

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

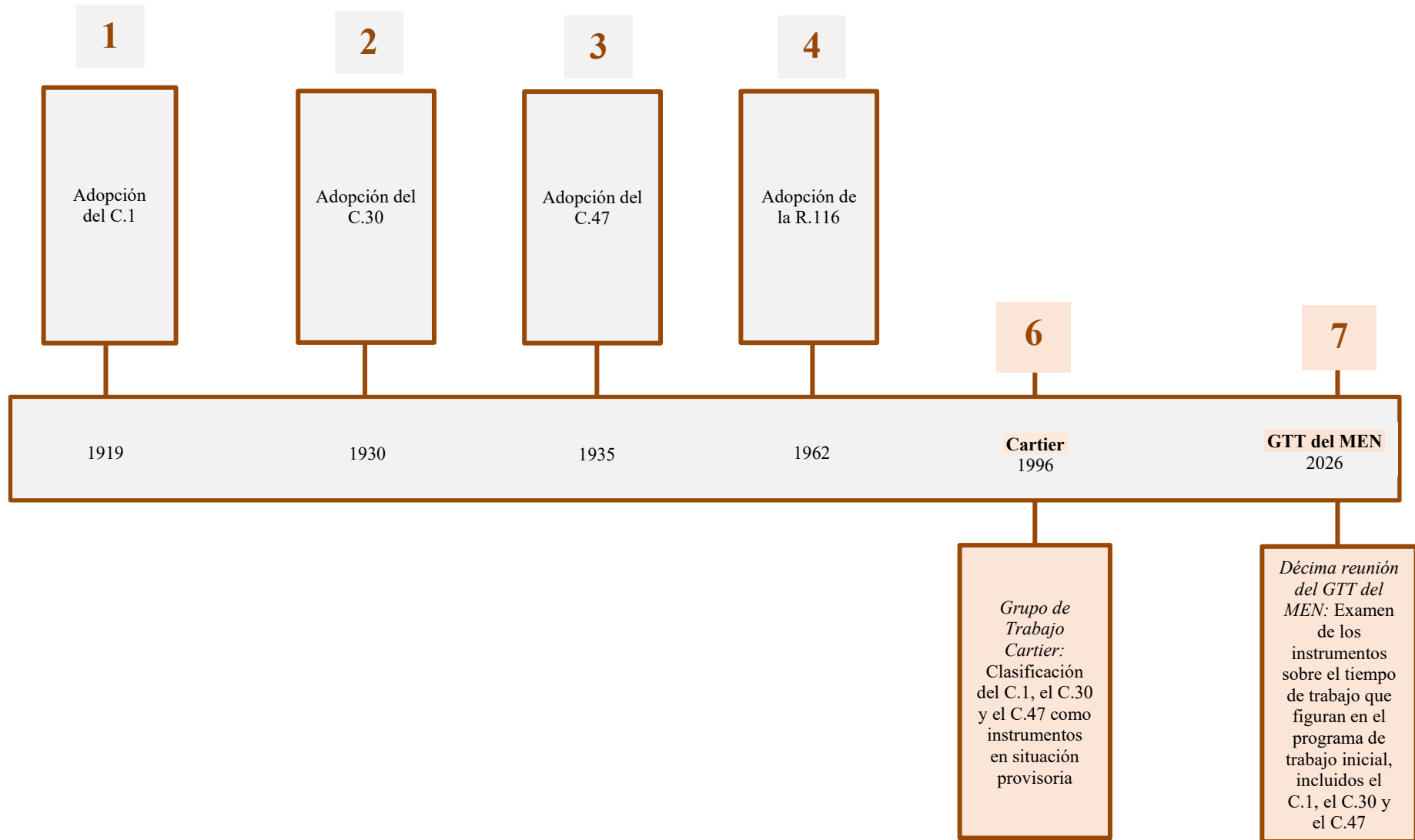
EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

Nota técnica 1.1: Horas de trabajo

- Tres instrumentos que figuran en el programa de trabajo inicial se ocupan de las horas de trabajo: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) y el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47).
- *Estatus actual de los instrumentos:* Estos instrumentos fueron examinados por el Grupo de Trabajo Cartier, tras lo cual fueron clasificados como instrumentos en situación *provisoria*.
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar los Convenios núms. 1, 30 y 47; determinar si hay lagunas de cobertura, y medidas de seguimiento asociadas.

14 de agosto de 2026

Normativa de la OIT sobre las horas de trabajo Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre las horas de trabajo

Desde su creación en 1919, la OIT ha convertido la reglamentación de las horas de trabajo en un elemento central en lo que respecta a las normas internacionales del trabajo. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT se señala que la mejora de la “reglamentación de las horas de trabajo” y la “fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” es una cuestión que requiere atención urgente. La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el **Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)** como la primera norma internacional del trabajo. Este Convenio establece una jornada de ocho horas de trabajo y una semana de 48 horas de trabajo en el sector industrial. Además, prevé que la duración normal del trabajo no podrá superar las ocho horas por día en una semana de seis días de trabajo, y solo permite excepciones limitadas para jornadas prolongadas.

Sobre esta base, a lo largo de los años, la OIT ha seguido elaborando normas adicionales sobre las horas de trabajo, los períodos de descanso, las vacaciones pagadas, el trabajo nocturno y el trabajo a tiempo parcial. En 1930, se otorgaron protecciones similares a las del Convenio núm. 1 a los empleados asalariados del comercio y de las oficinas con la adopción del **Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)**. En respuesta al desempleo generalizado tras la Gran Depresión, se adoptó el **Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)**, que promueve el principio de una semana de trabajo de 40 horas sin reducción del nivel de vida. Aunque el Convenio núm. 47 no establece normas detalladas, alienta a los países a aplicar medidas encaminadas a lograr la semana de 40 horas. La Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), adoptada en 1962, complementa estos Convenios proporcionando orientaciones para reducir progresivamente las horas de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes condiciones económicas y sociales nacionales.

Otros instrumentos, adoptados más recientemente, se refieren directa o indirectamente al tiempo de trabajo, como los relativos a los transportes por carretera,¹ el transporte marítimo,² la pesca,³ los trabajadores de hoteles y restaurantes,⁴ los trabajadores domésticos,⁵ el personal de enfermería,⁶ y los trabajadores con responsabilidades familiares.⁷

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

1. 1919: La CIT adoptó el Convenio núm. 1

¹ El Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153), complementado por la Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161).

² El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).

³ El Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

⁴ El Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172), complementado por la Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179).

⁵ El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), complementado por la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

⁶ El Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), complementado por la Recomendación sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 157).

⁷ El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), complementado por la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).

El Convenio núm. 1 se aplica a las empresas industriales públicas y privadas, incluidas las minas y canteras; las industrias en las que se fabrican artículos o se transforman materiales, como la construcción de buques y la generación de energía; la construcción, el mantenimiento y la demolición de carreteras, puentes y túneles, y el transporte de pasajeros o mercancías por carretera, ferrocarril, mar o vías de navegación interior. Limita las horas de trabajo a 48 horas semanales y ocho horas diarias. Sin embargo, el Convenio núm. 1 permite excepciones en determinadas circunstancias, permitiendo la prolongación de estos límites diarios y semanales.

Véase: [Convenio núm. 1](#)

2. 1930: La CIT adoptó el Convenio núm. 30

El Convenio núm. 30 se aplica a los establecimientos comerciales, y los establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina. No se aplica a hospitales e instituciones similares, hoteles, restaurantes, cafés o teatros. Limita las horas de trabajo a un máximo de 48 horas semanales y ocho horas diarias, con excepciones para ampliar estos límites que se permiten en determinadas circunstancias. El Convenio núm. 30 indica que la expresión “horas de trabajo” significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Véase: [Convenio núm. 30](#)

3. 1935: La CIT adoptó el Convenio núm. 47

Como se indicó durante los trabajos preparatorios, la necesidad de adoptar el Convenio núm. 47 surgió del desempleo generalizado que se produjo después de la Gran Depresión de 1929.⁸ El Convenio núm. 47 exige que los países ratificantes declaren que aprueban el principio de la semana de 40 horas de modo que el nivel de vida no se vea reducido como consecuencia de ello. Como instrumento de promoción, el Convenio no establece normas detalladas, sino que exhorta a los países que lo ratifican a que adopten o faciliten las medidas apropiadas para garantizar la semana de trabajo de 40 horas.⁹

Véase: [Convenio núm. 47](#)

4. 1962: La CIT adoptó la Recomendación núm. 116

La Recomendación núm. 116 se elaboró para complementar a los instrumentos internacionales existentes sobre las horas de trabajo y facilitar su aplicación. En su Preámbulo se señala que el principio establecido en el Convenio núm. 47 es una norma social que ha de alcanzarse, por etapas si es necesario. La Recomendación esboza medidas prácticas para reducir progresivamente las horas de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes condiciones económicas

⁸ 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. 26.

⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 27.

y sociales en los diversos países, así como la variedad de prácticas nacionales sobre la regulación de las horas y otras condiciones de trabajo.¹⁰ Si la semana normal de trabajo supera las 48 horas, se deberían tomar medidas inmediatas para reducir las horas de trabajo a este nivel sin ninguna reducción salarial. Si las horas de trabajo semanales son 48 o menos, se formularán y aplicarán medidas para la reducción progresiva de las horas de trabajo de manera adecuada a las circunstancias nacionales y a las condiciones de cada sector de actividad económica. La Recomendación núm. 116 no especifica su ámbito de aplicación, aunque el párrafo 23 excluye la agricultura, los transportes marítimos y la pesca marítima.

Véase: [Recomendación núm. 116](#)

5. Noviembre de 1996: El Consejo de Administración consideró que los Convenios núms. 1, 30 y 47 eran instrumentos en situación provisoria¹¹

El Grupo de Trabajo Cartier recordó que la falta de consenso había impedido la revisión de los convenios sobre las horas de trabajo. Tomó nota de que, en 1979, durante el examen de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo por el Grupo de Trabajo Ventejol, la Oficina había sugerido que tal vez fuera necesario un nuevo convenio global para reemplazar las normas existentes, pero no se alcanzó ningún acuerdo, por lo que los Convenios núms. 1, 30 y 47 siguieron considerándose pertinentes. El Grupo de Trabajo Cartier estudió los enfoques posibles, entre ellos una discusión general en la Conferencia sobre la ordenación del tiempo de trabajo con miras a examinar y, en su caso, revisar las normas. Se consideraron también otras opciones, como discusiones en el Consejo de Administración o nuevas reuniones de expertos.¹²

Por último, el Consejo de Administración pidió a la Comisión de Expertos que realizara un Estudio General sobre los Convenios núms. 1 y 30.¹³ En relación con el Convenio núm. 47, el Grupo de Trabajo Cartier observó que había sido ratificado por pocos países, aunque persistía una tendencia hacia su ratificación, y decidió mantener su *statu quo* hasta que se adoptaran normas revisadas sobre las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo.¹⁴

¹⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 28.

¹¹ En marzo de 1996, el Grupo de Trabajo Cartier ya había examinado varios convenios relativos a las horas de trabajo en diferentes sectores de la actividad económica. A la luz de sus recomendaciones, el Consejo de Administración decidió dejar de lado cinco Convenios (núms. 31, 46, 51, 61 y 67) hasta que se adoptara un procedimiento para su derogación. Véanse [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), pág. 18 y [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párr. 12. Más tarde se procedió a su retiro o derogación. Otros dos Convenios (núms. 43 y 49) sobre las horas de trabajo en las fábricas de vidrio y de botellas también se dejaron de lado en 1996 y el GTT del MEN los examinó en 2016 (Véase nota técnica 1.7, preparada para esta reunión).

¹² Los representantes de los trabajadores apoyaron una discusión general, mientras que los representantes de los empleadores se opusieron a la adopción de nuevas normas en ese momento y expresaron su deseo de que la cuestión se examinara más a fondo a nivel técnico. El representante del Gobierno de los Estados Unidos sugirió que se realizara un Estudio General en virtud del artículo 19 de la Constitución. Véanse [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), pág. 18 y [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), párrs. 27-28.

¹³ Véanse [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), párrs. 27-32 y [GB.267/9/2](#), párr. 14. El Estudio General sobre los Convenios núms. 1 y 30 solicitado por el Grupo de Trabajo Cartier se presentó a la Conferencia en 2005. Véase 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. Un segundo Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo fue adoptado por la Conferencia en 2018. Véase OIT: [Estudio General de 2018](#).

¹⁴ Véanse: [GB.265/LILS/5](#), párr. 72 y [GB.265/8/2](#), párr. 24.

La revisión de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo se incluyó en las propuestas presentadas al Consejo de Administración para inscribir puntos en el orden del día de la Conferencia entre 1994 y 1997.¹⁵

Véanse: [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), pág. 41 (documento de referencia de la Oficina, marzo de 1996) y [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), págs. 17-19 (documento de referencia de la Oficina, noviembre 1996); [GB.265/LILS/5](#), párrs. 60 y 72 (discusión por el Grupo de Trabajo, marzo de 1996) y [GB.267/LILS/4/2\(Rev.\)](#), párrs. 27-32 (discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 1996); [GB.265/8/2](#), párr. 24 (decisión por la Comisión LILS, marzo de 1996) y [GB.267/9/2](#), párr. 14 (decisión por la Comisión LILS, noviembre de 1996).

Análisis de los Convenios núms. 1, 30 y 47

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DE LOS CONVENIOS NÚMS. 1, 30 Y 47	
Ámbito de aplicación	
Arts. 1 y 2 del C.1 Art. 1 del C.30	• Objetivo: Definir el ámbito de aplicación. ○ C.1: Se aplica a las empresas industriales públicas o privadas, incluidas las minas y canteras; las industrias en las cuales se manufacturen productos o se transformen materiales, como la construcción de buques y la generación de energía; la construcción, el mantenimiento y la demolición de carreteras, puentes y túneles, y el transporte de pasajeros o bienes por carretera, tren o las vías de navegación interior. Excluye las empresas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia y a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza. ○ C.30: Cubre los establecimientos comerciales, y los establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina. Excluye hospitales e instituciones similares, hoteles, restaurantes, cafés y teatros. Las autoridades competentes pueden exceptuar de la aplicación del Convenio a los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador, las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público, las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza y los viajeros y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento. ○ C.47: No especifica su ámbito de aplicación. • Comparación con otros instrumentos pertinentes: Otros instrumentos relativos al tiempo de trabajo abordan algunos aspectos de las horas de trabajo, incluidos: ○ La R.116 sobre la reducción de la duración del trabajo no especifica su ámbito de aplicación. Sin embargo, el párrafo 23 excluye de su ámbito de aplicación la agricultura, el transporte marítimo y la pesca marítima. ○ El C.153 sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (véase nota técnica 1.6); el C.43 y el C.49 sobre las horas de trabajo en las fábricas de vidrio y botellas (véase nota técnica 1.7) y la R. 8 sobre las horas de trabajo en la navegación interior.

¹⁵ Se incluyó una propuesta sobre el tiempo de trabajo entre los posibles puntos a inscribir en el orden del día de la Conferencia entre 1994 y 1997: [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.

	Otros instrumentos sectoriales también abordan algunos aspectos de las horas de trabajo, incluidos: ○ El C.172 y la R.179 sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes;¹⁶ el C.189 y la R.201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos;¹⁷ el C.149 y la R.157 sobre el personal de enfermería;¹⁸ el C.188 sobre la pesca;¹⁹ el MLC, 2006,²⁰ y el C.184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura.²¹ ● <i>Pertinencia actual:</i> Considerados conjuntamente, el C.1 y el C.30 cubren la mayor parte de los sectores económicos, con algunas excepciones importantes. Algunos aspectos de las horas de trabajo en ciertos sectores se abordan en otros instrumentos actualizados. La distinción entre la industria, el comercio y las oficinas sigue siendo relevante solo en unos pocos países, en los que estos sectores se regulan por separado, mientras que en otros países se aplican normativas diferentes al sector privado y al sector público.²²
Definición de horas de trabajo	
Art. 2 del C.30	● <i>Objetivo:</i> Definir “horas de trabajo”. ○ C.30: Establece que la expresión “horas de trabajo” no incluye los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. ○ C.1 y C.47: No contienen disposiciones similares. ● <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Si bien el art. 4 del C.172 y el art. 6 de la R. 179 sobre los hoteles y restaurantes definen “horas de trabajo” como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, el art. 10 del C. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos también establece que debería incluir los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar en el que trabajan para responder a posibles requerimientos de sus servicios.²³ La R.157 sobre el personal de enfermería contiene definiciones similares.²⁴ Ni el C.1 ni el C.30 contienen disposiciones explícitas sobre los periodos de trabajo de disponibilidad laboral inmediata o de guardia.²⁵ ● <i>Pertinencia actual:</i> En muchos países, las horas de trabajo se definen de manera similar a la definición del C.30. En la mayoría de los países, el requisito de estar a disposición del empleador se complementa o sustituye por la necesidad de realizar un trabajo efectivo. Por lo general, los descansos se incluyen en las horas de trabajo si el empleado permanece a disposición del empleador o se toman en las instalaciones de trabajo, como por ejemplo en los lugares de trabajo con producción continua donde el trabajador no puede salir. En algún caso, las leyes o las prácticas

¹⁶ Véanse art. 4 del Convenio núm. 172 y párrs. 6-11 de la Recomendación núm. 179.

