El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España

Jorge Aragón Medina
Jesús Cruces Aguilera
Alicia Martínez Poza
Fernando Rocha Sánchez

En colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Este estudio se ha realizado en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Autores

Jorge Aragón Medina
Jesús Cruces Aguilera
Alicia Martínez Poza
Fernando Rocha Sánchez

Edita: Comisiones Obreras

Fundación 1º de Mayo
c/ Longares 6, 28022-Madrid
Tel. +43. 91.364.06.01
1mayo@1mayo.ccoo.e
www.1mayo.ccoo.es

Madrid 2012
ISBN: 978-84-87527-29-6
Depósito legal: M-12440-2012

Imprime: Unigráficas GPS

PRESENTACIÓN

El tiempo de trabajo es un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas, determina su dedicación y la organización de sus tiempos vitales. El tiempo de trabajo y su distribución tienen importantes consecuencias en la salud, la conciliación de la vida personal y laboral y condiciones de vida de las personas, por lo que siempre ha sido uno de los ejes clave de las relaciones laborales y, por lo tanto, objetivo de la negociación colectiva. Porque asegurar límites a la dedicación laboral es la base para generar empleos de calidad, para caminar hacia sociedades cada vez más libres y democráticas.

En los últimos años, el tiempo de trabajo y la jornada laboral han vuelto a colocarse en primer el plano del debate público, en un contexto de crisis y de búsqueda de vías de salida. La grave crisis que vive España ha provocado un encendido debate que contrapone diferentes vías para incrementar la productividad y el empleo. Frente a los argumentos sobre la necesidad de prolongar las supuestamente cortas jornadas laborales españolas es importante centrar las explicaciones de la baja productividad en el modelo productivo conformado en la última etapa de expansión, en un panorama de fuerte especulación inmobiliaria y basado en sectores productivos con bajos niveles de valor añadido y de innovación que han generado empleos de poca cualificación y altos niveles de precariedad laboral. El elevado número de despidos que ha tenido lugar en España es consecuencia, fundamentalmente, de este modelo productivo para cuyo cambio, entre otros factores, es necesaria una firme apuesta por la flexibilidad interna negociada en las empresas, como se ha puesto de manifiesto en el reciente acuerdo del diálogo social. Acuerdo que ha sido vulnerado por el Gobierno con una reforma laboral que quiebra el cuadro de garantías del trabajo y el empleo, y que lejos de facilitar medidas negociadas de flexibilidad interna, favorece el despido, añade mayores dificultades al empleo y torpedea la negociación colectiva.

La presente investigación ha recopilado algunas fórmulas que pueden servir de ejemplo, llevadas a cabo en otros países que han logrado contener la destrucción de empleo mediante políticas de reparto del trabajo a través de acuerdos de reducción temporal del tiempo de trabajo.

El tiempo de trabajo tiene un complejo carácter multidimensional, que parte de la propia definición de trabajo, concebido en nuestra sociedad como el trabajo en el sector productivo y remunerado, y que se perfila a través de las necesidades y límites vitales, desde las edades de participación en el mercado de trabajo, con las pautas básicas de salud y seguridad en el trabajo, o con las necesidades de conciliación de la vida laboral con la vida personal, familiar y social. La negociación colectiva ha conseguido avanzar en normas, que si bien no regulan las múltiples formas de trabajo informal, han logrado poner límites a las jornadas laborales diarias, semanales y anuales. Las leyes del trabajo han sido claves para establecer las pautas de organización de diversos horarios laborales, y han asegurado derechos para ausencias en el trabajo a través de los permisos.

Las diferentes dimensiones del tiempo de trabajo esconden igualmente diversidad de situaciones de la población trabajadora, condicionadas por las diferentes posiciones socioeconómicas y laborales existentes. El sexo, la edad, los tipos de

contrato, el nivel de cualificación o las características de los sectores productivos son factores determinantes que perfilan realidades diferenciadas en el mercado de trabajo, la remuneración, los derechos sociales asociados y el tiempo vital dedicado a las tareas productivas y reproductivas. Mitigar las brechas en derechos entre unos ciudadanos y otros es uno de los principales retos de las políticas, por lo que delimitar las características de estos perfiles es de gran relevancia.

Los estudios del tiempo de trabajo se han desarrollado ampliamente desde algunos campos como el derecho o las investigaciones de género, trabajo reproductivo y conciliación, pero sin embargo son escasas las aproximaciones realizadas para delimitar los perfiles sociolaborales de la población trabajadora asalariada en relación al tiempo de trabajo. El presente estudio pretende ampliar el análisis en este sentido, para de esta manera, conocer mejor las condiciones de la población trabajadora y proporcionar material que sustente argumentos en el profundo debate político y laboral que actualmente se está desarrollando en Europa y en España, que será la base de las futuras políticas que reformularán el marco de las relaciones laborales.

Rodolfo Benito Valenciano
Secretario de Estudios de la CS de CCOO
Presidente de la Fundación 1º de Mayo

ÍNDICE DEL ESTUDIO

PRESENTACIÓN **1**

RESUMEN EJECUTIVO **5**

INTRODUCCIÓN **11**

1. Objetivo, método y fuentes de información 13

I. MARCO ANALÍTICO **19**

I.1. El tiempo de trabajo: un concepto multidimensional 19
I.2. Principales cambios en el tiempo de trabajo 21
I.3. El tiempo de trabajo durante la crisis económica 33

II. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA **39**

II.1.Un marco de análisis 41
II.2. Principales características 43
II.3. La medición del tiempo de trabajo 46

III. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA **65**

III.1. Horas efectivas de trabajo en la Unión Europea: principales tendencias 65
III.2. Distribución de la población trabajadora en función de la jornada 84
III.3. Otras características del tiempo de trabajo en la Unión Europea 86

IV. EL TIEMPO DE TRABAJO Y EL CICLO ECONÓMICO EN ESPAÑA **91**

IV.1. El tiempo de trabajo en el periodo de crecimiento (2005-2007) 91
1.1. La jornada de trabajo en España 91
1.2. Otros elementos de interés en la jornada laboral 118

IV.2. El tiempo de trabajo en el periodo de crisis (2008-2011) 131
2.1. La jornada de trabajo en España 131
2.2. Otros elementos de interés en la jornada laboral 155

V. OTROS ASPECTOS RELEVANTES SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA JORNADA **165**

V.1. Horas pactadas y horas efectivas: una perspectiva sectorial 165
V.2. Trabajadores/as con jornadas de más de 40 horas 180
V.3. La jornada parcial y la prolongación de la jornada 187
V.4. Otros tiempos sociales 201

VI. CONCLUSIONES **213**

VI.1. Principales resultados 214
VI.2. Reflexiones finales 230

VII. BIBLIOGRAFÍA **239**

RESUMEN EJECUTIVO

El debate político europeo sobre la crisis, sus causas y las posibles salidas de la misma ha puesto en un primer plano el tiempo de trabajo, ligado a las reflexiones generadas en torno a la productividad, los salarios y el mantenimiento del empleo. El presente estudio aborda el análisis de la jornada efectiva en la Unión Europea y España con respecto al ciclo económico y diversas materias sociolaborales de la población trabajadora.

(a) El tiempo de trabajo y el ciclo económico en la Unión Europea

En España se realizan más horas de trabajo

De acuerdo con los datos de diversas fuentes estadísticas internacionales España ha venido registrando en el último ciclo económico una jornada media superior a la de otros países europeos. Estas diferencias se han mantenido sobre todo en la jornada a tiempo completo, y no en las jornadas a tiempo parcial, que en España han sido más cortas que las europeas.

La especialización productiva de la economía española explica buena parte de las diferencias existentes entre España y el resto de países de la Unión Europea. En España, los sectores de la Construcción, el Comercio y Hostelería, que han tenido un peso relevante en el conjunto de la economía y el empleo, han registrado jornadas de trabajo muy superiores a la media europea. También influyen otros factores, como el hecho de que los trabajadores por cuenta propia tengan una jornada superior a la media europea y que existan más personas con jornadas superiores a las cuarenta horas semanales.

El empleo a tiempo parcial: un aspecto diferenciador

El empleo a tiempo parcial en España presenta más elasticidad que en el resto de Europa, y como en el resto de países, un marcado carácter anticíclico. En 2005, España mostraba una de las tasas más bajas de empleo a tiempo parcial de la Unión Europea, dentro del cual un 13% de los empleos eran temporales, frente a la media europea, que se situaba en un 20% (UE-15). Durante el periodo de crecimiento, desciende el peso ligeramente mientras que la media europea aumenta. En cambio, en el periodo de crisis (2008-2011) el empleo a tiempo parcial en España muestra un mayor crecimiento que el resto de países europeos, recuperando la fuerte pérdida de empleo temporal registrada en España en este periodo.

Otra de las características del empleo a tiempo parcial en España es el bajo nivel de aceptación o voluntariedad, dado que una parte importante de la población con este tipo de contrato lo tienen por no haber podido acceder a uno a tiempo completo. Esto pone de relieve que se trata de un empleo poco atractivo, lo cual se deriva de las precarias condiciones y derechos laborales asociados a éste.

(b) El tiempo de trabajo y el ciclo económico en España

Diagnóstico del tiempo de trabajo en España

En España, la jornada laboral media de la ***población ocupada*** presentaba en 2005 unos rasgos propios: estaba marcada por una reducida parcialidad, la mayor parte de la población realizaba jornadas de trabajo similares, tanto a tiempo completo como parcial, y los trabajadores por cuenta propia realizaban jornadas más largas que los asalariados. La jornada media efectiva semanal de la población ocupada era de 39,2 horas semanales. A tiempo completo (que representa del 90% de empleo), ésta se situaba en 42,2 horas, mientras que a tiempo parcial era de 18,9 horas semanales.

Asimismo, existen diferencias entre la ***población asalariada*** según la jornada laboral. En función del *tipo de contrato*, los trabajadores temporales a tiempo completo mostraban en 2005 jornadas más largas que los indefinidos, tanto varones como mujeres. Sin embargo, en el empleo a tiempo parcial, son los y las indefinidos quienes muestran jornadas más largas. Llama situación de las mujeres, cuya jornada con contrato indefinido es superior a la de los varones, pero inferior en el caso de los contratos temporales. Las jornadas laborales cortas de las mujeres con empleo a tiempo parcial y temporal (18 horas semanales) son especialmente relevantes dado que las mujeres son mayoritarias en este tipo de empleos.

Existen también ***diferencias sectoriales*** importantes. En el empleo a tiempo completo las jornadas más largas se encuentran en las ramas de actividad que tienen más peso en el empleo, y las más reducidas se corresponden con las ramas con amplio porcentaje de empleo público -y elevada presencia de mujeres-. Las jornadas de trabajo más largas a tiempo completo se encuentran en los sectores de Construcción, Comercio, Hostelería y Transporte, y las más cortas en los sectores de Administración Pública, Educación y Actividades Sanitarias.

La ***involuntariedad*** de la contratación a tiempo parcial es otro aspecto destacable, ligado a la distribución sexual del trabajo. La parcialidad es muy elevada entre las mujeres, y los motivos que se esgrimen son, además de la imposibilidad de encontrar empleo a tiempo completo, la atención a las situaciones de dependencia de niños y adultos enfermos, así como las responsabilidades familiares y personales. De hecho, tan sólo un 12% de los empleados a tiempo parcial afirman tenerlo de forma completamente voluntaria –no quieren tener un empleo a tiempo completo-.

Por otra parte, el 10,4% de los asalariados a tiempo completo realizaba ***horas extraordinarias***, realizando una media de 9 horas retribuidas y 9,2 no retribuidas. Existen diferencias considerables en función del sexo, de los sectores de actividad y del tipo de contrato. Así, las mujeres realizaban más horas extra retribuidas que los varones, mientras que los varones realizaban más horas no retribuidas.

Periodo 2005-2007: tendencia hacia la reducción de horas de trabajo, que responde a la mayor creación de empleos con jornadas medias y cortas

A lo largo del periodo se redujo la jornada efectiva de trabajo en un punto porcentual hasta situarse en 38,2 horas semanales en 2007. Esta evolución responde a la disminución de la jornada a tiempo completo. Entre 2005 y 2007 se produce un

aumento generalizado del empleo, pero concentrado en las jornadas con 40 horas e inferiores, mientras disminuyeron los empleos con jornadas superiores. Esta tendencia se explica en la evolución del empleo de determinados sectores con gran peso, como la Construcción y actividades vinculadas. A tiempo parcial, esta evolución no ha sido tan marcada, aunque se aprecia un leve aumento de los empleos con jornadas más cortas.
En todo caso, si prestamos atención exclusivamente a las jornadas más largas de la ***población asalariada*** a tiempo completo, se observa que los sectores con este tipo de jornada aumentan considerablemente su peso en el empleo, mientras que aquellos con jornadas más reducidas disminuyen. Un ejemplo representativo es el sector de la Construcción, en el que se observa un aumento del empleo, concentrado en las jornadas de 40 horas y superiores. A tiempo parcial, las jornadas medias de los principales sectores disminuyen, especialmente en los sectores de Transportes e Inmobiliarias, entre otros.

Periodo 2008-2011: la disminución de la jornada en el periodo de crisis responde al aumento de la parcialidad y a la disminución de empleos con jornadas medias y largas

La jornada media efectiva semanal continúa reduciéndose hasta situarse en 37,4 horas semanales en 2011. Esta evolución responde a la evolución del empleo, que muestra una destrucción de puestos de trabajo a tiempo completo y un aumento de empleos a tiempo parcial (5,6%). Los varones han sido los principales protagonistas de esta tendencia, ya que han sufrido una reducción de empleo a tiempo completo (17%), a la vez que han aumentado el empleo a tiempo parcial (un 25%). Esto explica el aumento de la tasa parcialidad, así como el crecimiento de la tasa de parcialidad de los varones, pese a estar aún muy lejos de la elevada tasa de las mujeres.

Respecto a los motivos de la parcialidad en este periodo, el porcentaje de varones con estas jornadas que afirman que la realizan por falta de alternativa se ha duplicado, mientras que en caso de las mujeres ha sido algo menor. En el segundo trimestre del año 2011, tan sólo un 9% de la población con jornada a tiempo parcial afirma que responde a su voluntad.

Asimismo, durante el periodo de crisis, la jornada de trabajo de la ***población asalariada*** muestra evoluciones sectoriales diferenciadas. Los cambios más notables se presentan en Hotelería y Construcción, donde se reduce la jornada, así como en Actividades de los hogares, cuya jornada aumenta a lo largo del periodo.

Estas distintas evoluciones se producen por los diversos comportamientos sectoriales fruto de la crisis. En ocasiones, debido a la mayor destrucción de empleos con jornadas superiores (Construcción) y en otros por la creación de empleos con jornadas más cortas (Hostelería), así como por la destrucción de empleos con jornadas inferiores y aumento de los de jornadas más largas (Actividades de los hogares). A tiempo parcial, destacan las reducciones registradas en la Industria manufacturera y de la Hostelería, que son resultado de la destrucción de empleo con jornadas de 20 a 39 horas y de la mayor creación de empleo con jornadas menores, respectivamente.

La segmentación laboral se traslada al tiempo de trabajo y otros tiempos sociales

Existen determinados grupos de la población trabajadora que reflejan una posición claramente desaventajada con respecto al tiempo de trabajo. La situación de las mujeres es una buena muestra de ello, ya que tienen mayor presencia en las jornadas cortas[1], a la vez que, en el ámbito reproductivo, siguen dedicando una parte importante de su tiempo al trabajo relacionado con el hogar, el cuidado de niños o la atención a personas en situación de dependencia. La mayor presencia en el empleo a tiempo parcial, su alto grado de involuntariedad y peso en el trabajo reproductivo reflejan la posición desigual de las mujeres con respecto al empleo y los derechos asociados a éste (prestaciones sociales por desempleo, jubilación, etc.).

De forma específica, también destaca que existe una mayor prolongación de la jornada a tiempo parcial en el caso de las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con contrato temporal, así como las que se encuentran ocupadas en determinados sectores de actividad (como por ejemplo, en la Industria manufacturera, Comercio, Hostelería, Actividades Administrativas, Educación, Actividades Sanitarias, Actividades Artísticas y Hogares), así como las ocupaciones de menor cualificación.

Desigual implantación de programas de reducción temporal del tiempo de trabajo en la crisis

Durante el periodo de crisis diversos países han potenciado programas de trabajo compartido, cuya cobertura en unos casos se ha visto ampliada, se ha orientado hacia nuevas materias (como la formación a los trabajadores), o se han generado nuevos marcos normativos. Estos programas han fomentado el mantenimiento el empleo y la capacidad productiva de las empresas y ha reducido la repercusión de la crisis en el mercado de trabajo. Son mayoritarios en los países de Europea central, donde el Estado ha cubierto una parte de los costes salariales del trabajador.

A pesar de que en España durante el periodo de crisis también se haya reducido el tiempo de trabajo, éste no ha tenido la misma repercusión en el empleo que en otros países. En España, esta reducción responde sobre todo a la destrucción de empleos con jornadas medias y altas a tiempo completo. Entre 2008 y 2011, la jornada a tiempo completo en España se reduce un 1,7% paralelamente a una destrucción de 2,2 millones de puestos de trabajo con esta jornada.

(c) Elementos para la actuación

El presente estudio ha puesto de manifiesto la existencia de dinámicas diferenciadas en el comportamiento del tiempo de trabajo, en relación a cuestiones como el empleo a tiempo a tiempo parcial, las jornadas prolongadas o las jornadas atípicas. En base a estas cuestiones se pueden definir varios ejes de actuación para la elaboración de políticas y medidas que ayuden a superar la crisis.

Así, frente a la fuerte destrucción de puestos de trabajo en España, sería necesario promover el trabajo compartido en el marco de la ***flexibilidad interna*** como

[1] Aunque no tiene por qué asociarse a peores condiciones laborales, ya que las mujeres tienen una elevada presencia en determinados sectores de actividad (como por ejemplo, la Administración Pública, Educación o Actividades Sanitarias y Servicios Sociales), ligados a jornadas laborales más cortas.

alternativa a la flexibilidad externa. En un contexto de crisis, las diferentes medidas de flexibilidad interna, entre las que destacan aquellas de redistribución del tiempo de trabajo, deben jugar un papel importante en las propuestas que se generen como una salida justa de la crisis, siempre de manera negociada y pactada entre los agentes sociales, sin que signifique una merma de la renta de los trabajadores, potenciando la creación del empleo y la mejora de las condiciones trabajo.

Por esta razón, sería conveniente reforzar el papel de la ***negociación colectiva*** para promover mecanismos que permitan alcanzar acuerdos de tiempo de trabajo y flexibilidad interna, dotando de contenido los convenios colectivos, regulando los criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa. Desde una premisa negociada, la flexibilidad interna no debe responder únicamente a las expectativas empresariales, que mermen la capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores.

El estudio ha puesto de relieve la necesidad de profundizar en el análisis de determinadas cuestiones que requieren un tratamiento más específico. Así, sería pertinente abordar con mayor detalle las características del ***empleo a tiempo parcial***, especialmente con respecto al elevado nivel de involuntariedad y las condiciones de trabajo y protección social. Sería necesario mejorar las condiciones ligadas a este tipo de empleo, fomentando los ingresos suficientes y sistemas justos de protección social; eliminando las barreras que les colocan en una posición desfavorable en relación a las jornadas a tiempo completo; facilitando las transiciones de un tipo de jornada a otro; y sobre todo, estableciendo una política integral que garantice la igualdad de oportunidades.

Sería necesario también prestar mayor atención a los ***colectivos desfavorecidos*** en el mercado de trabajo. Las mujeres presentan una posición claramente desigual con respecto al tiempo de trabajo o el empleo al tiempo parcial, lo que implican en último término menos salarios y derechos asociados al empleo. La segmentación de la población trabajadora a partir del tiempo de trabajo impulsa a seguir trabajando en las políticas de igualdad de oportunidades y políticas de conciliación de la vida laboral y personal, así como reforzar los servicios públicos que garanticen la cobertura de las necesidades sociales de cuidado y atención a la dependencia, entre otras.

También sería interesante ***reforzar el estudio*** del tiempo de trabajo, haciendo un especial esfuerzo en el análisis sectorial en relación a sus jornadas laborales, de cara a promover procesos de flexibilidad interna, en un marco de cambio de modelo productivo. El sector de actividad es un elemento central en el análisis del tiempo de trabajo. Los informes sectoriales realizados sobre otras materias constituyen un buen ejemplo del trabajo que se puede abordar, ya que han permitido generar información relevante tanto para los agentes sociales como para las Administraciones Públicas.

Y con todo ello, las ***fuentes de información*** deberían constituir una pieza esencial para el análisis del tiempo de trabajo. Sería aconsejable lograr una mayor coordinación y complementariedad a la hora de definir conceptos y publicar resultados, sobre la necesaria especialización de cada una de ellas.

Frente aquellas propuestas que, en el contexto de crisis actual, vinculan la reanimación económica y la generación de puestos de trabajo a la reducción de salarios y aumento del tiempo de trabajo, es necesario tomar el camino opuesto: la flexibilidad interna y la una reducción del tiempo de trabajo, que permita un mayor reparto del empleo, de forma paralela a una apuesta por la formación e investigación para el impulso de un cambio de modelo productivo, que ayude a superar la segmentación de la población trabajadora y que no suponga una pérdida de derechos laborales y sociales.

INTRODUCCIÓN

El tiempo de trabajo constituye una de las materias más importantes de la organización de las sociedades, tanto desde el punto de vista de la estructura económica y social como de las condiciones de trabajo y de vida de la población. Su importancia reside en que se trata de uno de los aspectos más determinantes de la vida de las personas, que se imbrica en dos espacios en ocasiones abordados de forma aislada, pero que sin embargo se encuentran muy vinculados entres sí, como son el ámbito productivo y del trabajo y el ámbito reproductivo y social.

El estudio del tiempo de trabajo tiene una larga tradición y desarrollo bajo el amparo de diversas disciplinas. En el campo de la economía, han sido numerosos los trabajos que han abordado el análisis del tiempo de trabajo en relación -entre otras materias- a las políticas de creación de empleo, a la gestión del tiempo en la economía y sus implicaciones en términos de competitividad, a los costes laborales y productividad. En el campo del derecho del trabajo, son destacables asimismo los estudios centrados en los cambios de la regulación y ordenación del tiempo de trabajo, así como en el desarrollo y contenido de la negociación colectiva. Y también, en el campo de la sociología, también se ha desarrollado una gran cantidad de trabajos sobre el tiempo de trabajo y otros tiempos sociales, abordando la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la población trabajadora, así como la revalorización de los tiempos dedicados al cuidado y trabajo doméstico. Finalmente, no hay que dejar de mencionar los estudios que se han realizado sobre el tiempo de trabajo en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

A lo largo de las últimas décadas, la evolución del tiempo de trabajo ha estado íntimamente vinculado a los profundos cambios económicos, sociales y normativos producidos en el marco de la globalización (como, por ejemplo, la intensificación de la competencia internacional, o los avances en tecnologías de la información y la comunicación, así como los nuevos patrones demanda de bienes y servicios), que han favorecido diversas transformaciones en la organización de la producción y del trabajo de las empresas. En el tiempo de trabajo, se ha producido una evolución en el tránsito de una jornada laboral clásica (de ocho horas diarias) hacia jornadas de trabajo denominadas “atípicas”: con jornadas más largas, más cortas, o más irregulares que la jornada clásica, relacionadas asimismo con cambios en las condiciones del empleo, cambios en la organización de la producción y el trabajo, así como con la aparición de nuevas necesidades sociales.

En la actualidad, los debates sobre el tiempo de trabajo han suscitado un renovado interés de la mano de los planteamientos generados en torno a la presente crisis económica, sus efectos en el mercado de trabajo y en la productividad de los distintos países. Aunque se han propuesto diversos ejes de reflexión en este ámbito, se pueden identificar dos grandes líneas. A corto plazo, se han contrapuesto dos maneras de abordar la crisis en el mercado de trabajo: bien ajustando las plantillas de las empresas como respuesta a la reducción de la demanda a través de la flexibilidad externa; o bien mediante políticas de flexibilidad interna para el mantenimiento del empleo, centradas en la reducción temporal del tiempo de trabajo, como mecanismo de reparto del trabajo, así como una apuesta decidida por la formación de los trabajadores y trabajadoras.

Otro eje de reflexión que se ha planteado más a largo plazo gira entorno a la relación entre el tiempo de trabajo y la productividad. Desde las posiciones más liberales se remarca la importancia de fortalecer la productividad a través del aumento del tiempo de trabajo. Frente a postura, surgen diversos argumentos que señalan que la productividad está más ligada a otros factores, como por ejemplo las características de la estructura productiva de la economía, así como el desarrollo de la innovación e investigación y la organización eficaz del trabajo y su tiempo en el ámbito de las empresas.

En todo caso, conviene tener en cuenta que los efectos de la crisis económica han sido desiguales en los países de la Unión Europea, debido tanto a las diferentes estructuras productivas y de empleo, como las respuestas políticas adoptadas en cada uno de ellos. Frente a las propuestas que señalan el aumento del tiempo de trabajo como mecanismos para mejorar la productividad de cara a una superación de la crisis, es relevante destacar que en diversos países europeos se han desarrollado políticas de reducción del tiempo de trabajo, cuyo objetivo ha sido mantener el empleo. El fomento de este tipo de medidas –de forma negociada entre empresarios y trabajadores- ha favorecido la contención de las consecuencias de la crisis económica, evitando una mayor destrucción de puestos de trabajo.

Por otra parte, también es relevante mencionar que el tiempo de trabajo ha sido una materia central en los debates sobre la flexibilidad y la organización del trabajo. Sobre esta cuestión se ha venido debatiendo desde dos perspectivas diferentes, en gran medida a partir del ambiguo concepto de flexibilidad. Desde el punto de vista empresarial se propone una adaptación de la jornada, en la medida en que ésta implicaría una mejora de la competitividad, al organizar los tiempos laborales de acuerdo a la demanda y a los costes. Mientras que desde el punto de vista del trabajador, se hace referencia a la organización de los tiempos laborales con la voluntad de ajustar su tiempo de trabajo en función de sus necesidades vitales.

En este debate hay que recordar que, en el ámbito europeo, se están impulsando políticas encaminadas hacia una organización flexible de los tiempos de trabajo, que combinan al mismo tiempo un incremento de la competitividad, junto con un aumento de la seguridad de los trabajadores y su integración en el mercado de trabajo. Así, desde finales de los noventa, el tiempo de trabajo forma ya parte de diferentes políticas comunitarias, estando presente en las políticas de empleo y de conciliación de la vida laboral y personal. Este tipo de medidas han sido reforzadas posteriormente con otras, como la Directiva 2003/88/CE, que se enmarca dentro de aquellas realizadas en el ámbito europeo relativas a la seguridad y salud en el trabajo, y normas internacionales y los derechos fundamentales de los trabajadores[2][3][4]. Desde una perspectiva más crítica, se podría señalar que este tipo de planteamientos podrían encarnar las debilidades de la

[2] Entre las que se pueden destacar los Convenciones de la OIT, la Carta Social Europea y la Carta de Derechos Fundamentales de la ONU.

[3] ETUC (2010): *The Working Time Directive: Limitation of working hours and more influence of workers, for healthier working lives*. ETUC. Brussels.

[4] En 2003, la Directiva 2003/88/CE (que revisa la Directiva 1993/104/CE en la que se establece la semana máxima de 48 horas) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo proponía recomendaciones a los Estados miembro para la adopción de medidas encaminadas a una definición común de los periodos de descanso, trabajos nocturnos, "trabajo externalizado o móvil" (realizado fuera de la empresa), etc. En suma, se trata de una de las principales.

flexiseguridad aplicada al tiempo de trabajo, y que, como sucede en otros ámbitos de las condiciones laborales, su aplicación práctica puede generar resultados diferentes en unos países o en otros.

Finalmente, tampoco hay que dejar de mencionar que existe un intenso debate en relación al empleo a tiempo parcial -que surge con fuerza a mediados de la década de los noventa- como mecanismo de fomento del empleo. En teoría, el empleo a tiempo parcial facilitaría el acceso al mercado laboral de determinados grupos de la población -principalmente las mujeres- que tienen dificultades de conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, en la práctica, la realidad es diferente, sobre todo en determinados países en los que este tipo de empleo muestra un mayor nivel de precariedad que el empleo a tiempo completo y no existe un marco legal que asegure unas condiciones laborales y de empleo de calidad. Con ello, el debate sobre el empleo a tiempo parcial se sitúa entre dos posturas diferenciadas: valorar que se trata de una medida adecuada para generar empleo; o en caso contrario, de una medida que supone una mayor desregulación y precarización de las condiciones laborales de los trabajadores.

Estas diferentes posturas a la hora de valorar los beneficios y debilidades del empleo a tiempo parcial se han plasmado en los documentos generados por los agentes sociales en el proceso de diálogo social. Entre otros muchos aspectos, las organizaciones empresariales proponen dotar al contrato indefinido a tiempo parcial de una mayor flexibilidad horaria, para que las empresas puedan tener la posibilidad de distribuir irregularmente las horas de trabajo, sin establecer límites en la realización de horas complementarias. Se trata, según este planteamiento, que las empresas puedan ajustar adecuadamente sus puestos de trabajo, de acuerdo con las fluctuaciones estacionales o transitorias de su actividad. Los sindicatos, en cambio, sostienen que este tipo de medidas incrementan desprotegen al trabajador (en la actualidad, las horas complementarias de los empleos a tiempo parcial exigen el acuerdo entre las partes). Para que el empleo a tiempo parcial resulte un elemento positivo, según los sindicatos es necesario que el contrato preserve el equilibrio entre las partes y que garantice la mejora de la protección social de las trabajadoras y trabajadores.

1. Objetivo, método y fuentes de información

El **objetivo general** de estudio consiste en analizar el tiempo de trabajo en España en los recientes ciclos económicos de crecimiento y crisis, entendiendo que el tiempo de trabajo repercute en el desarrollo de la actividad productiva y en la calidad de las condiciones de trabajo y de vida de las personas.

De forma específica, el estudio aborda el análisis del tiempo de trabajo efectivo que realizan los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la semana, bajo una doble perspectiva: por un lado, se trata de profundizar en todos aquellos factores o elementos que influyen en la jornada de trabajo (más allá de los límites legales y normativos); y por otro lado, de delimitar las características sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras en relación con el tiempo de trabajo.

Para abordar estas cuestiones, se ha considerado pertinente establecer seis grandes **líneas de trabajo**:

(a) Delimitación del marco analítico del estudio, en el que se incluyan las distintas dimensiones y materias en las que se han venido articulando el tiempo de trabajo, así como los principales debates y perspectivas de análisis que se han generado en este ámbito.

(b) Examen de las fuentes de información existentes en España que aportan datos sobre el tiempo de trabajo, así como diversos aspectos vinculados con éste. Para ello, se plantea profundizar en las diferencias metodológicas y conceptuales de las distintas fuentes, valorando sobre todo la coherencia en la delimitación de las variables e indicadores que abordan el tiempo de trabajo, así como las diferencias que emergen entre las distintas fuentes de información.

(c) Análisis comparado de la situación del tiempo de trabajo en la Unión Europea, a partir de las principales estadísticas laborales existentes. Se pretende estudiar la evolución del tiempo de trabajo en los distintos países, así como las diferencias existentes con respecto al tipo de jornada y el conjunto de transformaciones que se han producido en la distribución del tiempo de trabajo, entre otros aspectos. Este análisis se contrasta y se completa con la información procedente de los últimos estudios internacionales realizados en éste ámbito.

(d) Examen del tiempo de trabajo en España, que constituye la parte central del estudio, se plantea sobre la base de un análisis evolutivo que comprenda la comparación entre dos periodos diferenciados en el tiempo: uno de crecimiento económico (2005-2007) y otro de crisis económica (2008-2011).

Este análisis incluye aquellos elementos más relevantes desde el punto de vista del tiempo de trabajo, entre los que destacan: la duración de la jornada de trabajo y la distribución de los trabajadores en relación a ésta, la realización de horas extraordinarias, la jornada a tiempo parcial, la distribución del tiempo trabajo, las diferencias existentes entre la jornada pactada en contrato, la jornada realizada u otros tiempos sociales, entre otros aspectos. Igualmente, se realiza análisis de regresión, que permite conocer la relación que existe entre el tiempo de trabajo y las diversas variables analizadas.

En este esquema, las variables independientes que se consideran claves para analizar el tiempo de trabajo son las siguientes: duración media de la jornada laboral (en horas efectivas a la semana por trabajador); número de trabajadores y trabajadoras por tramos de horas; y tipo de jornada de trabajo (a tiempo completo o a tiempo parcial). Para delimitar las diversas situaciones laborales y perfiles sociales se tomarán como referencia las variables de situación profesional, tipo de contrato, sector de actividad, ocupación profesional, edad, sexo y nivel de estudios, entre otras.

(e) Análisis de las distintas situaciones laborales y perfiles sociales existentes, atendiendo a las características sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se plantea profundizar, por una parte, en las diferencias existentes entre las realidades laborales que se pueden establecer en función de diversas variables (relación con la actividad, situación profesional, tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad y ocupación profesional, etc.); y por otra parte, en las características propias de determinados escenarios específicos relacionados con el tiempo de trabajo y su distribución (como el empleo a tiempo parcial, o las jornadas de más de 40 horas).

Sobre esta base, el presente estudio parte de una **hipótesis** en la que se plantea que existen diversos factores que influyen decisivamente en el tiempo de trabajo, que determinan en último término diferencias significativas entre personas trabajadoras con respecto al tiempo de trabajo, así como su vinculación con otros tiempos sociales.

De esta primera se sigue una segunda hipótesis, en la que se entiende que los colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo tienen una peor situación con respecto al tiempo de trabajo. La segmentación del mercado de trabajo puede ser analizada, por tanto, a través del prisma del tiempo de trabajo y los usos del tiempo.

Las **fuentes de información** utilizadas para la elaboración del estudio son igualmente diversas. Así, por una parte, se ha realizado una revisión bibliográfica, en la que se recogen las publicaciones más relevantes sobre tiempo de trabajo de los últimos años (estudios, investigaciones, artículos, etc.). Por otra parte, se han utilizado de las fuentes estadísticas disponibles sobre tiempo de trabajo. Así por ejemplo, el análisis de fuentes de información se realiza a partir de las siguientes estadísticas: Encuesta Trimestral de Coste Laboral, Encuesta de Coyuntura Laboral, Encuesta de Población Activa, Encuesta sobre el Tiempo de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, Encuesta de Empleo del Tiempo, Encuesta de Condiciones de Vida, Estadística de Accidentes de Trabajo y Estadística de Huelgas y Cierres Patronales. Por su parte, el análisis comparado del tiempo de trabajo en la Unión Europea se basa en los datos procedentes de la Labour Force Survey (LFS) elaborada por Eurostat, tomando como referencia temporal el periodo 2005-2011.

Sin embargo, la parte central del estudio procede de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), tomando como referencia los segundos trimestres de 2005, 2007, 2008 y 2011, respectivamente. Se escogen estos años debido a los cambios metodológicos de la encuesta (de 2005 y 2008), que imposibilitan una rigurosa comparación temporal. La principal razón por la que se elige el segundo trimestre es la menor estacionalidad de los datos (tanto desde el punto de vista de la duración media del la jornada, como desde el empleo), así como por el hecho de ser el trimestre de referencia para las comparaciones internacionales.

El estudio presenta asimismo una serie de restricciones que conviene remarcar. Existen límites relacionados con el propio objeto de estudio de la investigación. En primer lugar, hay que destacar que el estudio se centra en el trabajo productivo, dejando de lado el trabajo en el ámbito reproductivo, que se sitúa fuera del mercado de trabajo. Es necesario matizar que el análisis del estudio se focaliza en el tiempo de trabajo, aunque se tratan de forma tangencial otros tiempos sociales vinculados a éste, y que, por tanto, no se abordan en toda su extensión.

En segundo lugar, el estudio trata de realizar una aproximación al tiempo de trabajo y las distintas situaciones laborales y sociales, y por tanto, se entiende que existen otras materias igualmente relevantes que no son abordadas, como por ejemplo, el desarrollo e impacto de la negociación colectiva en el tiempo de trabajo, la evolución de los salarios o las políticas de regulación y redistribución del tiempo de trabajo en la empresa.

También existen restricciones metodológicas importantes que se derivan de las características de las fuentes de información utilizadas. El hecho de tomar como referencia la EPA facilita el análisis de las diversas situaciones laborales y sociales, pero restringe el análisis a las horas semanales efectivas por trabajador. Esto significa que no se dispone del cómputo anual de horas por trabajador, lo cual puede suponer una cierta desviación con respecto a la realidad, dependiendo de la forma en la que se distribuyen las horas a lo largo del año.

En suma, a través de esta investigación se ha pretendido abordar una cuestión especialmente relevante como es el tiempo de trabajo y su evolución en el último ciclo económico. Los resultados obtenidos han permitido poner de relieve que los cambios en tiempo de trabajo son de largo recorrido, por lo que la evolución en estos últimos años no ha sido muy significativa. Sin embargo, en estos últimos años de crisis económica, se puede apreciar una ligera tendencia hacia la reducción del tiempo de trabajo, tanto en Europa como en España, que esconde dos pautas diferenciadas de respuesta ante el desempleo. En los países centroeuropeos se han promocionado políticas de flexibilidad interna y reducción de tiempo de trabajo, mientras que en España la elevada flexibilidad externa ha convertido la contratación a tiempo parcial en una opción más asequible para las empresas. De esta manera, en España el empleo a tiempo parcial tiene un componente anticíclico más marcado que en otros países, pero por otro lado, no se puede pasar por alto que también tiene un alto grado de involuntariedad.

AGRACEDIMIENTOS

El presente estudio recoge los principales resultados de una investigación realizada en 2011 por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (anteriormente Ministerio de Trabajo e Inmigración). Queremos agradecer a Carmen Ortega, María Jesús Martínez, Juan Manuel Gutiérrez, Ascensión Maravall, Mª Luz de las Cuevas, María Antonia Oroza, Mar Cortez, Paloma Peláez y Jeannette Goricochea su apoyo a la investigación, así como el trabajo y las sugerencias que nos han aportado durante la misma. De forma especial, queremos mostrar nuestro agradecimiento a Ignacio Pérez Infante y Alfonso Prieto así como a la Secretaría General de Empleo por la información aportada y el apoyo prestado, sin las cuales no hubiera sido posible la realización del presente estudio.

Merece una mención especial el apoyo de Rafael Muñoz de Bustillo, quien nos ha aportado su experiencia y amplio conocimiento y con el que hemos compartido el interés por estudiar uno de los temas más relevantes del mercado de trabajo en España.

Por último, asimismo queremos agradecer a aquellas personas que colaboraron en el seminario de contraste donde se presentaron los primeros resultados de la investigación, como Hortensia García y Ana Hermoso de la Secretaría Confederal de Empleo de CC.OO.; Rita Moreno de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC.OO.; Fernando Martínez, del Consejo Económico y Social de España; así como a las personas del Ministerio de Trabajo e Inmigración que participaron en dicho seminario.

La responsabilidad de los resultados de la investigación es, en todo caso, exclusivamente nuestra.

Los autores

I. MARCO ANALÍTICO

En el presente capítulo se realiza un breve repaso del concepto de tiempo de trabajo, desagregando sus diferentes dimensiones y poniendo de relieve sus importantes implicaciones sociales. Igualmente, se repasan de forma sintética los principales cambios que han experimentado recientemente el tiempo de trabajo y su regulación, así como los debates que han surgido en el contexto de la crisis económica.

Se trata, en definitiva, de establecer un marco general de análisis que permita, sin llevar a cabo un estudio exhaustivo, adentrarse en los diversos elementos que se han venido abordando en el análisis del tiempo de trabajo a lo largo de las últimas décadas.

