



Ethical Trading Initiative (La Iniciativa de Comercio Ético)

Revisión de la cláusula sobre las horas de trabajo

Interpretación: ¿Qué significa?

Presentación

- El propósito de este documento es proporcionar una orientación sobre la interpretación de la cláusula 6 del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético o ETI (por sus siglas en inglés "Ethical Trading Initiative") con respecto a las horas de trabajo, entrando en vigor la versión revisada el **1 de abril de 2014**. La presente es una de las disposiciones en el Código Básico más difíciles de interpretar y donde habrá que tener en cuenta a menudo la legislación nacional, los convenios colectivos y otras disposiciones pertinentes.
- El objetivo principal de la cláusula 6 del Código Básico es asegurarse de que los trabajadores no trabajen unas **horas excesivas**; que los trabajadores tengan, al menos, **un día libre a la semana**; y que cualquier **hora extraordinaria sea voluntaria** y se compense **debidamente**.
- El principio que subyace detrás de esta parte del Código Básico es el de la **preservación de la salud y seguridad laboral de los trabajadores**.
- La cláusula 6.1 establece claramente que los puntos de referencia principales para las horas de trabajo son la **legislación nacional, los convenios colectivos** y las normas establecidas en las disposiciones 6.2 a 6.6 del **Código Básico** –o aquella que ofreciera **mayor protección** a los trabajadores. Por tanto, es importante tener en cuenta las normas pertinentes establecidas según lo anterior al evaluar las prácticas de trabajo sobre las horas de trabajo.
- Las normas establecidas en los puntos 6.2 a 6.6 se basan en una serie de **normas internacionales de trabajo**, las más relevantes se enumeran en el Anexo B.
- Esta guía explora los diferentes componentes a los que la cláusula 6 del Código Básico hace referencia, principalmente:
 - las restricciones en cuanto a las horas normales de trabajo;
 - las circunstancias excepcionales en las que las horas de trabajo pueden ser excesivas;
 - la regulación de las horas extraordinarias voluntarias; y
 - los períodos de descanso semanal.
- La cláusula sobre horas de trabajo del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético o ETI (por sus siglas en inglés "Ethical Trading Initiative") debe ser considerada en conjunto con todos los demás aspectos del Código Básico, incluidos los relacionados con los salarios y la libertad de asociación.
- El Código Básico de la ETI es aplicable a todas las categorías de trabajadores, incluidos aquellos que no pueden ser objeto de disposiciones de la legislación nacional laboral (por ejemplo, los trabajadores agrícolas).

Las horas de trabajo

¿Qué requiere el Código Básico de la ETI?

6. Las horas de trabajo no deben ser excesivas

6.1 Las horas de trabajo cumplirán con la legislación nacional, los convenios colectivos y las disposiciones 6.2 al 6.6 abajo, o aquella que ofreciera mayor protección a los trabajadores. Las subcláusulas 6.2 a 6.6 se basan en las normas internacionales del trabajo.

6.2 Las horas de trabajo, con exclusión de las horas extraordinarias, se definirán por contrato, y no deberá exceder las 48 horas semanales *

6.3 Todas las horas extraordinarias serán voluntarias. Se hará un uso responsable de las horas extraordinarias, teniendo en cuenta todas las condiciones siguientes: el alcance o medida, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador y la mano de obra en su conjunto. No se podrán utilizar para reemplazar el empleo ordinario. Las horas extraordinarias se compensarán siempre a una tarifa superior, que se recomienda no sea menor al 125% de la tarifa habitual de la hora ordinaria de pago.

6.4 El total de horas trabajadas en un período de 7 días no excederá de 60 horas, excepto en los casos cubiertos por la cláusula 6.5 a continuación.

6.5 Las horas de trabajo podrán exceder 60 horas por cada período de 7 días, sólo en circunstancias excepcionales en las que se cumplan todos los supuestos siguientes:

- cuando esté permitido por la legislación nacional;
- cuando esté permitido por un convenio colectivo libremente negociado con una organización de trabajadores que representa una parte importante de la fuerza de trabajo;
- cuando se tomen las debidas salvaguardias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores; y
- cuando las empresas puedan demostrar que son aplicables circunstancias excepcionales tales como picos de producción inesperadas, accidentes o situaciones de emergencia.

6.6 Los trabajadores deberán disponer de al menos un día libre por cada período de 7 días o, cuando así lo permita la legislación nacional, 2 días de descanso en cada período de 14 días.

* Las normas internacionales recomiendan la reducción progresiva de la duración normal del trabajo, en su caso, a las 40 horas semanales, sin reducir los salarios de los trabajadores según se reducen las horas.

¿Porqué es importante?

- **Existen límites legales** sobre las horas de trabajo y horas extraordinarias para proteger la **salud de los trabajadores y su bienestar** impidiéndoles trabajar **horas excesivas**.
- Las horas de trabajo excesivas pueden ser perjudiciales para la salud de los trabajadores y aumentar el riesgo de **accidentes laborales** debido a la fatiga del trabajador. El riesgo de accidentes de trabajo se duplica cuando los trabajadores trabajan más de 12 horas diarias y se incrementa en un 40% cuando son más de 10 horas en un día (Salminen, 2010). Las largas horas de trabajo también se han relacionado con el **ausentismo y una menor productividad** como resultado de problemas relacionados con la salud (BW, 2011).
- Aunque es probable que una larga jornada laboral aumente la producción total por trabajador, no aumenta necesariamente los índices de **productividad laboral** por hora (ILO, 2011). De hecho, **las horas de trabajo más largas** parecen tener **índices de productividad más bajos, o de rendimiento por hora**. Un estudio realizado en 18 industrias manufactureras en los EE.UU. en 2000 mostró que un **aumento del 10% en horas extraordinarias** resultaba, en promedio, en una **disminución de un 2.4% de la productividad** (Shepard y Clifton, 2000).

El caso empresarial para evitar el exceso de horas

- **Aumento de la productividad:** los trabajadores trabajaran mejor cuando estén bien descansados, alerta y satisfechos con sus condiciones de trabajo. La reducción de las horas de trabajo puede mejorar el bienestar de los trabajadores, que a su vez mejorará su rendimiento y productividad.
- **Reducción de las tasas de accidentes** como resultado de un mayor estado de alerta de los trabajadores, dando como resultado una menor probabilidad de lesiones en el trabajo.
- **Reducción de la rotación de personal** como resultado de la mejora de la satisfacción laboral y la conciliación de una vida laboral más saludable.
- **Ahorro de costes** relacionado con procesos de producción más eficaces, reducción de los costes de las horas extraordinarias, reducción de los costes de reclutamiento y formación para reemplazar a los trabajadores que han sufrido lesiones o han dejado el negocio, menos errores y daños en el producto, y así sucesivamente.

¿Cómo debe interpretarse lo anterior?

Las horas de trabajo

- 6.1** Las horas de trabajo cumplirán con la legislación nacional, los convenios colectivos y las disposiciones 6.2 al 6.6 abajo, o aquella que ofreciera mayor protección a los trabajadores. Las sub-cláusulas 6.2 a 6.6 se basan en las normas internacionales del trabajo.
- 6.2** Las horas de trabajo, con exclusión de las horas extraordinarias, se definirán por contrato, y no deberá exceder las 48 horas semanales *

Cumplimiento con la legislación nacional, los convenios colectivos o el Código Básico

- El Código Básico deja muy claro que las horas de trabajo deben ser, como mínimo, de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos o las disposiciones del Código Básico. Cuando exista algún conflicto, son las disposiciones que sean más favorables para los trabajadores las que deben prevalecer. Cuando haya un verdadero convenio colectivo, libremente celebrado por los representantes sindicales en representación de los trabajadores, debe suponerse que este será en las condiciones que sean más favorables para los trabajadores. Como tal, un verdadero convenio colectivo debe tener prioridad sobre las disposiciones contradictorias del Código Básico.

Cómo determinar las horas de trabajo contratadas

- **Las horas de trabajo contratadas** son las horas que se requiere que un empleado trabaje, con excepción de las horas extraordinarias (que deben ser voluntarias), como se define en el contrato de trabajo. Los contratos de trabajo por lo general establecen un **número fijo de horas de trabajo** a la semana, en cuyo caso las horas de trabajo contratadas aparecerán claramente.
- Los contratos que prevén una variación en las horas de trabajo requeridas pueden ser aceptables, si lo permite la legislación nacional y el contrato de los trabajadores y siempre que el máximo de horas requerido no exceda las 48 horas semanales.
- Cuando el contrato de trabajo permita la **variación** en el número de horas de trabajo semanales, puede ser posible hacer referencia a las cláusulas **de promedio** de horas de trabajo pertinentes en el caso de estar previsto por la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables.

Categorías de empleados excluidos de la legislación nacional

Puede que algunas categorías de empleados no estén cubiertas por la legislación laboral nacional, como los trabajadores agrícolas de temporada o empleados en pequeñas empresas. Sin embargo, las disposiciones del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético o ETI (por sus siglas en inglés "Ethical Trading Initiative") sobre las horas de trabajo son aplicables a todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores temporales, agrícolas y a destajo.

El uso del promedio

- Como se señaló anteriormente, puede calcularse un **promedio** de las **48 horas semanales** contratadas a lo largo de un **período de referencia** cuando esté permitido por la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables. En algunos países (véase la Tabla de Prácticas por Países del Anexo A), la legislación nacional puede contener un mecanismo de promedios que permiten calcular las horas de trabajo semanal a través de un período de referencia de varias semanas, siempre que el número promedio semanal de horas de trabajo durante el citado plazo no exceda el límite establecido por la ley y el Código Básico de la ETI.

Horas extraordinarias

6.3 Todas las horas extraordinarias serán voluntarias. Se hará un uso responsable de las horas extraordinarias, teniendo en cuenta todas las condiciones siguientes: el alcance o medida, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador y la mano de obra en su conjunto. No se podrán utilizar para reemplazar el empleo ordinario. Las horas extraordinarias se compensarán siempre a una tarifa superior, que se recomienda no sea menor al 125% de la tarifa habitual de la hora ordinaria de pago.

Cómo definir las horas extraordinarias

- Para los trabajadores a tiempo completo, las horas extraordinarias son todas las horas trabajadas **en exceso de la jornada máxima contratada**. Los límites máximos diarios, semanales, mensuales y / o anuales de horas extras se establecen normalmente en la legislación nacional y / en los convenios colectivos.
- Para los trabajadores a tiempo parcial, las horas extraordinarias (y cualquier prima que se les atribuya) pueden ser definidas como las horas trabajadas en exceso de sus horas contratadas, o las horas trabajadas en exceso de las horas ordinarias trabajadas por los trabajadores a tiempo completo. ¿Determinar cuál de las definiciones anteriores será aplicable dependerá de la legislación nacional, el contrato del trabajador o cualquier convenio colectivo.

Carácter voluntario de las horas extraordinarias

- Un punto clave de las horas extras es que deben ser **voluntarias**. Esto significa que los empleados deben consentir libremente a trabajar horas adicionales, sin recibir amenazas de forma implícita o expresa de que si se niegan a hacerlo perderán beneficios, oportunidades futuras de horas extras o serán despedidos acompañando a cualquier oferta de realizar horas extras.
- En resumen, las horas extraordinarias deberán siempre **solicitarse** en lugar de, ser exigidas o requeridas y los empleados deben tener la libertad de abandonar los locales del lugar de trabajo al final de su **jornada laborable normal** si así lo desean.

Las horas extraordinarias y salarios

Las horas extraordinarias a menudo se pueden vincular a **salarios bajos**, dado que aquellos trabajadores cuyos salarios sean insuficientes para satisfacer sus necesidades trabajarán horas extras a fin de complementar sus ingresos fijos. Por lo tanto reducir las horas extraordinarias pueden disminuir drásticamente los ingresos de los empleados. Por este motivo, los proveedores deben reducir las horas gradualmente y buscar formas alternativas para mantener los salarios en el mismo nivel, tales como bonos basados en el rendimiento o un aumento de las tasas.

Uso responsable de las horas extraordinarias

- Se debe hacer un uso **responsable** de las horas extraordinarias y su uso no debe ser invocado de forma **habitual** para satisfacer las demandas de producción. Esto significa que las empresas no deberían planificar la producción normal basándose en un nivel previsto de horas extraordinarias o **reemplazar con ellas el empleo habitual** (por ejemplo, la contratación de personal adicional o el establecimiento de un turno adicional).
- Para determinar si se han utilizado las horas extraordinarias de manera responsable, los siguientes criterios deben tenerse en cuenta:
 - alcance o medida: la proporción de la mano de obra o plantilla que trabaja horas extras en un lugar de trabajo;
 - frecuencia: la frecuencia con la que un individuo trabaja horas extras o con la que un lugar de trabajo utiliza las horas extraordinarias;

- horas: el número de horas extraordinarias realizadas por un individuo o por un lugar de trabajo; y
- si se consulta a los trabajadores habitualmente sobre el uso de las horas extraordinarias y si existe un acuerdo transparente o sistema que indique las circunstancias en las que se hará uso de las horas extras y cuando se ofrecerán a los trabajadores.

Pago de las tarifas de horas extraordinarias

- Todas las horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo completo (es decir, las horas en exceso de las horas de trabajo contratadas, tal como se definen en la legislación nacional) deben ser compensadas al valor de la **hora extraordinaria**. El importe o valor de las horas extraordinarias es un suplemento o importe adicional que se paga, normalmente por hora, en concepto de horas extraordinarias. Este importe debe ser determinado por la legislación nacional, un contrato o convenio colectivo. Por ejemplo, en China, las horas extraordinarias se pagan al 150% del valor de la hora ordinaria por cada hora extra trabajada en un día normal de trabajo; 200% por cada hora extraordinaria trabajada en un día libre; y el 300% por cada hora extraordinaria trabajada en un día de fiesta estatutario (ver tabla en el Anexo A para ver más ejemplos de países).
- Cuando la legislación nacional, los convenios colectivos o contractuales no proporcionan el importe de horas extraordinarias, el Código Básico de la ETI **recomienda** que las empresas paguen las horas extras como mínimo a un 125% de la tarifa de hora ordinaria salarial de los trabajadores.
- La tarifa por horas extraordinarias de un empleado debe ser determinada sobre la base de su **salario habitual por hora**. En el caso de empleados que sean remunerados **en base a trabajo a destajo**, normalmente se calculará su tarifa de horas extraordinarias en función de sus ingresos diarios o medios por hora durante un período anterior de trabajo, tal como se define en la legislación nacional, contrato o convenio colectivo.
- Otras formas de compensación (por ejemplo, bonos por trabajo nocturno) y tiempo libre en su lugar no sustituyen a la tarifa de horas extraordinarias, pero se pueden proporcionar de forma adicional.

Los convenios colectivos y las horas de trabajo

Un **convenio colectivo** se logra a través del proceso de negociación entre una organización o varias organizaciones de trabajadores y una empresa o grupo de empresas/empresarios. Este convenio establecerá los términos y condiciones de la relación laboral (véase el Glosario para la definición). Con el fin de cumplir con los requisitos de la cláusula 6.5 del Código Básico, el convenio colectivo debe ser "libremente" negociado con la organización de un trabajador que representa una "parte importante" de la plantilla. Para ser libremente negociado, el acuerdo debe ser acordado realmente con los trabajadores y debe haber pruebas de un proceso que conduzca a este acuerdo, en lugar de la imposición por parte de la empresa.

Trabajar más de 60 horas

6.4 El total de horas trabajadas en un período de 7 días no excederá de 60 horas, excepto en los

casos cubiertos por la cláusula 6.5 a continuación.

6.5 Las horas de trabajo podrán exceder 60 horas por cada período de 7 días, sólo en circunstancias excepcionales en las que se cumplan todos los supuestos siguientes:

- cuando esté permitido por la legislación nacional;
- cuando esté permitido por un convenio colectivo libremente negociado con una organización de trabajadores que representa una parte importante de la fuerza de trabajo;
- cuando se tomen las debidas salvaguardias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores; y
- cuando las empresas puedan demostrar que son aplicables circunstancias excepcionales tales como picos de producción inesperadas, accidentes o situaciones de emergencia.

Cómo definir el máximo de horas semanales

- El límite de **60-horas** en total, incluyendo las horas contratadas y las horas extraordinarias, solo puede sobrepasarse en las circunstancias excepcionales que se detallan en la cláusula 6.5 y según se explica a continuación.

La legislación nacional y los convenios colectivos

- En primer lugar, tiene que estar permitido por la **legislación nacional y los convenios colectivos**. La **legislación nacional** normalmente establecerá un límite en el número total de horas trabajadas en una semana. Sin embargo, a veces se permitirá realizar horas adicionales en una semana en circunstancias tales como: emergencia o *fuerza mayor*; promedio de horas; o por acuerdo individual.
- Además, el método de trabajo debe estar permitido bajo los términos de un convenio colectivo **libremente negociado** con una organización que representa una "parte significativa" de la plantilla. El convenio colectivo debe celebrarse con una organización de trabajadores auténtica, elegida por los trabajadores sin interferencia de la dirección.¹
- En caso de no existir tal acuerdo, ningún trabajador podrá trabajar más de 60 horas por cada período de siete días.

Salvaguardias de seguridad

- La empresa también debe proporcionar unas **salvaguardias** adecuadas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Esto significa que se deben tomar las medidas

¹ Ver ETI, *Freedom of association in company supply chains: a practical guide (Libertad de asociación en las cadenas de suministro de la compañía: una guía práctica)*, 2013, p.6.

adecuadas para evaluar, mitigar y controlar los riesgos laborales y reducir al mínimo el riesgo de lesiones a los trabajadores que están específicamente relacionados con las largas horas de trabajo.

- Estas medidas podrán incluir una **evaluación de riesgos** de las tareas particulares que se consideran peligrosas cuando el trabajador se ve afectado por la fatiga, la introducción de descansos adicionales, o la provisión de transporte a casa por la noche para los turnos inesperados nocturnos (especialmente para mujeres).

Circunstancias excepcionales

- Por último, la empresa o empleador debe ser capaz de demostrar que son aplicables **circunstancias excepcionales**. Las circunstancias excepcionales se refieren a acontecimientos imprevistos, incluyendo pero no limitado a:
 - **emergencias**: trabajo urgente que, si no se completa, puede poner en peligro inminente la salud y seguridad de los empleados y / o causar graves trastornos a las operaciones (por ejemplo, avería de maquinaria, accidentes); y
 - **picos de producción inesperados**: esto normalmente se refiere a cambios de última hora en cuando a órdenes de pedidos, o aumentos que no puedan ser atribuidos al proveedor, pero no incluye los picos de producción previsible estacionales.
- Tenga en cuenta que la lista anterior no es exhaustiva y que el empleador tendría que **demostrar** claramente la razón por la cual las circunstancias fueron excepcionales para justificar el empleo de los trabajadores durante más de 60 horas a la semana. Sin embargo, esto no puede significar que los requerimientos semanales de cada individuo en cuanto a horas extraordinarias deben determinarse como excepcionales; si existen circunstancias habituales que requieran horas extraordinarias, éstas dejarán de ser excepcionales.

El descanso semanal / día libre

6.6 Los trabajadores deberán disponer de al menos un día libre por cada período de 7 días o, cuando así lo permita la legislación nacional, 2 días de descanso en cada período de 14 días.

General

- Un día libre de cada siete medios a menos **24 horas consecutivas** a la semana. Esto no incluye los días de fiesta nacional o los derechos de vacaciones personales.
- Al considerar la prestación de los días de descanso, los períodos de siete días que se deben utilizar como período de referencia semanal dependerán de las normas del país y de la legislación o los turnos de producción / horarios (es decir, de lunes a domingo; y de domingo a sábado). Una vez determinado, esto debe aplicarse de manera coherente.

- El **descanso semanal** de los trabajadores se establece normalmente por la legislación nacional, o por medio de un contrato o convenio colectivo. En algunos casos, la legislación nacional podrá permitir a los trabajadores trabajar durante siete días sin un día de descanso mientras tengan un **un día de descanso en su lugar** durante la semana siguiente. Esto sería aceptable de acuerdo con el Código Básico, que requiere que se de a los trabajadores **dos días de descanso en 14 como mínimo**, siempre y cuando ésto sea admisible por la ley.
- La legislación nacional, los contratos o convenios colectivos también podrán establecer los períodos de **descanso** y comida durante el día. Las disposiciones nacionales también podrán estipular un número mínimo de horas de descanso entre dos jornadas de trabajo (véase el cuadro del Anexo A para ejemplos). Idealmente, el descanso semanal debe seguir o preceder de forma inmediata a un período de descanso diario como el mencionado arriba.

Preguntas más frecuentes

1. ¿Cuáles son las máximas horas contratadas o requeridas horas bajo el Código Básico de la ETI?

Las horas contratadas de trabajo se refieren a la cantidad de horas que puede requerir una empresa que un trabajador trabaje por semana. Lo anterior normalmente se fija en no más de 48 horas por semana, a menos que se establezca una cifra inferior en la legislación nacional o el convenio colectivo. Cuando se permita realizar un promedio, puede haber cierta variabilidad en las horas de trabajo requeridas, con la condición de que el promedio de horas requerido no excederá de 48 horas semanales y el número total de horas efectivamente trabajadas nunca sea superior a 60 horas a la semana, a menos que se den circunstancias excepcionales, se permita por la legislación nacional, esté amparado por un convenio colectivo y haya garantías de seguridad adecuadas.

2. ¿Qué norma debe aplicarse en caso de que el límite de 60 horas de trabajo semanales de la ETI sea más estricto que la ley del país?

El límite de 60 horas semanales para todas las horas trabajadas en una semana establecido por el Código Básico de la ETI será más estricto que la legislación nacional en algunos casos (por ejemplo, la legislación nacional no puede establecer límites máximos de horas de trabajo semanales). En estos casos, se debe aplicar el límite de 60 horas. Cabe señalar que este límite incluye todas las horas extraordinarias, las cuales deben ser voluntarias y utilizadas de acuerdo con el Código Básico.

El límite de 60 horas sólo podrá superarse si todas las siguientes condiciones se cumplen en virtud del punto 6.5:

- cuando esté permitido por la legislación nacional;
- cuando esté permitido por un convenio colectivo libremente negociado con una organización de trabajadores que representa una parte importante de la fuerza de trabajo;
- cuando se tomen las debidas salvaguardias para proteger la salud y seguridad de los trabajadores; y
- cuando las empresas puedan demostrar que son aplicables circunstancias excepcionales tales como picos de producción inesperadas, accidentes o situaciones de emergencia.

3. ¿Qué es lo que se considera como una "parte significativa de la fuerza de trabajo"?

Esto dependerá de las circunstancias. La legislación nacional podrá contar con disposiciones específicas relativas a los convenios colectivos sobre las horas de trabajo o negociación en general. Esto podrá incluir disposiciones que determinen cuáles son los requisitos de procedimiento para los acuerdos que prevén la derogación de normas sobre las horas de trabajo

(por ejemplo, el Reglamento 23 de los Reglamentos relativos a las horas de trabajo de 1998 ("Working Time Regulations") que regula las horas de trabajo en el Reino Unido). Cuando los anteriores existan, deben seguirse en la determinación de esta cuestión. Si no existe una norma relevante, entonces esta disposición debe interpretarse a la luz del hecho de que tiene por objeto garantizar que los acuerdos con las organizaciones que representan a un pequeño número de trabajadores no eliminen las salvaguardias de toda la plantilla. No debe ser utilizado para perjudicar a los auténticos convenios colectivos.

4. ¿Se puede exceder el límite de horas de trabajo semanal de 60 horas en el trabajo de temporada estacional?

No. El trabajo de temporada no se considerado como una circunstancia excepcional, según se define en la cláusula 6.5 del Código Básico de la ETI. La razón de esto es que el trabajo, mientras que es irregular, es totalmente previsible y previsto.

5. ¿Puede un trabajador, trabajar más de 60 horas a la semana al realizar un promedio de las horas trabajadas en un período de tiempo?

A diferencia de la prestación contratada de 48 horas, no **hay posibilidad de realizar un promedio de las horas en torno al límite de 60 horas**. El Código Básico es muy claro, un trabajador no puede exceder las 60 horas en una semana, a menos que existan circunstancias excepcionales, esté permitido por la legislación nacional, esté amparado por un convenio colectivo y haya salvaguardias de seguridad adecuadas. Este es un límite horario semanal absoluto.

6. ¿Cómo puede la empresa asegurarse que las horas extraordinarias sean voluntarias?

Cuando una empresa obliga a los trabajadores a trabajar horas extraordinarias, la empresa debe comunicar claramente a los trabajadores que son libres de rechazarlas y que no habrá repercusiones negativas si lo hacen. Para evitar la coacción, la empresa debería velar por que:

- en caso de proporcionar transporte, esté disponible al final de la jornada normal de trabajo o turno para que los trabajadores que opten por no realizar horas extras puedan salir de las instalaciones;
- las puertas de las instalaciones o verjas no estén cerradas para que los trabajadores se vayan libremente al final de su jornada de trabajo;
- en caso de utilizar objetivos de producción diarios, que éstos puedan lograrse dentro de las horas normales de trabajo para que los empleados no se sientan presionados a trabajar horas extras para cumplir con ellos;
- que las solicitudes de horas extraordinarias no se dirijan siempre a los mismos trabajadores;
- que las políticas internas de la empresa establezcan claramente que los trabajadores son libres de rechazar las horas extras;

- que los trabajadores reciban aviso con la antelación suficiente con respecto a las horas extraordinarias para realizar gestiones alternativas en caso de que los trabajadores no sean capaces de realizar el trabajo; y
- que el acuerdo de los trabajadores a realizar horas extraordinarias esté documentado.

7. ¿Qué significa "calcular el promedio" en el contexto de la legislación del Reino Unido?

El **Reglamento sobre las horas de trabajo del Reino Unido ("UK Working Time Regulations")** permite que se exceda el límite legal **máximo** de horas de trabajo de 48 horas semanales en una semana determinada, siempre y cuando el número promedio de horas durante 17 semanas (el período de referencia) no sea superior a 48 horas semanales.

8. ¿En caso de que los trabajadores hayan firmado un acuerdo de no aplicación de las 48 horas semanales en el Reino Unido, puede considerarse que las horas extraordinarias que realicen son voluntarias?

Los trabajadores mayores de 18 años pueden optar por no participar en el límite de 48 horas durante un período determinado o por tiempo indefinido. Este acuerdo debe hacerse voluntariamente y por escrito por el empleado; también puede ser cancelado por el empleado, proporcionando al empresario una antelación mínima de siete días. Sin embargo, la firma de la cláusula de exclusión voluntaria o no aplicación no impide que los trabajadores se nieguen a trabajar durante más de 48 horas por semana. Cualquier hora trabajada por encima de la de 48 horas por semana fijas o, en su caso, el promedio de horas de trabajo legales deben ser voluntario. Además, el Código Básico de la ETI tiene prioridad sobre el acuerdo de no aplicación y los trabajadores no deben trabajar más de 60 horas de **cualquier** semana a menos que se den circunstancias excepcionales, que esté previsto en la legislación nacional, y que haya salvaguardias de seguridad y que esté cubierto por un convenio colectivo. Además, debe pagarse una prima en relación con las horas extraordinarias.

9. ¿Cuándo tienen derecho los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores con contratos de horas flexibles a los pagos de primas de horas extras?

Determinar cuándo los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores con horarios flexibles tienen derecho a los pagos de primas requiere consultar sus contratos, convenios colectivos y la legislación nacional, que indicará cuando comienza el pago de horas extras. En algunos países o situaciones los trabajadores a tiempo parcial sólo obtienen primas por horas extraordinarias una vez que han trabajado más de las horas normales a tiempo completo para los trabajadores comparables. Lo importante es evaluar la legislación nacional, el contrato del trabajador, y cualquier convenio colectivo, para identificar el punto en el que se considera que comienzan las horas extraordinarias.

Si la ley y el contrato permite que no paguen primas a los trabajadores por horas extraordinarias hasta que realicen el equivalente de horas a tiempo completo, esto debe indicarse claramente en la información suministrada a los trabajadores al inicio del empleo.

10. ¿Cómo se aplica el requisito del día semanal día descanso en el contexto del sistema global de horas de trabajo (CWSH) en China?

El Código Básico de la ETI indica claramente que los trabajadores deben contar con un día completo de descanso en cada período de siete días o, cuando ello esté permitido por la legislación nacional, dos días de descanso cada 14 días. Este periodo de descanso es además adicional a cualquier descanso anual o días festivos que estén previstos en la legislación nacional e industria.

La ley china no aborda expresamente la cuestión de si se permiten dos días de descanso por cada 14 días, pero esto debe ser una base mínima para el descanso semanal.

11. ¿Los trabajadores pueden trabajar más de siete días sin un día de descanso?

Esto depende de la ley. El Código Básico de la ETI establece que, si la ley lo permite, los trabajadores pueden no tener un día de descanso en cada período de siete días, pero deben tener dos días libres completos en cada período de 14 días.

12. ¿Hay límites en cuanto a las horas de trabajo diarias?

El Código Básico de la ETI no prevé una regulación específica sobre el número de horas al día que se pueden trabajar. Sin embargo las empresas deben tratar de evitar largas jornadas de trabajo, ya que pueden poner en riesgo la salud de los trabajadores. Existe una obligación en el Código Básico y la legislación nacional de proporcionar un sistema seguro de trabajo, que debe evitar turnos de trabajo excesivamente largos o el trabajo de forma continua. Esto es debido a los riesgos de salud y seguridad que surgen como resultado de unas horas de trabajo excesivas. En muchos países la legislación nacional contiene disposiciones relativas a la duración máxima de las horas de trabajo ya sea diaria, períodos mínimos de descanso diarios y los días de descanso. Hay que recordar que el Convenio de la OIT n° 1 (1919) pidió la adopción de la jornada máxima de 8 horas.

13. ¿Quién es el responsable del pago de las primas por horas extraordinarias a los trabajadores de las agencias en el Reino Unido?

Como regla general, la parte responsable de pagar a los trabajadores es la parte con la que se celebró el contrato de trabajo. Por lo tanto, si los trabajadores son empleados por una agencia que contrata sus servicios a una empresa, la agencia sería responsable del pago de las primas por horas extraordinarias a los trabajadores. Sin embargo, las empresas que utilicen a trabajadores de agencias deben verificar que los trabajadores estén recibiendo primas por horas extraordinarias apropiadas y que las horas de trabajo se gestionan adecuadamente. Las empresas son responsables de asegurar que se respete el Código Básico de la ETI en relación a todos los

trabajadores involucrados en la producción de bienes o servicios cubiertos por el Código Básico, ya sean empleados directos o indirectos (trabajadores de agencias de trabajo temporal). Lo anterior requiere realizar una evaluación para ver si las cuotas que pagan a la agencia son suficientes para permitir el pago de las primas de horas extraordinarias.

14. ¿En el caso de que soliciten horas extraordinarias sistemáticamente de los mismos trabajadores, puede suponer esto un problema?

Potencialmente, sí. Por ejemplo, en algunas instalaciones, las empresas podrán ofrecer horas extras exclusivamente a los trabajadores emigrantes ya que hay una percepción de que necesitan menos tiempo libre que los trabajadores locales (debido a que están muy lejos de sus familiares, que quieren ahorrar dinero para enviar de vuelta a casa, etc.). Sin embargo, los trabajadores locales podrían percibir esto como discriminatorio, ya que les impide trabajar horas extras y ganar más dinero. Por lo tanto, las empresas deben asegurarse de que a todos los empleados se les ofrece la oportunidad de trabajar horas extras. Del mismo modo, no deben ofrecerse horas extraordinarias preferentemente a los trabajadores que hayan estado previamente dispuestos a trabajar horas extras ya que esto puede dar lugar a una interpretación de que existe una obligación para trabajar horas extras con el fin de conseguir una futura oportunidad para trabajar horas extras.

15. La nueva redacción de la cláusula 6.2 contiene una referencia de nota al pie a la recomendación de 40 horas semanales de la OIT: ¿es de esperar que un miembro de la ETI se asegure que sus proveedores estén reduciendo activamente las horas de trabajo a 40 horas semanales?

No se espera que los miembros de la ETI se aseguren de que sus proveedores estén reduciendo activamente la semana de trabajo, a pesar de que tal vez deseen alentarles a la ello, y den preferencia a los proveedores que hayan, por ejemplo, negociado una semana laboral más corta con su plantilla. Los miembros de la ETI por lo general establecen las horas necesarias de trabajo por debajo de 48 horas; para los que no lo hagan, la recomendación se aplicaría también a los empleados en sus propias operaciones. Las normas internacionales (Convenios de la OIT) que sustentan el Código Básico establecen 48 horas como la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, pero además reconocen la importancia, en términos de la salud y bienestar de los trabajadores, de dirigirse hacia una semana laboral más corta, y horas extras adecuadas y factibles en el contexto nacional. Para algunos países puede parecer que aún queda mucho camino que recorrer con respecto a lo anterior, y reducir las horas según la norma de 48 horas seguirá siendo la prioridad para muchos miembros de la ETI.

16. ¿Es de esperar que las auditorías sociales se ocupen de esta nota al pie?

No. Esta nota es una recomendación y no un requisito y la incapacidad para cumplir con esta norma no será vista como un incumplimiento en virtud del Código Básico de la ETI. Sin embargo, la duración de la semana normal de trabajo debe registrarse como parte de cualquier auditoría, y se

espera que los empresarios de exploren opciones para la mejora continua que trabajan para lograr esta recomendación. Se insta a las empresarias a contemplar oportunidades para reducir la semana laboral con sus empleados como parte de las negociaciones sobre las condiciones normales y con las empresas miembros de la ETI a las que suministran.

Glosario

- **Organización de los trabajadores:** En este contexto, tal como se establece en los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, (Organización Internacional del Trabajo) el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empresarios (empleadores) que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.²
- **Convenio colectivo:** Un acuerdo por escrito sobre las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empresario (empleador), un grupo de empresarios o una o más organizaciones de empresarios, por una parte, y uno o más organizaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, los representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por ellos de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales, por el otro (OIT, Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (nº 91)).
- **Horas extraordinarias:** Todas las horas trabajadas en exceso de las horas contratadas.
- **Suplemento de horas extraordinarias:** Sumas adicionales pagadas, normalmente por hora, con respecto a las horas extraordinarias.
- **Contrato de trabajo:** Un contrato de trabajo es un acuerdo entre el empresario (o empleador) y el empleado y es la base de la relación laboral. La legislación nacional por lo general define lo que es un contrato de trabajo y si debe hacerse por escrito (en función de la legislación nacional, un contrato no necesariamente tienen que hacerse por escrito para ser legalmente válido).
- **Emergencias:** Circunstancias imprevistas que exigen respuestas inmediatas y urgentes.
- **Día libre:** Un período de descanso de 24 horas consecutivas.

² C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº 87); C098 Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (nº 98); C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (nº 135).

Anexo A: Tabla de prácticas por países

País	Semana de trabajo contratado máximo	Promedio	Límites de tiempo extra	Prima de compensación por las horas extraordinarias	Períodos de descanso semanal.
Bangladesh	48 horas.	Un trabajador puede trabajar hasta 60 horas a la semana y un promedio de 56 horas semanales en un año, a condición de que él o ella sea remunerado de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.	Dos horas en un solo día, 12 horas en cualquier semana y ocho horas a la semana considerando la media en más de un año.	Dos veces el salario básico y el subsidio de carestía de vida (las tarifas de horas de trabajo pueden ser establecidas por el empresario- en consulta con los representantes de los trabajadores - para los trabajadores remunerados a destajo). Día de descanso compensatorio por el trabajo realizado en un día de descanso.	Uno o 1.5 días, dependiendo de la industria. Un día para los trabajadores empleados en una fábrica o establecimiento.
Brasil	44 horas.	Un convenio colectivo podrá disponer que las horas normales de trabajo se excederán un día y se reducirán en otro día, siempre que se calcule el	Dos horas por día.	Aumento del 50% o en caso de acuerdo entre el empresario y el trabajador, por medio	Los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas que,

		tiempo de trabajo semanal normal en más de un año, y el tiempo de trabajo en un día cualquiera no exceda de 10 horas.		de tiempo libre compensatorio.	como regla general, deberá coincidir total o parcialmente con el domingo.
Camboya	48 horas semanales y ocho horas diarias.	El Ministro de Trabajo puede emitir un decreto que permita la asignación de horas de trabajo en un plazo de tiempo que no sea la semana, con la condición de que la duración media del tiempo de trabajo calculado por el número de semanas no supere las 48 horas semanales.	Dos horas por día, o no más de un total de 10 horas en un día, haciendo el máximo de trabajo semanal de 60 horas.	Aumento del 50% de las horas extraordinarias y el 100% si las horas extraordinarias se realizan por la noche, el domingo o en un día festivo.	Debe proporcionarse un período de descanso semanal de al menos 24 horas después de 6 días de trabajo, y, en principio, este debería ser un domingo. Se permite un día rotativo libre en algunas industrias.
China	40 horas semanales y ocho horas diarias.	Las empresas pueden adoptar horas de trabajo variables o consolidadas u otros sistemas de trabajo y descanso. Las horas de trabajo consolidadas se han de calcular en grupos de horas trabajadas durante una semana, mes, temporada o año. Sin embargo, las horas del promedio diario y semanal deben ser básicamente las mismas que aquellas que adoptan el sistema normal de horas de trabajo.	Una hora al día, o en circunstancias especiales tres horas al día, por un total de 36 horas en un mes.	Aumento del 50% en los días de trabajo, aumento del 100% en días de descanso y aumento del 200% en los días festivos y días de descanso.	Al menos un día libre a la semana.
India	48 horas semanales y nueve horas	No hay mención de un promedio de horas de trabajo.	Una hora por día. Pueden incrementarse a dos horas por día con la autorización por escrito	Aumento del 100% para el trabajo de más de nueve horas al día o 48 horas a la semana. Los	Un día a la semana trabajado Este día puede ser sustituido, siempre y cuando los trabajadores no trabajan

	diarias.		del Inspector Jefe del Trabajo.	trabajadores en el empleo agrícola reciben un incremento del 50% por horas extraordinarias.	desde hace más de 10 días sin tener un día de descanso.
Italia	40 horas a la semana (con la excepción del trabajo industrial que debe ser superior al límite debido a necesidades técnicas o de temporada).	Los convenios colectivos pueden establecer un límite inferior y permitir que se calcule el límite por medio de la media sobre la base anual. Las horas semanales máximas (incluidas las horas extraordinarias) establecidos por los convenios colectivos no podrán exceder un promedio de 48 horas, calculado sobre un período de referencia que no exceda de 4 meses.	250 horas por año.	10% de aumento (se aplica a todas las remuneraciones, es decir, salario básico más las primas y las prestaciones). Las horas extraordinarias efectuadas por los trabajadores a tiempo parcial antes de alcanzar el límite de las horas normales de los trabajadores a tiempo completo se pagan como horas ordinarias	Un día. La duración del descanso mínimo por trabajo a turnos no será inferior a 77 horas por cada período de siete días.
Kenia	52 horas en seis días.	El período de referencia se limita a una semana laboral de seis días.	Las horas extraordinarias, más el tiempo trabajado en horas normales de trabajo por semana no podrán exceder las 116 horas en total por cada	Un 50% más por el trabajo realizado en días laborables. 100% más por el trabajo realizado en días de descanso y días festivos.	Al menos un día de descanso por cada período de siete días.

			período de dos semanas consecutivas.		
Sudáfrica	45 horas.	Un acuerdo por escrito puede requerir o permitir que un empleado trabaje hasta 12 horas en un día, incluyendo los intervalos de las comidas, sin recibir pago de horas extras. Los convenios colectivos pueden disponer que las horas normales y horas extras serán calculados en un promedio durante un período de hasta cuatro meses. El promedio de las horas está sujeto a 45 horas a la semana en promedio o un promedio de cinco horas de tiempo extra semanal.	3 horas por día y 10 horas por semana. Las horas extraordinarias no pueden extender el día más allá de 12 horas. Un convenio colectivo puede aumentar el límite semanal a 15 horas. Un empresario no puede exigir ni permitir a un trabajador a realizar horas extraordinarias, salvo en conformidad con un acuerdo.	Al menos un aumento del 50% (o tiempo libre compensatorio por acuerdo entre el empresario y el trabajador). Aumento del 100% para el trabajo realizado en domingo (día de descanso) o el 50% para los trabajadores que trabajan habitualmente los domingos.	36 horas. El empresario y el trabajador podrán acordar por escrito proporcionar un período de descanso de al menos 60 horas consecutivas cada dos semanas o que el período de descanso semanal de un empleado se reduzca en un máximo de ocho horas de cualquier semana, si el período de descanso en la semana siguiente se amplía equivalentemente.
Turquía	45 horas a la semana (en más de seis días).	Si se acuerda la jornada variable de trabajo entre las partes, el promedio de horas semanales no podrá exceder las 45 horas durante un período de dos meses, y el tiempo de trabajo en cualquier día no deberá exceder las 11 horas. Este período se puede aumentar hasta cuatro meses por convenio colectivo.	270 horas por año.	Dependiendo de la hora normal de trabajo, entre un 125% y 150% de aumento en los salarios o tiempo libre a cambio.	24 horas por cada período de siete días.
Reino	Un total de 48	Las 48 horas pueden calcularse como	48 horas a la semana	No hay disposiciones	Un día de cada siete. Puede

Unido	horas, incluidas las horas extraordinarias. (Puede ser superado mediante acuerdo por escrito.)	promedio durante un período de 17 semanas.	(incluyendo horas extras).	legales sobre el pago de horas extras.	ser sustituido por cualquiera de dos períodos de descanso siendo cada uno de no menos de 24 horas por cada período de 14 días, o un período de descanso de no menos de 48 horas por cada período de 14 días. 11 horas consecutivas de descanso en cada período de 24 horas.
Vietnam	48 horas semanales y ocho horas diarias.		Cuatro horas al día, 200 horas en un año.	150% de aumento para el día normal de trabajo, 200% en un día de descanso semanal, un día festivo o vacaciones anuales.	Un día, en siete (24 horas), 12 horas de descanso diario para el trabajo por turnos.

Anexo B: Normas internacionales del trabajo pertinentes

- [C1](#) – Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
- [C30](#) – Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
- [C14](#) – Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
- [C106](#) – Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
- [C175](#) – Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
- [C182](#) – Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
- [C47](#) – Convención de la semana de cuarenta horas, 1935
- [R116](#) – Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)
- [C87](#) – La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- [C98](#) – El derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

A continuación se muestra una lista completa de los convenios y recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre las horas de trabajo

- [C001 - Convenio de las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\)](#)
- [C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1919 \(núm. 4\)](#)
- [C014 - Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921 \(núm. 14\)](#)
- [C020 - Convenio sobre el trabajo nocturno \(panaderías\), 1925 \(núm. 20\)](#)
- [C030 - Convenio de las horas de trabajo \(comercio y oficinas\), 1930 \(núm. 30\)](#)
- [C031 - Convenio de las horas de trabajo \(minas de carbón\), 1931 \(núm. 31\)](#)
- [C041 - Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\) \(revisado\), 1934 \(núm. 41\)](#)
- [C043 - Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934 \(núm. 43\)](#)
- [C046 - Horas de trabajo \(minas de carbón\) \(revisado\), 1935 \(núm. 46\)](#)
- [C047 - Convenio de la semana de 40 horas, 1935 \(núm. 47\)](#)
- [C049 - Reducción de las horas de trabajo \(fábricas de botellas\), 1935 \(núm. 49\)](#)
- [C051 - Reducción de las horas de trabajo \(obras públicas\), 1936 \(núm. 51\)](#)
- [C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 \(núm. 52\)](#)
- [C061 - Reducción de las horas de trabajo \(industria textil\), 1937 \(núm. 61\)](#)
- [C067 - Convenio de horas de trabajo y períodos de descanso \(transportes por carretera\), 1939 \(núm. 67\)](#)
- [C089 - Convenio de trabajo nocturno \(mujeres\) \(revisado\), 1948 \(núm. 89\)](#)
- [C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas \(agricultura\), 1952 \(núm. 101\)](#)

- [C106 - Convenio sobre el descanso semanal \(comercio y oficinas\), 1957 \(número. 106\)](#)
- [C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970 \(número. 132\)](#)
- [C153 - Convenio de las horas de trabajo y períodos de descanso \(transportes por carretera\), 1979 \(número. 153\)](#)
- [C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 \(número. 171\)](#)
- [P089 - Protocolo de 1990 relativo al Convenio sobre el trabajo nocturno \(mujeres\) \(Revisado\), 1948](#)
- [R013 - Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres \(agricultura\), 1921 \(número. 13\)](#)
- [R018 - Recomendación sobre el descanso semanal \(comercio\), 1921 \(número. 18\)](#)
- [R021 - Recomendación sobre la utilización del tiempo libre, 1924 \(número. 21\)](#)
- [R037 - Recomendación sobre las horas de trabajo \(hoteles, etc.\), 1930 \(número. 37\)](#)
- [R038 - Recomendación sobre las horas de trabajo \(teatros, etc.\), 1930 \(número. 38\)](#)
- [R039 - Recomendación sobre las horas de trabajo \(hospitales, etc.\), 1930 \(número. 39\)](#)
- [R047 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1936 \(número. 47\)](#)
- [R063 - Recomendación sobre las cartillas de control \(transporte por carretera\), 1939 \(número. 63\)](#)
- [R064 - Recomendación sobre el trabajo nocturno \(transporte por carretera\), 1939 \(número. 64\)](#)
- [R065 - Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas \(transporte por carretera\), 1939 \(número. 65\)](#)
- [R066 - Recomendación sobre los períodos de descanso \(conductores de coches particulares\), 1939 \(número. 66\)](#)
- [R093 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas \(agricultura\), 1952 \(número. 93\)](#)
- [R098 - Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 \(número. 98\)](#)
- [R103 - Recomendación sobre el descanso semanal \(comercio y oficinas\), 1957 \(número. 103\)](#)
- [R116 - Recomendación de reducción de las horas de trabajo, 1962 \(número. 116\)](#)
- [R161 - Recomendación sobre las horas de trabajo y períodos de descanso \(transporte por carretera\), 1979 \(número. 161\)](#)
- [R178 - Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 \(número. 178\)](#)
- [R182 - Recomendación sobre el trabajo, 1994 \(número. 182\)](#)

Referencias

- ETI, *Freedom of Association in company supply chains: A practical guide (Libertad Sindical en las cadenas de suministro de la compañía: Una guía practica)*, 2013: www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf
- OIT, *"The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper" (Los efectos de las horas de trabajo en la productividad y rendimiento sólido: un*

documento de síntesis de la investigación), 2011: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf

- Ji-Won Seo, *Better Work Discussion Paper Series: Núm. 2*, "Excessive Overtime, Workers and Productivity: Evidence and Implications for Better Work" ("El exceso de horas extraordinarias, los trabajadores y la productividad: pruebas y repercusiones en cuanto a trabajar mejor" (BW) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- Shepard, E.; Clifton, T., 2000: "Are Longer Hours Reducing Productivity in Manufacturing" (¿Trabajar más horas reduce la productividad en la industria manufacturera?), publicado en *International Journal of Manpower*, Vol.21, Núm.7, págs. 540-553.