

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

Documento general: Información básica para el examen de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo

- Este documento general contiene información básica para el examen de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo en la décima reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, que se celebrará en septiembre de 2026.

14 de agosto de 2026

Cuadro 1. PANORAMA GENERAL DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

47 C.1 Horas de trabajo - industria 8h/día + 48h/semana [situación provisoria]	27 C.30 Horas de trabajo - comercio y oficinas 8h/día + 48h/semana [situación provisoria]	R.8 Navegación interior [actualizada]	21 C.175 y R.182 Trabajo a tiempo parcial [actualizados]	120 C.14 Descanso semanal – industria 24h/semana [actualizado]	36 C.52 y R.47 Vacaciones pagadas 6 días/año [superados]
15 C.47 Semana de cuarenta horas 40h/semana [situación provisoria]	R.116 Reducción de la duración del trabajo Reducción progresiva [actualizada]	9 C.153 y R.161 Transportes por carretera [pendientes de revisión]	9 C.49 Fábricas de botellas [superado]	63 C.106 y R.103 Descanso semanal - comercio y oficinas 24h/semana; 36h/semana [actualizados]	39 C.132 Vacaciones pagadas 3 semanas/año [situación provisoria]
17 C.171 y R.178 Trabajo nocturno [actualizados]	44 C.89 Trabajo nocturno (mujeres) [situación provisoria]	3 P.89 Trabajo nocturno de las mujeres [actualizado]	12 C.43 Fábricas de vidrio [superado]		34 C.101 y R.93 Vacaciones pagadas - agricultura 1 semana/año [superados]
9 C.20 Trabajo nocturno - panaderías [superado]		R.13 Trabajo nocturno de las mujeres-agricultura [solicitud de información]		R.98 Vacaciones pagadas 2 semanas/año [situación provisoria]	
HORAS DE TRABAJO, INCLUIDO EL TRABAJO NOCTURNO			MODALIDADES FLEXIBLES	DESCANSO SEMANAL	VACACIONES ANUALES

[Los instrumentos que figuran en **naranja** están incluidos en el programa de trabajo inicial del GTT del MEN; las clasificaciones en **negritas** fueron otorgadas por el GTT del MEN; el número de ratificaciones está en **rojo**.]

1. Medidas tomadas por la OIT

El tiempo de trabajo, el descanso y la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso (modalidades de ordenación del tiempo de trabajo) tienen un impacto significativo tanto en los empleadores como en los trabajadores. Mientras que los trabajadores han destacado la necesidad de regular las horas de trabajo para garantizar la seguridad y la salud, los empleadores han hecho hincapié en que una regulación eficaz del tiempo de trabajo favorece el rendimiento de las empresas al optimizar el uso de los recursos, la disponibilidad de la mano de obra y los costos laborales.¹ Aunque los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos pueden no estar de acuerdo en cuanto al enfoque que debe adoptarse para abordar estas cuestiones, su reconocimiento común de la importancia de regular la duración del trabajo y los períodos de descanso ha llevado a la adopción de normas de la OIT.²

A lo largo de un período de 90 años, se han adoptado normas sobre el tiempo de trabajo relativas a cuestiones interrelacionadas como las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales, el trabajo nocturno y el trabajo a tiempo parcial. La elaboración de normas sobre el tiempo de trabajo ha seguido un enfoque fragmentario, determinado por la complejidad de los diferentes aspectos del tiempo de trabajo y las necesidades de los distintos sectores. Al mismo tiempo, se pretende conciliar la productividad de las empresas con la protección de los trabajadores. Las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo se han elaborado para abordar diversos aspectos de esta cuestión, que incluyen limitar las horas excesivas de trabajo,³ garantizar períodos de descanso adecuados,⁴ proporcionar protección a grupos específicos de trabajadores,⁵ y adaptar las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo a las necesidades específicas del mercado de trabajo y de los diversos sectores.⁶

Uno de los puntos iniciales y más fundamentales de la regulación del tiempo de trabajo fue el establecimiento de límites a las horas de trabajo diarias y semanales. En los primeros años de la OIT, los esfuerzos se centraron en reducir las jornadas de trabajo excesivamente largas, características de la industrialización temprana, lo que condujo a la adopción de la jornada de

¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 4 y 5.

² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 3.

³ Por ejemplo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (art. 2) y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (art. 3) establecen que la duración normal del trabajo no tiene que superar las ocho horas diarias ni las 48 horas semanales; y el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) promueve el principio de una semana de cuarenta horas de trabajo.

⁴ Si bien se han adoptado normas internacionales del trabajo sobre el descanso semanal y las vacaciones pagadas, los períodos mínimos de descanso diario – horas no laborables consecutivas entre un período de trabajo y otro – no están explícitamente regulados. Sin embargo, al limitar el número de horas diarias que se permite trabajar, los Convenios núms. 1 y 30 reconocen implícitamente un período mínimo de descanso diario. Por ejemplo, el Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) (art. 2) y el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) (art. 6) establecen que, en cada período de siete días, los trabajadores tienen derecho a un período de descanso de al menos veinticuatro horas consecutivas; el Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132) (art.3) prevé un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas por año de servicio. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 159

⁵ Por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) se elaboró para proteger la salud y los derechos de todos los trabajadores nocturnos y el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo.