¹⁷ Véanse arts. 7, f) y 10 del Convenio núm. 189 y párrs. 5, 8, 9 y 11 de la Recomendación núm. 201.

¹⁸ Art. 6, a) del Convenio núm. 149 y párrs. 30-43 de la Recomendación núm. 157.

¹⁹ Arts. 13 y 14 del Convenio núm. 188.

²⁰ Regla 2.3 del MLC, 2006, en su versión enmendada.

²¹ Art. 20 del Convenio núm. 184.

²² OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 40.

²³ Además, la Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos alienta a los Estados Miembros a reglamentar el número máximo de horas de trabajo, el periodo de descanso compensatorio y la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata durante las que esos trabajadores deben permanecer a disposición de los miembros del hogar en el que trabajan.

²⁴ Véanse párrs. 19, 21, 30 y 31 de la Recomendación núm. 157 sobre el personal de enfermería.

²⁵ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 36. El tiempo de trabajo por “llamada” o de guardia por lo general incluye situaciones en las que el trabajador debe permanecer en su domicilio, en un lugar determinado o estar localizable por teléfono, por si tiene que acudir al trabajo. Véase asimismo OIT: *Estudio General de 2005*, párr. 48.

	nacionales establecen que el tiempo de guardia está incluido en el tiempo de trabajo, mientras que en otros casos la ley no se pronuncia al respecto. ²⁶
Límites a las horas de trabajo: reglas generales	
Art. 2 del C.1 Art. 3 del C.30 Art. 1 del C.47	• <i>Objetivo:</i> Establecer un límite de horas de trabajo (horas normales de trabajo). ○ C.1 y C.30: Establecen un límite doble para las horas normales de trabajo de 8 horas al día y 48 horas a la semana. ○ C47: Adopta el principio de la semana de 40 horas. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ La R. 116 recomienda reducir progresivamente las horas normales de trabajo, con el objetivo de lograr una semana de trabajo de 40 horas sin disminución alguna del salario de los trabajadores (párr. 4), con medidas inmediatas a aplicar cuando las horas de trabajo superen las 48 semanales (párr. 5). ○ Tanto el C.149 sobre el personal de enfermería como el C.189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos establecen el principio de igualdad de trato en relación con los demás trabajadores en lo que respecta a las horas normales de trabajo (art. 6, a) del C.149 y art. 10, 1) del C. 189); y el C.172 sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes establece el derecho a disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, como asimismo de disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. La R. 157 sobre el personal de enfermería recomienda reducir progresivamente las semanas de trabajo que superen las 40 horas hasta ese nivel sin reducción salarial (párr. 32, 2)) y que la duración normal del trabajo debería ser continua y no exceder de ocho horas diarias (párr. 33, 1)), salvo en los casos en que la legislación, los contratos colectivos, los reglamentos de empresa o los laudos arbitrales establezcan horarios flexibles o la semana de horario intensivo. • <i>Pertinencia actual:</i> Establecer límites a las horas de trabajo sigue siendo importante para proteger a los trabajadores del cansancio excesivo, preservar su salud y seguridad y promover la conciliación de la vida laboral y personal. La mayor parte de los países cuentan con leyes que establecen límites diarios y semanales a las horas de trabajo. Si bien muchos se adhieren a la semana de trabajo de 40 horas, algunos permiten 48 horas. En unos pocos casos, las leyes nacionales permiten semanas de trabajo de más de 48 o menos de 40 horas, y solo un número reducido de países permite jornadas laborales de más de ocho horas.²⁷
Variaciones en la distribución de las horas normales de trabajo: Sistemas de promediación de horas²⁸	
Art. 2, b) del C.1 Art. 4 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Autorizar la distribución de las horas de trabajo dentro de la semana sin limitaciones sobre las circunstancias en las que pueden usarse estas modalidades. ○ C.1: Permite sobrepasar el límite de 8 horas diarias hasta una hora adicional si las horas de uno o varios días de la semana son inferiores a ocho. Requiere que esta ampliación sea aprobada por la autoridad competente o por acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores.

²⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 33-37.

²⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 44-49.

²⁸ Los sistemas legales de promediación de horas hacen posible variar las horas de trabajo diarias o semanales dentro de los límites especificados por ley, como un máximo de horas diarias y semanales, mientras exigen que las horas de trabajo no sobrepasen un promedio semanal especificado en el período en el que se promedien las horas (denominado «período de referencia»), o se mantengan dentro de los límites de un total anual establecido. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 678; 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. 18.

	○ C.30: Permite sobrepasar el límite de 8 horas diarias hasta dos horas adicionales; no establece ningún requisito específico. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> La legislación nacional de muchos países permite variaciones en la distribución de las horas de trabajo, incluidas modalidades de trabajo flexibles, como la semana de trabajo comprimida.²⁹ En algunos países, la legislación permite promediar las horas de trabajo dentro de la semana y, en muchos países, solo se establece un límite semanal para las horas de trabajo, sin un límite diario.³⁰
Art. 5 y art. 7, b) del C.1 Art. 6 y art. 8 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir la promediación de las horas de trabajo durante períodos superiores a una semana en circunstancias excepcionales, cuando no se pueden respetar los límites normales de 8 horas diarias y 48 horas semanales (y solo en esos casos). Requerir que el número de horas semanales calculado durante un período de referencia no especificado respete el límite de 48 horas semanales. ○ C.1: Exige que la introducción de la promediación se haga mediante acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El C. 1 no establece ningún límite diario. ○ C.30: La introducción de la distribución de horas en períodos superiores a una semana debe realizarse mediante reglamentos establecidos por la autoridad pública, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores. El C.30 establece un límite diario de diez horas. ○ C. 47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Según la R.116 debería permitirse que el promedio de la duración normal del trabajo se calcule sobre la base de un período más largo que la semana cuando circunstancias especiales en una rama de actividad o necesidades técnicas lo justifiquen, y la autoridad o el organismo competente de cada país debería fijar la duración máxima del período (párr. 12). También prevé consultas con los interlocutores sociales al respecto (párr. 20, 2), b)). • <i>Pertinencia actual:</i> La legislación nacional de muchos países permite la promediación de las horas de trabajo durante periodos de más de una semana sin el requisito de circunstancias excepcionales³¹. En muchos países que presentaron memorias, se permite la distribución desigual de las horas de trabajo en un período superior a una semana sin ninguna limitación en cuanto a las circunstancias.³²
Art. 2, c) del C.1	• <i>Objetivo:</i> Autorizar la promediación de las horas de trabajo en períodos superiores a una semana en el trabajo por turnos (industria). ○ C.1: Permite sobrepasar las horas normales de trabajo siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período de tres semanas no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. ○ C.30 y C.47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> La pertinencia de estos límites puede cuestionarse habida cuenta de que la legislación nacional de muchos países permite la adopción de modalidades de trabajo flexibles, como la promediación de horas trabajadas en períodos

²⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 178, 180 y 689.

³⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 54 y 55.

³¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 63, 179 y 180.

³² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 62. La CEACR ha observado que los períodos de referencia varían considerablemente, desde dos semanas hasta más de un año. Las legislaciones de los diversos países difieren mucho en lo que respecta a los límites diarios y semanales, y aproximadamente la mitad de los países que presentaron memorias carecen de un máximo especificado para las horas de trabajo diarias o semanales. Véanse, párrs. 63-67.

	prolongados.³³ El período de referencia varía considerablemente, desde tres semanas hasta un año. En cuanto al número de horas que se pueden trabajar como promedio en un período de tres semanas, los límites difieren entre los países, y en algunos casos el límite de horas de trabajo semanales permitidas puede llegar hasta las 56 horas.³⁴
Art. 4 y art. 7, a) del C.1	• <i>Objetivo:</i> Autorizar la distribución de las horas de trabajo en periodos superiores a una semana en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos (industria). ○ C.1: Prevé un límite de 56 horas semanales de media (sin límite diario; sin periodo de referencia). Este artículo solo se aplica a determinados procesos que los Gobiernos deben especificar. ○ C.30 y C.47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El párr. 13 de la R.116 indica que podrán preverse disposiciones sobre la promediación de las horas de trabajo para las labores que se efectúen en forma continua y por turnos, de tal manera que el promedio de la duración normal del trabajo en las labores necesariamente continuas no exceda en ningún caso de la duración normal del trabajo establecida para la respectiva actividad económica (sin periodo de referencia). La Recomendación también prevé la consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas al respecto (párr. 20, 2), c)). • <i>Pertinencia actual:</i> Si bien las leyes nacionales rara vez especifican la promediación para los procesos continuos, a menudo permiten la promediación sin limitaciones en cuanto a las circunstancias, lo que presumiblemente significa que las disposiciones generales sobre la distribución variable de las horas de trabajo también se aplican al trabajo por turnos en los procesos continuos. En muchos países, la tendencia es que el límite de la media de horas semanales sea inferior a las 56 horas establecidas en el C.1.³⁵
Horas extraordinarias: excepciones³⁶	
<i>Excepciones permanentes³⁷</i>	
Art. 6, 1), a) y 2) y art. 7, 1), c) del C.1 Art. 7, 1), a) y art. 8 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones permanentes a las horas normales de trabajo.³⁸ ○ C.1 y C.30: Permiten la ampliación de las horas de trabajo más allá de las horas normales de trabajo en casos de trabajo intermitente. El C.30 menciona específicamente a los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos como clases de personas cuyo trabajo es intermitente. ○ C. 47: No contiene disposiciones similares.

³³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 178 y 180.

³⁴ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 76 y 77.

³⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 79-81.

³⁶ La CEACR hace hincapié en la importancia de limitar el recurso a las horas extraordinarias a circunstancias claras y bien definidas y en un marco en el que se tengan en cuenta la salud y el bienestar de los trabajadores. OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 179 y 916.

³⁷ En el caso de las excepciones permanentes, la prolongación de las horas de trabajo más allá de la jornada normal se considera habitual y puede considerarse parte de las condiciones normales de trabajo. Las circunstancias las determina la autoridad competente y las normas al respecto se establecerán previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Artículo 6 del C.1 y artículos 7 y 8 del C.30. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 92 y OIT: [Estudio General de 2005](#), párr. 124

³⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 43: “Las horas normales de trabajo son el número de horas que pueden trabajarse legalmente durante el día, la semana, el mes y/o el año, con exclusión de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias, u horas adicionales, son las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo, y el número total de horas es el número máximo de horas de trabajo permitidas durante un cierto período, incluidas las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias.”

	• <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El párr. 14, a), ii) de la R.116 incluye las excepciones permanentes en trabajos que son esencialmente intermitentes. • <i>Pertinencia actual:</i> La CEACR ha recordado que el «trabajo intermitente» debería definirse una manera estricta como aquel trabajo que no está relacionado con la producción propiamente dicha y que, por su naturaleza, se ve interrumpido por largos períodos de inactividad, durante los cuales los trabajadores en cuestión no deben realizar ninguna actividad física ni prestar una atención sostenida, y permanecen en su puesto únicamente para responder a posibles llamadas.³⁹ Muchos países aplican excepciones permanentes a los trabajadores del transporte, la seguridad, la limpieza, la hostelería y la sanidad. En algunos países, el trabajo intermitente se define por ley como tareas que incluyen en gran medida la mera presencia o momentos prolongados de inactividad.⁴⁰
Art. 6, 1), a) y 2) y art. 7, 1), c) del C.1 Art. 7, 1), b) y art. 8 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones permanentes a las horas normales de trabajo. ○ C.1 y C.30: Permiten la ampliación de las horas de trabajo más allá del horario habitual en casos de trabajo preparatorio o complementario. ○ C: 47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ El párr. 14, a), iii) de la R.116 incluye, entre los casos en los que se permiten excepciones permanentes, los trabajos que por razones técnicas deben necesariamente ser efectuados fuera de los límites fijados para el trabajo general de la empresa, de una de sus ramas o de un equipo. • <i>Pertinencia actual:</i> Algunos países aplican excepciones permanentes a los trabajadores que deben llegar al trabajo antes de la hora habitual o quedarse después de la jornada laboral, aunque con menos frecuencia que en el caso del trabajo intermitente.⁴¹
Art. 7, 1), c) y art. 8 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones permanentes a las horas normales de trabajo. ○ C.30: Permite la prolongación del horario normal de trabajo en los comercios y demás establecimientos en los que la naturaleza del trabajo, el tamaño de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables los límites normales. ○ C.1 y C: 47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Algunos países aplican excepciones principalmente al comercio mayorista y minorista, así como a restaurantes y hoteles, cafeterías y espectáculos públicos, quedando estas últimas categorías excluidas del ámbito de aplicación del C.30.⁴²
<i>Excepciones temporales⁴³</i>	

³⁹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 94.

⁴⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 95.

⁴¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 98 y 99.

⁴² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 101.

⁴³ Las normas al respecto se establecerán previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, salvo en casos de excepciones temporales debidas a la guerra u otras situaciones de emergencia que pongan en peligro la seguridad nacional, o de interrupciones generales del trabajo debidas a fiestas locales, accidentes o casos de fuerza mayor. Artículos 6 y 14 del C.1; artículos 7 – 9 del C.30; OIT: [Estudio General de 2005](#), párrs. 123 y 124.

Arts. 6, 1), b) y 2) del C.1 Arts. 7, 2), b), c) y d) y 8 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones temporales a las horas normales de trabajo. ○ C.1 y C.30: i) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo,⁴⁴ cuando no exista otra alternativa; ii) para prevenir la pérdida de materias perecederas; iii) para evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo, y iv) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> La R.116 también permite excepciones temporales en caso de aumentos extraordinarios de trabajo y excepciones periódicas para la preparación de inventarios y balances anuales, y para actividades de carácter estacional expresamente indicadas, ambas motivadas por la presión del trabajo (párr. 14, b), iv) y c)). • <i>Pertinencia actual:</i> En muchos países, la legislación permite ampliar las horas de trabajo en caso de carga de trabajo excepcional. También existen excepciones, a menudo para la prestación de servicios públicos en casos de urgencia a fin de resolver una situación imprevista y, con menos frecuencia, para el inventario anual, para evitar la pérdida de productos perecederos o para actividades estacionales.⁴⁵
Art. 3 del C.1 Art. 7, 2), a) y 8 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones temporales a las horas normales de trabajo. ○ C.1 y C.30: En caso de accidente, real o potencial, o en caso de que deban efectuarse trabajos urgentes en las maquinaria o talleres, o en caso de «fuerza mayor», pero solo para evitar una interrupción grave del trabajo. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> La R.116 permite excepciones temporales en casos similares y para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros (párr. 14). • <i>Pertinencia actual:</i> En la mayor parte de los países que han presentado memorias existen disposiciones legislativas que permiten este tipo de excepciones.⁴⁶
Art. 14 del C.1 Art. 9 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones temporales a las horas normales de trabajo. ○ C.1 y C.30: Permiten suspender la aplicación de sus disposiciones en caso de guerra u otra emergencia que ponga en peligro la seguridad nacional. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El párr. 14, b), vi) de la R.116 también permite la suspensión en caso de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional pero no establece ningún plazo. • <i>Pertinencia actual:</i> En algunos países, la legislación permite este tipo de excepción.⁴⁷
Art. 5 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Permitir excepciones temporales a las horas normales de trabajo. ○ C.30: En caso de interrupción general del trabajo motivada por fiestas locales, o causas accidentales o de fuerza mayor, podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas: a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable; b) la jornada de trabajo

⁴⁴ Los aumentos extraordinarios de trabajo no solo se refieren a un incremento repentino de los pedidos a causa de eventos imprevistos, sino también a la imposibilidad de establecer con precisión el tiempo para la finalización del trabajo o del proceso debido a la naturaleza de este último. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 104.

⁴⁵ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 105-108.

⁴⁶ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 109.

⁴⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 112.

	no podrá ser aumentada más de una hora, y c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas. ○ C.1 y C.47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> El párr. 14, b), v) de la R.116 añade que la autoridad o el organismo competente de cada país debería determinar en qué circunstancias y dentro de qué límites podrán autorizarse excepciones a la duración normal del trabajo de forma temporal “para recuperar las horas de trabajo perdidas a consecuencia de interrupciones colectivas del trabajo motivadas por averías del material, interrupciones de la fuerza motriz, inclemencia del clima, escasez de materiales o de medios de transporte y siniestros”. • <i>Pertinencia actual:</i> En diversos países, la legislación permite este tipo de excepciones a las horas normales de trabajo.⁴⁸
Límites en materia de excepciones	
Art. 6, 2) del C.1 Art. 7, 3) del C.30	• <i>Objetivo:</i> Poner límites a las excepciones. ○ C.1 y C.30: Exigen que la autoridad pública determine el límite de horas adicionales que se pueden trabajar más allá de las horas normales en el marco de las excepciones permitidas en virtud del art. 6, 1) del C.1 y del art. 7, 1) y 2), b), c) y d) del C.30. Además, el C.30 prevé que para las excepciones permanentes el número de horas de trabajo extraordinarias permitidas debería determinarse al día y para las excepciones temporales, al año. Ambos Convenios prevén la consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores al respecto. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ La R.116 añade que, excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado (párr. 17). También prevé consultas al respecto con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores (párr. 20, 2), e)) ○ El C.149 sobre el personal de enfermería establece que el personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores en relación con la reglamentación de las horas extraordinarias (art. 6, a)). • <i>Pertinencia actual:</i> Sigue siendo importante establecer límites en materia de excepciones a las horas normales de trabajo en relación con la salud y la seguridad de los trabajadores y el mantenimiento de la conciliación de la vida laboral y personal.⁴⁹ Aunque la legislación nacional varía, se pueden identificar tres grupos: países en los que la legislación establece límites generales en materia de horas extraordinarias; países en los que se establecen normas diferentes en función del tipo de excepción, y países en los que no se establecen límites precisos.⁵⁰
Compensación de las horas extraordinarias	
	• <i>Objetivo:</i> Establecer la compensación de las horas extraordinarias. ○ C.1 y C.30: Los reglamentos deberán establecer que las horas extraordinarias se remunerarán con la tasa normal, aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. En virtud del C.1, la tasa

⁴⁸ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 120-125.

⁴⁹ Al determinar el límite de horas extraordinarias que debería considerarse «razonable» en caso de determinadas excepciones, la autoridad pública debería evaluar con sumo detenimiento la intensidad del trabajo en cuestión, el cansancio físico o mental que podría ocasionar, y las consecuencias negativas que éste podría acarrear al empleado y a la población en su conjunto. OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 127.

⁵⁰ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 128.

Art. 6, 2) del C.1 Art. 7, 4) del C.30	mínima por horas extraordinarias se aplicará tanto en el caso de las excepciones permanentes como en el de las excepciones temporales mencionadas en el artículo 6, mientras que en virtud del C.30 solo se aplicará en el caso de las excepciones temporales enumeradas en el art.7, 2), excepto en caso de accidente, fuerza mayor, o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ Con arreglo a la R.116, las horas extraordinarias deberían ser remuneradas a una tasa o tasas superiores a la de las horas normales de trabajo, pero en ningún caso la tasa debería ser inferior a la prevista en el C.1 (párr. 19). También prevé consultas (párr. 20, 2), e)). ○ Tanto el C.149 sobre el personal de enfermería como el C.189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos contienen disposiciones para garantizar la igualdad de trato de los trabajadores en lo que respecta a la remuneración de las horas extraordinarias (art. 6, a) del C.149 y art. 10, 1) del C. 189). Con arreglo a la R.157 sobre el personal de enfermería las horas extraordinarias deberían dar lugar a una compensación en forma de tiempo libre o de un aumento de las tasas de remuneración (párr. 37, 2)). En virtud de la R.201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la legislación nacional o en convenios colectivos se debería prever un período de descanso compensatorio, independientemente de toda compensación financiera (párr. 12). ○ Con arreglo a la R.179 sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, las horas extraordinarias deberían compensarse con tiempo libre retribuido y un recargo, previa consulta (párr. 7, 3)). • <i>Pertinencia actual:</i> Estas disposiciones siguen siendo pertinentes, ya que garantizan que las horas adicionales se remuneren en todos los casos y se paguen a una tasa superior a la de las horas normales de trabajo, incluso cuando se concede tiempo libre compensatorio. La legislación de la mayoría de los países que presentaron memorias prevé algún tipo de compensación económica por las horas extraordinarias.⁵¹
Aplicación	
Art. 8 del C.1 Arts 11 y 12 del C.30	• <i>Objetivo:</i> Garantizar el cumplimiento de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo. ○ Tanto el C.1 como el C.30 exigen que el empleador notifique la hora de inicio y finalización de la jornada laboral, incluidos los turnos y los períodos de descanso, y que mantenga un registro de todas las horas extraordinarias trabajadas. Trabajar fuera del horario establecido o durante los períodos de descanso es una infracción. Además, el C.1 exige que los cambios se realicen previa notificación y de la forma aprobada por el Gobierno. Por otra parte, el C.30 exige inspecciones adecuadas, registros de pago de horas extraordinarias y sanciones en caso de incumplimiento. ○ C.47: No contiene disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ Si bien las disposiciones del C.30 no contienen más detalles sobre el término “inspección adecuada”, en el C.81 y el C.129 sobre la inspección del trabajo figuran orientaciones pertinentes. ○ La R.116 recomienda medidas como, por ejemplo, inspecciones adecuadas, para velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la duración del trabajo; los empleadores deberían notificar las horas en que comience y termine el trabajo, los turnos (de haberlos), los periodos de descanso, y los

⁵¹ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 152-158.

	días de trabajo de la semana, al tiempo que llevan un registro de las horas normales de trabajo y de las horas extraordinarias; deberían aplicarse sanciones para hacer cumplir estas disposiciones (párr. 21). ○ El C.189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos exige que se establezcan medios eficaces para asegurar el cumplimiento, incluida la inspección del trabajo (art. 17). La R.179 sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes indica que deberían adoptarse medidas para asegurar que las horas de trabajo y las horas extraordinarias se registren correctamente y que el trabajador interesado tenga acceso a su registro (párr. 7, 4)). • <i>Pertinencia actual:</i> Las disposiciones siguen siendo pertinentes en la actualidad, ya que garantizan la comunicación de las horas de trabajo, el mantenimiento de registros precisos, el cumplimiento mediante inspecciones y el establecimiento de sanciones. Las medidas para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional en materia de tiempo de trabajo están estrechamente relacionadas con el control de la seguridad y la salud de los trabajadores y el pago de los salarios.⁵² La notificación previa de los horarios de trabajo es un elemento importante para que los trabajadores puedan organizar su vida laboral y personal.⁵³
Otras disposiciones	
Art. 10 del C.30	• <i>Objetivo:</i> ○ C.30: Mantener las costumbres o acuerdos que establecen menos horas de trabajo o salarios más elevados. ○ C.1 y C.47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> En otras normas destinadas a salvaguardar condiciones de trabajo favorables figuran disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> Esta disposición es coherente con la práctica actual, que alienta a los países a mantener o aplicar condiciones de trabajo beneficiosas sin verse limitados por normas mínimas.
Arts. 9 a 13 del C.1	• <i>Objetivo:</i> ○ C.1: Aplicar el Convenio a: Japón, “India británica”, China, “Persia”, “Siam”, Grecia y Rumania. ○ C.30 y C.47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> Algunas normas antiguas hacen referencia a países o territorios específicos, con la aplicación de disposiciones variables. • <i>Pertinencia actual:</i> La referencia a países o territorios específicos constituye un enfoque obsoleto; la referencia, por ejemplo, a la India mediante el término colonial ya no es aceptable.⁵⁴
Art. 16 del C.1	• <i>Objetivo:</i> ○ C.1: Aplicar el Convenio a las colonias, protectorados y posesiones que no disfrutaran de pleno autogobierno. ○ C.30 y C.47: No contienen disposiciones similares. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> La frase «colonias, posesiones y protectorados» se utiliza, principalmente en las disposiciones finales, en 17 convenios adoptados entre 1919 y 1927. • <i>Pertinencia actual:</i> La frase «colonias, posesiones y protectorados» refleja el contexto histórico en el que se adoptó el Convenio y conlleva expectativas coloniales

⁵² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 802.

⁵³ OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 810

⁵⁴ Véase [GB.352/LILS/5](#), párrs. 8 y 29.

	de posesión y protección paternalista de territorios y de las personas que viven en ellos que ya no son aceptables. ⁵⁵
--	---

Los instrumentos en 2026

A Contexto en materia de políticas

La reglamentación de las horas de trabajo, incluida la duración máxima de la jornada y la semana laborales, es un principio consagrado en la Constitución de la OIT, y la limitación razonable de las horas de trabajo está consagrada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁵⁶ Las horas de trabajo son un elemento fundamental de la relación de empleo, que repercute en la salud física y mental de los trabajadores y en su bienestar, así como en la productividad y el rendimiento de las empresas.⁵⁷ Mientras que la semana de trabajo media era de aproximadamente 43,9 horas antes de la pandemia de COVID-19, más de un tercio de la población activa mundial superaba las 48 horas semanales y una quinta parte trabajaba menos de 35 horas, incluidas muchas personas que trabajaban menos de 20 horas.⁵⁸ La proporción de trabajadores que trabajan muchas horas es considerablemente mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados, y es aún más alta en las economías emergentes. Las semanas de trabajo largas son más frecuentes en Asia y el Pacífico, donde casi la mitad de los trabajadores superan las 48 horas semanales, mientras que Europa y Asia Central registran las tasas más bajas (11 por ciento). África tiene el segundo porcentaje más alto de trabajadores con semanas laborales largas (27,2 por ciento), especialmente el norte de África (40 por ciento), seguida de los Estados Árabes (25,1 por ciento).⁵⁹ Los trabajadores informales se ven afectados por semanas de trabajo extremadamente largas y cortas.⁶⁰ El comercio minorista, el transporte y la industria manufacturera registran los porcentajes más altos de semanas laborales largas, mientras que la educación y la administración pública registran los más bajos.⁶¹

La globalización y la tecnología están asociadas con la expansión de las modalidades de trabajo flexibles y descentralizadas, incluidos los distintos modelos de trabajo y los cambios en la organización del trabajo, difuminando los límites entre la vida laboral y personal y afectando a la salud.⁶² Las economías modernas están adoptando cada vez más modalidades de trabajo flexibles para responder a las necesidades cambiantes de la fuerza de trabajo.⁶³ Mientras que algunas de estas modalidades pueden mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal,

⁵⁵ Véase [GB.352/LILS/5](#), párr. 8.

⁵⁶ OIT: [Estudio General de 2005](#), párrs. 317 y 318.

⁵⁷ OIT: [Estudio General de 2018](#), párrs. 3-5.

⁵⁸ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2022, pág. 48.

⁵⁹ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 14.

⁶⁰ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), 2022, pág. 48.

⁶¹ OIT: [Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo](#), pág. 18.

⁶² OIT: [Estudio General de 2018](#), párr. 7.

⁶³ OIT: [Tiempo de trabajo decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007, pág. 2. Véase el documento general preparado para esta reunión.

otras conllevan una serie de inconvenientes, especialmente para los trabajadores, entre los que se incluyen la intromisión en el tiempo libre y los períodos de descanso, la imprevisibilidad de los horarios de trabajo, la inseguridad de los ingresos y el estrés asociado a la necesidad (percibida) de estar siempre disponibles para el trabajo o conectados a él, así como la pérdida de las protecciones laborales en caso de que se les clasifique como autónomos.⁶⁴

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

1) Información relativa a la ratificación de los Convenios núms. 1, 30 y 47

El Convenio núm. 1 está actualmente en vigor en 47 Estados Miembros, el Convenio núm. 30 en 27 Estados Miembros y el Convenio núm. 47 en 15 Estados Miembros. Ninguno de estos Convenios ha sido revisado por otros instrumentos.

Desde el examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier en 1996, no ha habido nuevas ratificaciones de los Convenios núms. 1 y 30, y se han producido dos nuevas ratificaciones del Convenio núm. 47 (*República de Moldova* (1997) y *República de Corea* (2011)).

Entre los obstáculos más frecuentes para la ratificación registrados en el Estudio General de 2018 figuraban las dificultades jurídicas que plantea el contenido de los instrumentos a la legislación nacional y los obstáculos prácticos, tales como las condiciones políticas y socioeconómicas que prevalecen en un país.⁶⁵

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
<u>Convenio núm. 1</u>	47 ratificaciones efectivas ⁶⁶ (1 denuncia) ⁶⁷	- Últimas ratificaciones: Chequia y Eslovaquia (1993). - Ratificaciones por región: Europa y Asia Central: 16 ratificaciones;⁶⁸ África: 10 ratificaciones;⁶⁹ Américas: 15 ratificaciones;⁷⁰ Asia y el Pacífico: 5 ratificaciones;⁷¹ Estados Árabes: 6 ratificaciones.⁷² - Declaración de aplicación a territorios no metropolitanos: <i>China - Región Administrativa Especial de Macao</i>
<u>Convenio núm. 30</u>	27 ratificaciones efectivas ⁷³ (2 denuncias) ⁷⁴	Última ratificación: Guinea Ecuatorial (1985)

⁶⁴ OIT: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, pág. 67, y OIT: *Estudio General de 2018*, párrs. 758 y 922.

⁶⁵ OIT: *Estudio General de 2018*, párr. 883.

⁶⁶ Austria, Francia, Italia y Letonia han ratificado el Convenio, pero aún no ha entrado en vigor.

⁶⁷ Nueva Zelandia denunció el Convenio núm. 1.

⁶⁸ Austria (no está en vigor), Bélgica, Bulgaria, Chequia, Eslovaquia, España, Francia (no está en vigor), Grecia, Israel, Italia (no está en vigor), Letonia (no está en vigor), Lituania, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumania.

⁶⁹ Angola, Burundi, Comoras, Djibouti, Egipto, Ghana, Guinea Ecuatorial, Guinea-Bissau, Libia y Mozambique.

⁷⁰ Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Haití, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

⁷¹ Bangladesh, India, Myanmar, Nueva Zelandia (denunciado en 1989) y Pakistán.

⁷² Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Kuwait, Líbano y República Árabe Siria.

⁷³ Austria ha ratificado el Convenio, pero aún no ha entrado en vigor.

⁷⁴ Finlandia y Nueva Zelandia denunciaron Convenio núm. 30.

		• <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 7 ratificaciones;⁷⁵ África: 5 ratificaciones;⁷⁶ Américas: 12 ratificaciones;⁷⁷ Asia y el Pacífico: 1 ratificación;⁷⁸ Estados Árabes: 5 ratificaciones.⁷⁹ • <u>Declaración de aplicación a territorios no metropolitanos</u>: ninguna declaración.
Convenio núm. 47	15 ratificaciones efectivas	• <u>Última ratificación</u>: República de Corea (2011) • <u>Ratificaciones por región</u>: Europa y Asia Central: 12 ratificaciones;⁸⁰ África: 0 ratificaciones; Américas: 0 ratificaciones; Asia y el Pacífico: 3 ratificaciones;⁸¹ Estados Árabes: 0 ratificaciones. • <u>Declaración de aplicación a territorios no metropolitanos</u>: ninguna declaración.

2) Información sobre la aplicación de los Convenios núms. 1, 30 y 47

La Comisión de Expertos supervisa la aplicación de los Convenios núms. 1, 30 y 47. Actualmente hay 49 comentarios pendientes relativos al Convenio núm. 1; 27 comentarios pendientes relativos al Convenio núm. 30, y 10 relativos al Convenio núm. 47.

En su examen más reciente de los Convenios núms. 1 y 30, la Comisión solicitó información sobre las medidas que garantizan su aplicación a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.⁸² Entre las preocupaciones, incluidas las planteadas por los interlocutores sociales, figuran la falta de límites diarios (ocho horas) y semanales (48 horas) claros,⁸³ la distribución irregular de las horas dentro de una semana sin límites máximos diarios ⁸⁴, la promediación de las horas durante periodos de referencia largos sin una reglamentación clara,⁸⁵ y la incompatibilidad de ciertas disposiciones en materia de tiempo de trabajo con los convenios, incluso en lo que respecta a ciertas modalidades de trabajo flexibles y condiciones específicas de cada sector y la digitalización.⁸⁶ Examinó la función de los convenios colectivos

⁷⁵ Austria (no está en vigor), Bulgaria, España, Finlandia (denunciado en 1999), Israel, Luxemburgo y Noruega.

⁷⁶ Egipto, Ghana, Guinea Ecuatorial, Marruecos y Mozambique.

⁷⁷ Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Guatemala, Haití, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay.

⁷⁸ Nueva Zelandia (denunciado en 1989).

⁷⁹ Arabia Saudita, Iraq, Kuwait, Líbano y República Árabe Siria.

⁸⁰ Azerbaiyán, Belarús, Federación de Rusia, Finlandia, Kirguistán, Lituania, Noruega, República de Moldova, Suecia, Tayikistán, Ucrania y Uzbekistán.

⁸¹ Australia, Nueva Zelandia y República de Corea.

⁸² Myanmar, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; India, [solicitud directa](#), adoptada en 2025.

⁸³ Argentina, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Bélgica, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; India, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Iraq, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Kuwait, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Arabia Saudita, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Chequia, [observación](#), adoptada en 2024; Líbano, [observación](#), adoptada en 2024; Eslovaquia, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; España, [observación](#), adoptada en 2024; Canadá, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Libia, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; Colombia, [observación](#), adoptada en 2022.

⁸⁴ Iraq, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Rumania, [observación](#), adoptada en 2024; Perú, [observación](#), adoptada en 2023.

⁸⁵ Argentina, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Grecia, [observación](#), adoptada en 2025; Ghana, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Chequia, [observación](#), adoptada en 2024; Eslovaquia, [observación](#), adoptada en 2024; España, [observación](#), adoptada en 2024; Malta, [observación](#), adoptada en 2022; Lituania, [observación](#), adoptada en 2022; Luxemburgo, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Mozambique, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Chile, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Djibouti, [solicitud directa](#), adoptada en 2025 (repetición).

⁸⁶ Argentina, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Bangladesh, [observación](#), adoptada en 2025; Grecia, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Portugal, [observación](#), adoptada en 2023.

en la regulación de los sistemas de promediación de las horas de trabajo,⁸⁷ e identificó problemas relacionados con las excepciones temporales y permanentes a las horas normales de trabajo, incluidos la falta de definiciones claras, las condiciones o los límites en relación con las horas extraordinarias, y examinó las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.⁸⁸ Solicitó información sobre la aplicación práctica de las excepciones, incluidos los sectores afectados, el número de trabajadores y el número máximo de horas autorizadas,⁸⁹ y subrayó la necesidad de establecer criterios estrictos para el «trabajo intermitente».⁹⁰ Observó que la normativa permite la realización de horas extraordinarias en circunstancias diferentes de las previstas en los convenios o sin límites,⁹¹ y reiteró el requisito de pagar las horas extraordinarias con una remuneración de al menos 1,25 veces la tasa normal, independientemente del descanso compensatorio.⁹² Destacó las deficiencias en el mantenimiento de registros, la aplicación de la ley y las sanciones, en particular, la falta de registros de horas extraordinarias, avisos de períodos de descanso y sanciones efectivas.⁹³ Instó a reforzar las inspecciones del trabajo y los mecanismos de aplicación, en particular en la economía informal.⁹⁴

En el marco de su supervisión del Convenio núm. 47, la Comisión tomó nota de que, si bien algunos países mantienen la norma de 40 horas en su legislación, permiten cierta flexibilidad mediante modalidades de tiempo de trabajo flexibles o bancos de tiempo,⁹⁵ o promediando las horas trabajadas durante períodos prolongados (por ejemplo, de tres meses a un año), lo que a menudo da lugar a horarios impredecibles y a la falta de compensación de las horas extraordinarias.⁹⁶ Observó que las disposiciones que autorizan horas extraordinarias en circunstancias imprecisas, así como el cálculo de las horas de trabajo como un promedio durante un período de referencia de hasta un año sin establecer límites semanales absolutos en

⁸⁷ México, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Chile, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Nicaragua, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁸⁸ Bangladesh, [observación](#), adoptada en 2025; Bolivia, [observación](#), adoptada en 2025; India, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Kuwait, [observación](#), adoptada en 2025; Grecia, [observación](#), adoptada en 2025; Ghana, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Chequia, [observación](#), adoptada en 2024; Guatemala, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Arabia Saudita, [observación](#), adoptada en 2024; Líbano, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; España, [observación](#), adoptada en 2024; Eslovaquia, [observación](#), adoptada en 2024; Rumania, [observación](#), adoptada en 2024; Perú, [observación](#), adoptada en 2023; Panamá, [observación](#), adoptada en 2023; Pakistán, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Paraguay, [observación](#), adoptada en 2023; Malta, [observación](#), adoptada en 2022; Lituania, [observación](#), adoptada en 2022; China - Región Administrativa Especial de Macao, [observación](#), adoptada en 2022.

⁸⁹ Noruega, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Colombia, [observación](#), adoptada en 2022.

⁹⁰ Bolivia, [observación](#), adoptada en 2025; Egipto, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Guinea Ecuatorial, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁹¹ Bangladesh, [observación](#), adoptada en 2025; Bélgica, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; India, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Grecia, [observación](#), adoptada en 2025; Chile, [observación](#), adoptada en 2023; Mozambique, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; Egipto, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

⁹² Bangladesh, [solicitud directa](#), adoptada en 2025; Ghana, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Chequia, [observación](#), adoptada en 2024; España, [observación](#), adoptada en 2024; Eslovaquia, [observación](#), adoptada en 2024; Chile, [observación](#), adoptada en 2023; Cuba, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; China - Región Administrativa Especial de Macao, [observación](#), adoptada en 2022.

⁹³ Arabia Saudita, [observación](#), adoptada en 2024; Emiratos Árabes Unidos, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; Djibouti, [solicitud directa](#), adoptada en 2025 (repetición); Cuba, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; Egipto, [solicitud directa](#), adoptada en 2023; República Dominicana, [solicitud directa](#), adoptada en 2023..

⁹⁴ Colombia, [observación](#), adoptada en 2022; Haití, [observación](#), adoptada en 2023; Costa Rica, [observación](#), adoptada en 2022.

⁹⁵ Finlandia, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

⁹⁶ Tayikistán, [observación](#), adoptada en 2021; República de Moldova, [observación](#), adoptada en 2021; Kirguistán, [observación](#), adoptada en 2025 .

una semana concreta, podrían dar lugar a la realización de demasiadas horas de trabajo, lo que contraviene directamente el principio de reducción progresiva de las horas de trabajo.⁹⁷ La Comisión reiteró que la promediación solo se permite en casos limitados e instó a que se realizaran ajustes para mantener los límites diarios y semanales, en particular en los sectores con turnos durante 24 horas.⁹⁸ En relación con un país, tomó nota de la preocupación por los acuerdos en los que, con consentimiento individual, se superan las 40 horas semanales, y pidió que se tomaran medidas para velar por la aplicación del principio de la semana de 40 horas.⁹⁹ También solicitó que se mejoren los sistemas de control, especialmente cuando las prácticas de horas extraordinarias en el sector informal siguen sin estar reguladas.¹⁰⁰ La Comisión también examinó las preocupaciones planteadas por los interlocutores sociales en relación con las largas jornadas de trabajo en determinados sectores, los casos de fallecimientos debidos al exceso de trabajo y las reformas legislativas que podrían entrar en contradicción con el principio de la semana de trabajo de 40 horas.¹⁰¹

Consideraciones principales

Al examinar los Convenios núms. 1, 30 y 47 a efectos de determinar su estatus, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- Los Convenios núms. 1 y 30 adoptan un enfoque sectorial de la reglamentación de las horas de trabajo. El Convenio núm. 1 se aplica a las empresas industriales y el Convenio núm. 30 al comercio y al trabajo en oficinas, distinción que es menos frecuente en la legislación nacional más reciente. Considerados conjuntamente, los Convenios núms. 1 y 30 cubren la mayoría de los sectores económicos.¹⁰² Algunas cuestiones relativas a las horas de trabajo en determinados sectores excluidos se abordan en otros instrumentos actualizados sobre diversos aspectos de las horas de trabajo.
- El Convenio núm. 47 no establece normas detalladas, pero exhorta a los países que lo ratifican a adoptar o facilitar medidas para garantizar la semana de trabajo de 40 horas.
- La Recomendación núm. 116 es el único instrumento actualizado de aplicación general que trata específicamente de las horas de trabajo.¹⁰³ Está destinada a complementar los instrumentos anteriores y a facilitar su aplicación detallando medidas prácticas para la reducción progresiva de la duración del trabajo. Los Convenios núms. 1, 30 y 47 no han sido revisados por otros instrumentos.
- La Comisión de Expertos ha continuado supervisando los Convenios núms. 1, 30 y 47.

⁹⁷ Federación de Rusia, [observación](#), adoptada en 2024; Suecia, [solicitud directa](#), adoptada en 2024; Kirguistán, [observación](#), adoptada en 2025.

⁹⁸ Lituania, [observación](#), adoptada en 2022.

⁹⁹ Nueva Zelandia, [observación](#), adoptada en 2022.

¹⁰⁰ Uzbekistán, [solicitud directa](#), adoptada en 2020.

¹⁰¹ República de Corea, [observación](#), adoptada en 2025.

¹⁰² Los Convenios núms. 1 y 30 no cubren la agricultura, los hoteles y restaurantes, los hospitales y el trabajo doméstico, el transporte marítimo y la pesca.

¹⁰³ La Recomendación núm. 116 no especifica su ámbito de aplicación, aunque su párrafo 23 excluye la agricultura, el transporte marítimo y la pesca marítima.

