

RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Oficina
Internacional
del Trabajo

NEGOCIAR POR UN TIEMPO DE TRABAJO DECENTE: UN EXAMEN DE LAS PRÁCTICAS*

La presente Nota de Información proporciona una visión general de la regulación del tiempo de trabajo a través de los convenios colectivos en distintas regiones del mundo y reseña soluciones innovadoras

de las partes en la negociación. Presenta prácticas de varios países, que pueden contribuir al avance de un enfoque centrado en las personas en la regulación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva.

1 Introducciónⁱ

La importancia del tiempo de trabajo en la negociación colectiva

Desde las protestas de los primeros movimientos obreros en Gran Bretaña, Australia y los Estados Unidos de América para introducir la jornada laboral de ocho horas y el auge de la revolución industrial en el siglo XIX, las horas de trabajo han disminuido considerablemente en muchas partes del mundo. El tiempo de trabajo fue el objeto de la primera norma internacional del trabajo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), que introdujo la jornada laboral de ocho horas a nivel internacional. Desde entonces, el tiempo de trabajo ha seguido desempeñando un papel decisivo en la labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como para las legislaciones del trabajo y los convenios colectivos de los países.

Los convenios colectivos son herramientas flexibles que abordan una amplia variedad de condiciones de trabajo. Habitualmente incluyen disposiciones sobre el tiempo de trabajo y los salarios, dos factores que constituyen la esencia de la relación de trabajo y son fundamentales para determinar la remuneración total de los trabajadores y los asalariados. Ambos están

estrechamente interrelacionados y tienen un peso decisivo en la mayoría de los convenios colectivos. Los pagos en concepto de horas extraordinarias y otras primas, por ejemplo, por trabajar durante los fines de semana, dependen de la definición de horas y de horarios de trabajo “regulares” establecida en la legislación o a través de convenios colectivos. Así pues, las propuestas para mejorar las condiciones de trabajo en los convenios colectivos se expresan a menudo en términos de tiempo de trabajo y/o de remuneración.

En muchos países, la negociación colectiva desempeña un papel fundamental en la gobernanza del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso. No obstante, la importancia que revisten las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo en la negociación colectiva y el contenido de las disposiciones al respecto en los convenios colectivos varían según las regiones, los países y los sectores (Lee y McCann, 2011). Los instrumentos de la OIT proporcionan orientaciones importantes sobre la regulación del tiempo de trabajo. En varios de ellos se especifica que pueden aplicarse de distintos modos, inclusive a través de convenios colectivos.ⁱⁱ

* Los autores de la presente Nota de Información son Felix Hadwiger y Verena Schmidt. Ambos agradecen sinceramente las aportaciones de Martine Humblet sobre las dimensiones legales del tiempo de trabajo y los valiosos comentarios de Jon Messenger y Najati Ghosheh, del equipo del tiempo de trabajo de la OIT, así como de Christopher Land-Kazlauskas.

ⁱ Esta Nota de Información está basada en información obtenida del [Estudio General de la OIT relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo](#) y se centra específicamente en la función de la negociación colectiva y de los convenios colectivos en la regulación del tiempo de trabajo en distintas regiones del mundo. A menos que se indique lo contrario, toda la información procede del capítulo «Diálogo social y negociación colectiva» en OIT (2018): Estudio General. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro Ginebra.

ⁱⁱ Entre estos instrumentos se incluyen el [Convenio núm. 106](#) (artículo 1), el [Convenio núm. 132](#) (artículo 1), el [Convenio núm. 171](#) (artículo 11, (1)), el [Convenio núm. 175](#) (artículo 11) y la [Recomendación núm. 116](#) (párrafo 3).

Negociar un tiempo de trabajo decente

Un buen proceso de negociación colectiva puede servir para equilibrar, adaptar o aplicar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo establecidas en la legislación nacional y en las normas internacionales de modo mutuamente ventajoso para los interlocutores sociales, lo que tiene especial importancia a nivel sectorial y del lugar de trabajo (por ejemplo, a nivel de planta). A menudo, las legislaciones nacionales fijan límites máximos así como un marco general para la organización del tiempo de trabajo. Los convenios colectivos pueden además reducir las horas de trabajo y desempeñar un papel importante en adaptar la organización de las horas de trabajo y los períodos de descanso.

La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo también puede ayudar a conciliar las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, servir de salvaguarda del equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y de

protección frente a los riesgos para la salud que comporta hacer horas de trabajo excesivas y frente a los efectos negativos de una flexibilidad no equilibradaⁱⁱⁱ del tiempo de trabajo. La ordenación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos puede equilibrar las necesidades de flexibilidad y de incremento de la productividad de los empleadores, proporcionando al mismo tiempo protección para los trabajadores y evitando las condiciones de trabajo precario.

La OIT ha determinado cinco dimensiones significativas en relación con el “tiempo de trabajo decente” (véase el recuadro de texto a continuación).^{iv} Es muy probable que la aplicación de estas cinco dimensiones varíe sustancialmente entre países, sectores y empresas. No obstante, los principios orientativos pueden proporcionar una base para formular ordenaciones del tiempo de trabajo en los convenios colectivos que equilibren eficazmente las necesidades de los trabajadores con las exigencias de las empresas.^v

Para una ordenación del tiempo de trabajo decente se debería:

- promover la seguridad y salud en el trabajo;
- favorecer la vida familiar y mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal del trabajador;
- promover la igualdad de género;
- mejorar la productividad y la sostenibilidad de las empresas, y
- ofrecer a los trabajadores opciones en relación con sus horas de trabajo y la posibilidad de influir sobre las mismas.

Para más detalles sobre ordenaciones del tiempo de trabajo decente, véase: OIT, 2019d; Messenger 2018, pág. 28 y OIT 2007.

2 La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo en distintas regiones y países

En países como Suecia, Sudáfrica y Uruguay, los convenios colectivos desempeñan un papel clave en la regulación del tiempo de trabajo de todo el mercado laboral, mientras que en otros países, la legislación sobre el tema es en ocasiones más prescriptiva, dejando menos margen a la negociación colectiva (Lee y McCann, 2011, pág. 51). Por ello, en estos países las disposiciones legales son mucho más importantes para la regulación del tiempo de trabajo.