⁶ Por ejemplo, el Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43), el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49) y el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) establecen disposiciones para regular las horas de trabajo y los períodos de descanso obligatorio de los trabajadores del vidrio y del transporte por carretera, respectivamente.

ocho horas y la semana de 48 horas como norma en la industria.⁷ Estas protecciones se ampliaron posteriormente a los empleados asalariados del comercio y las oficinas.⁸ Tras la Gran Depresión de 1929, la promoción de la semana de trabajo de 40 horas tenía como objetivo apoyar la distribución justa del empleo y mantener el nivel de vida.⁹ Además, se adoptaron diversos instrumentos con enfoque sectorial con el fin de reglamentar la jornada y la semana de trabajo máximas en sectores como la fabricación de vidrio y el transporte por carretera.¹⁰ Durante este período, reconociendo la importancia del descanso y la recuperación, las nuevas normas de la OIT introdujeron progresivamente disposiciones relativas a las vacaciones anuales pagadas. Los primeros instrumentos concedían un mínimo de seis días laborables de vacaciones, y los instrumentos posteriores ampliaron estas protecciones a los trabajadores agrícolas.¹¹ Las normas adoptadas en las décadas siguientes reforzaron aún más estas disposiciones, estableciendo un derecho mínimo a tres semanas de vacaciones pagadas.¹²

Paralelamente, otras normas de la OIT abordaron la organización del tiempo de trabajo, en particular mediante normas que garantizan el descanso semanal. Los primeros instrumentos establecieron un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas durante cada período de siete días, inicialmente para los trabajadores de la industria,¹³ que posteriormente se amplió a los empleados del comercio y las oficinas.¹⁴ Siempre que sea posible, el descanso semanal deberá programarse de manera que todos los trabajadores de un establecimiento puedan disfrutarlo al mismo tiempo, respetando las tradiciones y costumbres nacionales, así como las prácticas de las minorías religiosas.

Desde sus inicios, la OIT también hizo cada vez más hincapié en la reglamentación del trabajo nocturno, reconociendo sus posibles riesgos para la seguridad y la salud. En un principio, los esfuerzos se centraron en limitar el trabajo nocturno para grupos específicos, en particular las mujeres¹⁵ y los trabajadores jóvenes,¹⁶ reflejando la creencia predominante de que requerían una protección especial. Algunos sectores, como las panaderías, también fueron objeto de

⁷ Convenio núm. 1.

⁸ Convenio núm. 30.

⁹ Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47).

¹⁰ Convenios núms. 43 y 49, y Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67), derogado en 2017, que fue revisado por el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161) que lo complementa.

¹¹ Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52), Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47), Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101) y Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93).

¹² Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98) y Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132).

¹³ Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) y Recomendación sobre el descanso semanal (comercio), 1921 (núm. 18) retirada en 2004.

¹⁴ Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) y Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103).

¹⁵ Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4) y Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), derogados en 2017. Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921 (núm. 13). Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y Protocolo de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948.

¹⁶ Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6), Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79), Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80), Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90) y Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14). El GTT del MEN examinó estos instrumentos en su octava reunión (2023).

restricciones iniciales.¹⁷ Sin embargo, hacia finales de siglo, el enfoque normativo pasó de prohibir el trabajo nocturno a gestionar sus riesgos, reconociendo que era cada vez más necesario en determinados sectores y garantizando al mismo tiempo una protección adecuada de los trabajadores.¹⁸ Además, el enfoque normativo evolucionó desde una prohibición general del trabajo nocturno de las mujeres hasta ofrecer protección a todos los trabajadores que realizan trabajo nocturno, con una protección específica para la salud reproductiva.

Los instrumentos más recientes de la OIT sobre el tiempo de trabajo, adoptados en la década de 1990, se centran en las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, en particular en el trabajo a tiempo parcial.¹⁹ Estas normas hacen hincapié en la importancia del empleo productivo y libremente elegido para todos los trabajadores, el valor económico del trabajo a tiempo parcial y su papel en facilitar oportunidades adicionales de trabajo, así como en la necesidad de garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los ámbitos de acceso al empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, libertad sindical y derecho de negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo y protección contra la discriminación.

La cuestión de la posible revisión de las normas existentes sobre el tiempo de trabajo, incluyendo quizá la posibilidad de adoptar nuevas normas sobre la ordenación del tiempo de trabajo, se ha debatido desde la década de 1960.²⁰ El Grupo de Trabajo Cartier examinó los instrumentos sobre el tiempo de trabajo entre 1996 y 2001.²¹ En ese momento, en relación con una sugerencia de la Oficina de que el Grupo de Trabajo considerara la revisión técnica de los convenios sobre las horas de trabajo, el Grupo de Trabajo Cartier recomendó que la revisión de las normas sobre las horas de trabajo incluyera la ordenación del tiempo de trabajo.²² Entre 1994 y 1997, el Consejo de Administración examinó propuestas para inscribir un punto normativo sobre el tiempo de trabajo en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia, pero el tema nunca fue seleccionado.²³ Hasta 2008, cuando se reformuló en el contexto de la discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores,²⁴ el tiempo de trabajo continuó figurando entre las propuestas examinadas por el Consejo de Administración para una discusión general.²⁵

¹⁷ Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20).

¹⁸ Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171) y Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 178).

¹⁹ Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182).

²⁰ [GB.270/2](#), 1997, párr. 168 y [GB.273/2](#), 1998, párr. 113.

²¹ Para recomendaciones específicas, sírvase consultar las notas técnicas correspondientes.

²² En el contexto del examen del Convenio núm. 47, la Oficina señaló que “se ha considerado que, desde un punto de vista técnico, deberían someterse a revisión los convenios que versan sobre las horas de trabajo. No obstante, hasta el momento no ha sido posible hacerlo por falta de consenso.” El Grupo de Trabajo Cartier recomendó “el mantenimiento del *statu quo* en relación con el Convenio núm. 47, a la espera de la adopción de unas normas revisadas sobre la duración del trabajo y la organización del tiempo de trabajo”. Véanse [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), pág. 41 y [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), págs. 17-19.

²³ [GB.261/2/1](#), 1994, párr. 14; [GB.264/2](#), 1995, párr. 9; [GB.267/2](#), 1996, párr. 13 y [GB.270/2](#), 1997, párrs. 164 – 184. Entre 1998 y 2007, se incluyó con frecuencia en el repertorio de propuestas para el orden del día de la CIT un punto separado relativo a la revisión de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo en los transportes por carretera, C.153 y R.161, que nunca fue seleccionado. Véanse [GB.273/2](#), 1998, párrs. 145-152; [GB.276/2](#), 1999, párrs. 294-301; [GB.297/2](#), 2006, párrs. 13 y 83, y [GB.300/2/2](#), 2007, párr. 81.