- Otros instrumentos sectoriales también abordan aspectos de las horas de trabajo, entre ellos el Convenio núm. 172 y la Recomendación núm. 179 sobre los hoteles y los restaurantes, el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y el Convenio núm. 149 y la Recomendación núm. 157 sobre el personal de enfermería.
- En 1979, durante los trabajos del Grupo de Trabajo Ventejol, la Oficina sugirió que se considerara la posibilidad de elaborar un nuevo convenio global para reemplazar las normas existentes; en ese momento no llegó a alcanzarse ningún acuerdo tripartito al respecto. En 1996, el Grupo de Trabajo Cartier clasificó los Convenios núms. 1, 30 y 47 como instrumentos en situación provisoria. Con respecto al Convenio núm. 47, esto se hizo “en espera de que se adopten nuevas normas revisadas sobre las horas de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo”.¹⁰⁴
- El Consejo de Administración examinó propuestas para inscribir un punto relativo al tiempo de trabajo en el orden del día de la Conferencia entre 1994 y 1997.¹⁰⁵ Hasta 2008, cuando se reformuló en el contexto de las discusiones recurrentes sobre la protección de los trabajadores,¹⁰⁶ el tiempo de trabajo continuó figurando entre las propuestas consideradas por el Consejo de Administración para una discusión general; sin embargo, aunque se propuso, el tiempo de trabajo no se inscribió en el orden del día de la Conferencia.¹⁰⁷
- Recientemente se han realizado dos Estudios Generales sobre el tiempo de trabajo: uno en 2005 sobre los Convenios núms. 1 y 30, propuesto por el Grupo de Trabajo Cartier, y otro, más amplio, en 2018 relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. El Estudio General de 2018 se debatió en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de 2018. La Comisión de la Conferencia 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 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 en esta materia.¹⁰⁸
- Entre otros elementos de contexto que pueden ser relevantes para el examen figuran las conclusiones de las discusiones recurrentes recientes y, en particular:
 - En 2015, en las Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), se hizo hincapié en que la regulación de las horas de trabajo, incluida la fijación de la duración máxima de la jornada y de la

¹⁰⁴ Véanse [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), pág. 41 y [GB.267/LILS/WP/PRS/2](#), págs. 17-19.

¹⁰⁵ Se incluyó una propuesta sobre el tiempo de trabajo entre los posibles puntos a inscribir en el orden del día de la Conferencia entre 1994 y 1997: [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.

¹⁰⁶ [GB.303/3/2](#), 2008, párr. 10.

¹⁰⁷ [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.

¹⁰⁸ Véase OIT: [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia](#), Conclusión de la discusión del Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, Actas, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.^a reunión, Ginebra, 2018, pág. 38, párrs. 4 y 7.

semana de trabajo, independientemente del tipo de relación laboral, es un principio consagrado en la Constitución de la OIT y seguía siendo un objetivo importante.¹⁰⁹

- En 2023, en las Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores, se pidió a la Organización que promoviera la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo relativas al tiempo de trabajo (entre otros) y que elaborara una propuesta para el Consejo de Administración con vistas a la convocatoria de una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo.¹¹⁰

Medidas que podrían considerarse respecto de los Convenios núms. 1, 30 y 47

La reglamentación internacional de las horas de trabajo es un elemento esencial para garantizar el trabajo decente en todo el mundo. Si bien la reglamentación de las horas de trabajo es tan pertinente hoy como lo era cuando se adoptaron los Convenios núms. 1, 30 y 47, es posible que estos instrumentos ya no reflejen los principales retos y oportunidades que se plantean en el mundo del trabajo. Como únicas normas internacionales del trabajo que tratan específicamente de las horas de trabajo en general¹¹¹ —aparte de la Recomendación núm. 116, que tiene por objeto complementar estos instrumentos anteriores—, no han perdido su propósito, pero es posible que ya no estén totalmente actualizadas.

Después de examinar los Convenios núms. 1, 30 y 47, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adaptará las lecciones aprendidas a través del proceso que lleva a cabo a las especificidades de este examen.

Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN decide recomendar la adopción de un instrumento más completo relativo al tiempo de trabajo, tal vez desee indicar que esto incluiría los instrumentos sobre las horas de trabajo y hacer recomendaciones adecuadas a este respecto. Esto podría incluir recomendar que se examine la posibilidad de derogar o retirar los Convenios núms. 1, 30 y 47 si se adopta un nuevo instrumento más completo que garantice una mayor protección de los derechos de los trabajadores en materia de horas de trabajo.

Otra posibilidad es que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN quiera considerar el examen de esos instrumentos por separado, como se expone a continuación.

Sobre la base de la información anterior, y asegurando la coherencia con las recomendaciones anteriores del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, **la Oficina propone que se examine la posibilidad de:**

- clasificar los Convenios núms. 1, 30 y 47 como instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura;*

¹⁰⁹ OIT: Resolución y conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015, párr. 12.

¹¹⁰ OIT: [Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#), párrs. 23, a) y j). A su debido tiempo, se presentarán propuestas al Consejo de Administración para una reunión tripartita de expertos sobre la organización y la ordenación del tiempo de trabajo. [GB.356/INS/2/1](#), párr. 12.

¹¹¹ Los Convenios núms. 43 y 49 regulan las horas de trabajo en las fábricas de vidrio, y el Convenio núm. 153 y la Recomendación núm. 161 regulan las horas de trabajo en el sector del transporte por carretera.

- determinar si existe o no una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre las horas de trabajo, y
- *medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos* compuestas por las medidas no normativas que se exponen a continuación.

A este respecto, la Oficina ha tenido especialmente en cuenta la continua relevancia de la reglamentación internacional de las horas de trabajo, y que actualmente no existen normas internacionales del trabajo actualizadas y exhaustivas sobre este tema. Los instrumentos existentes en materia de horas de trabajo podrían abordar de forma más eficaz los principales retos y oportunidades que han surgido en el mundo del trabajo desde su adopción hace casi un siglo.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN tomará decisiones en relación con los tres elementos incluidos en su mandato y presentará las recomendaciones correspondientes al Consejo de Administración sobre los Convenios núms. 1, 30 y 47.

1. ESTATUS DE LOS INSTRUMENTOS OBJETO DE EXAMEN:

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará si, habida cuenta de su situación jurídica actual de instrumentos activos, los Convenios núms. 1, 30 y 47 deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura*, o instrumentos *superados*. Al determinar el estatus de los Convenios núms. 1, 30 y 47, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si estos instrumentos son adecuados para su propósito.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

Al determinar si existe o no una laguna de cobertura normativa en relación con las horas de trabajo, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular:

- el hecho de que la materia no está regulada de manera completa por ningún instrumento actualizado sobre el tiempo de trabajo, y
- si existe alguna laguna normativa en la reglamentación internacional integral del tiempo de trabajo, incluidos temas como los períodos 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 las modalidades de tiempo de trabajo flexibles.

3. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, SEGÚN CORRESPONDA:

Teniendo en cuenta las prácticas pasadas del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y las particularidades de los instrumentos objeto de examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará qué medidas de seguimiento deberían adoptarse:

- Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que los Convenios núms. 1, 30 y 47 tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura**, podría recomendar que las medidas adicionales necesarias incluyan:

- a) si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que existe una laguna de cobertura normativa en materia de horas de trabajo, podría recomendar que el Consejo de Administración considere la posibilidad de abordar esta laguna, en particular inscribiendo un punto normativo en el orden del día de la Conferencia y/o mediante medios no normativos, o
 - b) si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que no existe una laguna de cobertura normativa en materia de horas de trabajo pero se requieren medidas adicionales, podría recomendar que el Consejo de Administración considere la posibilidad de solicitar medidas de carácter no normativo, como la realización de investigaciones para determinar los principales retos y oportunidades en relación con la aplicación de los Convenios por los Estados Miembros de la OIT, con miras a facilitar una discusión tripartita sobre las medidas de seguimiento que podrían adoptarse.
- ii. **Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que los Convenios núms. 1, 30 y 47 son instrumentos actualizados,** podría reconocer que su plena aplicación requiere que se *promueva la ratificación, lo que implica una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la Oficina*. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que los mandantes tripartitos colaboren para tomar medidas activas con miras a la ratificación y la aplicación efectiva de los Convenios núms. 1, 30 y 47.
- iii. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que los Convenios núms. 1, 30 y 47 tienen el estatus de instrumentos superados,** podría decidir recomendar que:
 - a) se revisen inscribiendo un punto normativo en el orden del día de la Conferencia, y
 - b) una vez que se hayan adoptado nuevos instrumentos que revisen esos instrumentos, la Conferencia considere su derogación o retiro, según proceda, ya sea:
 - i) lo antes posible o en una determinada reunión de la Conferencia, si así se decide, o
 - ii) en una etapa posterior, a fin de que pueda tener en cuenta las novedades, incluidas las ratificaciones, en relación con el nuevo instrumento (o los nuevos instrumentos) sobre las horas de trabajo.