El cuadro 1 presenta ejemplos seleccionados de pruebas dispersas sobre la regulación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva obtenidas de diferentes regiones del mundo.

Regulación del tiempo de trabajo en los distintos niveles de negociación

Una función de los convenios colectivos es especificar y prever condiciones de trabajo más favorables en relación con los niveles mínimos establecidos por la legislación. En la mayoría de los países se aplican criterios bastante comparables para determinar la jerarquía de las fuentes del derecho en relación con las disposiciones obligatorias, los distintos tipos de convenios colectivos y los contratos de trabajo individuales (OIT, 2018, pág. 304). Las leyes (por ejemplo de un parlamento o de un congreso) tienen prioridad sobre los convenios colectivos y las reglas de las empresas, y los convenios colectivos tienen prioridad sobre las reglas de las empresas y los contratos de trabajo.

ⁱⁱⁱ Por «flexibilidad no equilibrada» del tiempo de trabajo se entiende una flexibilidad unilateral que, debido a los desequilibrios de poder, puede ser en detrimento de los trabajadores, en particular en los contratos individuales de trabajo.

^{iv} OIT (2007): [Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios](#). Ginebra.

^v Para consultar una guía práctica de aplicación de un tiempo de trabajo decente, véase OIT, 2019d: [Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada](#).

Cuadro 1: La negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo

Regiones	Temas que abarca
África	El tiempo de trabajo está regulado en los convenios colectivos, por ejemplo en la República Centroafricana (hotelería, silvicultura, obras públicas, banca, transportes urbanos.), Mauritania (minas de oro), Marruecos (telecomunicaciones y manufactura del metal), Namibia (pesca), Sudán (industria petrolífera), Togo y Túnez (construcción y obras públicas, fabricación de pasta y clínicas médicas privadas), Benin y Kenya (disposiciones relativas a la lactancia de las mujeres en la agricultura) y Sudáfrica (sectores donde los consejos de negociación desempeñan un papel importante en la regulación del tiempo de trabajo).
Asia y el Pacífico	El recurso a los convenios colectivos para determinar el tiempo de trabajo no es habitual en los países emergentes de Asia, donde la negociación colectiva, allí donde existe, se encuentra principalmente a nivel de empresa. En Australia, la ordenación del tiempo de trabajo en los acuerdos empresariales puede incluir, por ejemplo, las semanas de trabajo concentradas (sector de la salud y asistencia social), la anualización de las horas de trabajo (sector minorista) y el horario flexible (administración pública).
Europa y Asia Central	En la mayoría de los Estados miembros que se unieron a la Unión Europea (UE) antes de 1995, la negociación colectiva desempeña un papel importante en la definición de las disposiciones principales relacionadas con el tiempo de trabajo, como las relativas a las horas semanales de trabajo habituales. En Europa Oriental y Asia Central, los convenios colectivos regulan el tiempo de trabajo, inclusive en los siguientes países: Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Letonia, Federación de Rusia, Turkmenistán, Ucrania y Uzbekistán.
Américas y el Caribe	La negociación colectiva sobre las horas de trabajo es común, por ejemplo, en la Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Cuba y Guatemala (sectores alimentario, farmacéutico, manufacturero, administración pública, gobierno local), Honduras y México (sector eléctrico, petrolero, servicios públicos, líneas aéreas, universidades) y en el Uruguay (comités salariales establecidos en la mayoría de los sectores). En los Estados Unidos la negociación colectiva relacionada con las horas de trabajo abarca, por ejemplo, las líneas aéreas, la construcción, el comercio al por menor, la agricultura y la seguridad, y algunos convenios contienen disposiciones sobre el número mínimo de horas para los trabajadores a tiempo parcial, entre otras, que confieren a los trabajadores un papel mayor en la determinación de sus horarios.

Para una visión general más completa de la regulación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva en distintas regiones del mundo, véase el Estudio General de la OIT relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo, págs. 304-308.

En muchos países esta jerarquía se combina con el principio de trato más favorable, a saber, si hay disposiciones de nivel inferior del orden jerárquico que contienen normas más favorables para los asalariados, entonces deberían aplicarse, y garantizar que prevalece el trato más favorable (Marginson, 2016, pág. 1045). Ello se ajusta a las orientaciones que proporciona la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), que establece que “[l]as disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo”. La combinación de orden jerárquico con el principio de trato más favorable se ha considerado una garantía importante para los trabajadores, que reconoce la desigualdad del poder de negociación entre las partes en una relación de trabajo (Wedderburn, 1992, pág. 249).

En algunos países, la aplicación del principio de trato más favorable presenta más matices cuando se examina la relación y la coordinación entre los distintos niveles de los convenios colectivos. Si así lo permite la legislación, los convenios colectivos pueden incluir cláusulas que autoricen ajustes a la ordenación del tiempo de trabajo a nivel de empresa. Si bien el principio de trato más favorable sigue aplicándose en la mayoría de los países de la UE, desde la crisis económica de 2008 se han observado cambios en la distribución de las cuestiones

relacionadas con el tiempo de trabajo entre los distintos niveles de negociación (Cabrita y otros autores, 2016). En Francia, desde 2016 los convenios colectivos a nivel de empresa pueden incluir disposiciones relacionadas con el tiempo de trabajo distintas de las de convenios de más alto nivel. En España, una reforma legal de 2011 abrió la posibilidad de que, a través de convenios colectivos empresariales, se realizasen ajustes a las condiciones establecidas en convenios colectivos sectoriales sobre una serie de cuestiones legales, como la remuneración o la compensación por las horas extraordinarias, la remuneración específica por el trabajo por turnos, los horarios de trabajo y las distribución de las horas de trabajo, los planes de vacaciones anuales, y las medidas para promover el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Ahora bien, en este caso, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones tomó nota de que “en aras de fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva, cabe destacar: ii) que la determinación del nivel de la negociación colectiva es una cuestión que incumbe en principio a las partes; iii) que el establecimiento de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva [...]”.^{vi}