²⁴ [GB.303/3/2](#), 2008, párr. 10.

²⁵ [GB.273/2](#), 1998, párrs. 109 – 123; [GB.276/2](#), 1999, párrs. 198-212; [GB.282/2/1](#), 2001, párrs. 133-149; [GB.285/2](#), 2002, párrs. 125-141; [GB.288/2/2\(& Corr.\)](#), 2003, párrs. 53-57; [GB.291/2](#), 2004, párrs. 64-68; [GB.294/2/2](#), 2005, párrs. 19-24; [GB.297/2](#), 2006, párrs. 88-93 y [GB.300/2/2](#), 2007, párrs. 68-73.

2. Debates de la OIT sobre el tiempo de trabajo

A lo largo de los años, se han celebrado debates sobre las normas relativas al tiempo de trabajo en diversos foros tripartitos, en los que se ha puesto de relieve la continua pertinencia de la reglamentación del tiempo de trabajo, la posible necesidad de revisiones y la complejidad del tema.

- En la reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo de 1993, se reconoció que ciertas disposiciones de los Convenios núms. 1 y 30, en particular las que establecen limitaciones a la duración máxima del trabajo durante diferentes períodos, no reflejaban adecuadamente algunos cambios recientes en materia de organización del tiempo de trabajo. También se reconoció que, salvo estas excepciones, los Convenios núms. 1 y 30 aún eran pertinentes.²⁶
- En 2005, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) realizó un Estudio General sobre los Convenios núms. 1 y 30, en el que tomó nota de que los Convenios “no reflejan la realidad contemporánea en la reglamentación del tiempo de trabajo” y de que “[d]e hecho, hay elementos de los convenios que son claramente obsoletos”.²⁷ Reafirmando la importancia de las normas mínimas sobre las horas de trabajo, la CEACR consideró que los cambios que se habían producido desde la adopción de los Convenios núms. 1 y 30 justificaban su revisión, y sugirió algunos elementos que podrían ser tomados en cuenta por los órganos apropiados de la OIT si se decidía examinar la posibilidad de llevar a cabo una revisión.²⁸ Sus conclusiones se debatieron posteriormente en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de 2005, que reafirmó el carácter delicado de la cuestión. Si bien muchos miembros de la Comisión acogieron con agrado la idea de revisar los Convenios núms. 1 y 30, que podría adoptar la forma de un instrumento único sobre cuestiones relacionadas tanto con el tiempo de trabajo como con el tiempo en que no se trabaja, otros expresaron fuertes reservas o sugirieron cautela al planificar nuevas actividades normativas en esta esfera.²⁹
- En la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de 2011 se reconoció que las disposiciones de las normas de la OIT sobre horas diarias y semanales, descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, trabajo a tiempo parcial y trabajo nocturno siguen siendo pertinentes en el siglo XXI, y que habría que promoverlas para facilitar el trabajo decente.³⁰

²⁶ OIT: *Informe de la Reunión de Expertos sobre el Tiempo de Trabajo* (Ginebra, 11-19 de octubre de 1993), MEWT/1993/8, Ginebra, 1993, Anexo 1, Conclusiones, pág. 39.

²⁷ OIT: *Estudio General, Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párr. 322.

²⁸ Si bien reconoció que carecía de mandato para formular propuestas concretas, la CEACR esbozó ciertos parámetros que podrían examinar los órganos pertinentes de la OIT si se iniciaba un proceso de revisión. También se refirió a la posibilidad de un instrumento único que revisara ambos Convenios y abarcara el tiempo de trabajo y el tiempo libre, incluidos el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. OIT: *Estudio General de 2005*, párrs. 328-329.

²⁹ OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Actas provisionales, Primera parte: Informe General, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005, párr. 113.

³⁰ OIT: *Informe final de la reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo* (Ginebra, 17-21 de octubre de 2011), TMEWTA/2011/6, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, pág. 31.

- En 2015, la CIT adoptó las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), en las que se recordaba que la regulación de las horas de trabajo, incluido el establecimiento de una jornada y semana laboral máximas para todos los trabajadores, independientemente del tipo de relación laboral, es un principio consagrado en la Constitución de la OIT y seguía siendo un objetivo importante. Recordó que las modalidades flexibles de ordenación del tiempo de trabajo pueden resultar beneficiosas tanto para las empresas como para los trabajadores cuando satisfacen las necesidades legítimas de unos y otros. En la Resolución se señaló que, con vistas a la formulación de recomendaciones sobre el tiempo de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar la posibilidad de organizar una reunión tripartita de expertos sobre los distintos cambios y retos y su impacto en la organización y la ordenación del tiempo de trabajo.³¹
- En 2018, la CEACR realizó otro Estudio General sobre el tiempo de trabajo en el que reconoció que las modalidades modernas y flexibles de tiempo de trabajo, tales como la promediación de las horas de trabajo durante periodos más largos, pueden poner en cuestión la pertinencia de ciertas limitaciones impuestas por los Convenios núms. 1 y 30 a la duración máxima de las horas diarias y semanales de trabajo. Hizo hincapié en que cualquier cambio en esas normas debería incluir límites razonables y salvaguardias para garantizar que las nuevas modalidades no resulten perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores ni para el equilibrio necesario entre su vida personal y laboral.³² Estos resultados se debatieron en la reunión de 2018 de la Comisión de Aplicación de Normas. En sus conclusiones, la Comisión consideró que la adopción de un marco normativo apropiado sobre el tiempo de trabajo es importante tanto para proteger a los trabajadores como para asegurar unas reglas de juego equitativas para los empleadores y que el Estudio General, junto con el informe y las conclusiones de la discusión, contribuirían a la labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN sobre esta cuestión.³³
- En 2019, en la Declaración del Centenario se afirmó que todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta, entre otras cosas, los límites máximos del tiempo de trabajo.³⁴
- En 2023, en las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores se hizo un llamamiento a los Miembros para que elaboraran y aplicaran políticas y estrategias destinadas a limitar las horas de trabajo y las horas extraordinarias, así como a preservar el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, inclusive mediante la promoción de las modalidades de trabajo flexibles y la protección para que los trabajadores puedan desconectarse. También se pidió a la Oficina que sometiera a la

³¹ OIT: *Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)* (2015), párrs. 12, 13 y 21, a).

³² OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 178 y 180.

³³ OIT: *Actas de 2018 de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia*, pág. 38.

³⁴ OIT: *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* (2019), parte III, B, iii).

consideración del Consejo de Administración una propuesta para convocar una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo.³⁵

3. Contexto más amplio y principales tendencias en materia de tiempo de trabajo

El tiempo de trabajo es un aspecto central del empleo, no solo en términos del número de horas trabajadas, sino también en lo que respecta a los horarios de trabajo y la forma en que se organizan las horas de trabajo. El tiempo de trabajo tiene un efecto significativo en la vida cotidiana de los trabajadores, ya que influye en la calidad del empleo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, la salud física y mental, la seguridad y los ingresos. También desempeña un papel fundamental en la sostenibilidad, la productividad y la competitividad de las empresas. Es un objetivo frecuente de las políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo. Las decisiones sobre el tiempo de trabajo tienen amplias consecuencias económicas y sociales, que afectan a los niveles de empleo, la competitividad de la industria, las necesidades de infraestructuras y los servicios públicos. La regulación del tiempo de trabajo puede contribuir a abordar cuestiones sociales como la conciliación entre la vida profesional y la vida personal y la salud y seguridad de los trabajadores; por ello, las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo y los períodos de descanso han sido durante mucho tiempo objeto de debate, no solo entre trabajadores y empleadores, sino también en la sociedad en general.³⁶

Cuando empezó la industrialización, las jornadas de trabajo largas eran habituales y los trabajadores soportaban horarios excesivos.³⁷ Con el tiempo, las reformas legislativas y la negociación colectiva desempeñaron un papel crucial en el establecimiento de límites estándar, como la jornada laboral de ocho horas y la semana laboral de 48 o 40 horas, que eran una demanda fundamental de las organizaciones de trabajadores y se incorporaron a las primeras normas internacionales del trabajo.³⁸ Si bien la limitación de las horas de trabajo para proteger la salud de los trabajadores ha sido una cuestión importante en el ámbito laboral durante más de un siglo, la necesidad de conciliar la vida laboral y personal es un objetivo social emergente que surge de una mayor conciencia de la necesidad de conciliar esos ámbitos de la vida,³⁹ y diversos estudios han demostrado que las empresas que aplican políticas de conciliación entre la vida laboral y personal se benefician de una mayor retención y captación de personal, una reducción del absentismo y un aumento de la productividad.⁴⁰

³⁵ OIT: [Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#), párrs. 22, g) y 23, j). Las propuestas para reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo se presentarán al Consejo a su debido tiempo. [GB.356/INS/2/1](#), párr. 12.

³⁶ OIT: *Estudio General*, [Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro](#), Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018, párr. 6.

³⁷ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 12.

³⁸ OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 12 y 44.

³⁹ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, pág. 1.

⁴⁰ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 2.

Desde la industrialización, las tendencias en materia de tiempo de trabajo han evolucionado de manera diferente en todo el mundo, reflejando factores históricos, económicos y sociales. Una característica notable de los patrones de tiempo de trabajo contemporáneos es la distribución desigual de las horas, y mientras algunos trabajadores soportan jornadas de trabajo excesivas, otros se enfrentan al subempleo o al trabajo a tiempo parcial involuntario. Antes de la pandemia de COVID-19, la media mundial de horas trabajadas era de aproximadamente 43,9 horas semanales. Sin embargo, en ese momento, más de un tercio de la fuerza de trabajo mundial trabajaba más de 48 horas semanales, mientras que una quinta parte trabajaba a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales), y aproximadamente un tercio de esta parte trabajaba menos de 20 horas semanales.⁴¹ Las tendencias a largo plazo muestran diferencias regionales. Las naciones industrializadas experimentaron una disminución constante de las horas de trabajo anuales desde finales del siglo XIX hasta el siglo XX, antes de alcanzar un estancamiento o, en algunos casos, aumentar ligeramente. Por el contrario, las economías en desarrollo han mantenido en general jornadas de trabajo más largas.⁴² Los datos indican que la tendencia es a que se realicen más horas de trabajo en las cadenas de suministro globales que en la empresas no exportadoras, pero, hasta la fecha, dichos datos se limitan a un puñado de países.⁴³ Además, los trabajadores de la economía informal tienen horas de trabajo muy variables. Aunque la media mundial se sitúa en torno a las 44 horas semanales tanto para las personas que trabajan en la economía informal como para las que trabajan en la economía formal, esta cifra oculta grandes disparidades. Los trabajadores de la economía informal suelen tener jornadas de trabajo muy cortas o excesivamente largas, a menudo debido a su exclusión de la normativa sobre el tiempo de trabajo y a sus bajos ingresos. En general, casi dos tercios de las personas que trabajan en la economía informal están fuera del rango «normal» de 35 a 48 horas, en comparación con el 40 por ciento de los trabajadores de la economía formal.⁴⁴

En las últimas décadas, la ordenación del tiempo de trabajo se ha vuelto más diversa,⁴⁵ reflejando cambios como la globalización, la digitalización, el aumento del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y la pandemia de COVID-19.⁴⁶ Las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo varían considerablemente en el mundo y constituyen un tema de interés para los responsables políticos y las partes interesadas. Las leyes y los reglamentos orientan a los trabajadores y a los empleadores en el establecimiento de esta ordenación, a menudo mediante convenios colectivos y políticas en el lugar de trabajo.⁴⁷

La semana de trabajo estándar sigue siendo el método predominante para organizar el tiempo de trabajo en las economías formales de todo el mundo, caracterizada por un horario diario fijo durante cinco o seis días. Tiene su origen en los primeros esfuerzos internacionales por reglamentar el tiempo de trabajo a través del Convenio sobre las horas de trabajo (industria),

⁴¹ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, pág. 48.

