entre trabajo y familia. También puede afectar al bienestar de los trabajadores o aumentar sus niveles de estrés. De hecho, el 41% de los trabajadores con trabajo móvil basado en las TIC registran altos niveles de estrés, frente al 25% de los trabajadores que desempeñan sus tareas en las instalaciones del empleador. Esto reviste especial importancia cuando los trabajadores tienen que trabajar desde casa más horas de las que les corresponden. El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC también se asocian a los trastornos del sueño que, a su vez, se relacionan con los niveles de estrés (Eurofund y OIT, 2017).

Un desafío importante relacionado con la aplicación de la SST a estas ordenaciones del tiempo de trabajo es la dificultad que plantea la supervisión del trabajo que se realiza fuera de las instalaciones del empleador. Si bien el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC pueden tener un papel positivo en los mercados de trabajo para los trabajadores de más edad, las mujeres con hijos y las personas con discapacidad, es necesario aplicar iniciativas de formación y sensibilización en el contexto de estas ordenaciones e iniciativas gubernamentales; de igual modo, los acuerdos nacionales o sectoriales pueden ayudar a establecer un marco para una estrategia del teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC (Eurofound y OIT, 2017).

## **El trabajo en plataformas digitales y la seguridad y salud de los trabajadores**

El trabajo en las plataformas digitales puede brindar nuevas oportunidades importantes para las personas y las empresas. No obstante, se asocia a un énfasis excesivo en la disponibilidad casi permanente. Además, la percepción de que se trata de una modalidad de trabajo que complementa los ingresos del “verdadero” trabajo significa que, en ocasiones, se considera

“menos trabajo” y, por consiguiente, menos “merecedor” de las protecciones tradicionales del trabajo (Garben, 2017,<sup>20</sup> Prassl y Risak, 2016<sup>21</sup> y Berg, 2016<sup>22</sup>). Ello tiene implicaciones importantes para la SST de los trabajadores relacionadas con las protecciones a las que tienen acceso y con los efectos psicosociales en el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y en la autoestima del trabajador.

El trabajo en plataformas digitales puede generar oportunidades de seguridad y salud, como un mejor control de las horas de trabajo y el mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, así como el traslado de tareas que habitualmente se realizan en la economía informal al sector formal, donde la reglamentación relativa a la seguridad y salud y la protección son mayores (Garben, 2017; OIT, 2018)<sup>23</sup>. No obstante, también puede plantear una serie de desafíos en materia de SST y carecer de protección para la seguridad y la salud del trabajador.

Los trabajadores de las plataformas pueden experimentar una peor gestión de la SST en el lugar de trabajo, incluida una evaluación deficiente de los riesgos. Además, estos trabajadores a menudo tienen poco o ningún acceso a las prestaciones contractuales tradicionales (vacaciones y licencia por enfermedad, información, formación, servicios y apoyo en materia de SST) o a lugares de trabajo, equipamientos y EPP proporcionados por el empleador (es poco probable que el hogar y los suministros del trabajador cumplan con las normas ergonómicas, ambientales y de SST). De hecho, en muchos casos los trabajadores son los responsables de su propia SST y de otros factores como los seguros (Garben, 2017; EU-OSHA, 2015<sup>24</sup>). Resulta difícil reglamentar la SST en las plataformas que operan globalmente, lo que pone de relieve la necesidad de establecer una gobernanza a nivel internacional (OIT, 2019)<sup>25</sup>

---

<sup>20</sup> Garben, S.(2017) “Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU” (EU-OSHA, Bilbao).

<sup>21</sup> Prassl J. y Risak M. (2016) Uber, Taskrabbit and Co “Platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork” en Comparative Labour Law and Policy Journal. Disponible en <http://labourlawresearch.net/papers/uber-taskrabbit-co-platforms-employers-rethinking-legal-analysis-crowdwork>

<sup>22</sup> Berg, J. (2016) “Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers”. OIT - Series Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 74. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf)

<sup>23</sup> OIT (2018) “La calidad del trabajo en la economía de plataformas”. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618370.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618370.pdf)

<sup>24</sup> Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2015) “A review on the future of work: robotics” Bilbao. Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/future-work-robotics/view>

<sup>25</sup> OIT (2019) “Trabajar para un futuro más prometedor”. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)

## **Anexo. Marco normativo de la OIT en materia de tiempo de trabajo y descansos<sup>26</sup>**

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

**2. Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.**

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

**3. Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas, 1935.**

**4. 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.

**5. Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal (industria), 1921.**

**6. 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.

---

<sup>26</sup> Disponibles en <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang-es/index.htm>

**7. 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).

**8. 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.

**9. 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.

De acuerdo con estadísticas de la OIT, un 41% de los países han reducido en las últimas décadas su jornada de trabajo a 40 horas a la semana, entre ellos el 67% de los países desarrollados y de la Unión Europea (OIT, 2011)<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> OIT (2011). “El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011)”. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_162148.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf)