

NOTA TÉCNICA SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

Convenios, Recomendaciones de la OIT y otros instrumentos concernidos

Humberto Villasmil Prieto
Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales
Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Septiembre de 2019¹

Convenios de la OIT relativos a horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas

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

a. Preámbulo y justificación

“Como se indicó durante los trabajos preparatorios, **la necesidad de adoptar el Convenio núm. 47 surgió del desempleo generalizado que se afrontaba a nivel mundial después de la Gran Depresión en 1929**. Como se señaló en el Preámbulo del Convenio, «el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados». (...)El Preámbulo de la Recomendación núm. 116, adoptada en 1962, indica que el principio establecido en el Convenio núm. 47 es una norma social que debe alcanzarse por etapas si fuere necesario.”²

b. Disposición sustantiva: “Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio **se declara en favor:**

(a) **del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;**

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

² Estudio General sobre instrumentos sobre el tiempo de trabajo, 2018, p.9.

(b) *de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos*, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.³

c. **Ratificaciones (15):**

País	Fecha	Estatus
Australia	22 octubre 1970	En vigor
Azerbaiyán	19 mayo 1992	En vigor
Belarús	21 agosto 1956	En vigor
Corea, República de	07 noviembre 2011	En vigor
Finlandia	23 noviembre 1989	En vigor
Kirguistán	31 marzo 1992	En vigor
Lituania	26 septiembre 1994	En vigor
Moldova, República de	09 diciembre 1997	En vigor
Noruega	13 marzo 1979	En vigor
Nueva Zelanda ⁴	29 marzo 1938	En vigor
Rusia, Federación de ⁵	23 junio 1956	En vigor
Suecia	11 agosto 1982	En vigor
Tayikistán	26 noviembre 1993	En vigor
Ucrania	10 agosto 1956	En vigor
Uzbekistán	13 julio 1992	En vigor

d. **Estatus: Instrumento en situación provisoria** (Convenios Técnicos).

Los instrumentos en situación provisoria son aquellos que el Grupo de Trabajo Cartier consideró que ya no estaban realmente al día, pero que seguían siendo pertinentes en algunos aspectos, por lo que no se recomendaron medidas en particular. De todas maneras, estos instrumentos se encuentran contemplados para ser evaluados por el Grupo Tripartito del MEN (Mecanismo de Examen de las Normas)⁶.

³ Como se lee, el Convenio 47 no contiene referencia a una jornada de 40 horas en promedio.

⁴ Primera ratificación.

⁵ Segunda ratificación con lo cual el Convenio entró en vigor.

⁶ GB.326/LILS/3/2.

e. **Mención de su estatus en Estudio General de la CEACR dedicado a instrumentos sobre tiempo de trabajo, 2018:**

“En su 323.^a reunión (marzo de 2015), el Consejo de Administración decidió establecer un grupo de trabajo tripartito en el marco del mecanismo de examen de las normas (MEN) a efecto de asegurar que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. En su primera reunión, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adoptó un programa de trabajo inicial que incluye 12 instrumentos sobre el tiempo de trabajo: Convenios núms. 1, 30⁷, 47, 89, 132, 171 y 175, el Protocolo de 1990 relativo al Convenio núm. 89, y las Recomendaciones núms. 13, 98, 178 y 182.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará esos instrumentos en una fecha todavía por determinar.”

2. **Convenios de la OIT relativos a las horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas, ordenados según estatus**

a. **Instrumentos actualizados**

C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)

C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)

R103 - Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 103)

C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)

R182 - Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 182)

R116 - Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

b. **Instrumentos en situación provisoria**

C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)

⁷ Los Convenios 1 (sobre horas de trabajo en la industria) y 30 (sobre horas de trabajo (comercio y oficinas)) se encuentran ratificados por Chile, mientras que de los demás mencionados ninguno lo está.

C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)

C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)

C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

R098 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98)

c. Instrumentos pendiente de revisión⁸

C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)

R161 - Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161)

d. Instrumentos que han sido superados⁹

C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)

R047 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 47)

C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)

R093 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 93)

e. Convenios dejados de lado¹⁰

C043 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 (núm. 43)

C049 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935 (núm. 49)

f. Instrumentos retirados¹¹

C031 - Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31)

C046 - Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46)

C051 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936 (núm. 51)

⁸ Instrumentos respecto de los cuales el Grupo Cartier estimó podrían ser objeto de revisión.

⁹ Se invitó a los Miembros a denunciarlos en cuanto ratificasen convenios más recientes.

¹⁰ Convenios que han dejado de responder a las necesidades actuales y por lo tanto se encuentran obsoletos.

¹¹ El retiro se aplica a los convenios que nunca entraron en vigor o que ya no están en vigor como resultado de las denuncias de que han sido objeto.

C061 - Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937 (núm. 61)

R018 - Recomendación sobre el descanso semanal (comercio), 1921 (núm. 18)

R021 - Recomendación sobre la utilización del tiempo libre, 1924 (núm. 21)

R037 - Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.), 1930 (núm. 37)

R038 - Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.), 1930 (núm. 38)

R039 - Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.), 1930 (núm. 39)

R063 - Recomendación sobre las cartillas de control (transporte por carretera), 1939 (núm. 63)

R065 - Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera), 1939 (núm. 65)

R066 - Recomendación sobre el descanso (conductores de coches particulares), 1939 (núm. 68)

g. Convenio derogado¹²

C067 - Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 (núm. 67)

La OIT adoptó a la fecha 32 Normas Internacionales del Trabajo relativas a las horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas. De ellas, 14 convenios están en situación provisoria, pendientes de revisión, superados, dejados de lado, retirados o derogados. **Sólo 3 Convenios y 3 Recomendaciones se encuentran actualizados.**

De todos los Convenios mencionados anteriormente, **Chile ha ratificado los siguientes:**

C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) - **Convenio en situación provisoria**

C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14) – **Convenio actualizado**

¹² Artículo 19.9 de la Constitución de la OIT: “9. Por iniciativa del Consejo de Administración, la Conferencia podrá derogar, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, todo convenio adaptado con arreglo a las disposiciones del presente artículo si se considera que ***ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización.***”

C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) –
Convenio en situación provisoria

Estudio General de la CEACR dedicado a instrumentos sobre tiempo de trabajo, 2018

Algunos párrafos relevantes

a. Horas trabajadas

“A escala mundial, el tiempo de trabajo semanal promedio es de aproximadamente 43 horas. Con la excepción de América del Norte, Europa Oriental, y Europa Septentrional, Meridional y Occidental, el promedio de horas de trabajo semanales para la mayoría de las subregiones supera la norma de las 40 horas establecida en el Convenio núm. 47. Las subregiones de Europa Septentrional, Meridional y Occidental registran el promedio más bajo notificado, con 36,4 horas por semana, seguidas de América del Norte y Europa Oriental, ambas con un promedio de 38,7 horas y el continente africano con un promedio de 43,3 horas. En cambio, en las subregiones de Asia Meridional y Asia Oriental el tiempo de trabajo semanal notificado alcanza el promedio más alto, a saber, 46,6 y 46,3 horas respectivamente, seguido del notificado en los Estados árabes, de 45,8 horas.”¹³

b. Límites máximos

“44. En lo que respecta al tipo de límite obligatorio de la duración del trabajo, la legislación nacional de la mayoría de los países establece un límite semanal a las horas normales de trabajo. (...) si bien muchos países prevén una semana de trabajo de 40 horas, en algunos se contempla una semana de trabajo de 48 horas. **Además, en varios países, la duración de la semana de trabajo es superior a 40 horas, pero inferior a 48.** Por último, en algunos, la legislación establece una semana de trabajo de más de 48 horas, o de menos de 40 horas.”

- i. Semana de trabajo de 40 horas¹⁴: Por ejemplo, entre los **países que no han ratificado ninguno de los dos Convenios [Convenio**

¹³ Estudio General sobre instrumentos sobre el tiempo de trabajo, 2018, p.10.

¹⁴ En este grupo se observa un número importante de países miembros de la OCDE.

1 y 30¹⁵]: Argelia, **Austria**[†], **Azerbaiyán**¹⁶, **Belarús**, Benin, Bosnia y Herzegovina, Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, China, **República de Corea**[†], Côte d'Ivoire, Croacia, **Ecuador**^{*}, **Eslovenia**[†], **Estonia**[†], ex República Yugoslava de Macedonia, **Finlandia**[†], Gabón, Georgia, Guinea, Indonesia, **Islandia**[†], **Italia**[†], **Jamaica**^{*}, **Japón**[†], Kazajistán, **Letonia**[†], Madagascar, Mauritania, **República de Moldova**, Montenegro, **Nueva Zelanda**[†], **Polonia**[†], **Federación de Rusia**, Samoa, Senegal, Serbia, **Suecia**[†], **Tayikistán**, Togo, Turkmenistán y **Uzbekistán**; entre los *países que han ratificado uno de los Convenios o ambos*: **Bélgica**[†], Bulgaria, **Canadá**^{*†}, **República Checa**[†], **Eslovaquia**[†], Ghana, **Grecia**[†], **Lituania**[†], **Luxemburgo**[†], Malta, **Noruega**[†], **Portugal**[†] y Rumania.

ii. **Semana de trabajo de 48 horas**¹⁷: Por ejemplo, entre los *países que no han ratificado ninguno de los Convenios*: **Antigua y Barbuda**^{*}, Bahrein, Camboya, Eritrea, Etiopía, Filipinas, Malawi, Qatar, Sudán, **Suriname**^{*}, Tailandia y Túnez; entre los *países que han ratificado uno de los Convenios o ambos*: **Argentina**^{*}, Bangladesh, Estado Plurinacional de **Bolivia**^{*}, **Colombia**^{*}, **Costa Rica**^{*}, Egipto, Guinea Ecuatorial, India, Iraq, Kuwait, **México**^{*†}, Myanmar, **Nicaragua**^{*}, **Panamá**^{*}, **Perú**^{*}, República Árabe Siria y **Uruguay**^{*}.

iii. **Semana de trabajo superior a 40 horas, pero inferior a 48:** **Brasil**^{*}, Burundi, Cabo Verde, **Chile**^{*}, **Cuba**^{*}, **República Dominicana**^{*}, **El Salvador**^{*}, **Guatemala**^{*}, **Honduras**^{*}, Marruecos, Mauricio, Namibia, Omán, Rwanda, Singapur, Sri Lanka, Sudáfrica, **Turquía**[†] y Zimbabwe.

¹⁵ Convenios en situación provisoria

[†] **Países miembros de la OCDE.**

¹⁶ **En rojo los países que han ratificado el Convenio 47 sobre las cuarenta horas.**

^{*} **Países del continente americano.**

En amarillo países del continente americano que además son miembros de la OCDE.

¹⁷ En este grupo y en el siguiente se observa un número importante de países del continente americano.

- iv. **Semana de trabajo superior a 48 horas:** Kenya, Seychelles y Suiza[†].
- v. **Semana de trabajo inferior a 40 horas:** Chipre y Francia[†].
- vi. **Sin límite semanal:** Alemania[†], Estados Unidos*[†], Hungría[†], República Islámica del Irán, Países Bajos[†] y Reino Unido[†].

- v. Semana de trabajo inferior a 40 horas: Chipre y Francia⁺.

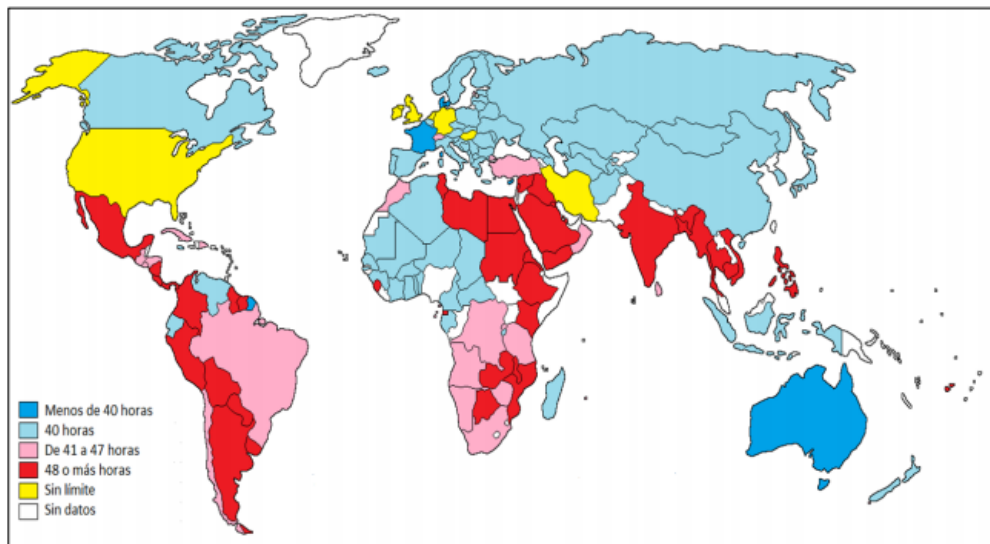
- vi. **Sin límite semanal:** Alemania[†], Estados Unidos*[†], Hungría[†], República Islámica del Irán, Países Bajos[†] y Reino Unido[†].

- Estados Unidos*†

- Hungria
- [†]

- República Islámica del Irán, Países Bajos
- [†]
- y Reino Unido
- [†]
- .

Gráfico 1.6. Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo (2017)



Fuente: Basado en los datos suministrados por los países que han presentado memoria y en las bases de datos de la OIT.

c. Reducción de las horas de trabajo

“84. Algunos de los países que indican que han tomado medidas para reducir las horas de trabajo hasta 40 o menos se refieren a medidas, especialmente legislativas, que son aplicables a todos los trabajadores.

85. Por ejemplo, el Gobierno de la ***República de Corea*** señala que **la semana de trabajo de 40 horas se introdujo de manera escalonada entre 2004 y 2011 sobre la base del tamaño de las empresas, reemplazándose de esta forma la anterior semana de 44 horas, con arreglo a las disposiciones de la Ley sobre las Normas del Trabajo, en su forma enmendada en 2003.** El Gobierno añade que, desde 2011, ha proporcionado apoyo financiero a las empresas en materia

de costos laborales e instalaciones a fin de ayudar a reducir el tiempo de trabajo y crear empleos, por ejemplo, modificando los sistemas de trabajo por turnos. Además, en septiembre de 2015 se concluyó un acuerdo tripartito para reducir la duración efectiva del trabajo. Con arreglo a ese acuerdo, los interlocutores tripartitos decidieron promover: a) la reducción gradual de las horas de trabajo; b) la mejora sistémica de las empresas reguladas por disposiciones especiales en lo que respecta a las horas de trabajo o de las empresas a las que se aplican excepciones en materia de límites de las horas de trabajo, y c) una organización flexible del trabajo y un mayor uso de las licencias. El Gobierno de **Nueva Zelandia** se refiere a la Ley del Salario Mínimo, que da efecto al Convenio **estableciendo en 40 el número máximo de horas de trabajo semanales, salvo acuerdo en contrario del empleado y el empleador.** También se refiere a la posibilidad de que los empleados soliciten modificar sus horas de trabajo con arreglo a la Ley de Relaciones de Empleo, de 2000.”

“87. Una serie de gobiernos se refieren a las disposiciones legislativas que fijan en 40 horas la duración de la semana laboral y establecen la reducción de la duración de la semana laboral en determinadas ocupaciones debido, entre otras cosas, a las condiciones peligrosas para la salud y seguridad de los trabajadores y la edad, o para ciertas categorías de trabajadores, como, por ejemplo, las personas con discapacidad. La legislación de otros países prevé que la reducción de las horas de trabajo sea proporcional a los efectos nocivos del trabajo sobre la salud y la capacidad de trabajo. Éste es el caso, por ejemplo, de Bosnia y Herzegovina, Croacia y Serbia.

88. Algunos gobiernos se refieren a la legislación que prevé que en caso de reducción de las horas de trabajo los empleados tengan derecho a recibir los mismos salarios y prestaciones que si trabajaran a tiempo completo.

89. Otros gobiernos informan de que los convenios colectivos son el principal instrumento para reducir las horas de trabajo [Serbia, Italia, Grecia].”

El principio de disminución de la jornada: antecedentes, orientación y excepciones

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

Artículo 2. “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, **la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana**¹⁸, salvo las **excepciones** previstas a continuación:

- (a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;
- (b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;
- (c) 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, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.”

Artículo 6. 1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

- (a) las **excepciones permanentes** que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;
- (b) las **excepciones temporales** que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

¹⁸ Art. 19.8 de la Constitución de la OIT: principio de la norma mínima.

2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

b. Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) (núm.30)

“Artículo 3. *Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día*¹⁹, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.”

“Artículo 7. Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las *excepciones permanentes* que puedan concederse para:

(a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;

(b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento;

(c) los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3 y 4.

2. Las *excepciones temporales* que puedan concederse en los casos siguientes:

(a) en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento;

(b) para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo;

(c) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases;

¹⁹ Art. 19.8 de la Constitución de la OIT: principio de la norma mínima.

(d) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

4. La tasa aplicada al pago de las horas de trabajo adicionales permitidas en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 2 de este artículo estará aumentada en un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.”

c. Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, (núm.175)

“Artículo 3.1. Las disposiciones del presente Convenio son aplicables a todos los trabajadores a tiempo parcial, en el entendido de que todo Miembro, *previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesados, podrá excluir total o parcialmente de su campo de aplicación a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia.*”

d. Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)

“2. Cada Miembro debería fomentar y, dentro de los límites en que sea compatible con las condiciones y costumbres nacionales, *asegurar la aplicación del principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo,* de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 4, empleando medios apropiados a los métodos vigentes o que pudieran establecerse para reglamentar la duración del trabajo.”

“7. En dichas medidas deberían tenerse en cuenta:

(a) el grado de desarrollo económico alcanzado y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo sin que por ello disminuyan la producción total ni la productividad, peligren la expansión económica del país, el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni se provoque una presión inflacionista

cuyo resultado sería, en último término, la disminución de las ganancias reales de los trabajadores;

(b) los progresos logrados y los que pueden obtenerse al aumentar la productividad gracias a la aplicación de la tecnología moderna, de la automatización y de las técnicas de dirección;

(c) la necesidad, en el caso de los países aún en vías de desarrollo, de elevar el nivel de vida de su población; y

(d) las preferencias de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de las diversas ramas de actividad interesadas en cuanto a los medios por los cuales podría realizarse la reducción de la duración del trabajo.”

Normas sobre trabajadores con responsabilidades familiares:

a. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)²⁰

“Artículo 3. 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, ***en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.***

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.”

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

(a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

²⁰ Ratificado por Chile.

(b) **tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo** y a la seguridad social.

b. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)

“17. Deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que ***las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares.***

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

(a) **reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;**

(b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”

**Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019: *La soberanía sobre el tiempo.***

“Ampliar la soberanía sobre el tiempo. Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado. Será preciso ***perseverar en los esfuerzos encaminados a aplicar límites máximos al tiempo de trabajo*** además de medidas para mejorar la productividad, así como un mínimo de horas de trabajo garantizadas que genere opciones reales de flexibilidad y control sobre los horarios de trabajo.”

Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019): *límites máximos y mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada.*

“II. A. Al ejercer su mandato constitucional, tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, y al desarrollar su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, la OIT debe orientar sus esfuerzos a:

(...) vii) lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:

(...) permita una ***mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos***
(...)”

“III.B. (...) Todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta:

(...)iii) ***límites máximos al tiempo de trabajo*** (...)”