⁴² OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, pág. 14.

⁴³ OIT: Nota de investigación de la Oficina de Actividades para los Empleadores, *Wages and working conditions in and out of global supply chains A comparative empirical review* (2018), págs. iv y 16.

⁴⁴ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, págs. 41 y 42.

⁴⁵ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, págs. iii y 13.

⁴⁶ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, pág. 1.

⁴⁷ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 723.

1919 (núm. 1), que estableció la jornada laboral de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y ocho horas. Si bien la semana de trabajo estándar proporciona estabilidad y previsibilidad, su rigidez puede plantear retos para el equilibrio entre la vida laboral y personal.⁴⁸ El trabajo a tiempo parcial se ha convertido en una alternativa cada vez más frecuente, especialmente en los países de ingresos altos, donde sirve como medio para proporcionar flexibilidad tanto a los empleadores como a los trabajadores. La proporción de trabajadores a tiempo parcial varía considerablemente, ya que algunos países informan de que más del 50 por ciento de su población activa tiene un empleo a tiempo parcial, mientras que otros registran tasas mínimas.⁴⁹ Las mujeres están representadas de forma desproporcionada en el empleo a tiempo parcial, especialmente en el sector de los servicios.⁵⁰ El empleo a tiempo parcial puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal al reducir las horas de trabajo, lo que permite a los trabajadores gestionar mejor sus responsabilidades personales y familiares.⁵¹ Sin embargo, sus beneficios dependen en gran medida de si constituye un trabajo voluntario o involuntario. Cuando el trabajo a tiempo parcial se impone por falta de oportunidades de trabajo a tiempo completo, puede generar una menor seguridad de los ingresos y afectar negativamente a conciliación de la vida laboral y personal.⁵²

Junto con la semana de trabajo estándar y el trabajo a tiempo parcial, han surgido modalidades alternativas para adaptarse a las diversas demandas de trabajo y mejorar la flexibilidad. En particular, el trabajo por turnos permite la continuidad de las operaciones en industrias que requieren un servicio ininterrumpido. Se establecen turnos fijos, en los que los trabajadores mantienen un horario regular, y turnos rotativos, en los que los horarios cambian periódicamente. A pesar de la prevalencia mundial del trabajo por turnos, su distribución varía significativamente, pero representa hasta un tercio de los trabajadores en algunos Estados Miembros. El trabajo por turnos atípico, especialmente los turnos nocturnos, puede plantear retos para la conciliación de la vida laboral y personal.⁵³ Otras modalidades alternativas incluyen los sistemas de promediación de horas, que suelen utilizarse en sectores con una demanda estacional o fluctuante, como el turismo, la agricultura y la asistencia sanitaria, en los que la intensidad del trabajo varía a lo largo del tiempo. Estos sistemas permiten una distribución flexible de las horas dentro de un período determinado, al tiempo que garantizan el cumplimiento de los límites legales.⁵⁴ Según la manera en que se elaboran y aplican, los sistemas de promediación de horas pueden favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal al adaptar los horarios de trabajo a los compromisos personales, especialmente si se aplican en estrecha colaboración con los trabajadores.⁵⁵

Otro enfoque para aumentar la flexibilidad es la semana de trabajo comprimida, que condensa las horas semanales estándar en menos días, lo que reduce el tiempo de desplazamiento y los

⁴⁸ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), págs. 51 y 52.

⁴⁹ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), págs. 22 y 56.

⁵⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 558 y 921.

⁵¹ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 7.

⁵² OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), págs. 56-59.

⁵³ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), págs. 5 y 53.

⁵⁴ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 678, 687.

⁵⁵ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 66.

costes operativos, y mejora la conciliación de la vida laboral y personal. Este modelo, que suele estructurarse en cuatro jornadas de 10 horas en lugar de cinco de 8 horas, ha ganado adeptos en diversos sectores, aunque la normativa sobre su aplicación sigue siendo dispar en los distintos países.⁵⁶ Del mismo modo, los horarios de trabajo escalonados, que asignan diferentes horas de inicio y finalización a grupos de trabajadores, tienen por objeto aliviar la congestión y optimizar la eficiencia en el lugar de trabajo sin prolongar la jornada laboral total.⁵⁷ El creciente énfasis en el equilibrio entre la vida laboral y personal también ha llevado a la adopción de modalidades de trabajo flexibles en algunos contextos, lo que permite a los empleados ajustar sus horas de trabajo dentro de unos límites definidos. Normalmente estructurado en torno a un horario básico en el que todos los empleados deben estar presentes, el horario flexible mejora tanto la autonomía de los trabajadores como la adaptabilidad de la organización. Una variante de este enfoque es el banco de horas, que permite a los empleados acumular horas extraordinarias para utilizarlas en tiempo libre compensatorio, períodos prolongados de licencia u otras modalidades acordadas.⁵⁸

