

DÉCIMA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(14 - 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

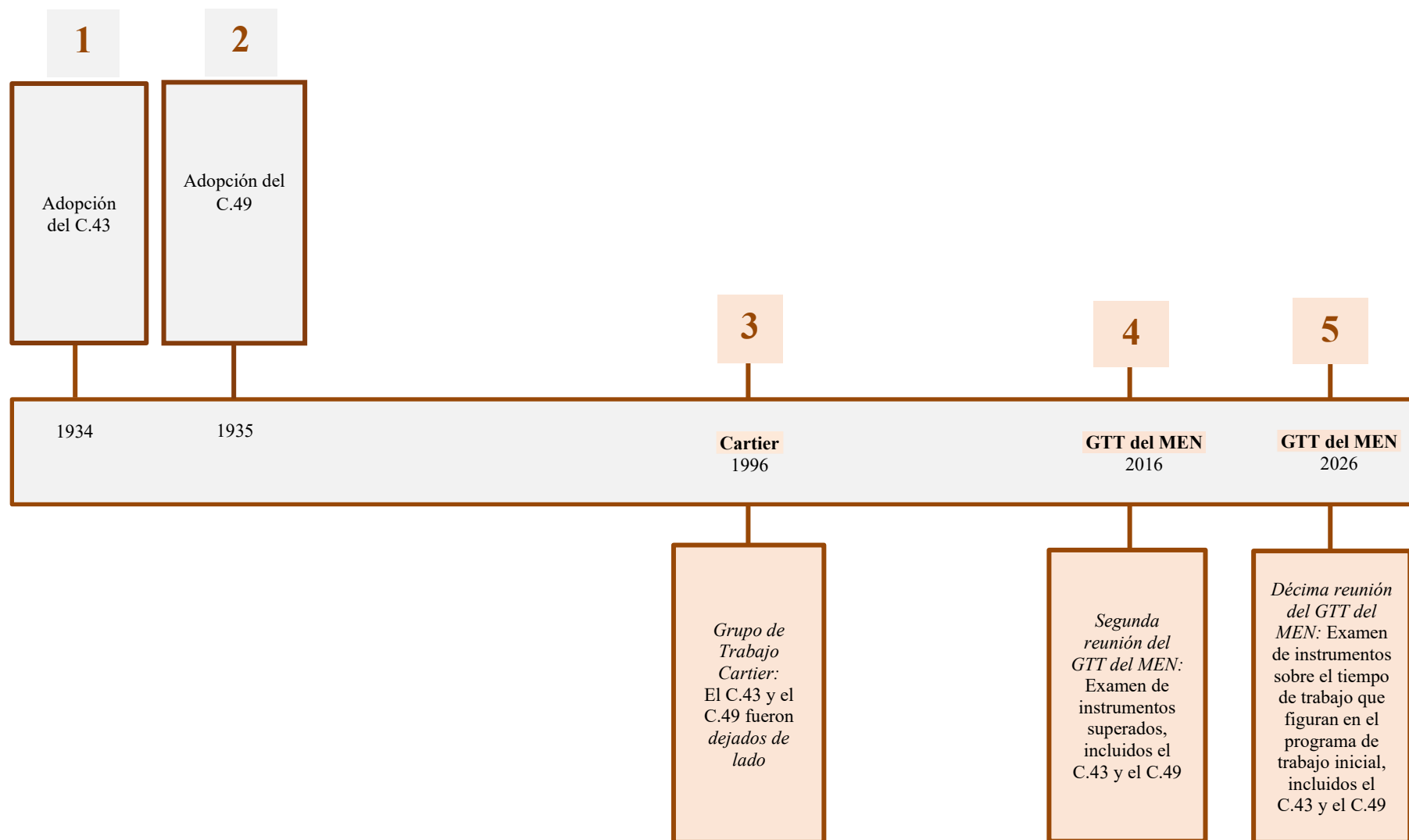
Nota técnica 1.7: Instrumentos superados sobre el tiempo de trabajo en las fábricas de vidrio

- Dos instrumentos que figuran en el programa de trabajo inicial se ocupan del tiempo de trabajo en las fábricas de vidrio: el Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43) y el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49).
- *Estatus actual de los instrumentos:* El Grupo de Trabajo Cartier examinó estos instrumentos, tras lo cual se clasificaron como superados.
- *Medidas que podrían considerarse:* El seguimiento a dar a los Convenios núms. 43 y 49, que han sido superados; considerar la laguna normativa en materia de trabajo por turnos, y medidas de seguimiento asociadas.

14 de agosto de 2026

Normativa de la OIT sobre el tiempo de trabajo en las fábricas de vidrio

Cronología de los acontecimientos



Enfoque normativo de la OIT sobre el tiempo de trabajo en las fábricas de vidrio

En la década de 1930, la OIT consideró que se necesitaba una normativa que abordara la naturaleza específica del descanso en la industria del vidrio.¹ Se llegó a la conclusión de que un día de descanso colectivo era inviable en la fabricación automática de vidrio plano, ya que detener la maquinaria impediría reanudar la producción normal al día siguiente.² El **Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)** establece un sistema de cuatro turnos que garantiza periodos de descanso y horarios de trabajo adecuados para los trabajadores que participan en los procesos continuos de fabricación automática de vidrio plano. En el mismo periodo en que se adoptó el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47), de aplicación general, con miras a la reducción de las horas de trabajo,³ también se adoptaron una serie de convenios sectoriales sobre el mismo tema,⁴ incluido el **Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)**.

A diferencia de otros instrumentos sobre el tiempo de trabajo, los Convenios núms. 43 y 49 regulan los períodos mínimos de descanso y la duración máxima del trabajo de los equipos en el contexto del trabajo por turnos.⁵ El trabajo por turnos es un método de organización del tiempo de trabajo en el que los trabajadores se suceden en el lugar de trabajo de manera que el establecimiento pueda funcionar más horas que las horas de trabajo de cada trabajador, haciéndose diferentes turnos diurnos y nocturnos.⁶

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

1. 1934: La CIT adoptó el Convenio núm. 43

El Convenio núm. 43 regula las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano y se aplica a las personas que trabajan “por equipos sucesivos, en operaciones necesariamente continuas en las fábricas de vidrio que produzcan con máquinas automáticas vidrio plano”. El Convenio limita la jornada laboral a ocho horas, con un promedio máximo de 42 horas semanales y un sistema de cuatro turnos. La duración del descanso entre dos turnos de un

¹ OIT: *Methods of providing rest and alternation of shifts in automatic sheet-glass works*, [Primera discusión](#), CIT, 17ª reunión, 1933, págs. 6-7.

² [Primera discusión](#), 1933, pág. 8.

³ El Convenio núm. 47 está en el orden del día de la décima reunión del GTT del MEN: Nota técnica 1.1.

⁴ OIT: *Reduction of Hours of Work*, [Informe VI](#), CIT, 19ª reunión, 1935, págs. 14-15. Véanse, asimismo, el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51) y el Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61), retirados en la 88ª reunión de la CIT (2000).

⁵ 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) establece que cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo se calcule para 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.

⁶ OIT: *What is shift work?*, [Information Sheet No. WT-8](#), 2004.

mismo equipo no podrá ser inferior a 16 horas; sin embargo, este descanso podrá reducirse, si fuere necesario, cuando se efectúe el cambio periódico del horario de los equipos.

Véase: [Convenio núm. 43](#)

2. 1935: La CIT adoptó el Convenio núm. 49

El Convenio núm. 49 tiene por objetivo reducir las horas de trabajo en las fábricas de botellas. El Convenio se aplica a las “personas que trabajen, por equipos sucesivos, [...] en fábricas donde se produzcan botellas de vidrio con máquinas automáticas” realizando ciertas funciones. El Convenio limita la jornada laboral a ocho horas, con un promedio máximo de 42 horas semanales y un sistema de cuatro turnos. La duración del descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a 16 horas; sin embargo, este descanso podrá reducirse, si fuere necesario, cuando se efectúe el cambio periódico del horario de los equipos.

Véase: [Convenio núm. 49](#)

3. 1996: El Consejo de Administración dejó de lado los Convenios núms. 43 y 49

En marzo de 1996, el Consejo de Administración dejó de lado los Convenios núms. 43 y 49 en seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier. Este Grupo de Trabajo examinó los Convenios núms. 43 y 49 en el marco del examen de los convenios menos ratificados o en suspenso. Anteriormente, en 1985, el Consejo de Administración había considerado que estos instrumentos ya no eran pertinentes, había decidido suspender la presentación de memorias detalladas al respecto, y los había clasificado como instrumentos “en suspenso”.⁷

En seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración decidió:

- a) dejar de lado los Convenios núms. 43 y 49 con efecto inmediato;
- b) incluir los Convenios núms. 43 y 49 entre los convenios que podrían revisarse en caso de que el Grupo de Trabajo recomendara la revisión de otros convenios que abordaran las horas y las condiciones de trabajo de los trabajadores por turnos, y
- c) que se volviera a examinar la situación de estos Convenios en su debido momento.

El resultado de dejarlos de lado fue prácticamente el mismo que el resultado del estado de suspensión conferido anteriormente. Es decir, los convenios dejaron de promoverse o examinarse en los documentos de la Oficina, quedaron efectivamente cerrados a nuevas ratificaciones y no fueron objeto de solicitudes de memorias periódicas; no obstante, podían ser objeto de los procedimientos en virtud de los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT y de las observaciones en virtud del artículo 23.

Véanse: [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), párrs. III.2 y III.3 (*Documento de referencia de la Oficina para el Grupo de Trabajo, marzo de 1996*); [GB.265/LILS/5](#), párrs. 31-32

⁷ [GB.229/SC/1/2](#), párrs. 4 y 7, d); [GB.229/10/19](#), párr. 22, b).

(discusión por el Grupo de Trabajo, marzo de 1996); [GB.265/8/2](#), párr. 24, d), ii)
(discusión por la Comisión LILS, marzo de 1996)

4. 2016: El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó el seguimiento dado a los Convenios núms. 43 y 49

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó los Convenios núms. 43 y 49 en el contexto de su examen de 2016 del seguimiento a dar a los instrumentos superados. A la luz de sus recomendaciones, el Consejo de Administración pidió que:

- a) la Oficina empiece en los próximos doce meses el proceso de seguimiento con los Estados Miembros actualmente vinculados por los Convenios con el objetivo de comprender si esos instrumentos siguen teniendo una finalidad relevante en esos países;
- b) basándose en el informe de la Oficina sobre la información que se obtenga a través de ese proceso de seguimiento, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará los Convenios núms. 43 y 49 durante su examen posterior de otros instrumentos relativos al tiempo de trabajo (conjunto de instrumentos 8) y decidirá en ese momento si recomienda o no su derogación o retiro, según corresponda, y, al mismo tiempo, examinará la laguna normativa resultante en materia de trabajo por turnos.

El Consejo de Administración tomó nota de que el Grupo de Trabajo tripartito del MEN daría seguimiento a la laguna normativa detectada en el tema del trabajo por turnos en su debate posterior sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo.

De conformidad con estas recomendaciones, y como preparación para la presente reunión del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, la Oficina se puso en contacto con los 12 Estados Miembros vinculados por los Convenios núms. 43 y/o 49, con el fin de recabar información sobre si dichos instrumentos siguen cumpliendo una función relevante. Las respuestas recibidas indicaban que, en los Estados Miembros que respondieron,⁸ los Convenios ya no tenían una función relevante en su marco jurídico nacional, y varios Gobiernos señalaron que los Convenios ya no se aplicaban en la práctica debido a cambios legislativos sustanciales.

Véanse: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párr. 12 (oct-nov 2016); [GB.328/PV](#), párr. 581

Los instrumentos en 2026

A Contexto en materia de políticas

Desde que se adoptaron los instrumentos, la industria del vidrio ha experimentado importantes cambios tecnológicos y en materia de fuerza de trabajo.⁹ Los trabajadores de la industria del vidrio trabajan en un sistema de turnos que ha evolucionado gradualmente a lo largo de los años. La industria del vidrio se ha mecanizado cada vez más, en particular en los puestos de trabajo tradicionalmente desempeñados por mujeres, lo que ha reducido el número de mujeres

⁸ Respuestas recibidas de México, Irlanda, Francia, Eslovaquia, Bélgica y Noruega.

⁹ OIT: *The glass industry: Recent trends and changes in working conditions and employment relations*, [WP No. 310](#), 2015, pág. 20.

empleadas en la industria.¹⁰ Existe una tendencia al envejecimiento de la fuerza de trabajo, ya que el número de nuevos empleados en el sector ha disminuido.¹¹ Se han notificado algunas preocupaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en la industria de la fabricación de vidrio.¹²

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

1) Información relativa a la ratificación de los Convenios núms. 43 y 49

El Convenio núm. 43 está en vigor en 12 Estados Miembros y el Convenio núm. 49 está en vigor en 9 Estados Miembros. El número de Estados Miembros que han ratificado los Convenios núms. 43 y 49 no ha variado desde que fueron dejados de lado.

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 43	12 ratificaciones efectivas (1 denuncia)	- Última ratificación: 1993 (<i>Chequia y Eslovaquia</i>) - Ratificaciones por región: Europa y Asia Central: 8 ratificaciones;¹³ Américas: 3 ratificaciones;¹⁴ África: 1 ratificación;¹⁵ Estados Árabes: 0 ratificaciones; Asia y el Pacífico: 0 ratificaciones. - Dos declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos: <i>Francia (Polinesia Francesa y Nueva Caledonia)</i>.
Convenio núm. 49	9 ratificaciones efectivas (1 denuncia)	- Última ratificación: 1993 (<i>Chequia y Eslovaquia</i>) - Ratificaciones por región: Europa y Asia Central: 7 ratificaciones;¹⁶ Américas: 1 ratificación;¹⁷ África: 1 ratificación;¹⁸ Estados Árabes: 0 ratificaciones; Asia y el Pacífico: 0 ratificaciones. - Dos declaraciones de aplicación a territorios no metropolitanos: <i>Francia (Polinesia Francesa y Nueva Caledonia)</i>.

2) Información sobre la aplicación de los Convenios núms. 43 y 49

Desde 1992, la Comisión de Expertos no supervisa regularmente la aplicación de los Convenios núms. 43 y 49.

Consideraciones principales

¹⁰ WP No. 310, 2015, pág. 20.

¹¹ WP No. 310, 2015, pág. 20.

¹² WP No. 310, 2015, pág. 2.

¹³ Bélgica, Bulgaria, Chequia, Eslovaquia, Francia, Irlanda, Malta y Noruega.

¹⁴ México, Panamá y Uruguay.

¹⁵ Djibouti.

¹⁶ Bélgica, Chequia, Eslovaquia, Francia, Irlanda, Malta y Noruega.

¹⁷ México.

¹⁸ Djibouti.

Al examinar los Convenios núms. 43 y 49 a efectos de determinar el seguimiento a dar a estos instrumentos superados, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 43 está en vigor en 12 Estados Miembros y el Convenio núm. 49 en 9 Estados Miembros.
- Los Convenios núms. 43 y 49 estuvieron en suspenso desde 1985 y se dejaron de lado en 1996. Por consiguiente, no se promueven ni son objeto de supervisión regular por la Comisión de Expertos.
- El trabajo en la industria del vidrio ha cambiado significativamente desde que se adoptaron los instrumentos.¹⁹
- Los Convenios núms. 43 y 49 regulan los períodos mínimos de descanso y la duración máxima del trabajo de los equipos en el contexto del trabajo por turnos, lo que, para los trabajadores por turnos, no se recoge en otras normas relativas al tiempo de trabajo. Aún no se ha abordado la posibilidad de establecer normas sobre el trabajo por turnos.
- En 2016, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinó estos instrumentos en el contexto del seguimiento que debía darse a los instrumentos superados. Tomó nota de que, durante su examen posterior de los instrumentos relativos al tiempo de trabajo, consideraría la derogación o el retiro de los Convenios núms. 43 y 49 y haría un seguimiento de la laguna normativa detectada en relación con el trabajo por turnos.²⁰
- Las respuestas recibidas de los Estados Miembros en relación con la solicitud de información de la Oficina sobre si los Convenios núms. 43 y/o 49 seguían teniendo una función relevante indicaron que dichos Convenios ya no tenían una función relevante en el marco jurídico nacional de dichos Estados, y varios Gobiernos señalaron que los Convenios ya no se aplicaban en la práctica debido a cambios legislativos sustanciales.²¹

Medidas que podrían considerarse respecto de los Convenios núms. 43 y 49

Los Convenios sectoriales núms. 43 y 49, relativos al tiempo de trabajo en la industria del vidrio, que han sido superados, no se promueven ni se examinan en los documentos de la Oficina ni son objeto de solicitudes de memorias periódicas en virtud del artículo 22. Aunque estos instrumentos sectoriales han sido dejados de lado, son los únicos instrumentos sobre el tiempo de trabajo que regulan los períodos mínimos de descanso y la duración máxima de los turnos en el trabajo por turnos.

Después de examinar el seguimiento a dar a los Convenios núms. 43 y 49, que han sido superados, 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

¹⁹ [GB.265/LILS/WP/PRS/1](#), párrs. III.2 y III.3; [WP No. 310](#), 2015.

²⁰ [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), Anexo I, párr. 12 (oct-nov de 2016); [GB.328/PV](#), párr. 581.

²¹ Respuestas recibidas de México, Irlanda, Francia, Eslovaquia, Bélgica y Noruega.

instrumentos que regulan el trabajo por turnos y hacer recomendaciones adecuadas a este respecto. Esto podría incluir recomendar que se examine la posibilidad de derogar o retirar los Convenios núms. 43 y 49 si se adopta un nuevo instrumento más completo que garantice una mayor protección de los derechos de los trabajadores en relación con el trabajo por turnos.

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:**

- reconocer el estatus de los Convenios núms. 43 y 49 como instrumentos *superados*;
- examinar la *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre el trabajo por turnos, 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 que estos instrumentos sectoriales superados ya no son pertinentes, excepto en lo que respecta al principio de regulación de los períodos mínimos de descanso y la duración máxima de los turnos en el trabajo por turnos.

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. 43 y 49.

1. ESTATUS DE LOS INSTRUMENTOS OBJETO DE EXAMEN:

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará la posibilidad de reconocer, habida cuenta de su situación jurídica actual de instrumentos activos, el carácter *superado* de los Convenios núms. 43 y 49.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

Dado que, en 2016, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN detectó una laguna de cobertura normativa en la reglamentación internacional del trabajo por turnos, este Grupo de Trabajo podría recomendar que el Consejo de Administración examine la posibilidad de abordar esta laguna, en particular mediante la inclusión de un punto normativo en el orden del día de la Conferencia y/o por medios no normativos.

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:

- (i) Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que existe una laguna de cobertura en la reglamentación internacional del trabajo por turnos,** podría decidir recomendar que la laguna de cobertura normativa se aborde

incluyendo un punto normativo a este efecto en el orden del día de la Conferencia y/o por medios no normativos.

- (ii) **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el estatus de instrumentos superados que tienen los Convenios núms. 43 y 49 justifica la decisión de la Conferencia de derogarlos,** podría decidir recomendar que la derogación por la Conferencia se considere lo antes posible o en una determinada reunión de la Conferencia, si así se decide.