I.1. El tiempo de trabajo: un concepto multidimensional

El tiempo de trabajo puede llegar a definirse, en términos generales, como "aquellas unidades cronológicas de la vida de una persona que la misma dedica al desarrollo de una actividad profesional"[5]. Hace referencia, por tanto, a las actividades que realiza una persona y su vinculación con el tiempo. El tiempo de trabajo se suele identificar con la jornada laboral, que se define como la determinación y ordenación del tiempo de trabajo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos. Esta acepción viene delimitada, en buena medida, por los marcos legales que establecen los límites en los que se desarrollan en distintos niveles (internacional, estatal, etc.) y que ha ido cambiando a lo largo de los años.

Sin embargo, conviene remarcar que el tiempo de trabajo contempla diferentes ámbitos que afectan tanto a las estructuras socioeconómicas existentes como a las propias condiciones laborales y de vida de las personas. El concepto de tiempo de trabajo, lejos de ser unívoco y designar un ámbito concreto y específico de la realidad, es sobre todo, un concepto multidimensional. Así, el tiempo de trabajo se refiere a circunstancias diversas porque el tiempo aplicado sobre el trabajo es diferente según el marco temporal que se adopte y el elemento sobre el que éste se proyecte: la propia prestación laboral, el contrato de trabajo o la vida laboral[6].

Del lado de la trayectoria laboral, aunque el trabajo es una actividad más o menos duradera en el tiempo "no es menos cierto que viene acotada temporalmente tanto en su inicio como en su finalización, se ve en ocasiones interrumpida o suspendida, combinándose en el tiempo con periodos de actividad e inactividad". Mientras que del lado del contrato de trabajo, éste tiene una duración determinada en el tiempo, "que no es ni puede ser un contrato permanente o de por vida y que viene sometido también a ciertas reglas en cuanto a su duración" […]. En el marco del contrato de trabajo, el trabajador asume la obligación de desarrollar una prestación, prolongada en el tiempo pero en ningún caso de forma ininterrumpida, sometiéndose igualmente esta actividad a limitaciones temporales, ya sea por razones naturales o legales" (Prieto, et al, 2008).

De forma más precisa, se han de tener en cuenta cuatro grandes dimensiones a la hora de analizar el tiempo de trabajo; cuatro dimensiones que se pueden sintetizar en las siguientes preguntas: *¿Cuánto se trabaja?, ¿Cuándo se trabaja?, ¿Cómo se trabaja? y*

[5] Alarcón, 1988, en Muñoz de Bustillo, R., 2003
[6] Alarcón, 1988, en Prieto et al, 2008; y Muñoz de Bustillo, R., 2003; Prieto, C., 1999.

¿Quién trabaja? Tal como refleja el cuadro I.1, estas preguntas se pueden articular en dos ejes de análisis, en los que se hace referencia por una parte, a la duración, colocación y topología del trabajo, y por otra, a la relación contractual, prestación laboral y biografía laboral del mismo. Se pone así de manifiesto que no sólo es importante conocer la duración de la jornada, sino además otros aspectos, tales como la distribución de la jornada, la intensidad del trabajo, así como elementos contractuales o relativos a la vida laboral de las personas.

Cuadro I.1. Dimensiones del tiempo de trabajo

	Relación contractual	**Prestación laboral**	**Biografía laboral**
Duración	¿Cuánto dura la relación contractual?	¿Cuánto tiempo se trabaja al año?	¿Cuánto tiempo en la biografía?
Colocación	¿Cuándo se activa el contrato?	¿Cuándo se trabaja?	¿Cuándo empieza/ acaba la vida laboral?
Topología	¿Qué continuidad tiene la relación laboral?	¿Cuál es el ritmo de la prestación laboral?	¿Qué continuidad biográfica tiene el trabajo?

Fuente: Prieto, C, y Ramos, R., 1999.

Bajo esta perspectiva, se pone de relieve que existe una estrecha relación entre el tiempo de trabajo y la propia relación laboral, ya que en muchas ocasiones constituye un elemento de cuantificación y de delimitación del trabajo realizado, así como factor determinante en otras condiciones laborales, como por ejemplo las retribuciones salariales. De hecho, tradicionalmente "la relación entre el trabajo y el tiempo es tan íntima que se llega a la práctica identificación de ambos conceptos, habiéndose afirmado de manera lapidaria que el trabajo, el trabajo por cuenta ajena, no es otra cosa sino tiempo que se cede a otro para desempeñar las tareas acordadas. En definitiva, el tiempo es trabajo, el trabajo es tiempo" (Prieto et al, 2008), poniendo de manifiesto que el tiempo de trabajo ha sido (y sigue siendo) un elemento esencial y constitutivo de la propia relación laboral.

Sin embargo, los cambios en la organización del trabajo y regulación del tiempo que se han producido a lo largo de las últimas décadas (que tienden a una mayor desregulación de las condiciones laborales y flexibilización del tiempo de trabajo) han empezado a cuestionar esta relación. Así por ejemplo, el tiempo de trabajo ha perdido un cierto valor como elemento de medición y remuneración de la prestación laboral, debido a la reducción de las retribuciones por tiempo de trabajo y el aumento de aquellas ligadas a objetivos, resultados y demás mecanismos de valoración. Esta situación puede identificarse con ciertos sectores de actividad, como por ejemplo las actividades relacionadas con los servicios y no con aquellas en las que el tiempo de trabajo sigue constituyendo el elemento fundamental de valoración.

Por ello, es importante señalar que el tiempo de trabajo sigue teniendo importancia tanto desde un punto de vista cuantitativo (especialmente en sectores en los que es muy relevante la medición de tiempos o el cronometraje), como desde un punto de vista más cualitativo, en los modos en los que se organiza y utiliza el tiempo. De hecho, más allá de los incentivos clásicos del tiempo de trabajo (horas extraordinarias, retribuciones especiales, etc.), en la actualidad, dentro de la prestación laboral también adquieren importancia otros elementos referidos al tiempo (disponibilidad, localización,

variabilidad de la jornada), que no se identifican con la retribución sino con las condiciones específicas con las que se organiza el tiempo de trabajo[7].

Desde una perspectiva crítica, también se plantea de forma acertada que la delimitación conceptual del tiempo de trabajo no debe circunscribirse única y exclusivamente al ámbito laboral, ya que aunque se refiere al tiempo vital que se dedican las personas a los fines productivos, tiene del mismo modo una incidencia notable en la organización cotidiana de los tiempos sociales y vitales de las diferentes sociedades. Se concibe, por tanto, que el tiempo de trabajo en las sociedades occidentales hace referencia al trabajo remunerado, eminentemente productivo, fruto de la distribución social del trabajo. Mayoritariamente, bajo esta perspectiva, el tiempo de trabajo sigue siendo el principal elemento en torno al cual se ordenan el resto de tiempos sociales, puesto que una modificación en el tiempo de trabajo acarrea algún tipo de alteración del resto de los tiempos y, por encima de todo, del tiempo social de las personas. Y de la misma forma, también habría que señalar que los cambios en la valoración del tiempo de las actividades no laborales (dentro del ámbito reproductivo) influyen también en la ordenación del tiempo de trabajo (Prieto, et al, 2008).

El tiempo de trabajo reproductivo, de cuidados y tareas domésticas, no está contemplado y reconocido socialmente como trabajo, aunque son actividades básicas del funcionamiento social. Cuidado y trabajo son dos elementos cruciales e insustituibles, cuya relación y equilibrios se han construido a partir de un reparto desigual en función del género, atribuyendo a los varones la responsabilidad del primero, y a las mujeres la del segundo. Hay que tomar en consideración, por lo tanto, que en estas sociedades, "la producción de bienestar no tiene su origen sólo en una determinada combinación de Estado, mercado y familia, sino también en un determinado tipo de relaciones de género[8] (a lo que habría que añadir, un determinado modelo de crecimiento en el uso intensivo de recursos naturales).

En suma, el análisis del tiempo de trabajo exige, por tanto, contemplarlo como parte del tiempo vital y social de las personas, asumiendo una perspectiva integral, que incorpore las distintas dimensiones e implicaciones sociales ligadas al tiempo de trabajo. La propia complejidad que emana a la hora de delimitar el tiempo de trabajo requiere que el acercamiento y análisis se realice desde diversos prismas, considerando por un lado, las múltiples facetas del tiempo de trabajo a lo largo de la vida y, por otro, sus relaciones con el resto de tiempos sociales.

I.2. Principales cambios en el tiempo de trabajo

La evolución del tiempo de trabajo guarda estrecha relación tanto con las modificaciones en la organización de la producción y del trabajo, como con los cambios demográficos, sociales y culturales acontecidos, que se ven reflejados en desarrollo normativo del tiempo de trabajo.

A lo largo de buena parte del siglo XX se había venido produciendo una reducción, homogeneización y regulación de las jornadas laborales en los países industrializados: "los asalariados trabajaban cada vez menos tiempo por día, semana,

[7] Prieto, C. et al, 2008.
[8] Sainsbury, 1999, Koopmans, 2006 y Mósesdóttir, Serrano Pascual y Remery, 2006, en Muñoz de Bustillo, R., 2003

año y vida. Lo hacían además, de un modo cada vez más concentrado en las mimas unidades cronológicas: mismas horas del día, mismos días de la semana, mismos meses al año, mismos años en la vida"[9]. Estos cambios son fruto, en buena medida, de la formación de movimientos obreros nacionales y sus luchas por la mejora de las condiciones de trabajo y vida, estando, por tanto, ligados a las profundas transformaciones en la configuración social del tiempo y en la importancia del empleo como norma social (Prieto, et al, 2008).

Sin embargo, esta tendencia se ha roto en las últimas décadas, en las que se observan nuevas situaciones. A grandes rasgos, se observa que, por una parte, las jornadas laborales se diversifican y en ocasiones aumentan, a la vez que se demanda una mayor cantidad de tiempo en otras actividades como los cuidados personales, la atención comercial y el consumo de ocio. Por otra parte, se observan crecientes dificultades para compaginar los tiempos de trabajo y los tiempos de vida doméstico-familiares, como un proceso paralelo a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Y por último, se ha venido incrementando la inseguridad social debida al desempleo, la inestabilidad laboral y la temporalidad en el empleo, que repercute en el tiempo dedicado al empleo a lo largo de la vida.

Diversos autores han puesto de manifiesto que el tiempo de trabajo es un elemento esencial en la relación laboral asalariada y su relevancia está incrementándose ya que las transformaciones de las formas de trabajo están situando el tiempo como pieza clave de la propia organización del trabajo. Actualmente "las exigencias de una organización del trabajo y la producción más flexible, adaptable, eficaz o más cercana a las necesidades de la empresa se proyectan e inciden sobre la propia organización del tiempo de trabajo. El modelo de organización del trabajo fordista, caracterizado por ola organización rígida del tiempo de trabajo, está siendo paulatinamente sustituido por el principio de la organización flexible del tiempo de trabajo" (Valdés, 1999)[10].

En este marco, en el paso del modelo estandarizado del tiempo de trabajo de la sociedad fordista a un modelo donde existe una mayor distribución flexible del tiempo, se pueden identificar cinco grandes elementos que vertebran los cambios que se han venido produciendo en relación a tiempo de trabajo.

Concretamente, estos cambios se expresan en una progresiva reducción del tiempo de trabajo; una mayor diversidad en la duración de la jornada, la existencia de una mayor variedad en la ordenación del tiempo; la introducción de una mayor flexibilidad laboral; una segmentación de la población trabajadora en función del tipo de empleo y la jornada laboral; y una cada vez más notoria desincronización de los tiempos de trabajo y los tiempos vitales.

(a) Reducción del tiempo de trabajo

La reducción del tiempo de trabajo, que ha constituido tradicionalmente una de las reivindicaciones más importantes de la población trabajadora, ha sido uno de los objetivos de la regulación del tiempo de trabajo de los países desarrollados que, sobre la base de las normas internacionales han tratado de reducir las horas de trabajo mediante el establecimiento de diversos límites (jornada, horas, etc.). Esta intervención sobre el

[9] Muñoz de Bustillo, R. 2003.
[10] Íbid.

tiempo de trabajo se ha visto reafirmada desde diversas posiciones (feministas, ecologistas, etc.), que argumentan que una jornada de trabajo inferior podría favorecer la generación de empleo, incidiendo en una mayor justicia social, e influyendo en un reparto más justo de las actividades entre varones y mujeres, así como mayor calidad de vida y sostenibilidad económica y ecológica.

Los datos aportados recientemente por los informes y estudios de la OIT y otros organismos internacionales como Eurostat, ponen de manifiesto que durante la primera década del siglo XXI, se ha reducido levemente el tiempo de trabajo, incluso con anterioridad al inicio de la crisis económica[11]. En el caso específico de España, el tiempo de trabajo ha seguido una tendencia similar al resto de países europeos, aunque su disminución ha sido menor. Esto se explica sobre todo por el menor peso del empleo a tiempo parcial y la especialización productiva de la economía española, en la que tienen un marcado protagonismo sectores con jornadas de trabajo elevadas, como por ejemplo el Comercio o la Hostelería[12].

Desde una perspectiva crítica se apunta sin embargo que, pese a existir una tendencia general hacia la reducción del tiempo de trabajo, en los países desarrollados el foco de análisis hay que situarlo en los cambios que se están produciendo en relación a la intensidad del tiempo de trabajo y la organización del mismo, ya que los mecanismos para hacer más flexible la jornada son cada vez más relevantes.

(b) Mayor diversidad con respecto a la duración

Otro de los cambios que se han producido en las últimas décadas en relación al tiempo de trabajo ha sido la aparición de jornadas laborales que exceden los límites de la duración la jornada de trabajo clásica o estandarizada, entendiendo por ésta una jornada de 40 horas semanales (de lunes a viernes, con jornada partida), que ha sido -y sigue siendo- mayoritaria para el conjunto de la población trabajadora[13].

Según los primeros resultados de la V Encuesta de Condiciones de Trabajo y de Vida de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo la proporción de trabajadores con jornadas laborales cortas (en torno a las 20 horas semanales) ha crecido a lo largo de las últimas décadas[14].

En España, la distribución de las horas de trabajo permite apuntar que cada vez más existe un mayor número de trabajadores con jornadas inferiores a las 40 horas, así como un elevado porcentaje de trabajadores con jornadas superiores. El resultado es la existencia de una mayor diversidad con respecto a la duración del tiempo de trabajo que en décadas anteriores, con más ocupados que trabajan un número de horas inferiores o superiores a las consideradas dentro de la norma general.

---

[11] OIT, 2011.

[12] El análisis comparativo de la evolución del tiempo de trabajo en España y Europea se recoge de forma detallada en el capítulo III del presente estudio.

[13] Así por ejemplo, en Estados Unidos el 80% de los trabajadores realizan una jornada regular; en Japón el 69% trabaja en el marco de un "sistema de horas de trabajo", con un número fijo de horas diurnas; y en la Unión Europea, el 67% de los trabajadores trabaja el mismo número de horas por semana. Véase OIT, 2011.

[14] En 1991, el 8% de los trabajadores tenían este tipo de jornadas; en 2010 este porcentaje ascendió a un 14%. Fundación Europea, 2011 (http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/en/3/EF1074EN.pdf).

Tabla I.1. Población ocupada por número de horas efectivas a la semana en España, en 2001 y 2011 (segundos trimestres; en %)*

	De 1-9	De 10-19	De 20-29	De 30-39	De 40-49	50 y más
2001	1,2	3,2	9,4	20,8	53,5	11,9
2011	2,2	4,5	10,9	22,8	47,9	11,7

Fuente: EPA (INE), 2011.

* La distribución se ha construido sobre el total de ocupados que han trabajado en la semana de referencia y declarado en número de horas (15,4 millones en 2001 y 16,6 en 2011).

La aparición de este tipo de jornadas de trabajo acarrea, no obstante, importantes consecuencias desde el punto de vista laboral y social. De un lado, las jornadas reducidas pueden llegar a encubrir situaciones de precariedad y subempleo, debido a que los salarios son bajos, y a que, una buena parte de los trabajadores con este tipo de empleo lo tienen por el hecho de no haber podido acceder a un trabajo a tiempo completo. Y del lado de las jornadas largas, existe un mayor riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, así como conflicto entre la vida laboral y personal.

El aumento del número de trabajadores con jornadas inferiores a la jornada clásica no puede ser enteramente comprendido si no se atiende al impulso del empleo a tiempo parcial. Según los datos de la OIT, las jornadas de trabajo reducidas o a tiempo parcial han aumentado progresivamente en la mayor parte de los países europeos, salvo en los países nórdicos, en los que este tipo de empleo representó un importante mecanismo para promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral, donde empieza a reducirse ligeramente a favor del trabajo a tiempo completo. Dentro de esta tendencia general, España ha sido uno de los países en los que más ha crecido el empleo a tiempo parcial en las últimas décadas.

Tabla I.2. Población ocupada por tipo de jornada en España, en 2001 y 2011 (segundos trimestres; en %)*

	Tiempo completo	Tiempo parcial
2001	91,9	8,1
2011	85,9	14,1

Fuente: EPA (INE), 2011.

No obstante, como han señalado varios autores, en el caso español dicha evolución se ha visto motivada por diversas modificaciones jurídicas que se han sucedido desde mediados de la década de los noventa, que han permitido flexibilizar el tiempo de trabajo y han facilitado la proliferación de jornadas laborales "atípicas", entre ellas el empleo a tiempo parcial.

De forma sintética, entre los diversos cambios que se producen se apuntan los siguientes: la eliminación –en la reforma de 1994- de los topes máximos a la duración de las jornadas diarias y semanales (establecidos en el ET de 1980); junto con una atenuación o supresión de los sobrecostes de los tiempos de trabajo "atípicos" o "extraordinarios"; y la anualización del periodo del tiempo de trabajo que abre a las empresas el camino legal a una variación de las jornadas diarias y semanales de sus empleados, siempre que se respete el cumplimiento de la jornada anual pactada.

(c) Flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo

Más allá de la duración de la jornada, el tiempo de trabajo se ha visto asimismo modificado en cuanto a su distribución. El trabajo empieza a organizarse de forma flexible a lo largo del día o de la semana, a momentos en los que antes no eran considerados como parte del tiempo de trabajo clásico y estandarizado, o en caso de serlo, eran compensados mediante un fuerte incentivo económico o una compensación de tiempo de descanso.

Hoy en día existen cada vez más trabajadores que tienen sistemas de horarios de distribución flexible, fruto –a grandes rasgos- de dos factores diferentes: bien por la introducción de nuevas franjas de horarios que sean estables a lo largo del tiempo, o bien haciendo que la duración y las franjas horarias varíen con una cierta frecuencia. Las formas de organizar y distribuir el tiempo de trabajo están cambiando, al menos en parte, los parámetros establecidos hasta la fecha en la gestión del tiempo de trabajo. Para algunos autores estos cambios suponen un giro radical, pues se identifican con "el final de la tendencia precedente a concentrar todo el tiempo de trabajo en los mismos periodos (mismas horas del día, mismos días a la semana, mismas semanas del año) para iniciar otra en la que el tiempo de trabajo tiende a expandirse hacia horas, días y semanas anteriormente considerados "atípicos". Cualquier franja del día o cualquier día de la semana puede es y puede ser laborales" (Prieto et al, 2008).

A pesar de estos cambios, lo que sí que hay que remarcar es que la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo no constituye una tendencia mayoritaria entre la población trabajadora. Así, los datos de la V Encuesta sobre Condiciones de Trabajo y de Vida ponen de manifiesto que la jornada estandarizada sigue siendo la norma general con respecto al tiempo de trabajo. Concretamente, se señala que en 2010 el 77% de los trabajadores europeos trabaja el mismo número de días por semana y que 61% entra y sale a la misma hora todos los días; una tendencia a la que no es ajena la evolución del tiempo de trabajo en España, que refleja igualmente el importante peso que tiene la jornada de trabajo clásico o estandarizada entre la población trabajadora[15].

La variedad existente en la forma en la que se distribuye el tiempo de trabajo y la aparición de jornadas laborales "atípicas" está estrechamente vinculada a una mayor flexibilización del tiempo de trabajo. Las normas legales de distintos países han venido introduciendo medidas que avanzan en este sentido, dando respuesta tanto a las necesidades empresariales (como puede ser la adaptación a los cambios de la demanda) así como a las reivindicaciones propias de la población trabajadora (en relación a la mejora de la salud y seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar).