^{vi} [Solicitud directa \(CEACR\) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT \(2019\) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\) - España \(Ratificación : 1977\).](#)

3 Convenios colectivos: cuestiones normativas clave relacionadas con el tiempo de trabajo y los períodos de descanso

Los convenios colectivos pueden abordar temas como el número estándar (o normal) de horas de trabajo en un día o una semana, u otro período; los horarios del día que se consideran normales; el número máximo de horas extraordinarias (u horas adicionales); la compensación por las horas extraordinarias y las horas atípicas, por ejemplo durante las noches; los sábados y los días reservados para asistir a servicios religiosos (viernes o domingos); los períodos de descanso (por ejemplo, las pausas para comer y el tiempo seguido entre turnos de trabajo), y las vacaciones anuales. No obstante, como ya se ha mencionado, la importancia y la significación de las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo en la negociación colectiva varían en función de las regiones, los países y los sectores. La sección que figura a continuación organiza en mayor detalle ejemplos seleccionados de la regulación del tiempo de trabajo a través de la negociación colectiva en diferentes países del mundo por aspectos clave de la legislación.

Duración del tiempo de trabajo

Horas de trabajo

En el **Uruguay**, los convenios colectivos se suscriben a nivel sectorial. Así por ejemplo, el convenio colectivo de la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas contiene disposiciones detalladas sobre la duración de la jornada laboral y la semana de trabajo, que establecen la semana de 40 horas de lunes a viernes para todos los asalariados menos para los que trabajan por turnos y “a pedido” (OIT, 2018, pág. 308). El convenio colectivo del sector público en Ontario, **Canadá**, establece que los detalles de las disposiciones sobre la jornada ordinaria de trabajo deben determinarse con arreglo al convenio colectivo de la unidad de negociación,^{vii} lo que significa que pueden efectuarse modificaciones de la jornada o la semana de trabajo a nivel local o ministerial (OIT, 2018, pág. 308).

Horas extraordinarias

Según la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116), “[t]odas las horas de trabajo efectuadas que excedan de la duración normal del trabajo deberían considerarse como horas

extraordinarias, [...]”. Las regulaciones relativas a las horas extraordinarias suelen fijar dos límites (OIT, 2004, pág. 1). En primer lugar, la duración normal máxima del tiempo de trabajo (a menudo denominada “horas normales de trabajo”), que define las horas que excedan ese límite como horas extraordinarias. En segundo lugar, la duración total máxima del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias. Además, es fundamental distinguir entre horas extraordinarias remuneradas, que pueden incluir primas adicionales, y horas extraordinarias no remuneradas.

En **Alemania**, por ejemplo, el convenio colectivo para 2016-2017 suscrito entre el sindicato IG Metall y la organización de empleadores Renania del Norte-Westfalia en la industria del metal estipula una duración normal de la semana laboral de 35 horas.^{viii} El acuerdo prevé la conclusión de acuerdos empresariales que permitan trabajar un máximo de 10 horas al día o 60 horas a la semana. Las primas por horas extraordinarias oscilan entre el 25 por ciento por las dos primeras horas diarias hasta el 150 por ciento en algunos días festivos^{ix} (Anxo y Karlsson 2019, pág. 14). En **Gran Bretaña**, un convenio colectivo en el sector del comercio al por menor estipula que “todas las horas extraordinarias trabajadas son voluntarias y deberían abonarse a la tarifa contractual superior, aunque se efectúen desempeñando una función de grado inferior”.^x Además, la compensación de las horas extraordinarias con tiempo libre sólo se ofrecerá si el trabajador lo solicita.

Trabajo nocturno

En algunos países, los distintos aspectos relacionados con el trabajo nocturno están cubiertos por los convenios colectivos. Por ejemplo, en **Zimbabwe**, aunque los conceptos de “noche” y “trabajador nocturno” no están definidos en la legislación, varias disposiciones de convenios colectivos contienen definiciones de “turno de noche”, que difieren de un sector a otro en función de la hora en que empieza dicho turno. En un convenio colectivo suscrito en el sector de la seguridad, “trabajo nocturno” se define como el turno que empieza a las 18 horas y concluye a las 6 horas. El empleador puede modificar la hora de inicio y de finalización a condición de que las horas de trabajo no superen las 12 horas por turno.^{xi}

^{vii} Una unidad de negociación está integrada por un grupo de trabajadores asalariados con una comunidad de intereses clara representados por un único sindicato en la negociación colectiva (por ejemplo, trabajadores no manuales del sector público). Las unidades de negociación definen quién está cubierto por los convenios colectivos. El concepto de «unidad de negociación» tiene su origen en los Estados Unidos y el Canadá.

^{viii} https://metall.nrw/fileadmin/migrated/content_uploads/wages_schedule_2016_2017_01.pdf (en inglés) [acceso el 4 de noviembre de 2019].

^{ix} Si un trabajador cobra una tarifa por hora de 10 euros, debería recibir 12,50 euros, incluida la prima por horas extraordinarias del 25 por ciento. El trabajador recibiría 25 euros por hora, incluida la prima por horas extraordinarias del 150 por ciento.

^x <https://wageindicator.co.uk/advice/collective-agreements-database/tesco-partnership-agreement-with-usdaw---2016> (en inglés) [acceso el 4 de noviembre de 2019].

^{xi} Convenio colectivo suscrito entre la Asociación de Seguridad Social de Zimbabwe y el Sindicato de Guardas de Seguridad de Zimbabwe y el Sindicato de Trabajadores de la Seguridad de Zimbabwe.