Algunas profesiones exigen disponibilidad más allá del horario de trabajo habitual, lo que da lugar a modalidades de trabajo de guardia o por llamada en las que los trabajadores permanecen disponibles fuera del horario habitual, en sectores como la sanidad, los servicios de emergencia y el transporte, así como a otras formas de “trabajo de guardia”, incluidas aquellas modalidades que no garantizan unas horas de trabajo concretas durante un día civil o una semana.⁵⁹ Las modalidades de trabajo de guardia pueden estar asociadas con problemas de imprevisibilidad, horarios prolongados y conciliación entre la vida laboral y personal.⁶⁰ En relación con el trabajo de guardia, los marcos legislativos suelen distinguir entre las horas pasadas *in situ*, que se consideran tiempo de trabajo, y las horas de disponibilidad laboral inmediata fuera del lugar de trabajo, que solo se contabilizan cuando se realizan tareas efectivas.⁶¹

El trabajo compartido también se ha adoptado como estrategia para reducir las horas de trabajo de la plantilla, especialmente durante las recesiones económicas. Al distribuir el trabajo disponible entre los empleados, el trabajo compartido puede estabilizar los niveles de empleo y preservar la seguridad de los ingresos. Esta modalidad puede implicar semanas de trabajo más cortas, reducción de la jornada laboral o cierres temporales, a menudo respaldados por complementos salariales del Gobierno o prestaciones parciales de desempleo.⁶²

⁵⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 689.

⁵⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 696.

⁵⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 698-700.

⁵⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 702-710 y 728-735.

⁶⁰ La Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) aboga por la regulación de las horas máximas de trabajo, los períodos de descanso y la remuneración para este tipo de trabajadores. OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 702 y 703.

⁶¹ La Directiva sobre el tiempo de trabajo de la Unión Europea y las decisiones relacionadas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) distinguen entre el tiempo pasado en el lugar de trabajo (considerado tiempo de trabajo) y los períodos de disponibilidad laboral inmediata fuera del lugar de trabajo, que solo se consideran tiempo de trabajo cuando se realizan tareas efectivas. OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 704-706.

⁶² OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 711-721.

El teletrabajo, que puede definirse como el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para trabajar fuera de las instalaciones del empleador, puede realizarse desde casi cualquier lugar, aunque normalmente se lleva a cabo desde el hogar del trabajador («teletrabajo a domicilio», «trabajo desde casa» u «oficina en casa») o de forma móvil («teletrabajo móvil», «trabajo móvil» o «trabajo móvil basado en las TIC»).⁶³ El rápido avance de las TIC ha cambiado significativamente las estructuras del trabajo, permitiendo el trabajo a distancia y aumentando la conectividad.⁶⁴ Durante la pandemia de COVID-19, el teletrabajo se disparó en todo el mundo, aunque su prevalencia varió según los países.⁶⁵ El teletrabajo ofrece ventajas significativas, como una mayor autonomía, la reducción de los tiempos de desplazamiento y una mejor conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, también plantea retos como la prolongación de la jornada laboral y la difuminación de las fronteras entre la vida personal y la profesional, que algunas empresas han abordado adoptando medidas específicas, así como preocupaciones sobre la privacidad de los trabajadores debido a la vigilancia por parte del empleador.⁶⁶

Además, muchos países reconocen la necesidad de ajustes individualizados, que permiten a los trabajadores modificar sus horarios debido a circunstancias personales, como responsabilidades familiares, problemas de salud u obligaciones religiosas. Estos ajustes, regulados en diversos países por convenios colectivos, políticas sobre el derecho a solicitarlos y/o la legislación, pueden ofrecer una flexibilidad adicional para conciliar la vida laboral y personal, al tiempo que garantizan la participación continua de la fuerza de trabajo.⁶⁷

Es posible que las normas existentes no aborden plenamente todos los ámbitos que cambiantes en materia de tiempo de trabajo. En particular:

- *Los períodos mínimos de descanso y la duración máxima de los turnos en el contexto del trabajo por turnos* están regulados por los Convenios núms. 43 y 49, que son normas sectoriales sobre las fábricas de vidrio y de botellas. Estas disposiciones regulan los periodos de trabajo por turnos, algo que no se reproduce en otras normas relativas a las horas de trabajo de los trabajadores por turnos.⁶⁸ En su reunión de 2016, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debatió el seguimiento a dar a los instrumentos sobre las horas de trabajo en la industria del vidrio. Sobre la base de las recomendaciones del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, el Consejo de Administración decidió que dicho Grupo examinaría la laguna normativa existente en materia de trabajo por turnos cuando examinara el seguimiento de esos instrumentos.

⁶³ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 110 y nota a pie de página 21.

⁶⁴ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 131.

⁶⁵ OIT: [Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond](#), 2021, pág. 3.

⁶⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 740, 746 y 748-749.

⁶⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 660-666.

⁶⁸ Si bien el Convenio núm. 1 establece límites específicos para las horas de trabajo en el caso del trabajo por turnos, no regula de forma exhaustiva el tiempo de trabajo de los trabajadores por turnos. El artículo 2, c) prevé que los trabajadores por turnos podrán trabajar más de ocho horas al día y 48 horas a la semana, siempre que se respeten estos límites durante un período de tres semanas. El artículo 4 proporciona más flexibilidad en el caso de los «trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos». En tales casos, el promedio de horas de trabajo puede ser de 56 horas por semana (no se especifica un período de referencia). OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 677.