Es necesario apuntar sin embargo, que la flexibilidad en el tiempo de trabajo no es algo novedoso. Desde hace décadas existen diversas figuras normativas que permiten introducir una mayor flexibilidad en la distribución y gestión del tiempo de trabajo. De todas ellas, se pueden destacar las siguientes (OIT, 2011):

- **Horas extraordinarias**. Constituyen una de las formas tradicionales de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Éstas comprenderían

[15] Fundación Europea, 2011.

"todas aquellas horas de trabajo efectuadas que excedan la duración normal del trabajo", aunque su definición específica varía en función del contexto institucional que se considere. Las horas extraordinarias son la excepción más habitual con respecto a la jornada de trabajo normal, ya que en torno a dos terceras partes de las empresas recurren a las horas extraordinarias en algún momento del año[16].

Ligadas a las horas extraordinarias también hay que mencionar su remuneración, ya que en ocasiones, son un elemento sustancial de la remuneración del trabajador. En la Unión Europea, el 35% de las empresas pagan estas horas en efectivo, un 23% las compensan por tiempo libre, un 37% utiliza ambas formas y un 5% no compensa en modo alguno este tipo de horas.

- **Trabajo en turnos, trabajo nocturno y de fin de semana**, que se traducen en una amplia variedad de horarios laborales y que representan una parte importante de las jornadas laborales "atípicas". Sin embargo, su relevancia en el conjunto de la Unión Europea es todavía incipiente. Así, es conveniente apuntar que un 17% de los trabajadores europeos realiza sus actividades por turnos, un 18% desempeña su actividad laboral durante la noche, un 26% trabaja al menos un domingo al mes.

- **El trabajo a tiempo parcial**, que también puede encuadrase dentro de las fórmulas –más o menos tradicionales- de flexibilidad del tiempo de trabajo. El modelo más común es el que establece un número determinado de horas fijas de trabajo por día (el 78% de las empresas de la Unión Europea sigue este esquema). Existen no obstante países en los que el trabajo a tiempo parcial tiene una cierta flexibilidad, bajo diversos métodos: un número fijo de días de trabajo en jornada completa en algunos días y otros días completos libres; horas de trabajo variables a petición de la empresa, con poca antelación; y otras formas adaptadas a determinadas situaciones, como por ejemplo, la jubilación parcial.

Además de estas fórmulas, en las últimas décadas se han desarrollado otros tipos de sistemas que introducen la flexibilidad en el tiempo de trabajo, y que presentan unos rasgos propios y diferenciados, entre las que destacan:

- *sistemas de horas escalonadas*, en los que se establecen diferentes horas de inicio y salida del trabajo para diferentes grupos de trabajadores;
- *sistemas de semanas de trabajo comprimidas*, donde se trabaja el número de horas correspondiente a la semana normal, pero en menos días, y por lo tanto, en jornadas más largas;
- *sistemas de tiempo flexible*, que permiten que los trabajadores, dentro de unos límites prefijados, puedan elegir la hora de inicio y salida del trabajo, así como el número de horas a realizar en una determinada semana;
- y *sistemas de cuentas de ahorro de tiempo*, en los que los trabajadores pueden distribuir sus horas de trabajo hasta un número máximo, acumulando las horas en función de sus necesidades bajo unos límites preestablecidos.

[16] Riedmann, et al 2010, en OIT, 2011.

Todas estas "nuevas" fórmulas de distribución de tiempo de trabajo se derivan de la anualización de la jornada de trabajo (cómputo anual) y la flexibilidad en la gestión del mismo. Es necesario matizar que, en la actualidad, algunas de ellas ya se encuentran ampliamente recogidas en la regulación laboral, así como implantadas en las empresas (como por ejemplo, los sistemas de horas escalonadas), mientras que otras tienen un carácter residual (las cuentas o bancos de tiempo).

Por otra parte, también hay que apuntar que la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo se ha insertado en el diálogo entre los agentes sociales desde hace varias décadas, asumiéndose en muchas ocasiones como principio central de la organización de los procesos productivos y de trabajo. Empresarios y trabajadores han demandado una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo, bajo perspectivas diferenciadas: desde el punto de vista empresarial, proponiendo un aumento de ésta en la medida en que implica una mejora de la competitividad, al organizar los tiempos laborales de acuerdo a la demanda y a los costes; desde el punto de vista del trabajador, relacionando la organización de los tiempos laborales con la voluntad ajustar su tiempo de trabajo en función de sus necesidades vitales.

Sin embargo, el resultado de las prácticas de flexibilización del tiempo de trabajo -en muchas ocasiones- ha tendido responder más a las necesidades de los empresarios que los trabajadores. Las dificultades existentes a la hora de organizar los tiempos de trabajo y de vida, así como la menor capacidad de gestionar el tiempo de trabajo por parte de los trabajadores y trabajadoras constituyen una buena muestra de ello. De acuerdo con los datos del módulo especial de la EPA sobre organización y duración de la jornada de 2004, en España el 93% de los asalariados entrevistados afirman que la jornada la fija la empresa de forma exclusiva (de acuerdo con los límites legales), mientras que un 5,7% lo hace de mutuo acuerdo y un 1,3% a partir de la decisión del trabajador.

(e) Segmentación de la población trabajadora

Para afrontar en análisis del tiempo de trabajo, también es necesario apuntar que, si consideramos la población trabajadora como objeto de estudio, habrá que poner de manifiesto que no todos los trabajadores se relacionan de igual modo con el trabajo y sus tiempos de trabajo y de vida, así como tampoco ocupan posiciones iguales en el mercado de trabajo. Las diferencias existentes entre varones y mujeres son un reflejo de esta situación. Según la OIT, las mujeres destacan por tener jornadas laborales remuneradas más cortas que los varones; cosa que no sucede si se incluyen las horas de trabajo no remuneradas, donde el resultado es el contrario.

La relación de las mujeres con respecto al trabajo remunerado y no remunerado es, por tanto, bastante evidente: dedican menos tiempo al trabajo remunerado en el ámbito productivo y más tiempo al trabajo relacionado con el hogar, el cuidado de los niños o la atención a personas en situación de dependencia. Esta menor presencia en el trabajo remunerado, que se traduce en jornadas laborales más cortas, penalizando a las mujeres en términos de salarios, prestaciones de empleo y acceso a la protección social, entre otros aspectos.

Esto sucede, por ejemplo, en relación al empleo a tiempo parcial, en el que las mujeres muestran una mayor presencia que los varones, y que constituye un patrón más

o menos uniforme en la mayor parte de los países desarrollados[17]. España no ha sido una excepción a esta tendencia, sobre todo en la última década: la tasa de parcialidad de las mujeres (que pone en relación las mujeres ocupadas con contrato a tiempo parcial sobre el total de ocupadas) pasó del 8% al 14% entre 2001 y 2011 (segundos trimestres). A pesar de este aumento, el alto grado de involuntariedad que muestran las mujeres en España con respecto al empleo a tiempo parcial es indicativo de que las peores condiciones laborales de este tipo de empleo. De esto se deriva, por tanto, que la desigual posición de las mujeres con respecto al empleo y tiempo de trabajo son dos caras de la misma moneda, reflejando que la segmentación del mercado de trabajo se plasma también en el tiempo de trabajo.

(d) Desincronización con otros tiempos sociales

Este conjunto de transformaciones están haciendo que se reconfiguren los usos sociales tradicionales del tiempo de trabajo. Una de las consecuencias más importantes es la cada vez más marcada desincronización de las actividades de las personas, que conlleva el desajuste temporal entre el trabajo y el ámbito de las relaciones familiares o sociales. Esto se produce como consecuencia de las profundas transformaciones económicas y sociales de gran envergadura que se han producido a lo largo de las últimas décadas y que han modificado la estructura social y del trabajo de las distintas sociedades.

De forma sintética, en este ámbito habría que considerar la importancia que han tenido en la gestión de los tiempos (de trabajo y de vida) cambios tales como: (a) la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, que es un proceso común de los países más desarrollados, ha modificado los límites entre el espacio productivo y reproductivo, y los usos del tiempo vinculados a éstos; (b) grandes cambios familiares derivados de distintos factores (como el descenso de la natalidad, el aumento de las formas de convivencia informales y modelos de formación de hogares, así como la diversidad de estrategias vitales con respecto del ciclo vital); (c) los cambios en relación a las formas de ocio, y sobre todo de consumo de la población, que representan una parte del tiempo vital de las personas y que están vinculados a estilos de vida más individualizados y diferentes usos del tiempo.

Estos cambios, que han sido abordados ampliamente en la literatura sociológica, son los que establecen el marco general en el que se insertan las contradicciones actuales en relación al trabajo y el tiempo de las personas, y de las que se derivan múltiples lecturas. Aquí descansa, por ejemplo, la fractura que se genera en la sociedad a partir de consideración de las personas como ciudadanos demandantes de servicios y trabajadores que deben prestarlos, donde el tiempo de trabajo y el tiempo personal y de ocio entran en relación[18].

(f) La regulación del tiempo de trabajo

Por otra parte, también hay que señalar que estas grandes tendencias sobre el tiempo de trabajo no pueden ser entendidas si no se atiende a las modificaciones que se

[17] OIT, 2011.

[18] Para esta cuestión se puede consultar, por ejemplo, la obra de M. A. Durán o L. E. Alonso, en la gestión y usos de los tiempos sociales y en el conjunto de transformación de la sociedad posrfordista en relación al trabajo y el consumo, entre otros aspectos.

han producido en la regulación del tiempo de trabajo, que obviamente varían en función del marco normativo de los distintos países.

Por ello, aunque sea de forma sintética, es conveniente señalar que en España los cambios jurídico-laborales de las últimas décadas han supuesto un punto de inflexión en la ordenación del tiempo y la jornada laboral.

Partiendo de que el tiempo de trabajo es una de las materias con un mayor tratamiento legal históricamente consolidado, su desarrollo es amplio y disperso, pues contiene normas administrativas –que en ocasiones tienen una gran influencia en la regulación de algunos sectores (como por ejemplo el Comercio) y en múltiples normas laborales no encuadradas estrictamente en la ordenación del tiempo de trabajo (como el salario, la retribución de determinados tiempo de trabajo, el trabajo nocturno, etc.), que tienen impacto en la configuración de la jornada de trabajo. La regulación del tiempo de trabajo deriva de distintas fuentes que se articulan de forma conjunta: la normativa estatal, la negociación colectiva, el contrato de trabajo e incluso las facultades de dirección de la empresa.

El marco general de la regulación del tiempo de trabajo se configura a partir de la Constitución de 1978 que supone un para algunos autores "un cambio importante de los papeles normativos vigentes hasta el momento […] en favor de la negociación colectiva, consecuencia del reconocimiento de la libertad sindical" en el que se considera que es necesario establecer "un cambio en el carácter de la propia regulación legal que supedita el interés por la protección del trabador como contratante débil a nuevas exigencias de rebaja de las condiciones laborales y a su flexibilización, justificadas por la creación o el mantenimiento del empleo. Ambos aspectos tienen un reflejo inmediato en la regulación legal del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 que se mantienen con renovados argumentos en toda la normativa posterior hasta la actualidad"[19].

Entre esas dos posturas, la relacionada con la protección de la población trabajadora y la necesidad de una mayor flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, van a caminar las diversas reformas legales, que pueden agruparse de forma resumida en dos grandes periodos[20]:

- **Del Estatuto de 1980 a la reforma de 1994.** En relación al tiempo de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 fijo dos elementos clave: mantener un nivel protector alto e introducir algunos instrumentos de flexibilidad aunque limitados, en la mayoría de las ocasiones ligados a la negociación colectiva.

  Se establece una amplia variedad de límites mínimos sobre las horas de trabajo, que no pueden ser modificadas por la negociación colectiva: límites de trabajo ordinario, diario (9 horas) o semanal (43 horas) y extraordinario (2 horas al día, 15 al mes, 100 al año y con un recargo mínimo del 75% del valor de la hora

[19] Morón, R. Meseguer, P. y Lago, J. en Prieto et al, 2008.

[20] Se sintetizan en estos párrafos el trabajo sobre la regulación del tiempo de trabajo en España realizado por Morón, R. Meseguer, P. y Lago, J. en Prieto et al, 2008. Para un análisis en detalle sobre los cambios en la regulación del tiempo de trabajo también puede consultarse: Trillo, F. J. (2010): *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*. Lex Nova. Valladolid.

ordinaria); así como la dificultad de modificar los horarios establecidos sin contar con la autorización de la Administración; también se fijó una cierta limitación a la hora de utilizar el trabajo a tiempo parcial para ciertos colectivos (desempleados, etc.) y en determinadas cuantías horarias (mínimo 2/3 y máximo la mitad de la jornada completa). Más adelante, en 1983 se fijó la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas de 30 días[21].

Pero al miso tiempo se establecieron instrumentos de flexibilidad: el reconocimiento de la posibilidad de anualizar la jornada de trabajo, estableciendo una distribución irregular a lo largo del año, supeditado a los límites legales de la jornada semana máxima. Asimismo, también se realizaron algunas modificaciones puntuales en materia del tiempo de trabajo, centradas en la limitación de la jornada ordinaria y extraordinaria a cambio de mayor flexibilidad en la distribución del tiempo[22].

- **De la reforma de 1994 en adelante.** La reforma del mercado de trabajo de 1994 supuso una modificación relevante del marco institucional de la regulación del tiempo de trabajo. Bajo los principios de la normativa comunitaria, se introdujeron cambios en la ordenación del tiempo de trabajo, así como en el reparto de poderes y funciones asignadas a cada uno de los factores que intervienen (ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder de dirección empresarial).

  A grandes rasgos, con esta reforma se produce una disminución o eliminación de los costes de los tiempos considerados extraordinarios (se elimina, por ejemplo, el recargo de las horas extraordinarias y se atenúa el trabajo nocturno y festivos); al mismo tiempo se flexibiliza el trabajo a tiempo parcial, así como las horas extraordinarias (mediante la compensación de horas extras por descanso y su ausencia del límite anual de 80 horas). Y se cambian las reglas con respecto a la variación o modificación de la jornada y el horario establecido por parte del empresario (a partir de entonces ya no se requiere autorización administrativa y se relajan las exigencias de su causalidad).

  Por otra parte, la reforma de 1994 también supuso un fuerte impulso a la negociación colectiva, dentro de la cual se abre un mayor espacio a la flexibilización de la distribución del tiempo de trabajo, potenciando la anualización de la jornada (se elimina el tope de las 40 horas de jornada máxima y superación del límite de 9 horas diarias), haciendo flexible la distribución de los descansos mediante sistemas de cómputos de horas[23].

Además de estos cambios normativos es necesario repasar –aunque sea brevemente- el papel de la **negociación colectiva** en la regulación del tiempo de trabajo, ya que en la norma legal esta materia tiene un carácter que se puede considerar de mínimos. De hecho, la negociación colectiva ha de considerarse una fuente normativa de primer orden, básica por tanto en el análisis de la ordenación del tiempo de trabajo.

[21] Ley 4/1983.
[22] Ley 4/1983, RDL1/1986, Ley 32/1984 y Ley 2001/1983, entre otras.

En este sentido, hay que resaltar que la negociación colectiva ha ido ganando cada vez un mayor peso mayor en la regulación del tiempo de trabajo, frente a la reducción del papel de la norma legal. El enriquecimiento del contenido de la negociación colectiva en relación al tiempo de trabajo, y más concretamente, en lo que respecta a la flexibilidad del mismo, ha sido un elemento valorado por los agentes sociales, ya que permite acercar la gestión del tiempo a las necesidades concretas de los distintos sectores y empresas, así como a las propias de los trabajadores.

Desde posicionamientos críticos se cuestiona, sin embargo, la progresiva incorporación de la flexibilidad del tiempo de trabajo en la negociación colectiva, ya que la experiencia ha puesto de relieve que en la práctica este tipo de regulación ha dado cabida en mayor medida a las demandas de la empresa que las de los trabajadores. Asimismo, se plantea que la negociación colectiva ha tenido que hacer frente a un desarrollo normativo de diversos aspectos cuya regulación ha significado en ocasiones un debilitamiento la posición de negociación de las organizaciones sindicales, que han cedido ámbitos en la regulación del tiempo de trabajo a cambio de mejoras en otras materias (como por ejemplo, salarios).

En cuanto a los resultados generados por la propia negociación colectiva, el contenido de los convenios colectivos permite apuntar varios elementos de interés en la regulación del tiempo de trabajo[24].

En lo que se refiere al **sistema de cómputo**, está generalizado el cómputo anual, particularmente en el ámbito estatal y autonómico. En los de empresa, se generaliza también el anual pero combinado con cómputos semanales.

En materia de **distribución del tiempo**, se pueden identificar varios rasgos:

- Sobre la competencia *de distribuir la jornada de trabajo*: en la mayor parte de los casos se trata de la dirección de la empresa, lo cual sucede en todos los ámbitos de negociación. Se entrega a la dirección la capacidad de decidir sobre la gestión del tiempo de trabajo, sin más límites que los establecidos en el ET.

- Los *niveles a los que se remite la distribución de la jornada*: la pauta general es la remisión a la sede de la empresa o incluso al centro de trabajo. En algunos casos establecen a través del acuerdo entre la empresa y el comité de empresa; incluso fijando el calendario (se trata de fijar las condiciones en los niveles más próximos a la empresa, donde el equilibrio contractual es más precario para los trabajadores).

- Las *cláusulas de distribución irregular* son bastante frecuentes. En lo que se refiere a la causalidad, en los ámbitos supraempresariales es un causa genérica "adecuar la jornada a las necesidades de la empresa" o al acuerdo entre empresa y trabajadores. En ámbito empresarial, son algo más precisas. En cuanto a la aplicación, no parece frecuente que estén presentes los representantes de los trabajadores, aunque hay ciertas excepciones.

[24] Escudero, R., 2008 y Morón, R. Meseguer, P. y Lago, J. en Prieto et al, 2008.

- *Límites para la aplicación de la jornada irregular*. Los más frecuentes remiten al máximo diario de 10 horas y 9 horas; así como límites semanales de 50 horas; y en menos medida límites que varían desde las 50 a las 100 horas al año).

- *Proliferación de instrumentos específicos de variabilidad del tiempo de trabajo.* Se argumentan sobre la necesidad de afrontar las variaciones en las circunstancias productivas y en la inexistencia o ineficacia de los mecanismos legales para dar salida a las variaciones. Así, la distribución flexible de la jornada pactada puede superar los límites de las 40 horas semanales y 9 horas diarias y promediando los descansos semanales, horas extraordinarias, etc.

  La mayor parte se caracteriza por prever procedimientos para que la empresa unilateralmente o mediante el acuerdo proceda a modificar la jornada previamente pactada, según con lo previsto y los límites del convenio (que pueden hacerlo al principio o durante el año). Son comunes las prolongaciones puntuales de la jornada diaria, semanal o anual, disponibilidad de horas para distribuir irregularmente a lo largo del año y la modificación de horarios, turnos o sistemas de aplicación de jornada.

La negociación colectiva muestra una progresiva **reducción del tiempo de trabajo**, que no se distancia mucho del máximo legal y que en muchas ocasiones va acompañada de mecanismos que hacen posible la ampliación del tiempo de trabajo, como por ejemplo las horas extraordinarias, para las que cambian sus causas de realización obligatoria, presentan una regulación en ocasiones confusa y existe una ausencia de control por parte de los representantes de los trabajadores.

Además, se incrementa la flexibilidad en la **distribución del tiempo de trabajo**, que se pone de manifiesto en diversos aspectos: la anualización de la jornada (sobre todo en el ámbito estatal y autonómico; la posibilidad de establecer jornadas irregulares, sin vinculación o exigencia de concurrencia de causa justificativa y sin prever compensaciones específicas; extensión de instrumentos específicos de variación de la distribución del tiempo de trabajo (sobre todo en el ámbito estatal y autonómico y en los sectores del metal, químicas, comercio e incluso hostelería).

Y por último, se aprecia un impulso para incrementar las facultades de **participación y control** de la organización del tiempo de trabajo. Existe una generalización de cláusulas que recogen con distinto alcance competencias y facultades de participación de los representantes de los trabajadores. La que más destaca en la participación en la fijación mediante acuerdo de la jornada irregular, remitiendo en su caso a los supraempresariales. En ciertas materias, como el establecimiento de la distribución irregular de la jornada, la utilización de bolsas de horas y ampliaciones de jornada, la negociación colectiva se lo atribuye a la empresa, mientras que los representantes únicamente tienen competencias de consulta o/y información.

En suma, la negociación colectiva en España ha generado un amplio contenido normativo sobre el tiempo de trabajo, siendo notoria la regulación de diversas materias sobre la jornada laboral, distribución de la jornada, así como la prolongación de la misma. Este desarrollo normativo permite explicar los cambios que se han venido produciendo en la regulación del tiempo de trabajo (entre los que destaca la reducción de la jornada laboral y flexibilización del tiempo de trabajo), y cuyo resultado expresa

las posiciones y la correlación de fuerzas existente entre los trabajadores y las empresas[25]. Es por ello por lo que constituye un ámbito central de análisis del tiempo de trabajo, y por lo que ha generado una amplia y extensa literatura a lo largo de las últimas décadas.

I.3. El tiempo de trabajo durante la crisis económica

La crisis económica está teniendo un fuerte impacto en el mercado de trabajo, que expresa, entre otros aspectos, en una fuerte destrucción de empleo. Sin embargo, el resultado ha sido diferente en los distintos países europeos, lo que ha suscitado el interés por las medidas desarrolladas en cada uno de los países. Particularmente, se ha generado un intenso debate en torno a aquellas medidas de flexibilidad interna relacionadas con la reorganización del tiempo de trabajo que han conseguido mantener el empleo a través de acuerdos entre los agentes sociales.

El debate sobre el mercado de trabajo español y las posibles salidas de la crisis ha girado en torno argumentos relacionados con la falta de flexibilidad, el elevado coste del despido, la escasa productividad, las cortas jornadas de trabajo, así como el bajo desarrollo del empleo a tiempo parcial. Diversos organismos internacionales y nacionales, así como determinados países europeos están haciendo hincapié en la pertinencia de impulsar medidas que faciliten los despidos, reduzcan los salarios y aumenten el tiempo de trabajo.

Sin embargo, desde diversos ámbitos se remarca que el fuerte impacto de la crisis en el empleo se debe a diferentes causas. Por un lado, el elevado número de despidos pone de manifiesto que no existe una falta de flexibilidad externa, sino que, por el contrario, la destrucción de puestos de trabajo ha sido la principal vía de ajuste económico por parte de las empresas.

Además, la escasa productividad está relacionada con un sistema productivo basado en sectores de actividad con un uso intensivo de la mano de obra poco cualificada y un bajo nivel de inversión en investigación e innovación –como por ejemplo Construcción y Hostelería-, que de hecho, presentan largas jornadas de trabajo superiores a la media europea. A ello hay que añadir que en España el empleo a tiempo parcial –así como las jornadas más cortas- encierran situaciones de involuntariedad, en las que los trabajadores manifiestan no poder optar a un empleo a tiempo completo.

En este marco de debate, las organizaciones sindicales vienen planteando la relevancia de tomar como ejemplo otro tipo de medidas relacionadas con un aumento de la flexibilidad interna y reducción del tiempo de trabajo a través del pacto entre los agentes sociales. Si bien es cierto que han de considerarse las particularidades legislativas, políticas y sociales de los diferentes países, es interesante rescatar algunas iniciativas de este tipo desarrolladas en otros países.

Uno de los ejemplos más conocidos en este ámbito es la *kurzarbeit* (jornada laboral corta) de Alemania, que ha sido introducida a través de la negociación colectiva

[25] En algunos casos, los cambios del contenido de la negociación colectiva sobre tiempo de trabajo son percibidos como un fiel reflejo del impacto de la progresiva individualización de las relaciones laborales, y de la degradación de las condiciones de empleo, en las que se debilita la posición de los trabajadores y se fortalece la de las empresas.

para evitar que se perdiesen puestos de trabajo a cambio de reducir la jornada laboral de toda (o parte) de la población asalariada, unida a la compensación por parte del Gobierno de las pérdidas salariales que se producen como consecuencia de la reducción de las horas de trabajo. Este sistema se completa, en algunos casos, con programas de formación continua de los trabajadores. Dado el impacto de la crisis económica, Alemania ha ampliado este sistema de reducción de la jornada laboral con el objetivo de reducir el paro y facilitar la incorporación de las personas al empleo.

En este punto, hay que mencionar -aunque sea brevemente- que durante la crisis económica, la actuación de los países nórdicos se ha basado en la potenciación de las políticas activas de empleo, como por ejemplo a través de programas de formación profesional.

En los países del sur de Europa, las empresas han eliminado puestos de trabajo rápidamente durante la crisis, como en España, donde han sido fundamentales las políticas de protección al desempleo. Únicamente, en los países de Europa continental, como Austria, Bélgica, Alemania, Países Bajos, Suiza y Francia se han incorporado diversos programas centrados en el "horario reducido" o "desempleo parcial", que ya existían –por otra parte- antes de la crisis. Estos programas estaban destinados a funcionar a corto plazo, como mecanismo de ajuste temporal para las empresas, y no a largo plazo. El Estado ha cubierto una parte de los costes salariales en un corto periodo de tiempo (Bosch, 2011)[26].

[26] En España se encuentra los Expedientes de Regulación de Empleo por reducción de jornada, en los que se reduce el tiempo de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor (R.D.LG. 1/95, arts. 47 y 51) (R.D. 43/96, arts. 17 a 20)(Ley 35/10).

Cuadro I.2. Algunos ejemplos de ayudas públicas para la reducción del tiempo de trabajo durante la crisis

	Nombre	¿Nuevo o adaptado?	Requisitos	Tipo y grado de ayuda	Duración
Austria	Trabajo de tiempo reducido, apoyo laboral a trabajo en horario reducido	Adaptado	Todos los empleados incluidos los trabajadores temporales de agencia, con excepción de los aprendices, los directores ejecutivos y miembros de la junta directiva. Otras posibilidades deben ser agotadas primeramente, como el suso de las horas extraordinarias y derecho a vacaciones o cuentas de trabajo temporales. El tiempo de trabajo tiene que ascender de un 10-90% de las horas normales de trabajo.	Compensación de la pérdida de ingres de, al menos, el nivel de prestaciones de desempleo (en torno al 55% del salario neto); a partir del séptimo mes las contribuciones de la Seguridad Social son financiadas por el PSE en lugar del empleador. La ayuda se incrementa un 15% si el empleador ofrece formación.	Máximo 24 meses
Bélgica	Desempleo temporal / Desempleo técnico	Adaptado	Los empleados, incluyendo trabajadores temporales por agencia y los trabajadores con contrato por plazo fijo en algunos casos sólo obreros.	Reducción temporal colectiva del tiempo de trabajo; remuneración mensual de un mínimo de 150€ al mes para el empleado a cargo del empleador, beneficios del empleador a través de una reducción de las cargas de la Seguridad Social (mínimo 600€ por trimestre). Reducción temporal individual del tiempo de trabajo: la asignación pública de min. 188€ por mes. Desempleo temporal: la compensación pública de, al menos, 70% del salario bruto del trabajador, hasta 2,206€ al mes.	Reducción temporal individuales de trabajo: la reducción del tiempo de trabajo de un quito o de la mitad durante un periodo mínimo de un mes y hasta un periodo máximo de seis meses. Desempleo temporal: suspensión total del empleo (todos los días de la semana) o la suspensión parcial (por lo menos conservando dos días laborales durante la semana), como mínimo una o dos semanas hasta un máximo de 16 o 26 semanas al año.
Bulgaria		Nuevo	Empleados de la industria y de los servicios.	Máximo BGN 1.200 (613€ el 25 de junio de 2009) por un trabajador, en función del número de horas no trabajadas.	Máximo tres meses consecutivos por año.
Dinamarca	Trabajo compartido	Adaptado	Todos los empleados.	Requisitos para beneficiarios de desempleo.	Máximo 13 semanas.
Francia	Desempleo temporal / Desempleo técnico	Adaptado	En el caso del empleo de horario reducido, todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, trabajo temporal, y los que tienen contratos laborales de duración determinada, siempre que el empleador tenga una disminución de las ventas de al menos un 50%. En el caso de la suspensión temporal, todos los empleados.	El empleador paga hasta el 75% del salario bruto por hora, por el tiempo no trabajado, a un mínimo de 6,84€ euros hora. El Estado paga a las Pymes a 3,84€ y a las empresas grandes 3,33€ por hora y trabajador. En caso de cierre de empresas de más de tres meses, los empleados tienen derecho a las prestaciones de desempleo.	Seis semanas consecutivas - en total 800 horas por empleado por año o 1.000 horas en los sectores textil, confección y cuero y la industria automotriz.
Alemania	Trabajo de horario breve, subvención del trabajo de horario breve	Adaptado	Todos los empleados, incluidos los trabajadores temporales de agencia (en determinadas condiciones) y los trabajadores con contratos laborales temporales as, si su empleador tiene una disminución de los ingresos de al mesnos10%.	El gobierno paga hasta el 57% de la diferencia entre el salario normal y el salario más bajo, así como el 50% de las contribuciones de la Seguridad Social por las horas no trabajadas (100% en el caso de la formación).	Máximo 24 meses (si se comenzó en 2009).
Hungría		Nuevo	Todos los empleados.	80% del último salario hasta el 150% del salario mínimo nacional; el 80% de los costes de formación si son provistas por el empleador.	De 6 a 12 meses.
Italia	Fondo de garantía salarial	Adaptado	Los empleados, incluyendo los trabajadores temporales de agencia y en un grado limitado los trabajadores por proyecto y los aprendices.	80% del último salario hasta un determinado umbral.	Máximo un año (CIGO) o 36 meses (CIGS).
	Contrato de solidaridad	Adaptado	Trabajadores de tienda, de departamento y trabajadores de oficina; miembros de cooperativas.	50% del último salario cuando el horario de trabajo se reduce un 60%.	Máximo 24 meses.
Luxemburgo		Adaptado	Todos los empleados, incluidos los trabajadores a tiempo parcial; otras posibilidades deben ser agotadas primeramente, tales como la reducción del número de trabajadores temporales de agencia, el uso de horas extraordinarias y las vacaciones o derecho de redistribución interna.	El fondo para el empleo paga el 80% de la remuneración bruta por hora, lo que se prevé que aumente al 90 si el trabajador participa en la formación.	Hasta el 50% de las horas normales de trabajo

Fuente: Bosch, 2011.

Cuadro I.2. Algunos ejemplos de ayudas públicas para la reducción del tiempo de trabajo y durante la crisis (cont.)

	Nombre	¿Nuevo o adaptado?	Requisitos	Tipo y grado de ayuda	Duración
Países Bajos	Trabajo de horario reducido y desempleo parcial	Adaptado	Sólo los trabajadores a tiempo completo, no los trabajadores temporales de agencia. La empresa debe haber experimentado una pérdida de ingresos de al menos el 30% en los últimos dos meses y la reducción de horas de trabajo del 20 a 50%.	70% del salario por horas no trabajadas; derechos a pensión no se acumulan en el componente de desempleo (trabajo de horario reducido); los empleadores pagan por las horas trabajadas; los empleados reciben las prestaciones por desempleo de las horas no trabajadas, si se cumplen todas las condiciones (en particular cuando el número convenido de horas de trabajo) de lo contrario el empleador tiene que pagar el salario completo (desempleo parcial).	Hasta 13 semanas (desempleo parcial), con la opción de prórroga (hasta cuatro veces).
Polonia	Ralentización de la actividad productiva	Nuevo	Los empleados dispuesto a trabajar, pero no desempeñando el trabajo por razones no vinculadas a los empleados; el empleador debe tener un porcentaje determinado de disminución de ventas, contribuciones atrasadas al Fondo del Trabajo, impuestos y Seguridad Social, anuncio de quiebra y aplicar un plan de recuperación de un año de duración.	El salario puede ser reducido al nivel del salario mínimo; el 50% del salario debe ser pagado por el Estado.	
Rumania		Nuevo	Todos los empleados.	Los empleadores y empleados están exentos del pago de cotizaciones de la Seguridad Social; la remuneración de los trabajadores durante un cese temporal de actividad está libre de impuestos sobre la renta.	Máximo de tres meses.
Eslovenia		Nuevo	Todos los empleados	Los asalariados con licencias temporales tienen derecho a 85% del salario promedio de los últimos tres meses; el 50% es financiado por el Estado; y el 35% restante por el empleador.	
Reino Unido (Gales)	ProAct	Nuevo	Todos los empleados de los empresarios que hayan sido viables antes de la crisis y que han introducido trabajo de horario reducido a un nivel de al menos el 20%.	2.000 libras por empleado en gastos de formación y hasta 2.000 libras(a una tasa de 50 libras, por día), por empleado en los salarios de subvención.	

Fuente: Bosch, 2011.

Este tipo de medidas ha hecho posible que en estos países las primeras consecuencias de la crisis en términos de empleo fueran menores. Sin embargo, a medida que se ha agudizado ésta, estos países ha reaccionado incorporando nuevas medidas económicas.

Así por ejemplo, en Alemania han extendido el periodo de pago de subsidios, flexibilizando la regulación de las solicitudes, etc. En Austria, la ayuda que se concede a las empresas aumenta siempre que se establezcan programas de formación, mientras que en Alemania las empresas que proporcionen formación están exentas de contribuciones al a seguridad social y los interlocutores sociales en el complemento de horario reducido. En los Países Bajos, aunque la jornada reducida se utiliza en ocasiones de crisis temporal de fuerza mayor (inundaciones, incendios, etc.), se ha ampliado las causas para cubrir los efectos de la crisis económica. En Francia y Bélgica, se utilizan los términos de "desempleo parcial" o "desempleo temporal", en los que los trabajadores mantienen los contratos y reciben prestaciones por desempleo. Muchos de

estos esquemas de reducción del tiempo de trabajo han sido imitados en otros países, como por ejemplo, en el Reino Unido[27] (Bosch, 2011).

Existen diversos argumentos a favor de los programas de reducción del tiempo de trabajo: se mantienen el empleo y el potencial productivo de las empresas; se reducen los costes de la crisis para los individuos y la sociedad en su conjunto, ya que se destina menos dinero a las prestaciones sociales y aumentan los ingresos públicos; se evitan las fuertes exigencias sobre la política del mercado de trabajo que existen durante la recesión; la cohesión social se refuerza, por la distribución más equitativa de los costes de la crisis, que no se concentran de forma mayoritaria en ciertos colectivos, más vulnerables en el mercado de trabajo (como por ejemplo, las personas jóvenes, las que tienen menos cualificación o las inmigrantes); la redistribución del trabajo puede traducirse en cambios en las preferencias del tiempo de trabajo y jornada laboral, que pueden ayudar a reducir las diferencias entre varones y mujeres y asegurar un alto nivel de empleo en los periodos posteriores; y en la mayor parte de estos países, el Estado sólo paga una parte de los costes laborales de las empresas[28].

Sin embargo, también es posible apuntar que este tipo de programas no pueden concebirse permanentes en el tiempo. En periodos de recesión económica es necesario también prestar atención no sólo al tiempo de trabajo, sino también a la formación. De hecho, algunos de estos países (como Alemania, Francia o Austria) han tratado también de relacionar estos programas de reducción del tiempo de trabajo con la formación de los trabajadores. Así, los trabajadores que opten a una indemnización como parte de la reducción del tiempo de trabajo han de participar en un programa de formación, que puede ser interrumpido cuando el trabajador y la empresa decidan recuperar la jornada de trabajo inicial. Este tipo de medidas (de reducción de tiempo de trabajo y formación) pueden suponer una alternativa interesante a la salida de la crisis por la vía de la destrucción de empleo.

Existen, por tanto, alternativas rescatables que podrían tener un impacto positivo para evitar la elevada destrucción de empleo. En estas iniciativas, la negociación colectiva puede desempeñar un papel crucial para asegurar su desarrollo y aplicación práctica, así como para llevar a cabo una salida acordada de la crisis económica, que asegure el empleo y su calidad.

Con ello, se puede concluir señalando que el tiempo de trabajo es, sin lugar a dudas, una variable relevante a tener en cuenta en la situación actual en la que están siendo cada vez más evidentes las consecuencias de la crisis económica en el mercado de trabajo. El objetivo del presente marco analítico ha sido el repasar las principales tendencias y cambios que se han producido respecto al tiempo de trabajo a lo largo de las últimas décadas, partiendo de que se trata de una materia multidimensional, y por lo que su análisis debe abordarse desde una perspectiva integral en la que se asuma que el tiempo de trabajo es una parte central de la relación laboral de la población trabajadora y que tiene importantes implicaciones en los tiempos y la vida de las personas.

[27] El Congreso de Sindicatos Británico y la Federación de Pequeñas Empresas han propuesto subvenciones por reducción de tiempo, que abarcarían a 600 mil trabajadores.

[28] Las empresas que no son rentables, que no pueden pagar su parte, se ajustan por la vía de la destrucción de empleo.

II. LAS FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN ESPAÑA

La regulación internacional del tiempo de trabajo ha sido uno de los aspectos que ha tenido un mayor impacto a lo largo de las últimas décadas en la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas.

El establecimiento de normas internacionales que regulan el tiempo de trabajo tiene una amplia trayectoria que se remonta a comienzos del siglo XX, tal y como reflejan los más de 30 convenios que la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado en relación a diversos aspectos de esta materia. La regulación de la jornada de trabajo (de ocho horas diarias y 48 horas semanales), la regulación y reducción del tiempo de trabajo semanal y mensual máximo, el tiempo de descanso, la regulación del trabajo nocturno, los permisos de trabajo y de maternidad, el trabajo a tiempo parcial o la introducción de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal son una buena muestra de ello.

De forma paralela a este recorrido, se han generado diversas normas internacionales que tratan de establecer criterios comunes en la medición del tiempo de trabajo. Así por ejemplo, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) reunida bajo el amparo de la OIT ha adoptado varias resoluciones relevantes en relación a la medición del tiempo de trabajo: sobre las estadísticas de los salarios y las horas de trabajo (1923), así como sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios (1973), en la que se recomendaba la medición del tiempo de trabajo como una parte del sistema de estadísticas sobre salarios. Igualmente, diversos organismos internacionales han desarrollado guías, estadísticas e instrumentos de medición del tiempo de trabajo, como por ejemplo la OCDE, la ONU y su Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, así como EUROSTAT y su Grupo de Trabajo de Estadísticas sobre el Mercado de Trabajo, entre otros.

Las estadísticas sobre tiempo de trabajo han sido tradicionalmente utilizadas en el ámbito de la evaluación de las condiciones de trabajo y su relación con las regulaciones sobre tiempo de trabajo. Posteriormente, estas estadísticas han sido utilizadas como herramienta de análisis económicos y elaboración de indicadores (aquellos ligados a la productividad laborales, como por ejemplo, la ganancia media por hora de trabajo o los costes laborales por unidad de tiempo). Y también han permitido abordar otros ámbitos de análisis igualmente relevantes: la prolongación de jornada y la realización de horas extraordinarias; la comparación de las horas efectivas de trabajo con las horas de trabajo pactadas o con la norma legal; las horas no trabajadas y sus motivos; la jornada de trabajo y el trabajo a tiempo parcial; y el subempleo y el número de horas trabajadas, entre otros.

El tiempo dedicado al trabajo y la ordenación del mismo tienen importantes repercusiones jurídicas, económicas y sociales. Tal y como señala el informe *Medición del tiempo de trabajo* (2008)[29], elaborado por la OIT, las estadísticas sobre tiempo de trabajo son necesarias por varios motivos: permiten completar las estadísticas de empleo

[29] OIT (2008): *Informe II, Medición del tiempo de trabajo*. 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra.
OIT (2011*): El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre ordenación del tiempo de trabajo* (17-21 de octubre de 2011). Ginebra, 2011.

y de la demanda de mano de obra y examinar las condiciones de trabajo; permiten observar, por una parte, las relaciones entre el trabajo y el ingreso y otros medios de subsistencia, y por otra, su impacto en la calidad de vida de las personas; facilitan la creación de indicadores que son útiles para la negociación de los agentes sociales y los análisis económicos y laborales; siendo igualmente útiles en la puesta en práctica de las políticas económicas, sociales y del mercado de trabajo.

Las normas internacionales que rigen actualmente la medición del tiempo de trabajo (1962)[30] recogen una definición común de "horas de trabajo" y "horas efectivamente trabajadas". Las horas de trabajo son definidas genéricamente como "el tiempo durante el cual los trabajadores (asalariados) están a disposición de un empleador, es decir, cuando están disponibles para recibir órdenes de un empleador o una persona que lo representa". Se distingue además entre "horas normales" de trabajo, aquellas fijadas por la legislación o convenios colectivos, y las "horas efectivamente trabajadas", que se refieren al tiempo de trabajo realizado durante un periodo de referencia determinado.

Estas definiciones, a pesar de ser un importante avance para el análisis del tiempo de trabajo, adolecen de ciertas limitaciones, como por ejemplo, su estrecha vinculación a los conceptos jurídicos y administrativos; un enfoque centrado en el trabajo productivo (excluyendo las horas de trabajo realizadas en la prestación de servicios no pagados); una cobertura insuficiente de la población trabajadora, recogiendo únicamente el trabajo remunerado, y de las actividades realizadas (como por ejemplo, el tiempo de espera, los viajes entre los lugares de trabajo, el trabajo a domicilio, el tiempo dedicado a la formación profesional, etc.); así como diversos métodos de medición del tiempo de trabajo, que por norma general, toman como referencia temporal la semana y la unidad de tiempo la hora de trabajo (OIT, 2008)[31].

En este marco, el presente apartado trata de realizar un repaso de las principales fuentes de información existentes en España sobre el trabajo y las condiciones laborales, profundizando en el tratamiento que se hace del tiempo de trabajo. Para ello, se plantea efectuar una aproximación general de las principales fuentes de información, sobre la perspectiva que asumen, así como las materias e indicadores que abordan al tratar el tiempo de trabajo, resaltando las diferencias y similitudes entre las distintas fuentes. En esta línea, a través de los últimos datos disponibles, se propone contrastar la medición del tiempo de trabajo mediante aquellos indicadores que existen en las principales fuentes de información.

Se recogen aquellas fuentes de información de España en las que se incluye, aunque sea parcialmente, información sobre el tiempo de trabajo, así como otros tiempos sociales vinculados (como por ejemplo tiempos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, o el tiempo de desplazamiento al trabajo, entre otras)[32]. Quedan fuera del análisis, por tanto, aquellas fuentes de información internacionales y europeas que aportan datos sobre tiempo de trabajo (como por ejemplo la OIT, la Labor Force Survey de Eurostat o las bases de datos de la OCDE), así como otras españolas que aborden tangencialmente esta cuestión (como por ejemplo, el Banco

[30] 10ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.
[31] OIT, 2008.
[32] En el informe final se incluirá dentro del análisis la Estadística de Convenios Colectivos, que registra información sobre la jornada pactada y otras variables sobre el tiempo de trabajo.

de España). De la misma forma, también hay que advertir que el análisis se centrará principalmente en los indicadores de referencia sobre tiempo de trabajo que se utilizan en dichas fuentes de información.

II.1. Un marco de análisis

En España, existen diversas fuentes de información que aportan información sobre la situación de las condiciones de trabajo, dentro de las cuales el tiempo de trabajo es una de las materias más destacadas. Sin embargo, dadas las propias características de dichas fuentes (cómo se elaboran y qué intentan medir), el tratamiento que se realiza del tiempo de trabajo es ciertamente diferente, así como las distintas materias que se abordan en cada una de ellas. Las fuentes de información seleccionadas se pueden clasificar a partir de dos grandes dimensiones:

- por una parte, hay que considerar la ***perspectiva de análisis*** que asume cada una de las fuentes de información, que se concreta fundamentalmente en el ámbito poblacional al que hacen referencia;

- y por otra, la ***delimitación del concepto de tiempo de trabajo*** que se realiza, es decir, qué ámbito del tiempo de trabajo tratan de abarcar, así como las materias que son objeto de análisis en cada uno de los casos.

De acuerdo con la primera de las dimensiones, las fuentes de información pueden clasificarse asimismo en dos grandes grupos: aquellas que se construyen a partir de la perspectiva de la ***empresa*** (en las que su ámbito poblacional se refiere a la información que aporta la empresa o institución pertinente, ya bien sea mediante una encuesta o bien a través de un registro); y aquellas que asumen la perspectiva del ***trabajador*** (que se realizan tomando información de diversas encuestas, cuyo ámbito poblacional se centra fundamentalmente en los hogares).

Cuadro II.1. Perspectiva de análisis de las fuentes de información que incluyen el tiempo de trabajo

TIEMPO Y TRABAJO		PERSPECTIVA DE ANÁLISIS	
		Empresa	**Trabajador**
El tiempo trabajado	Dentro de la jornada pactada	ETCL, ETT, ECL ESTCC	EPA ENCT
	Fuera de la jornada pactada	ETCL, ETT, ECL	EPA ENCT
El tiempo no trabajado	Descanso en la jornada	ETCL, ETT, ECL	
	Ausencia del trabajo	ETCL, ETT, ECL, ESAT, ESHC	
Vinculación con otros tiempos	Conciliación de la vida laboral y personal	EET	ECVT, ECV ECVT, ENCT
	Otros tiempos		ENCT, EET

Fuente: Elaboración propia a partir de las siguientes encuestas y estadísticas: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta sobre Tiempo de Trabajo (ETT), Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), del Instituto Nacional de Estadística (INE); y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), Estadística de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales (ESAT) y la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (ESHC), Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) y la Estadística de Convenios Colectivos (ESTCC), del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

Así por ejemplo, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), la Encuesta de Tiempo de Trabajo (ETT) y la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) se ubicarían dentro de las fuentes que aportan información desde la perspectiva de la empresa (su unidad de análisis muestral se corresponde con el código de cuenta de cotización de cada empresa). En este mismo grupo, se podrían situar también las estadísticas elaboradas por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración que recogen información procedente de las empresas, como la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (ESAT) y la Estadísticas de Huelgas y Cierres Patronales (ESHC).

Del otro lado, se encuentran aquellas fuentes se construyen a partir de la información procedente del trabajador y sus condiciones de trabajo. La Encuesta de Población Activa (EPA), por ejemplo, se podría ubicar dentro de aquellas fuentes que toman como referencia la perspectiva del trabajador (su ámbito poblacional son los hogares). En este mismo grupo se pueden incluir la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT). Una mención especial requiere la Estadística de Convenios Colectivos, procedente del Registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral competente. En este caso específico, son las comisiones negociadoras del convenio (empresa y representantes legales de los trabajadores) quienes rellenan la "hoja estadística" del convenio, en la que se recoge, entre otras variables, la jornada anual pactada.

Por otra parte, también hay que considerar la ***delimitación del concepto de tiempo de trabajo*** que hacen las distintas fuentes de información. En este sentido, se pueden encontrar fuentes que recogen información sobre el tiempo trabajado, bien dentro de la jornada pactada (como por ejemplo la EPA, la ETCL, la ETT, ENCT, la ECL y la ESTCC), bien fuera de los límites de la jornada pactada (como la EPA o la ECL, entre otras).

Asimismo, también existen fuentes que registran el tiempo no trabajado, ya sea tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo (ETCL, ETT y la ECL) o tiempo no trabajado como consecuencia de la ausencia del trabajador (ETCL, ETT, ECL, ESAT y ESHC).

Finalmente, se pueden encontrar fuentes de información que abordan otros tiempos sociales vinculados al tiempo de trabajo, en el ámbito por ejemplo de la conciliación de la vida laboral y personal, el tiempo empleado en la realización de tareas reproductivas o el tiempo dedicado al desplazamiento al trabajo. Dentro de este grupo se encuentran la ETT, que ofrece datos desde la visión de la empresa, y por otro lado, se sitúan la ECVT, ECV, EET, y la ENCT, que proporcionan información desde la perspectiva del trabajador.

Las diferencias más importantes entre las distintas fuentes de información se aprecian en cómo abordan el tiempo de trabajo. A pesar de abordar la misma materia (el tiempo de trabajo) cada fuente de información lo hace de una forma distinta. Existen diferencias, por ejemplo, en cómo se construye cada fuente de información, cuál es su diseño muestral, así como con respecto a la medición del tiempo de trabajo, los

indicadores que se toman como referencia y las unidades de medida se utilizan en cada caso.

II.2. Principales características

Las fuentes estadísticas que ofrecen datos sobre tiempo de trabajo tratan de analizar diversas partes de la realidad y, por lo tanto, se construyen con la finalidad de abordar objetivos y materias distintas. Tomando como referencia las principales fuentes de información sobre tiempo de trabajo (ETCL, EPA, ETT, ECL, EET y ENCT), se puede observar que en algunos casos el **ámbito poblacional** está delimitado a los trabajadores por cuenta ajena asociados a una determinada empresa, a través de la cuenta de cotización a la Seguridad Social de la misma. Esto sucede, por ejemplo, en la ETCL o la ECL, entre otras. En la EPA o la EET sin embargo la población de referencia son los hogares o viviendas familiares y personas que viven en ellas.

De la misma forma, también es pertinente señalar que, fruto de estas diferencias en cuanto a los objetivos, se observan igualmente distintos diseños y **tamaños muestrales**. La ETCL se construye sobre una muestra formada por 28 mil empresas (cuentas de cotización), mientras que la ECL lo hace a partir de 12.800. Por su parte, la EPA toma como base de análisis 60 mil hogares que hacen referencia a 180 mil personas, mientras que en el caso de la EET la muestra está formada por 24 mil hogares. En el caso de la ENCT, se elabora a partir de una muestra formada por 11 mil trabajadores.

ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL
(INE)

Ámbito poblacional: Trabajadores por cuenta ajena que estén asociados a cuentas de cotización a la Seguridad Social pertenecientes al Régimen General cuya actividad económica esté encuadrada en las Secciones B a S de la CNAE-09 y al Régimen Especial de Trabajadores del Mar cuya actividad económica es el transporte marítimo (división 50 de la CNAE-09).

Muestra: 28.000 empresas (Cuentas de Cotización a la Seguridad Social).

Periodicidad: Trimestral.

Periodo de referencia: Información referida al mes natural.

Ultimo dato publicado: 1er trimestre 2011 (16 de junio, 2011).

Delimitación del tiempo de trabajo (horas efectivas):

Son las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente.

Se obtienen como la suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias menos las horas no trabajadas excepto las horas perdidas en el lugar de trabajo.

Unidad de medida: Horas / trabajador (mes).

También hay que recordar que las fuentes de información presentan un ritmo de publicación distinto. La **periodicidad** varía notablemente de una fuente a otras. La ETCL y la EPA, con una publicación por trimestres, son las que reflejan una mayor periodicidad, frente a la ECVT y la ECV, cuyos datos son anuales. Las estadísticas construidas por el MTIN (ESAT y ESHC) registran tanto los datos mensuales como las

medias anuales elaboradas a partir de los mismos. Y otras fuentes, a pesar de su utilidad en el análisis del tiempo de trabajo, no tienen definida una periodicidad específica (como por ejemplo, la ETT, la ENCT y la EET).

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA
(INE)

Ámbito poblacional: Población que reside en viviendas familiares principales, es decir, las utilizadas todo el año o la mayor parte de él como vivienda habitual o permanente.

Muestra: Se toman como unidades de análisis las viviendas y las personas (60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 180.000 personas).

Periodicidad: Trimestral.

Periodo de referencia: Semana inmediatamente anterior (de lunes a domingo) a la de la entrevista.

Ultimo dato publicado: 2º trimestre 2011 (29 julio, 2011).

Delimitación del tiempo de trabajo (horas efectivas):

Son las horas realizadas durante la semana por el trabajador, sin contar el tiempo para comer.

Unidad de medida: Horas / trabajador (semana).

Es distinto igualmente el **periodo de referencia** de los datos que se publican en las encuestas. Así, la información puede estar referida al mes (ETCL), la semana inmediatamente anterior a la realización de la encuesta (EPA), el año natural (ETT) o al trimestre (ECL). En algunos casos, se distinguen distintos periodos de referencia en función de aquello que se esté analizando, como sucede en la ECL (el número de trabajadores, referido al último día del trimestre de referencia; los datos de altas, bajas y modificaciones de contrato, así como los relativos a jornada van referidos al conjunto del trimestre de referencia; las opiniones empresariales se refieren al final del trimestre siguiente al de referencia) o la EET, que establece distintos periodos dependiendo de los cuestionarios.

ENCUESTA SOBRE TIEMPO DE TRABAJO
(INE)

Ámbito poblacional: Todo trabajador por cuenta ajena con independencia de su modalidad de contratación y de su tipo de jornada laboral.

Muestra: 19.624 empresas (Cuentas de cotización a la Seguridad Social).

Periodicidad: Encuesta no periódica.

Periodo de referencia: Recoge información es el año completo o natural, que también coincide con el denominado ejercicio económico.

Ultimo dato publicado: 2000 (año 2003).

Delimitación del tiempo de trabajo (horas efectivas):

Son las horas efectivamente trabajadas, tanto en períodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, añadiéndose los períodos de tiempo que no habiéndose realizado tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente.

Unidad de medida: Horas / trabajador (año).

ENCUESTA DE COYUNTURA LABORAL
(MTIN)

Ámbito poblacional: Trabajadores asalariados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial de la Minería del Carbón

Muestra: 12.800 empresas (Cuentas de Cotización a la Seguridad Social).

Periodicidad: Trimestral.

Periodo de referencia: Se diferencian los varios periodos de referencia. Los relativos a jornada van referidos al conjunto del trimestre de referencia.

Ultimo dato publicado: 2º Trimestre 2011.

Delimitación del tiempo de trabajo (horas efectivas):

Se trata del número medio de horas efectivamente realizadas al trimestre por trabajador. La estimación de la jornada efectiva se realiza en base a tres componentes: horas anuales pactadas, horas extraordinarias y horas no trabajadas.

Unidad de medida: Horas / trabajador (trimestre).

La última **fecha de publicación** de los datos también es distinta. A 19 de septiembre de 2011, las más recientes son la ECL y la EPA, cuyo último dato hace referencia al segundo trimestre de 2011, seguida de la ETCL (primer trimestre), la ESAT y la ESHC, con datos mensuales de 2011 (avance enero-julio). La EET y la ECV han publicado un avance de resultados correspondientes a 2009-2010 y 2010, respectivamente. Más alejadas se encuentran las últimas publicaciones de la ECVT (2009), la ENCT (2007) y la ETT (2000), lo cual dificulta enormemente el poder realizar un seguimiento periódico del tiempo de trabajo a través de estas fuentes.

ENCUESTA DE EMPLEO DEL TIEMPO
(INE)

Ámbito poblacional: Hogares privados que residen en las viviendas familiares principales y el conjunto de personas de dichos hogares. Recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de diarios de actividades y de cuestionarios de hogar e individuales.

Muestra: 24.000 hogares. La unidad primaria de muestreo es la sección censal y la unidad última es la vivienda familiar principal, incluyéndose en la muestra todas las personas residentes en las viviendas familiares seleccionadas.

Periodicidad: Encuesta no periódica.

Periodo de referencia: Existen varios períodos de referencia dependiendo de los bloques de preguntas y del cuestionario. En el caso del horario de trabajo semanal se ha tomado como período de referencia una semana, haciendo coincidir el séptimo día de la semana con el día en el que se ha cumplimentado el diario de actividades.

Ultimo dato publicado: 2009-2010 (14 julio, 2011).

Delimitación del tiempo de trabajo (horas efectivas):

Horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en el lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente.

Unidad de medida: Horas semanales / Población ocupada.

ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (MTIN)

Ámbito poblacional: Trabajadores ocupados de todas las actividades económicas, pertenecientes a todo el territorio nacional, a excepción de Ceuta y Melilla (Censo de afiliación de trabajadores a la Seguridad Social).

Muestra: 11.054 trabajadores.

Periodicidad: Cada 4 años (aprox.).

Periodo de referencia: 2006-2007.

Ultimo dato publicado: 2007.

Delimitación del tiempo de trabajo (horas efectivas):

Horas de trabajo que se realiza el trabajador a la semana, como término medio.

Unidad de medida: Horas semanales / trabajador (en tramos).

Todas estas diferencias se plasman en último término la delimitación conceptual y metodológica del tiempo de trabajo. Los indicadores que se utilizan, la definición de los mismos, así como su **unidad de medida** son en algunos casos distintos. Tal y como se mostrará en el apartado siguiente, aunque la mayor parte de las fuentes de información utilizan como indicador de referencia las horas efectivas, en otras se toma como unidad de medida del tiempo de trabajo las horas semanales por trabajador (EPA); en otros las horas totales realizadas por el conjunto de los trabajadores al trimestre (ECL); en otros casos se establecen tramos o franjas de horas (ENCT).

II.3. La medición del tiempo de trabajo

Como resultado de comparar las distintas fuentes de información, se puede observar por tanto que existen similitudes y diferencias con respecto a cómo se aborda el tiempo de trabajo en relación a diversas materias: el tiempo dedicado al trabajo, el tiempo no trabajado, la organización del tiempo de trabajo, los turnos de trabajo, así como el tiempo dedicado a la conciliación de la vida laboral y personal, y otros tiempo sociales. A continuación, se repasan todas estas materias, recogiendo –a modo de ejemplo- algunas de las preguntas incluidas en los cuestionarios de las distintas encuestas.

1. Delimitación del concepto de tiempo de trabajo

(a) Horas efectivas

Para medir el tiempo de trabajo, la mayor parte de las fuentes de información toman como referencia central las ***horas efectivas*** realizadas por el trabajador. Esto sucede en la ETCL, la EPA, la ETT y la ENCT. Sin embargo, lejos de tener una definición unificada, cada fuente establece su propia definición. Así por ejemplo, la ETCL y la ETT definen las horas efectivas como las "horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en el lugar de trabajo, que tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente".

La ETT amplia esta definición, detallando que existen parte de los periodos de tiempo no trabajados como parte de las horas efectivas, de tal modo que los "períodos de tiempo no trabajados y considerados como efectivos son los debidos a razones técnicas (siempre por causas no imputables al trabajador), y que aparecen recogidas en la partida Horas perdidas en el lugar de trabajo, y el tiempo correspondiente a breves períodos de descanso en el lugar de trabajo para tomar café, bebidas o el bocadillo". En cambio, la EPA delimita las horas efectivas de una forma más genérica, entendiendo por tales horas aquellas "trabajadas en el empleo sin contar el tiempo para comer", sin incluir, por tanto, los periodos de descanso que deben ser considerados como tiempo de trabajo efectivo. Existen también fuentes con un menor grado de definición, como la ENCT, en la que se define las horas efectivas como el número de "horas dedicadas al trabajo principal". En el caso específico de la ECL, la empresa debe registrar la jornada media semana que realizan sus trabajadores a tiempo completo, para lo cual tiene que incluir el número de horas semanales por trabajador, así como el número de días de la semana trabajados. En el caso de los trabajadores con contrato a tiempo parcial, el tiempo de trabajo se aborda como "horas habituales" y no como "horas efectivas".

Preguntas formuladas sobre las horas efectivas

EPA: En la semana de referencia, ¿cuántas horas trabajó en este empleo? No tenga en cuenta el tiempo para comer, ni las horas extras (horas/minutos).
ECL: Respecto a la jornada media semanal realizada por los trabajadores a **tiempo completo**, indique: número de horas semanales por trabajador (horas/minutos) y número de días de la semana trabajados por trabajador.
ETCL y ETT: No se pregunta directamente por esta cuestión. Se calculan a partir de las horas pactadas, las horas extraordinarias y las horas no trabajadas.
ENCT: Por término medio, ¿Cuántas horas trabaja a la semana?, (horas/minutos).
ECVT: ¿Dígame, por favor, el número de horas semanales que por término medio dedica a su trabajo principal?

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios de la EPA, ECL, ETCL y ENCT.

(b) Horas pactadas

Otro de los indicadores más utilizados son las ***horas pactadas***, que en la ETCL y la ETT se definen como las "horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa", con la particularidad que la ETT especifica lo que se considera como jornada pactada, y que se mide en el "número medio de horas por trabajador y por año y no están comprendidas las horas correspondientes a las vacaciones reglamentarias, días festivos o de descanso semanal. Sólo deben recogerse las horas pactadas en jornada normal, es decir, sin incluir las horas extras".

Con respecto a este indicador, la EPA mantiene esta noción general, aunque como en los casos anteriores, no se incluyen las horas dedicadas al descanso durante la jornada. La ECL, por su parte, recoge únicamente información sobre el número total de horas pactadas por los trabajadores a tiempo completo, delimitando el tiempo de trabajo pactado, sin incluir vacaciones, descansos, fiestas, etc.; mientras que los trabajadores a tiempo parcial no recaba este tipo de información.

Obviamente, en relación a las horas pactadas también hay que destacar la Estadística de Convenios Colectivos (ESTCC), en la que se incorpora la jornada pactada en cada uno de los convenios registrados. De forma específica, la ESTCC recoge igualmente otros aspectos: si se ha reducido la jornada pactada con respecto al convenio anterior; si se pactan distribuciones irregulares a lo largo del año; si se pactan jornadas de trabajo superiores a nueve horas diarias; y si se pactan jornadas especiales de trabajo (trabajo nocturno, ampliación de la jornada por encima de las 8 horas, trabajo por turnos, excepciones a los límites establecidos legalmente, descansos entre jornada y jornada, etc.), así como los periodos concretos de descanso y vacaciones pactadas en el convenio colectivo.

Preguntas formuladas sobre las horas pactadas

EPA: ¿Cuántas horas semanales ha acordado trabajar o figuran en su contrato o convenio? Por favor, no tenga en cuenta el tiempo para comer (horas/minutos).

ECL: Indique el número de horas anuales pactadas por trabajador a **tiempo completo** según el convenio vigente al final del trimestre de referencia por el que se rija es centro, o en su defecto, la acordada con los trabajadores o la que esté previsto se realice. En esta jornada no estarán incluidas las vacaciones retribuidas, descanso semanal, fiestas oficiales y puentes no recuperables. Si todos los trabajadores no están sujetos al mismo convenio, consigne el dato correspondiente a la mayor parte de ellos (horas).

ETCL y ETT: Indique el tiempo de trabajo pactado según convenio vigente o acuerdo entre las partes.

Para los trabajadores a **tiempo completo**, indique las horas pactadas por trabajador al año y anote la jornada semana que afecte a la mayoría durante el mes de referencia (horas/año; horas/min de la semana, en el mes de referencia; y días/semana, en el mes de referencia).

Para los trabajadores a **tiempo parcial**, acumule las horas/mes acordadas o contratadas para todos los trabajadores a tiempo parcial (horas totales/total trabajadores a tiempo parcial, en el mes de referencia).

ESTCC: Indíquese el módulo sobre el que se ha pactado la jornada y el número de horas pactadas por trabajador. Módulo semana (horas/semanal). Modulo anual (horas/semana y horas año).

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios de la EPA, ECL, ETCL y ESTCC.

(c) Horas extraordinarias

Asimismo, también existe una cierta coincidencia a la hora de abordar las ***horas extraordinarias***, aunque con ciertos matices. En el marco de la ETCL y la ETT las horas extras son aquellas que "se realizan por encima de la jornada pactada y deben computarse tanto el total de horas extraordinarias estructurales o realizadas por causa de fuerza mayor, como las no estructurales o voluntarias".

En la ETCL y la ETT, un caso especial lo constituyen las horas de presencia en el sector de los transportes, que son "aquellas horas en las que el trabajador se halla a disposición de la empresa aunque no preste trabajo efectivo: esperas, guardias, viajes sin servicio, comidas en ruta y similares. Estas horas a efectos de la encuesta se consideraran horas extras, con lo cual pueden superarse los límites máximos legalmente establecidos de 80 horas extraordinarias por trabajador y año. El tiempo máximo de presencia es de 20 horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo semanal. Las

horas extras pueden ser compensadas con remuneración en metálico, que se denomina horas extras pagadas, que pueden ser remuneradas al mismo precio que una hora normal o a un ratio superior dependiendo de lo pactado en convenio, o con tiempo de descanso, que son las horas extras compensadas con descanso retribuido".

Por su parte, la EPA también incluye las horas extras, aunque su definición no es tan precisa, y cuya delimitación recae en parte en el entrevistado, definiendo tales horas como el "trabajo que se considere horas extraordinarias".

Preguntas formuladas sobre las horas extraordinarias y complementarias

EPA: En la semana de referencia y en este empleo, ¿realizó algún trabajo que considere horas extras, pagadas o no? (si/no);

En la semana de referencia y en este empleo, ¿cuántas horas extras pagadas trabajó? (horas/minutos);

En la semana de referencia y en este empleo, ¿cuántas horas extras no pagadas trabajó? (horas/minutos).

ECL: Consigne el total de horas extraordinarias realizadas en el trimestre de referencia por todos los trabajadores a **tiempo completo**, ya sean éstas por fuerza mayor o por otros motivos, y el número de trabajadores que las han realizado, ya sean retribuidas económicamente o por compensación horaria (horas y trabajadores)

Consigne el total de horas complementarias realizadas en el trimestre de referencia por los trabajadores a **tiempo parcial** y el número de trabajadores que las han realizado, ya sean retribuidas económicamente o por compensación horaria (horas y trabajadores).

Consigne el total de horas extraordinarias por fuerza mayor realizadas por los trabajadores a **tiempo parcial** y el número de trabajadores que las han realizado, ya sean retribuidas económicamente o por compensación horaria (horas y trabajadores).

ETCL y ETT: Número total de horas extraordinarias/complementarias pagadas y/o compensadas con tiempo de descanso en el mes de referencia: trabajadores a tiempo completo (horas extras), a tiempo parcial (horas extras+complementarias).

ENCT: Habitualmente, ¿suele Vd. Prolongar su jornada laboral con o sin compensación? Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre; Sí, sin compensación; No; NC.

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios de la EPA, ECL, ETCL y ENCT.

Es igualmente relevante que estas tres fuentes de información (ETCL, ETT y EPA) permiten determinar las horas extras que son pagadas o compensadas de algún modo. Así por ejemplo, la ETCL contempla las "horas extraordinarias pagadas por trabajador y año", mientras que la ETT recoge el "número medio de horas extraordinarias compensadas por descanso, por trabajador y año". En este ámbito, la EPA además de incluir variable de horas extras pagadas, también recoge aquellas que no fueron retribuidas durante la semana de referencia.

La ECL también hace referencia a las horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo completo, y horas complementarias para los trabajadores a tiempo parcial. En este caso, además de recoger el número de horas, la empresa debe indicar el número de trabajadores que realizan ese volumen de horas.

Y finalmente, aunque no definidas específicamente como horas extras, la ENCT recoge cierta información sobre la prolongación de la jornada de trabajo. En este caso, se registra si dicha prolongación es compensada económicamente y/o por tiempo libre, o si por el contrario no es tenida en cuenta.

(d) Horas habituales

Por otra parte, con respecto a la medición del tiempo trabajado son varias las fuentes de información que hacen referencia a las ***horas habituales*** que realiza el trabajador. La EPA define las horas habituales como las "horas trabajadas habitualmente en el empleo, sin contar el tiempo para comer", que no necesariamente son las horas efectivas de trabajo realizadas en la semana de referencia. La ECL también hace referencia las horas habituales, pero únicamente en el caso de los trabajadores a tiempo parcial. A tiempo completo, se toman como referencia las horas efectivas trabajadas, tal y como se ha mencionado anteriormente. Y por ultimo, la EET, que recaba información sobre las horas habituales trabajadas en el empleo principal.

Preguntas formuladas sobre horas habituales

EPA: ¿Cuántas horas semanales trabaja habitualmente en este empleo?. No tenga en cuéntale tiempo para comer (horas/minutos).

ECL: Número de horas habitualmente trabajadas por la mayor parte de los trabajadores a **tiempo parcial** durante la mayor parte del trimestre. Elija la opción que mejor se adapte a la información de que disponga, horas por mes o por semana, y consigne una solo (horas/minutos al mes; horas/minutos a la semana). Indique el número de días trabajados por la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial (mes o semana).

EET: ¿Cuál es el número de horas semanales habitualmente trabajadas en su trabajo principal? (horas).

ECV: ¿Cuántas horas semanales dedica/dedicó habitualmente a ese trabajo? Si es asalariado, incluya las horas extraordinarias que realice habitualmente (horas).

Fuente: Elaboración propia a partir de los cuestionarios de la EPA, ECL y EET.

En conjunto, en lo que se refiere al tiempo de trabajo (bien sea para las horas efectivas, pactadas o habituales), también hay que considerar que algunas de las fuentes de información recogen información sobre el tiempo de trabajo del segundo empleo (en caso de que éste existiera), así como otras cuestiones relacionadas con la duración del tiempo de trabajo. La EPA, por ejemplo, contempla as horas efectivas dedicadas al segundo empleo, las razones por las que se hace un número de horas distinto al habitual, la disponibilidad de trabajar (o no) más horas, o el número de horas que se desean trabajar de forma adicional. En esta misma línea, la ECV también profundiza en las horas semanales realizadas por el trabajador.

2. Tipo de jornada de trabajo

Una de las variables más relevantes a la hora de medir el tiempo de trabajo es el tipo de jornada que tienen los trabajadores. De hecho esta variable es recogida en la ETCL, la ETT, la EPA y la ECVT. En todas ellas, se diferencia entre jornada completa y parcial, aunque la ECVT, intenta definir con mayor precisión la jornada a tiempo parcial, recogiendo la normativa existente al respecto.

Así, tal y como recoge la Guía Laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración, la ECVT define la jornada a tiempo parcial como "una prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajador a tiempo completo comparable, entendiendo por tal un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si no existiera en la empresa u organización un trabajador a tiempo completo comparable se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación, o en su defecto, la jornada máxima legal".

De todas las fuentes seleccionadas, la EPA y la ECVT son las únicas que ofrecen información acerca del motivo por el que el trabajador tiene una jornada parcial. En el caso de la EPA, por ejemplo, se detalla si es por el hecho de asistir a cursos de formación, por tener una enfermedad o incapacidad profesional, por el cuidado de niños o adultos enfermos, por otras obligaciones familiares, o por el hecho de no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa o no haber querido tenerlo. En la ECVT, por su parte, se tiene la posibilidad de conocer si la jornada parcial se ha elegido por voluntad propia o bien porque no se ha podido encontrar otro trabajo. Se trata, en ambos casos, de una variable que tiene mucha importancia en relación con la contratación y el empleo

Preguntas formuladas sobre el tipo de jornada

EPA:¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo, completa o parcial? (completa, parcial, no sabe).

¿Por cual de los siguientes motivos tiene una jornada parcial en su trabajo? Seguir cursos de enseñanza o formación; enfermedad o incapacidad propia; cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores; otras obligaciones familiares o personales; no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa; no querer un trabajo de jornada completa; otras razones; no sabe.

Más concretamente, dígame si el motivo de tener jornada parcial es alguno de los siguientes: porque no hay servicios adecuados para el cuidado de niños o son demasiado costosos; porque no hay servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, o son demasiado costosos.

ECVT: ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo? Parcial o Completa; Por decisión propia o por decisión ajena.

EET: ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo principal? (a tiempo completo / a tiempo parcial)

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA, ECVT y EET.

En el caso específico de la EPA también se puede profundizar en las razones que se manifiestan si las personas tienen jornada parcial por atender a personas en situación de dependencia. La EPA contempla entre las diversas razones, las siguientes: porque no hay servicios adecuados para el cuidado de niños o son demasiado costosos, porque no hay servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, o éstos son demasiado costosos.

Del resto de fuentes hay que señalar que, aunque no incluyen preguntas referidas específicamente al tipo de jornada, sí que establecen un filtro previo, es decir, que recogen la información de forma separada, por una parte los trabajadores a tiempo completo y por otra los trabajadores a tiempo parcial. Esto sucede por ejemplo en la ECL (que en algunas cuestiones determina distintos indicadores para ambos casos), la ETCL o la ETT.

3. Organización del tiempo de trabajo

Existen varias fuentes de información que aborda el análisis de la organización del tiempo de trabajo, en lo que tiene que ver con la capacidad de los trabajadores de decidir sobre cómo se distribuye el tiempo de trabajo. La ENCT incluye la organización de los horarios laborales por parte de trabajador y su capacidad de decisión sobre los mismos. De forma concreta, a través de la ENCT se puede conocer si los horarios laborales los fija la empresa/organización, sin posibilidad de cambios; si se pueden elegir entre varios horarios fijos establecidos por la empresa/organización; si se puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (por ejemplo, el horario flexible); o si las horas de trabajo las determina enteramente el trabajador.

La ECL es otra de las fuentes que aporta información en este ámbito, aunque de manera menos detallada. En este caso, la empresa indica si la organización del tiempo de trabajo, y más concretamente, la distribución irregular de la jornada es resultado de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Preguntas formuladas sobre la organización del tiempo de trabajo

ENCT: ¿Cómo se organizan sus horarios laborales? Los fija la empresa/organización sin posibilidad de cambios; Puede elegir entre varios horarios fijos establecidos por la empresa/organización; Puede adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (p.ej. horario flexible); Sus horas de trabajo las determina enteramente Vd. Mismo; NS/NC.

ECL: Indique si mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se ha establecido una **distribución irregular** de la jornada a lo largo del año. Se entenderá aquella jornada diaria que sea distinta a lo largo del año en función de diversos motivos, como por ejemplo, sobrecarga de trabajo; acumulación de tareas; necesidades de la producción; etc. (si/no).

Fuente: elaboración propia a partir de ENCT y ECL.

4. Distribución del tiempo de trabajo

Otra de las cuestiones que se aborda sobre el tiempo de trabajo es la distribución del tiempo a lo largo de la jornada laboral. Así, la mayor parte de las fuentes analizadas permiten conocer si se trata de una jornada continúa o partida. De forma específica, la ECL añade, por ejemplo, información sobre la existencia de turnos de trabajo y el número de trabajadores que los realizan; la ENCT, si se realiza mediante un horario en equipos rotativos en turnos (de mañana/tarde, de mañana/tarde/noche o de otro tipo), o si el trabajo se realiza en sábados, domingos o festivos, pudiendo determinar la frecuencia de este tipo de distribución (siempre o casi siempre, a menudo, a veces, raramente o casi nunca); o la EET, sobre la flexibilidad del horario del trabajo.

Distribución del tiempo de trabajo, preguntas formuladas

ECL: Consigne el número de sábados o domingos en los que alguno de los trabajadores ha trabajado en el trimestre de referencia (nº de días, sábados y domingos). Especifique el total de sábados y domingos trabajados por todo el colectivo de trabajadores (nº de días, sábados y domingos).

¿Existen turnos rotativos de trabajo en su centro? (si/no).

En caso afirmativo distribuya el total de los trabajadores según el turno que realicen; porcentaje y número de trabajadores (mañana, tarde, noche, no realizan).

¿Qué tipo de jornada ha realizado la mayor parte de los trabajadores, durante la mayor parte del trimestre? (partida/continuada).

EET: ¿Cómo es su jornada? (continua/partida).

¿Tiene horario flexible en su trabajo? (si/no).

ENCT: Indique cuál es su horario habitual: Jornada partida (mañana, tarde) Jornada continua (fijo mañana, fijo tarde, fijo noche); Horario en equipos rotativos (turnos): mañana/tarde; mañana, tarde, noche; otro tipo.; Otro tipo de jornada; NS/NC.

ECVT: ¿Cómo es su jornada de trabajo? (Continuada o partida).

¿Realiza su trabajo en horario nocturno? (si/no).

En su trabajo, ¿trabaja algún sábado o domingo? (todos, alguno, ninguno)

¿Trabaja usted por turnos? (si/no).

Fuente: elaboración propia a partir de la ECL, EET, ENCT y ECVT.

En relación a la distribución del tiempo de trabajo, las horas y el número de trabajadores afectados, la ECL es la fuente de información que ofrece una mayor desagregación de los datos. No obstante, tampoco no hay que dejar de mencionar que la EPA también registra cierta información sobre la distribución de la jornada de trabajo, con respecto al tipo de jornada (continua o partida); el trabajo durante la tarde-noche, los sábados y domingos; el reconocimiento a trabajar los sábados y domingos; y la existencia (o no) de un sistema de turnos de trabajo[33].

5. Horas no trabajadas y remuneración

También existen fuentes de información que abordan el tiempo que se considera como no trabajado, en tanto que trabajo no efectivo, que puede ser remunerado o no dependiendo del caso. Así, por una parte, en la ETCL y la ETT se pueden consultar las ***horas no trabajadas y remuneradas***, que pueden clasificarse en función de sus causas

[33] Este tipo de información no se encuentra disponible (se trata de preguntas incluidas en el cuestionario, que no se encuentra incluida en los datos publicados ni en la base de microdatos de la encuesta). La EPA aborda de forma específica la organización y duración de la jornada laboral (módulo 2004), profundizando en cuestiones tales como el tipo de horario de trabajo, de turnos, sobre la fijación de la jornada y elección de los horarios, entre otras.

de la siguiente forma: por razones organizativas, económicas o de producción; por reducción o suspensión de la actividad; por incapacidad temporal; por maternidad; por motivos personales; por ser consideradas horas perdidas en el lugar de trabajo; por representación sindical; por vacaciones; por fiestas; por compensación de las horas extras. En la ECL la empresa debe registrar las horas no trabajadas, tanto para los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial, tomando como referencia supuestos similares a las encuestas anteriores. Dentro de este grupo habría que incluir también la EET, ya que incluye cierta información sobre el tiempo dedicado al descanso para comer. Y de igual modo, hay que considerar, en tanto que registros oficiales, la ESAT del MTIN también registra las jornadas no trabajadas por incapacidad temporal.

Por otra parte, se contemplan las ***horas no trabajadas y no remuneradas***, que pueden ser debidas por ejemplo por la existencia de un conflicto laboral u otros motivos. Este tipo de horas se encuentran sobre todo en la ETCL, la ETT y la ECL, que toman criterios de clasificación similares. En este ámbito, hay que hacer una especial mención igualmente a la ESHC del MTIN, que recoge información sobre las jornadas no trabajadas por huelgas y cierres patronales.

Preguntas formuladas sobre horas no trabajadas

ETCL y ETT: Anote el total de días u horas no trabajados por todos los trabajadores objeto de encuesta en el mes de referencia. Acumule los días y horas no trabajados por todos los trabajadores, diferenciándolos según su tipo de jornada (horas/días). Tiempo no trabajado y remunerado (vacaciones, fiestas, permisos, etc.) y tiempo no trabajado y no remunerado (huelgas, cierres patronales, etc.).

ECL: Tiempo no trabajado por el conjunto de los trabajadores a **tiempo completo** y a **tiempo parcial** en el trimestre. Para ambos tipos de jornada, se recoge el total de días naturales no trabajados por vacaciones, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, ERE, etc.; días laborales no trabajados por fiestas oficiales, fiestas no oficiales, conflictividad laboral, permisos remunerados, permisos no remunerados y/o absentismo; total de horas trabajadas por actividades de representación sindical, descanso retribuido por compensación de horas extras, actividades formativas; total de días no trabajados por otros motivos.

Fuente: elaboración propia a partir de la ETCL, ETT y ECL.

3.6. Tiempos de trabajo y tiempos de vida

La ECVT es una de las principales fuentes de información que abordan el tiempo de trabajo y su vinculación con las responsabilidades familiares y personales. Así por ejemplo, contempla diversas cuestiones: el tiempo dedicado a las tareas del hogar, a la familia y al cuidado de niños; quién se encarga del cuidado de niños y mayores; el tiempo dedicado por su pareja a las tareas del hogar y a sus hijos; el tiempo que dispone para su vida personal fuera del trabajo; el tiempo dedicado a las tareas del hogar; etc. En este ámbito, más allá de estas responsabilidades familiares, la EET y la ECV recogen también el tiempo de dedicado a las actividades personales (vida social, ocio, etc.).