En **Dinamarca**, un convenio colectivo del sector privado establece que el período de trabajo nocturno es aquel comprendido entre las 23 horas y las 6 horas. Los trabajadores nocturnos se definen como trabajadores asalariados que suelen desempeñar un mínimo de tres horas de su jornada laboral o la mitad del número anual de horas de trabajo durante dicho período nocturno. Antes de que los asalariados empiecen a trabajar como trabajadores nocturnos se les ofrecen exámenes médicos gratuitos.^{xii}

En **Togo**, un convenio colectivo interocupacional dispone que los trabajadores que realizan su trabajo durante como mínimo seis horas en turno de noche tienen derecho a una prestación equivalente al triple del salario por hora de los trabajadores del establecimiento con turno de día (OIT, 2018, pág. 440).^{xiii}

Trabajo a tiempo parcial^{xiv}

En **Suiza**, un convenio colectivo suscrito en el sector privado establece que si los trabajadores desean modificar la duración de su jornada laboral, el empleador debe estudiar su petición para comprobar que es compatible con las exigencias de funcionamiento de la empresa. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, las horas trabajadas que superen las horas convenidas, si superan las cinco horas semanales, deben abonarse con una prima del 25 por ciento de la tarifa básica correspondiente (OIT, 2018, pág. 308.). En **Cabo Verde**, el convenio colectivo suscrito en el sector de las telecomunicaciones permite que los estudiantes y las personas con discapacidad que trabajan a tiempo completo soliciten, por iniciativa propia, una reducción de la jornada laboral (OIT, 2018, pág. 788).

Número mínimo de horas de trabajo y plazos de preaviso

En Ontario, **Canadá**, la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras Unidos de la Alimentación y el Comercio ha negociado disposiciones en relación con los horarios para los trabajadores por hora y a tiempo parcial con una cadena de comercios de alimentación (McCrate, 2018, pág. 37). Antes de que se suscribiese el convenio, se informaba a los trabajadores a tiempo parcial de sus horarios con tres días de antelación. El convenio colectivo suscrito en 2015 exige que se informe a los trabajadores de sus horarios semanales con un mínimo de diez días de antelación. En **Nueva Zelandia**, el Sindicato Unido organizó una exitosa campaña en la industria de la comida rápida, donde la mayoría de los trabajadores tenían contratos de cero horas y la “sobrecontratación”^{xv} era una práctica generalizada (Campbell, 2018). El Sindicato negoció convenios colectivos con las principales cadenas de comida rápida que incluyen la garantía de un

mínimo de horas. Aunque las disposiciones específicas varían de una cadena a otra, la disposición fundamental garantiza que los trabajadores en activo trabajen como mínimo el 80 por ciento de las horas trabajadas durante los tres meses anteriores. Desde 2016, los contratos de cero horas en Nueva Zelandia están restringidos por ley.

Períodos de descanso

Pausas diarias para descansar en el lugar de trabajo (por ejemplo, pausas para comer)

Las pausas diarias habituales para descansar en el lugar de trabajo son períodos de tiempo durante las horas de trabajo cuando los trabajadores pueden tomarse un tiempo fuera del lugar donde desempeñan su trabajo. Se trata de pausas cortas (por ejemplo, de 10 a 30 minutos de duración) y, por lo general, no están remuneradas. Suelen tener lugar cuando el trabajador lleva trabajando un número mínimo de horas. Si bien las pausas para comer pueden estar reguladas por la legislación, el derecho a otras pausas (por ejemplo, para tomarse un café, un té o un refrigerio) sólo está previsto si se ha acordado entre el empleador y los trabajadores o a través de un convenio colectivo. Por lo general, las pausas para comer deben ser ininterrumpidas y fuera del lugar donde se desempeña el trabajo. En principio, si se necesita que asalariados trabajen durante su pausa para comer, se les deberá remunerar el período trabajado como horas de trabajo normales (Jolkkonen y Ghosheh, 2016).

En **Polonia**, por ejemplo, los trabajadores tienen derecho por ley a una pausa para descansar incluida en sus horas de trabajo si su jornada laboral es de seis horas o más. Los convenios colectivos pueden darles derecho a una pausa adicional no incluida en sus horas de trabajo (OIT, 2018, pág. 15). En **Finlandia**, un convenio colectivo suscrito en la industria papelera establece pausas en la jornada laboral y garantiza la puesta a disposición por el empleador de una sala de descanso. Las pausas diarias habituales incluyen dos pausas de 10 minutos y una pausa de 1 hora, durante las cuales los trabajadores pueden salir de las instalaciones (Jolkkonen y Ghosheh, 2016).

Las pausas diarias para descansar en el lugar de trabajo pueden ser remuneradas o no remuneradas

El tiempo asignado a pausas para comer u otras pausas para descansar puede abordarse en la legislación, pero el período puede no estar remunerado. No obstante, algunos convenios colectivos incluyen pausas remuneradas. Así

^{xii} 2014/2017, Convenio Nacional Colectivo, Convenio colectivo de los trabajadores asalariados del comercio, los conocimientos y el servicio suscrito entre Dansk Erhverv Arbejdsgiver, HK/Privat y HK Handel.

^{xiii} Clausula 35 del Convenio colectivo interocupacional de Togo, de diciembre de 2011.

^{xiv} [Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 \(núm. 175\)](#).

^{xv} La «sobrecontratación» consiste en contratar muchos trabajadores a tiempo parcial para cubrir una amplia franja de horas de funcionamiento y subsanar cualquier deficiencia en materia de planificación causada por ausencias o por la fluctuación de la demanda. Ello significa que a menudo los asalariados no trabajan tantas horas como quisieran para mantenerse y mantener a sus familias.

por ejemplo, en **Filipinas**, muchos convenios colectivos prevén una o dos pausas de 15 minutos para descansar o tomarse un café, un té o un refrigerio. Además, es habitual que los convenios colectivos incluyan pausas remuneradas para descansar, como en el sector hospitalario en Filipinas, donde una pausa de 30 minutos para comer suele considerarse como parte de las horas trabajadas (Serrano, 2019, pág. 17). En **Sudáfrica**, un convenio colectivo suscrito por el Consejo Estatutario de los Comercios de Comida Rápida, Restaurantes, Catering y comercios afines de 2013-2016 garantiza una pausa para almorzar de un mínimo de 1 hora para los trabajadores con jornadas laborales de más de cinco horas. Por lo general, esta pausa debería ser ininterrumpida. En el caso de que sea necesario que un trabajador trabaje durante la pausa para almorzar, deberá recibir la remuneración correspondiente (Jolkkonen y Ghosheh, 2016).

Descanso diario

El descanso diario es un período continuado de tiempo fuera del trabajo entre turnos laborales, que puede estar contemplado en la legislación. Así, por ejemplo, la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo de la Unión Europea (aplicable a 27 Estados miembros de la UE) dispone específicamente que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.^{xvi} En algunos países, como **Estonia** e **Islandia**, la duración de los períodos de descanso diarios puede limitarse o dividirse a través de un convenio colectivo (OIT, 2018, pág. 62).

Días de descanso semanal^{xvii}

El descanso semanal debe ser de un mínimo de 24 horas consecutivas durante un período de siete días. Este tema se ha abordado en normas internacionales del trabajo y en legislaciones nacionales.^{xviii} No obstante, los convenios colectivos pueden prever períodos adicionales de tiempo de descanso semanal. En **Filipinas**, por ejemplo, los convenios colectivos de varios sectores (como el sector financiero y el sector de la salud) aumentan el número mínimo de horas que establece la ley a dos días de descanso por semana (Serrano, 2018). En algunos países, los convenios colectivos pueden abordar la compensación si se necesita que un trabajador trabaje durante su día de descanso. En **Togo**, por ejemplo, un convenio colectivo establece una remuneración adicional si el trabajo se lleva a cabo durante el período de descanso semanal (Vazhynska, 2017).

La naturaleza del trabajo en un determinado sector puede exigir cambios en los días en que los trabajadores pueden tomarse el descanso semanal y los convenios colectivos pueden servir para abordar esta cuestión. Un sector en el que ocurre esto es el trabajo en alta mar. Por ejemplo, en la **Argentina**, un convenio colectivo suscrito para los trabajadores de la construcción que prestan servicios en yacimientos petroleros o gasíferos establece que, cuando el trabajador permanezca en el terreno o en alta mar durante períodos continuos e ininterrumpidos de trabajo, tendrá derecho a nueve días seguidos de descanso compensatorio por cada 21 días efectivamente trabajados (OIT, 2018, pág. 93).

Vacaciones anuales^{xix}

Las vacaciones anuales son una licencia o período de descanso que consiste en días o semanas consecutivos en los que no se trabaja y que suelen estar remunerados. La legislación nacional suele determinar un período mínimo de vacaciones anuales pagadas, que se puede aumentar y/o se puede abordar con detalles específicos del sector a través de convenios colectivos. En **Azerbaiyán**, **Bulgaria** y **Camerún**, por ejemplo, un convenio colectivo puede estipular unas vacaciones anuales pagadas de mayor duración que las establecidas en el Código del Trabajo (OIT, 2018, pág. 119). En **Côte d'Ivoire**, los convenios colectivos determinan el período del año más conveniente para disfrutar de las vacaciones anuales, tomando en consideración las variaciones de la actividad empresarial según la estación del año (OIT, 2018, pág. 111).

Días feriados

Los días feriados los fijan los gobiernos por motivos culturales, religiosos o históricos. Son un tipo de día de descanso que a menudo puede ser necesario ajustar si las necesidades de organización exigen que las operaciones sean continuadas; los convenios colectivos suelen incluir disposiciones para abordar esta cuestión. En **Dinamarca**, por ejemplo, el convenio colectivo tipo del sector financiero establece que si un trabajador está de acuerdo en trabajar durante un día laborable que coincide con un día feriado, se le deberá conceder tiempo libre para compensarlo.^{xx}

^{xvi} [Artículo 3 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo](#) (en inglés).

^{xvii} [Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921 \(núm. 14\)](#).

[Convenio sobre el descanso semanal \(comercio y oficinas\), 1957 \(núm. 106\)](#).

[Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso \(transportes por carretera\), 1979 \(núm. 153\)](#).

^{xviii} Véanse el [Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921 \(núm. 14\)](#) (que actualmente han ratificado 120 países) y el [Convenio sobre el descanso semanal \(comercio y oficinas\), 1957 \(núm. 106\)](#) (ratificado al día de hoy por 63 países).

^{xix} [Convenio sobre las vacaciones pagadas \(revisado\), 1970 \(núm. 132\)](#).

^{xx} https://www.nordea.com/Images/34-204039/Standard_collective_agreement_2017_en.pdf (en inglés) [acceso el 7 mayo de 2019].

Ordenaciones del tiempo de trabajo

Banco de horas

El concepto de “banco de horas” consiste en que cada trabajador lleve un registro de las horas trabajadas en una «cuenta de ahorro» individual, lo que aumenta la flexibilidad de las horas de trabajo con los años o incluso los decenios, siempre y cuando el trabajador permanezca en la misma empresa. Este sistema permite a los trabajadores acumular “saldos positivos” o “saldos negativos” por las horas trabajadas, hasta un número máximo, que puede “gastarse”, habitualmente de conformidad con reglas específicas. En la **República Checa**, la legislación del trabajo define un marco básico del sistema de cuentas de banco de horas, y su puesta en práctica se establece a través de convenios colectivos suscritos entre los trabajadores y los empleadores (OIT, 2018, pág. 273).

Trabajo compartido

El sistema de trabajo compartido consiste en una reducción temporal del tiempo de trabajo con objeto de repartir un determinado volumen de trabajo entre un número mayor de trabajadores con miras a evitar despidos o para aumentar el empleo (Messenger, 2009). El trabajo

compartido también se conoce como “el despido de las horas de trabajo, no de los trabajadores”. En **Sudáfrica**, 15 de los 38 convenios negociados por consejos de negociación incluyen cláusulas relativas a la reducción de la jornada laboral que, por lo general, suele definirse como una reducción temporal del número de horas habituales de trabajo por razón de falta de actividad en el negocio, averías en la planta, la maquinaria o el equipamiento, o averías o riesgo de averías en las instalaciones, a fin de preservar el empleo. Los convenios también limitan la correspondiente reducción de los ingresos, de manera que no exceda un tercio del salario del trabajador (Elsey, 2017)

Igualdad de género

La negociación colectiva puede ser un punto de partida importante para encontrar soluciones conjuntas a cuestiones específicas relacionadas con el género (Pillinger y otros autores, 2016; OIT, 2019a). En el cuadro que figura a continuación se presentan ejemplos seleccionados de convenios colectivos que abordan distintas dimensiones de la igualdad de género en el tiempo de trabajo: la organización de la licencia parental, el trabajo doméstico, el tiempo de trabajo y las responsabilidades familiares, y la licencia especial para las víctimas de violencia doméstica (véase cuadro 2).

Cuadro 2: Negociación colectiva y cambios legislativos en la regulación del tiempo de trabajo

	Ejemplos de cambios legislativos importantes acaecidos recientemente
Licencia parental	En Suecia , los padres tienen derecho por ley a prestaciones parentales por un total de 16 meses de los cuales, hasta tres meses de licencia no pueden transferirse de un progenitor a otro. Por ejemplo, si una madre se toma la licencia parental, sólo tiene derecho a 13 meses. Sin embargo, si el otro progenitor se toma la licencia parental por al menos tres meses, la duración total de la misma es de 16 meses. Durante los 13 meses, las prestaciones parentales equivalen a cerca del 80 por ciento de la paga normal, con un límite en el caso de los salarios altos. La mayoría de los convenios colectivos que cubren a los profesionales incluyen una compensación complementaria durante la licencia parental. ^{xxi}
Trabajo doméstico	El trabajo doméstico es uno de los sectores que a menudo no está incluido en las disposiciones de la legislación del trabajo. En Francia , por ejemplo, un convenio colectivo suscrito para los trabajadores domésticos incluye los días feriados y las vacaciones anuales pagadas (Hobden, 2015, pág. 7).
Tiempo de trabajo y responsabilidades familiares	En México , el convenio colectivo de la Universidad Nacional Autónoma de México prevé una prestación específica en caso de cambio en las horas de trabajo durante el invierno, acorde con los cambios en los horarios escolares en el país. ^{xxii} En el Uruguay ^{xxiii} y Ucrania , los convenios colectivos permiten a los hombres y a las mujeres que trabajan y tienen hijos de corta edad reducir sus jornadas laborales, mientras que otros países, como la Federación de Rusia y Uzbekistán , confieren este derecho únicamente a las mujeres (OIT, 2018, pág. 311).
Licencia especial por motivos de violencia doméstica	En Australia , la primera licencia remunerada por violencia doméstica, que se negoció entre la filial de autoridades y servicios del Estado de Victoria del Sindicato de Servicios de Australia y la administración del Condado de Surf Coast en 2010, contemplaba hasta 20 días de licencia remunerada por este motivo. La finalidad de la licencia es permitir que las víctimas de violencia doméstica obtengan atención médica y asesoramiento jurídico, y se busquen alojamiento para ellas y sus hijos. En 2015, un total de 944 convenios colectivos en Australia contenían alguna cláusula sobre violencia doméstica (McFerran, 2016). Desde 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) ^{xxiv} reconoce explícitamente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo e insta a mitigar su impacto a través de la legislación nacional, así como de convenios colectivos.

Fuente: Véase en particular Pillinger y otros autores, 2016.

^{xxi} Véase por ejemplo el acuerdo a nivel de industria suscrito para la totalidad del sector de la energía para 2013-2016 entre la Asociación Sueca de Empleadores del Sector de la Energía (EFA) y la Asociación Sueca de Ingenieros Profesionales (Sveriges Ingenjörer), la Asociación Sueca de Personal Directivo y Profesional (LEDARNA) y la Unión de Trabajadores de la Comunicación y el Sector de los Servicios (SEKO).

^{xxii} Convenio colectivo suscrito entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), suscrito en 2016. Título II, cláusula 27.

^{xxiii} Convenio colectivo suscrito entre la Confederación de Organizaciones de Funcionarios Públicos del Uruguay (COFE) y el Gobierno del Uruguay en 2016.

^{xxiv} [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#).

4 Soluciones innovadoras para la regulación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso

El tiempo de trabajo siempre ha sido uno de los temas clave de la negociación colectiva. Si miramos hacia adelante, los desafíos relacionados con la regulación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso pueden plantearse específicamente en los ámbitos de las tecnologías de la información y las comunicaciones y de la expansión de la economía de trabajo esporádico o de plataformas. En los últimos años, la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo se ha concentrado en el diseño de horas de trabajo flexibles, que pueden incluir flexibilidad operativa adicional para los empleadores y mayor posibilidad de elección para el trabajador en relación con la ordenación del tiempo de trabajo. Los trabajadores tienen distintas necesidades en la ordenación de su tiempo de trabajo y la tecnología tiene el potencial de ampliar la flexibilidad orientada al trabajador y promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Las secciones que figuran a continuación proporcionan ejemplos del modo en que los empleadores y sus organizaciones colaboran con organizaciones de trabajadores en el desarrollo de enfoques innovadores para una regulación del tiempo de trabajo centrada en la persona a través de la negociación colectiva.

Impacto de la digitalización / las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en la ordenación del tiempo de trabajo.

Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) permiten ordenaciones y programaciones más flexibles del tiempo de trabajo. Como resultado, en los últimos años las horas de trabajo son cada vez más flexibles, descentralizadas e individualizadas (Eurofound/OIT, 2017, pág. 23). Las TIC tienen el potencial de facilitar una organización del tiempo de trabajo más eficiente desde el punto de vista de los empleadores, al tiempo que mejoran el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores (Eurofound/OIT, 2017, pág. 1).

No obstante, nuevas tecnologías (como los teléfonos inteligentes y las tabletas) también pueden generar las presiones que acompañan al desdibujamiento de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado, lo que provoca efectos negativos para la salud y conflictos entre la vida laboral y la vida personal (Messenger, 2018, pág. 19). En este nuevo contexto, las organizaciones de empleadores y de trabajadores se enfrentan al desafío de negociar modos innovadores de limitar el número máximo de horas de trabajo y mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal. En algunos países,

los interlocutores sociales están experimentando con reglamentos en los convenios colectivos que reflejan un nuevo enfoque de política, conocido como el “derecho a desconectar” (Messenger, 2018, pág. 29).^{xxv} Este enfoque puede incluir la limitación del funcionamiento de los servidores de correo electrónico de la empresa después de las horas de trabajo, así como durante los fines de semana y las vacaciones (Ibíd). En **Francia**, se ha enmendado el código del trabajo con un artículo específico sobre el derecho a desconectar (le droit à la déconnexion).^{xxvi} Este artículo exige que los interlocutores sociales de las empresas con más de 50 asalariados negocien con los representantes de los asalariados la utilización de las TIC con objeto de asegurar el respeto de los períodos de descanso y de vacaciones de los trabajadores y su vida personal y familiar (Ibíd).

Impacto de la economía colaborativa y la economía de plataformas en la interpretación del tiempo de trabajo

El surgimiento de las plataformas digitales de trabajo se apoya en gran medida en las TIC y parece estar registrando una expansión rápida en muchos países (Berg y otros autores, 2018; Messenger, 2018, pág. 22). Las TIC están ganando terreno en los países industrializados y, habida cuenta de su costo más bajo y la mejor conectividad que ofrecen, es muy probable que el trabajo en plataformas basadas en TIC adquiera una presencia cada vez más destacada también en los países en desarrollo (OIT, 2018, pág. 285). No obstante, en 2019 la mayoría de los países sólo contaba con una pequeña parte de la población activa que participaba en la economía de plataformas.

La autonomía del tiempo de trabajo es un fuerte incentivo para muchas personas que trabajan en la economía de plataformas (Berg y otros autores, 2018, pág. 67). Con todo, si bien este tipo de economía ofrece más control sobre el tiempo de trabajo, también plantea nuevos desafíos como los niveles elevados de tiempo de investigación no remunerado, la disponibilidad insuficiente de tareas y la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso (Berg y otros autores, 2018, págs. 62, 66; OIT, 2018, pág. 298).

Aunque los trabajadores de las plataformas se enfrentan a muchos obstáculos para organizar y participar con eficacia en negociaciones colectivas (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018), existen varios ejemplos de negociaciones y convenios colectivos innovadores en la industria de plataformas.^{xxvii} En **Dinamarca**, el sindicato 3F suscribió

^{xxv} Véase asimismo: Eurofound/OIT, 2017, pág. 50.

^{xxvi} Artículo L2242-8, modificado por la Ley núm. 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, artículo 55 (V).

un convenio colectivo con la aplicación Hilfr.dk, una plataforma de servicios de limpieza para hogares privados (Vandaele, 2018, pág. 23).^{xxviii} El acuerdo reconfirma que las reglas sobre el tiempo de trabajo, los períodos de descanso y los períodos de descanso de 24 horas en vigor se ajustan a este convenio colectivo.^{xxix}

Soluciones innovadoras: opción y posibilidad para los trabajadores de influir en la organización del tiempo de trabajo a través de convenios colectivos

En **Alemania**, algunos convenios colectivos permiten a los trabajadores a los que cubre la posibilidad de escoger entre una remuneración adicional o una reducción del tiempo de trabajo. Este convenio pionero se suscribió en diciembre de 2016 entre el Sindicato de trabajadores del ferrocarril y los transportes (EGV) y la empresa ferroviaria Deutsche Bahn AG (Bispinck, 2017, pág. 51). Se trata de un convenio que permite a los trabajadores elegir entre un aumento salarial del 2,6 por ciento, una semana de trabajo más corta o seis días adicionales de vacaciones al año (Schulten, 2019, pág. 14). Alrededor del 56 por ciento de los trabajadores escogió los días adicionales de vacaciones, un 42 por ciento optó por el aumento salarial

y sólo el dos por ciento se decantó por una semana de trabajo más corta (EVG, 2017). Si miramos hacia el futuro, la posibilidad de que los trabajadores asalariados puedan elegir entre un aumento salarial y la reducción del tiempo de trabajo en algunas ramas industriales puede convertirse en la norma en Alemania (Schulten, 2019, pág. 26).

Ibsen y Keune (2018) señalan enfoques similares que otorgan a los asalariados individuales flexibilidad para elegir entre dinero y tiempo en los convenios colectivos en **Dinamarca** y los **Países Bajos** (Ibsen y Keune, 2018, págs. 22, 28). En los Países Bajos, este tipo de regulaciones “a la carta” suelen ofrecer a los asalariados distintas opciones, por ejemplo, intercambiar dinero por tiempo libre (vacaciones pagadas o primas) o intercambiar tiempo libre por dinero (“vendiendo” vacaciones anuales, sin reducirlas más allá de las vacaciones mínimas que establece la legislación). En Dinamarca, los convenios colectivos incluyen “cuentas a la carta” de las que los trabajadores individuales pueden elegir entre salario complementario, aportaciones para complementar la pensión, tiempo libre para los trabajadores de más edad, o tiempo libre adicional.

5 Conclusiones

La negociación colectiva puede ser decisiva para lograr un tiempo de trabajo decente. La Declaración del Centenario de la OIT de 2019 insiste en que permitir “[...] 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” es fundamental para lograr la igualdad de género y seguir desarrollando un enfoque centrado en las personas para el futuro del trabajo (OIT, 2019c). Con anterioridad, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo había determinado en su informe la necesidad de ampliar la soberanía del tiempo (OIT, 2019b, p. 41). Los trabajadores necesitan una mayor autonomía en relación con su tiempo de trabajo y las ordenaciones del mismo deben abordar también las necesidades de las empresas.

En algunos países con sistemas maduros de relaciones laborales, los procesos de negociación colectiva eficaces desempeñan un papel clave en la regulación y la organización del tiempo de trabajo, y los interlocutores sociales negocian ordenaciones del tiempo de trabajo bien adaptadas e innovadoras que concilian las necesidades de los trabajadores y las de los empleadores. Los convenios

colectivos pueden aportar flexibilidad adicional en la aplicación de las ordenaciones del tiempo de trabajo y permitir a las empresas adaptarse a condiciones económicas cambiantes, al tiempo que los trabajadores pueden participar en el proceso de cambio y desarrollar un sentido de la responsabilización respecto de ordenaciones del tiempo de trabajo que pueden beneficiar a trabajadores y a empleadores.

Pero los convenios colectivos no suelen regular el tiempo de trabajo por sí solos. Los procesos normativos se desarrollan en paralelo a la negociación colectiva. En muchos países, las leyes son el principal mecanismo regulador del tiempo de trabajo. No obstante, existen diversas prácticas que ilustran el surgimiento de mecanismos normativos innovadores en los convenios colectivos de distintas partes del mundo, dirigidas a adaptar las diversas necesidades de los trabajadores y a promover las empresas sostenibles.

^{xxvii} Eurofound proporciona un repositorio sobre la economía de plataformas que proporciona una visión general de las diversas iniciativas existentes en relación con las actividades en esta economía: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives> [acceso el 9 de mayo de 2019].

^{xxviii} [Convenio colectivo entre Hilfr ApS. y 3F Private Service, Hotel and Restaurant](#) (en inglés).

^{xxix} Los trabajadores quedan amparados automáticamente por las condiciones del convenio colectivo tras 100 horas de trabajo. No obstante, en todo momento pueden optar por no acogerse al convenio colectivo (como contratista independiente).

Bibliografía

- Anexo, D., Karlsson, M., 2019. Overtime work a review of the literature and an initial empirical analysis. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., Silberman, S., 2018. Digital labour platforms and the future of work. Decent Work Online World Rapp. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Bispinck, R., 2017. Tarifpolitischer Jahresbericht 2016. Deutliche Reallohnsteigerung und Anhebung der Mindestlöhne. WSI-Tarifarchiv. Düsseldorf.
- Cabrita, J., Boehmer, S., da Bino, C.G., 2016. Working Time Developments in the 21th Century: Work Duration and its Regulation in the EU. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea
- Campbell, I., 2018. On-call and related forms of casual work in New Zealand and Australia. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra
- Elsay, T., 2017. The regulation of working time in South Africa. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra (no publicado).
- Eurofound/OIT, 2017. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburgo. Ginebra.
- EVG, 2017. EVG Wahlmodell ein Erfolg: 56 % entscheiden sich für mehr Urlaub - 3.000 Neueinstellungen erforderlich. Nota de prensa de 9.7.2017.
- Ghosheh, N., 2016. Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Hobden, C., 2015. Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Ibsen, C., Keune, M. (2018). Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Núm. 217, Publicaciones de la OCDE. París.
- Johnston, H., Land-Kazlauskas, C., 2018. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Conditions of Work and Employment Series 94.
- Jolkkonen, R., Ghosheh, N., 2016. Rest Periods: Definitions and Dimensions. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Keune, M.J., 2011. Decentralizing Wage Setting in Times of Crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries. European Labour Law, 2(1), 86–94.
- Keune, M., 2006. Collective bargaining and working time in Europe: an overview. 2006 Collective bargaining on working time: recent European experiences. Bruselas. ETUI-REHS 9–29.
- Lee, S., McCann, D., 2011. Negotiating working time in fragmented labour markets: Realizing the promise of 'regulated flexibility.' The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for Social Justice 47–75.
- Marginson, P., 2016. Governing Work and Employment Relations in an Internationalized Economy: The Institutional Challenge. ILR Rev. 69.
- McCrate, E., 2018. Unstable and on-call work schedules in the United States and Canada. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- McFerran, L., 2016. Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments 2010-2016 (no publicado).
- Messenger, Jon C. 2009. Work sharing: a strategy to preserve jobs during the global jobs crisis. INWORK Policy Brief núm. 1, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Messenger, J.C., 2018. Working time and the future of work. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- OIT, 2019a. La contribución del diálogo social a la igualdad de género. Ginebra.
- OIT, 2019b. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra.
- OIT, 2019c. Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.a reunión, Ginebra, 21 de junio de 2019.

- OIT, 2019d. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Ginebra.
- OIT, 2018. Estudio General. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Ginebra.
- OIT, 2007. Tiempo de trabajo decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios. Ginebra.
- OIT, 2004. Overtime. Information Sheet No. WT-2. Ginebra.
- Pillinger, J., Schmidt V. and Wintour, N., 2016. Negociando por la igualdad de género, Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Nota de información núm. 4. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Schulten, T., 2019. Collective Bargaining Report 2018. Large pay rises and more employee choice on working hours. Düsseldorf.
- Serrano, M.R., 2018. Regulating Working Time in the Philippines: The role of statutory regulations, collective bargaining and workplace cooperation (no publicado).
- Serrano, M.R., 2019. Regulating Working Time in the Philippines: The Role of Statutory Regulations, Collective Bargaining, and Employee-Oriented Flexibilization. Employee Relations Law Journal.
- Vandaele, K., 2018. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. ETUI Working Paper.
- Vazhynska, O., 2017. Literature Review: Social Dialogue and Working Time (no publicado).
- Wedderburn, L., 1992. In derogability, collective agreements, and community law. Oxford. en Industrial Law Journal. vol.21, núm. 4, diciembre de 1992, págs. 245–264.

NOTAS DE INFORMACIÓN - RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Núm. 1 [Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva : ¿estabilidad, erosión o declive?](#)
- Núm. 2 [Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación](#) (solo en línea)
- Núm. 3 [Negociación colectiva y formas atípicas de empleo: Prácticas que reducen la vulnerabilidad y aseguran unas condiciones de trabajo decente](#) (solo en línea)
- Núm. 4 [Negociando por la igualdad de género](#)
- Núm. 5 Negociar por un tiempo de trabajo decente: un examen de la prácticas