- Los *periodos mínimos de descanso diario*, es decir, los períodos continuos de tiempo no laborable entre un período de trabajo y otro, no están cubiertos explícitamente por los Convenios núms. 1 y 30, ni por otras normas sobre las horas de trabajo.
- Las *pausas para el descanso* son los intervalos de tiempo en los que, durante los días de trabajo, los trabajadores pueden dejar de trabajar a fin de descansar, comer, beber, rezar o satisfacer otras necesidades importantes.⁶⁹ Aunque establecer pausas de descanso en intervalos regulares mínimos durante la jornada laboral es muy importante para minimizar la acumulación del cansancio, esas pausas de descanso en los turnos no se abordan en ningún instrumento sobre el tiempo de trabajo de aplicación general.⁷⁰ En comparación, instrumentos sectoriales como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157) prevén pausas obligatorias.⁷¹
- Las *modalidades de trabajo de guardia* no se regulan explícitamente ni en el Convenio núm. 1 ni en el Convenio núm. 30 y, por lo tanto, esto representa potencialmente una laguna normativa.⁷² Las horas de guardia implican que los trabajadores deben permanecer disponibles fuera de su horario habitual de trabajo y que sus empleadores pueden darles trabajo en caso de necesidad.⁷³ Las circunstancias en las que los trabajadores están de guardia varían y, a menudo, incluyen situaciones en las que se les exige que permanezcan en su domicilio, se encuentren en un lugar determinado o estén localizables por teléfono, en caso de que se necesite que trabajen fuera de su horario de trabajo habitual.⁷⁴ La cuestión del «tiempo de espera» tampoco se aborda de forma explícita en estos Convenios.⁷⁵ Otras formas de modalidades de trabajo de guardia no garantizan unas horas de trabajo concretas, lo que da lugar a patrones impredecibles de trabajo y descanso.⁷⁶ En la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201) se alienta a los Estados Miembros a regular el número máximo de horas, el período de descanso compensatorio y la tasa de remuneración para los períodos de disponibilidad laboral

⁶⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 165.

⁷⁰ OIT: [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](#) (Ginebra, 17–21 de octubre de 2011), TMEWTA/2011, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011, pág. 70. En la Unión Europea, la Directiva sobre el tiempo de trabajo establece que cuando la jornada laboral sea superior a seis horas, todo trabajador tiene derecho a un descanso (artículo 4 de la [Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo](#)).

⁷¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 165.

⁷² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 36. Véanse asimismo el art. 10 del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y los párrs. 19, 21, 30 y 31 de la Recomendación núm. 157 sobre el personal de enfermería.

⁷³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 702.

⁷⁴ OIT: [Estudio General de 2005](#), párr. 48. En la Unión Europea, la Directiva sobre el tiempo de trabajo establece que “tiempo de trabajo” es todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado sentencia a este respecto en casos clave relacionados con los profesionales sanitarios. El Tribunal determinó que el tiempo dedicado a estar de guardia en el lugar de trabajo debe contabilizarse íntegramente como tiempo de trabajo, mientras que, si los trabajadores únicamente están obligados a estar localizables, solo se considerará tiempo de trabajo el tiempo dedicado activamente a trabajar. OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 702-704.

⁷⁵ OIT: [Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas](#) (2024), párr. 79.

⁷⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 728.

inmediata o de guardia durante los cuales los trabajadores domésticos deben permanecer a disposición de los miembros del hogar en el que trabajan.⁷⁷

- La *ordenación flexible del tiempo de trabajo* abarca diversas modalidades de trabajo, como el teletrabajo. Aunque estas modalidades no se abordan de manera exhaustiva en las normas vigentes sobre el tiempo de trabajo, su uso es cada vez más frecuente en muchos lugares de trabajo de todo el mundo, lo que plantea interrogantes sobre sus implicaciones en materia de protección de los trabajadores.

4. Ratificación de las normas internacionales del trabajo sobre el tiempo de trabajo

En la siguiente tabla se muestran las ratificaciones de los instrumentos pertinentes relativos al tiempo de trabajo:

RATIFICACIÓN: HORAS DE TRABAJO		
Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 1	47 ratificaciones efectivas (1 denuncia)	• Tiempo de trabajo: Horas de trabajo en la industria • Estatus actual: Situación provisoria • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 30	27 ratificaciones efectivas (2 denuncias)	• Tiempo de trabajo: Horas de trabajo en el comercio y las oficinas • Estatus actual: Situación provisoria • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 43	12 ratificaciones efectivas (1 denuncia)	• Tiempo de trabajo: Horas de trabajo en las fábricas de vidrio • Estatus actual: Superado • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 49	9 ratificaciones efectivas (1 denuncia)	• Tiempo de trabajo: Horas de trabajo en las fábricas de botellas • Estatus actual: Superado • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 153	9 ratificaciones efectivas	• Tiempo de trabajo: Horas de trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera

⁷⁷ Véanse el art. 10 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y los párrafos 8 y 9 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201); véanse asimismo los párrafos 19, 21, 30 y 31 de la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157).

		• Estatus actual: Pendiente de revisión • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 47	15 ratificaciones efectivas	• Tiempo de trabajo: Horas de trabajo • Estatus actual: Situación provisoria • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN

RATIFICACIÓN: VACACIONES ANUALES

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 52	36 ratificaciones efectivas (18 denuncias)	• Tiempo de trabajo: Vacaciones anuales • Estatus actual: Superado • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 101	34 ratificaciones efectivas (12 denuncias)	• Tiempo de trabajo: Vacaciones anuales • Estatus actual: Superado • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 132	39 ratificaciones efectivas	• Tiempo de trabajo: Vacaciones anuales • Estatus actual: Situación provisoria • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN

RATIFICACIÓN: TRABAJO NOCTURNO

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 20	9 ratificaciones efectivas (8 denuncias)	• Tiempo de trabajo: Trabajo nocturno en las panaderías • Estatus actual: Superado • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 89	44 ratificaciones efectivas (23 denuncias)	• Tiempo de trabajo: Trabajo nocturno de las mujeres • Estatus actual: Situación provisoria • Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Protocolo núm. 89	3 ratificaciones efectivas (2 denuncias)	• Tiempo de trabajo: Trabajo nocturno de las mujeres • Estatus actual: Actualizado

		Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 171	17 ratificaciones efectivas	- Tiempo de trabajo: Trabajo nocturno - Estatus actual: Actualizado - Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
RATIFICACIÓN: TRABAJO A TIEMPO PARCIAL		
Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 175	21 ratificaciones efectivas (0 denuncias)	- Tiempo de trabajo: Trabajo a tiempo parcial - Estatus actual: Actualizado - Incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
RATIFICACIÓN: DESCANSO SEMANAL		
Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 14	120 ratificaciones efectivas	- Tiempo de trabajo: Descanso semanal en la industria - Estatus actual: Actualizado - No está incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN
Convenio núm. 106	63 ratificaciones efectivas	- Tiempo de trabajo: Descanso semanal en el comercio y las oficinas - Estatus actual: Actualizado - No está incluido en el examen de 2026 del GTT del MEN

5. Examen por el Grupo de Trabajo tripartito del MEN

En su décima reunión, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN llevará a cabo un examen sustantivo de los instrumentos en materia de tiempo de trabajo.

Examen en reuniones anteriores

En su segunda reunión, que se celebró en octubre de 2016, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debatió el seguimiento a dar a los 63 instrumentos que el Grupo de Trabajo Cartier había considerado superados, incluidos algunos instrumentos relativos al tiempo de trabajo. Durante esa reunión, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN recomendó el seguimiento específico a dar a cinco instrumentos superados sobre el tiempo de trabajo, concretamente el Convenio núm.

20 sobre el trabajo nocturno (panaderías), los Convenios núms. 52 y 101 sobre las vacaciones pagadas, el Convenio núm. 43 sobre las fábricas de vidrio y el Convenio núm. 49 sobre las fábricas de botellas.⁷⁸

Al aprobar las recomendaciones que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN realizó en su segunda reunión, el Consejo de Administración decidió que dicho Grupo de Trabajo daría seguimiento a esos instrumentos en reuniones posteriores.⁷⁹ En lo que respecta a los Convenios núms. 43 y 49, el Consejo de Administración decidió que en ese momento el Grupo de Trabajo examinaría la laguna normativa existente en materia de trabajo por turnos.⁸⁰ Asimismo, el Consejo de Administración invitó a la Oficina a hacer el seguimiento con los Estados Miembros vinculados por: i) los Convenios núms. 52 y 101, alentándolos a ratificar el Convenio núm. 132, por tratarse del instrumento más actualizado sobre las vacaciones pagadas,⁸¹ y ii) el Convenio núm. 20, alentándolos a ratificar el Convenio núm. 171, por tratarse del instrumento más actualizado sobre el trabajo nocturno.⁸²

Cuestiones a examinar

En su décima reunión, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará nueve Convenios y cinco Recomendaciones sobre el tiempo de trabajo. También examinará el seguimiento a dar a otros cinco convenios y dos recomendaciones superados relacionados con este ámbito temático. Esto implicará considerar:

- *En relación con las horas de trabajo:* la clasificación de los Convenios núms. 1, 30 y 47, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.
- *En relación con las vacaciones anuales:* la clasificación del Convenio núm. 132 y de la Recomendación núm. 98; el seguimiento a dar a los Convenios núms. 52 y 101 y las Recomendaciones núms. 47 y 93, que han sido superadas, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.
- *En relación con el trabajo nocturno:* la clasificación del Convenio núm. 171 y de la Recomendación núm. 178; el seguimiento a dar al Convenio núm. 20, que ha sido dejado de lado, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.
- *En relación con el trabajo nocturno de las mujeres:* la clasificación del Convenio núm. 89 y su Protocolo y de la Recomendación núm. 13, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.
- *En relación con el trabajo a tiempo parcial:* la clasificación del Convenio núm. 175 y de la Recomendación núm. 182, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.
- *En relación con el tiempo de trabajo en los transportes por carretera:* la clasificación del Convenio núm. 153 y de la Recomendación núm. 161, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.

⁷⁸ Véase: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párrs. 12 y 13.

⁷⁹ OIT: [Decisión sobre el segundo punto del orden del día: Iniciativa relativa a las normas](#), Consejo de Administración, 328.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2016.

⁸⁰ Véase: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párrs. 12 y 13, y nota técnica 1.7

⁸¹ Véase: Nota técnica 1.2.

⁸² Véase: Nota técnica 1.3.

- *En relación con el tiempo de trabajo en las fábricas de vidrio y de botellas:* el seguimiento a dar a los Convenios núms. 43 y 49, que han sido superados, y las medidas adecuadas de seguimiento a adoptar.

En el marco de la misión que se establece en el párrafo 9, b) de su mandato y tal como solicitó la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2018, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN tal vez estime oportuno tener en cuenta el Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, junto con el informe y las conclusiones de la discusión que realizó en 2018 la Comisión de la Conferencia sobre ese Estudio General.

Al considerar la reglamentación internacional sobre el tiempo de trabajo, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN tal vez estime oportuno examinar:

- i) si existen lagunas normativas en los instrumentos en materia de tiempo de trabajo, en particular, cuando sea apropiado, en lo que respecta a temas como los periodos mínimos de descanso y la duración máxima de los turnos en el trabajo por turnos, los períodos mínimos de descanso diario, las pausas para el descanso, las modalidades de trabajo de guardia, incluidas las horas de guardia, y la ordenación flexible del tiempo de trabajo y, en tal caso, las medidas adecuadas de seguimiento que podrían recomendarse;
- ii) si las normas internacionales del trabajo vigentes en materia de tiempo de trabajo siguen constituyendo una base adecuada para la regulación internacional del tiempo de trabajo o si podría ser conveniente:
 - a) actualizar las normas internacionales del trabajo existentes sobre el tiempo de trabajo, según proceda, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos de los trabajadores, o
 - b) adoptar un instrumento más completo sobre el tiempo de trabajo, lo que podría implicar actualizar los instrumentos existentes, según proceda, garantizando al mismo tiempo la protección de los derechos de los trabajadores,y presentar las recomendaciones correspondientes al Consejo de Administración.