De la misma forma, la ECVT y la EET registran la valoración de las personas con respecto al tiempo de trabajo y al resto de tiempos sociales: la mayor o mejor

adaptación entre el tiempo de trabajo y el resto de actividades sociales, la dificultad para solicitar en la empresa días sin empleo y sueldo, excedencias, permisos de trabajo y demás fórmulas, de acuerdo con la normativa legal vigente. Asimismo, se abordan otros aspectos, como por ejemplo, el número de personas dependientes a cargo, el número de ocupados varones que considera solicitar el permiso de maternidad, o la valoración sobre cómo les afectaría a los trabajadores y trabajadores acogerse a una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares. Hay que mencionar también que existen varias fuentes de información que aportan datos sobre el tiempo de desplazamiento al lugar del trabajo, así como el tiempo que se dedica a desplazarse para realizar otras actividades (vida social, cuidado de personas dependientes, etc.), tal y como recogen por ejemplo la ENCT y la EET.

Preguntas formuladas sobre conciliación de la vida laboral y personal y otros tiempos sociales

EET: La encuesta recoge a través del cuestionario diario de actividades y el horario de trabajo semana el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y personales de las personas ocupadas, así como de aquellas que no lo están.

ECVT: Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s. Diariamente, mientras está trabajando (su cónyuge o pareja; familiares, vecinos, etc. sin remuneración; otra persona ajena al hogar, con remuneración; servicio especializado en la asistencia de niños). Cuando no está trabajando (usted solo, compartido con su cónyuge o pareja, familiares u otra persona).

¿Tiene usted o su cónyuge o pareja personas dependientes que vivan en el hogar o que aún no viviendo en el hogar necesiten regularmente de su atención? (sí, cuantos/no).

Indique quién se encarga regularmente del cuidado de las personas dependientes mientras usted no está trabajando.

Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos: el tiempo que dedica a su/s hijo/s, el tiempo que su cónyuge dedica a las tareas del hogar, el tiempo del dispone para su vida personal fuera del trabajo.

(..)

ENCT: ¿Cuánto tiempo tarda Vd. Habitualmente en llegar desde su casa al trabajo? (tramos de horas, en minutos).

En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares? (muy bien, bien, no muy bien, nada bien, NS/NC).

Fuente: elaboración propia a partir de la EET, ECVT y ENCT.

Como se puede apreciar, existen diferencias significativas en cómo se aborda en análisis del tiempo de trabajo, pues se parte de fuentes de información con características diferentes en cuanto a su elaboración (encuestas, registros, etc.), con objetos de estudio diferenciados. Esto se expresa en la existencia de distintas variables e indicadores, en cómo se operacionalizan dichas variables, en las unidades de medida del tiempo de trabajo, e incluso las preguntas que se incorporan en el cuestionario. El cuadro III.2. recoge los indicadores principales del tiempo de trabajo de las fuentes de información que son objeto de estudio, en función de las distintas materias analizadas.

Cuadro II.2. Indicadores de tiempo de trabajo, según materia abordada y fuente de información

Indicador	Fuente de información										
	ETCL	EPA	ECL	ETT	ECVT	ENCT	EET	ECV	ESAT	ESHC	ESTCC
1. EL TIEMPO DE TRABAJO											
Horas pactadas	X	X	X	X							X
Horas efectivas	X	X	X	X	X	X					
Horas no trabajadas	X		X	X							
Horas de trabajo perdidas	X										
Horas habituales		X	X				X	X			
Horas extraordinarias/complementarias	X	X	X	X							
Horas extras pagadas o compensadas	X	X	X	X		X					
Horas extras no pagadas		X									
Horas efectivas (segundo empleo)		X					X				
Número de personas que hacen horas extras		X									
Número de personas que desean trabajar más horas		X				X					
Disponible para trabajar más horas		X									
Razones para no trabajar más horas		X									
Horas semanales que desea trabajar		X									
Razones de trabajar un número distinto del habitual		X									
Horas dedicadas a la búsqueda de empleo							X				
Otras actividades relacionadas con el trabajo							X				
2. EL TIPO DE JORNADA DE TRABAJO											
Tipo de jornada	X	X	X	X	X		X				
Motivo de la jornada parcial		X			X						
Motivo de la jornada parcial: cuidado		X									
3. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO											
Organización del horario de trabajo			X			X					
4. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO											
Horario de la jornada / turnos			X		X	X	X				X*
Trabaja en sábados, domingos y festivos		X	X		X	X					X*
Trabaja los sábados		X	X		X	X					X*
Trabaja los domingo y festivos		X	X		X	X					X*
Grado de satisfacción con la jornada, flexibilidad horaria, tiempo de descanso y vacaciones					X						

Fuente: Elaboración propia a partir de las siguientes encuestas y estadísticas: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta sobre Tiempo de Trabajo (ETT), Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), del Instituto Nacional de Estadística (INE); y la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), Estadística de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales (ESAT), la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (ESHC), y la Estadística de Convenios Colectivos (ESTCC), del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

Cuadro II.2. Indicadores de tiempo de trabajo, según materia abordada y fuente de información (cont.)

Indicador	Fuente de información										
	ETCL	EPA	ECL	ETT	ECVT	ENCT	EET	ECV	ESAT	ESHC	ESTCC
5. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL											
Personas dependientes a su cargo					X		X				
Tiempo dedicado a las tareas del hogar					X		X				
Tiempo dedicado a la familia, cuidado de niños, personas dependientes, etc.							X	X			
Tiempo dedicado a la vida personal							X				
Nivel de satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos					X						
Valoración del efecto de una excedencia o reducción de jornada					X						
Valoración de la solicitud de permiso de maternidad					X						
Nivel medio de dificultad para solicitar días si empleo y sueldo, permisos, etc.					X						
Valoración sobre la adaptación entre el trabajo y la vida personal						X					
6. OTROS TIEMPOS SOCIALES											
Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo						X	X				
Tiempo de desplazamiento a otras actividades (hogar, familia, cuidado, actividades sociales etc.)							X				
7. TIEMPO NO TRABAJADO Y REMUNERACIÓN											
HORAS NO TRABAJADAS Y REMUNERADAS											
Horas no trabajadas y remuneradas (HNTR)	X		X	X							
HNTR por razones organizativas, económicas o de producción	X			X							
HNTR por reducción de la actividad				X							
HNTR por suspensión de la actividad				X							
HNTR por Incapacidad Temporal	X		X	X							
HNTR por Maternidad	X		X	X							
HNTR por Motivos Personales	X		X	X							
HNTR por Horas perdidas en el lugar del trabajo				X							
HNTR por Representación Sindical			X	X							
HNTR por Vacaciones	X		X								
HNTR por Fiestas	X		X								
HNTR por Compensación de Horas Extras	X		X								
Otras horas no trabajadas	X		X	X							
Tiempo dedicado al descanso para comer							X				
Jornadas no trabajadas por I.T.			X						X		
HORAS NO TRABAJADAS Y NO REMUNERADAS											
Horas no trabajadas no remuneradas (HNTNR)	X		X								
HNTNR por Conflicto Laboral	X		X	X							
HNTNR por Otros Motivos	X		X								
Jornadas no trabajadas por Huelgas									X	X	
Jornadas no trabajadas por Cierres patronales									X	X	

Fuente: Elaboración propia a partir de las siguientes encuestas y estadísticas: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta sobre Tiempo de Trabajo (ETT), Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), del Instituto Nacional de Estadística (INE); y la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), Estadística de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales (ESAT), la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (ESHC), y la Estadística de Convenios Colectivos (ESTCC), del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

Este tratamiento del tiempo de trabajo hace que su análisis sea especialmente complejo por varias razones. En primer lugar, en relación al contenido, la mayor parte de las fuentes de información se centran casi de forma exclusiva en la medición de la jornada laboral y las horas de trabajo, ofreciendo una menor cobertura a otras cuestiones como por ejemplo la distribución de las horas de trabajo, la capacidad de decisión sobre el horario o la intensidad de los ritmos de trabajo. Esto deja entrever las dificultades y limitaciones existentes para analizar el tiempo de trabajo desde una perspectiva más amplia e integral, en la que se tenga en cuenta el tiempo de trabajo y su relación con otros tiempos sociales (Prieto y Ramos, 1999; Muñoz de Bustillo, 2003)[34].

En segundo lugar, existen notables diferencias entre las diversas fuentes a la hora de medir el tiempo de trabajo, y por tanto, una cierta complejidad de comparación. Más allá del ámbito poblacional de cada fuente, existe una gran dificultad a la hora de confrontar los datos de tiempo de trabajo. En ocasiones, el tiempo de trabajo se mide en horas al mes (ETCL), horas a la semana (EPA), horas por tramos (ENCT).

Por otra parte, tampoco hay que olvidar que la disponibilidad de los datos y la versatilidad de la fuente de información no es la misma. Esto debe a las características propias de cada fuente de información, así como los posibles cruces de variables que permite cada una de ellas. Así por ejemplo, la ETCL únicamente ofrece datos de tiempo de trabajo según el tipo de jornada, sector de actividad y/o Comunidad Autónoma, frente a la EPA, la ECVT o la EET, que permiten obtener información más detallada de las condiciones sociolaborales de los trabajadores.

Cuadro II.3. Algunos de los cruces posibles correspondientes a las fuentes de información que abordan el tiempo de trabajo

ETCL	EPA	ECL	ETT	ECVT	ENCT	EET	ESAT	ESHC	ESTCC
Tipo de jornada	Tipo de jornada	Tipo de jornada	Tipo de jornada	Sexo	CCAA / Provincia	Sexo	CCAA	Ámbito territorial	Sector de actividad
Sector de actividad	Sector de actividad	Sector de actividad	Tamaño de empresa (trabajadores)	Edad	Edad	Nivel de estudios	Sector y rama de actividad	Sector institucional	Ámbito funcional del CC
CCAA	Ocupación profesional	Tamaño del centro	Sector de actividad	Nivel de estudios	Nivel de estudios	Tipo de hogar	Ocupación	Participantes	Trabajadores afectados
	Sexo	CCAA	Comunidad Autónoma	Ocupación	Ocupación profesional	Día de la semana	Edad	Centros / plantilla	CCAA
	Edad	Etc.		Sector de Actividad	Sector / rama de actividad	Nivel de ingresos	Sexo		Provincia
	Tipo de contrato			Situación profesional	Sexo	Tamaño del municipio	Situación profesional		Etc.
	Nivel de estudios			CCAA	Tamaño de la empresa	Nacionalidad	Tipo de contrato		
	Asalariados vs. cuenta propia			Tamaño de la empresa		Estado civil	Tipo de empresa		
	Etc.			Etc.		Relación con la actividad			

Fuente: Elaboración propia a partir de las siguientes encuestas y estadísticas seleccionadas.

[34] Prieto, C. y Ramos, R. (1999): "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en Mígueles, F. y Prieto, C., *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI Editores. Muñoz de Bustillo, R. (2003): *Nuevos tiempos de actividad y empleo*. MTAS.

La mayor parte de las fuentes seleccionadas apenas ofrece la posibilidad de establecer unos cruces de datos propios, más allá de los fijados en la propia publicación de los mismos. De todas ellas, y con diferencia al resto, la EPA y la ECL son las que mayores posibilidades ofrecen en este ámbito, en buena medida porque permiten obtener de forma trimestral una mayor desagregación de los datos y posibilidad de cruces de variables, dadas las posibilidades que surgen a partir de la explotación a través de los microdatos de las ambas encuestas. En otros casos, se puede acceder a este nivel en el tratamiento de los datos (como por ejemplo la EET), aunque con menor periodicidad en el ritmo de publicación y materias abordadas con respecto al tiempo de trabajo.

4. Comparación entre las distintas fuentes

El análisis del tiempo de trabajo se puede abordar mediante varias fuentes de información, aunque los datos que facilitan tienen unidades de medida diferentes. En este apartado, se profundiza en los resultados que se obtienen en las distintas encuestas que tratan el tiempo de trabajo.

Dadas las diferencias existentes entre las distintas fuentes estadísticas (en cómo se elaboran y como abordan el tiempo de trabajo) es necesario manejar sus resultados con cierta precaución a la hora de establecer comparaciones entre las distintas fuentes.

El cuadro III.5. recoge las diferencias existentes entre las fuentes estadísticas que abordan el tiempo de trabajo en España. Para poder compararlas se ha homogeneizado la información, calculando las distintas jornadas laborales en datos anuales. Se ha tomado como referencia el año 2009, por ser el año en el que se pueden comparar todas las fuentes (de acuerdo con los últimos datos consolidados de la Estadística de Convenios Colectivos).

Estos datos permiten constatar importantes diferencias en relación a la medición de la jornada laboral entre las distintas fuentes. De hecho, tomando como referencia la jornada efectiva anual y pactada se pueden resaltar varios aspectos (Pérez Infante, 2006):

- Las horas efectivas trabajadas al año según la Encuesta de Coyuntura Laboral y la Encuesta Trimestral de Costes Laborales son muy similares entre sí, que sin embargo son muy inferiores a la jornada anual pactada de la Estadística de Convenios Colectivos (con más de 100 horas de diferencia).

  Esta diferencia de la jornada efectivamente trabajada en estas dos encuesta (elaboradas por parte del empresario) se explica en buena medida por la importancia de las horas no trabajadas en España, en las que se incluyen diversas circunstancias como, por ejemplo, permisos, enfermedad, conflictos laborales, expedientes de regulación de empleo, etc. que, según estas encuestas, superarían las horas extraordinarias realizadas.

- Si la comparación se realiza con la Encuesta de Población Activa (realizada desde la perspectiva del trabajador), las horas efectivas realizadas son muy superiores a estas dos primeras encuestas (ECL y ETCL), siendo casi similar a la jornada pactada en Convenio Colectivo. Esto quiere decir que, según la EPA, las

horas extraordinarias casi se corresponderían a las horas no trabajadas, lo que puede significar que la jornada no trabajada estimada a partir de los trabajadores es muy superior a la recogida por parte de los empresarios[35].

Tabla II.1. Comparación de las estimaciones de la jornada laboral, según las distintas fuentes estadísticas, 2009 (horas/año)

Fuente Estadística	Periodo de referencia	Clase de jornada	Jornada laboral en el periodo de referencia	Jornada laboral equivalente a horas anuales
Encuesta de Población Activa	Semanal	Efectivamente trabajada	37,9	1.730,8
Encuesta de Población Activa	Semanal	Habitualmente trabajada	38,8	1.771,9
Encuesta de Coyuntura Laboral	Trimestral	Efectivamente trabajada	1.585,4	1.585,4
Encuesta Trimestral de Coste Laboral	Mensual	Efectivamente trabajada	132,5	1.590,3
Estadística de Convenios Colectivos	Anual	Jornada pactada	1.751,0	1.751,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez Infante, 2006 y la EPA y ETCL del INE, la ETCL, ECL y Estadística de Convenios Colectivos, del MTIN.
NOTA: (1) Las jornadas mensuales se multiplican por doce, las trimestrales por cuatro y las semanales se conviertes en anuales a través de la siguiente fórmula: JA=274xJS/6. (2) Aunque el periodo de referencia de la ECL es el trimestre también proporciona datos anuales, que se pueden consultar en el Anuario del MTIN. (3) La media de horas efectivamente trabajadas de la EPA hacen referencia a la población ocupada que ha trabajado, mientras que el número medio de horas habitualmente trabajadas a toda la población ocupada, hayan trabajado o no en la semana de referencia.

Conviene recordar, tal y como se ha mencionado en los apartados anteriores, varios elementos en relación a las características propias de cada una de las fuentes. Así, siguiendo a Pérez Infante (2006), hay que mencionar que:

- En relación a la Est. de Convenios Colectivos, y a pesar de que la negociación colectiva tiene un grado de cobertura elevado (en torno al 85%), existen todavía colectivos que se encuentran fuera de esta estadística, como por ejemplo aquellas personas que tienen regulada su actividad únicamente por contrato individual, que puede ser verbal (no estrito), como es el caso de buena parte de las empleadas del hogar. A ello hay que añadir la falta de precisión a la hora de cumplimentar las hojas estadísticas sobre el número de trabajadores cubiertos por convenio colectivo, junto con las posibles duplicidades que pueden producirse en el cómputo de trabajadores que están afectados por más de un convenio.

- En la ETCL y la ECL se excluyen las empresas agrícolas, los y las empleadas del hogar y las Administraciones Públicas, lo cual limita la capacidad de estas dos encuestas en la estimación de la jornada media efectiva del total de asalariados. En el caso de la ECL, se entiende que las vacaciones se reparten de forma igualitaria a lo largo del año, lo que se aleja de la realidad, ya que una

[35] Tal y como menciona Pérez Infante (2006), si se estiman los datos de otra forma, y se consideran como días laborales 5,25 frente a los 6 días que se han considerado, debido a que la mayor parte de los trabajadores no trabajan los sábados, las horas efectivas trabajadas al año de la EPA serían 1.718,1 horas (238*JS/5,25, con 13 horas menos que las calculadas considerando el sábado como jornada laboral y 238 días no trabajados en vez de 274, por la incidencia de los sábados no trabajados). Estos supone una ligera sobrevaloración de la jornada anual trabajada según la fórmula que se utiliza para convertir las horas semanales en jornada anual.

buena parte de los trabajadores concentran sus vacaciones en el periodo de verano[36].

- Probablemente, la EPA estima jornadas de trabajo notablemente más elevadas que el resto debido a que la información procede por parte del trabajador y no del empresario (como en la ETCL y ECL). En este sentido, existe una limitación con respecto a la fiabilidad de los datos en tanto en que la entrevista se realiza con una sola persona del hogar de referencia, que contesta a los cuestionarios de todos los miembros, lo que puede llevar a ciertas imprecisiones a la hora de fijar las horas trabajadas. A esto se añade, que el tratamiento de las ausencias en los casos de la segunda y sucesivas entrevistas (en los que se establecen las contestaciones del trimestre anterior) pueden llevar a sobrevalorar la jornada efectiva realizada si, por ejemplo, si la ausencia se produce por las vacaciones o permisos retribuidos.

Por tanto, la diferencia existente entre la ETCL, la ECL y la EPA con respecto al número de horas efectivas se debe a varias razones. En primer lugar, hay que considerar qué datos recoge cada una de las fuentes. En el caso de la ETCL y la ECL, la información que se incluye hace referencia a los trabajadores afiliados a la Seguridad Social (de acuerdo con la información que se recoge en los TC1 y TC2 de la Seguridad Social), mientras que la EPA abarca a más trabajadores, ya que incorpora a todas las personas que en la semana de referencia se encuentre trabajando, independientemente de su situación con respecto a la afiliación.

En segundo lugar, también hay que tener en cuenta cómo se recogen los datos y los procedimientos que se realizan. En el caso de la ETCL, a la hora de realizar esta tarea, la empresa que forma parte de la muestra aporta la media de las horas efectivas realizadas para el conjunto de los trabajadores, tal y como se recoge en el cuestionario de la ETCL. Un procedimiento similar se utiliza en el caso de la ECL, en el que la empresa determina el número de horas semanales por trabajador (efectivas en el caso de trabajadores a tiempo completo y habituales si son a tiempo completo), así como el total de trabajadores que han realizado tales horas. En cambio, la EPA incorpora de forma más precisa las horas efectivas, ya que recoge las horas realizadas para cada uno de los trabajadores.

Además, en la ETCL si la empresa no puede obtener una jornada representativa por un trabajador a tiempo completo, se le aconseja, de acuerdo con el cuestionario de la encuesta, acumular las horas acordadas o contratadas para todos ellos en el mes de referencia (esto sucede en los casos en los que existan centros de cotización de empresas de trabajo temporal con trabajadores cedidos y centro de cotización con múltiples y variadas jornadas pactadas en los que es imposible obtener una jornada representativa por trabajador).

Un tercer elemento que explica la mayor parte de estas diferencias tiene que ver con la manera de calcular las horas efectivas. La ETCL construye esta variable como resultado de las suma de las horas pactadas más las horas extras y/o complementarias, a

[36] En los últimos años se han producido cambios en estas dos fuentes estadísticas, que han extendido su ámbito a los centros de trabajo de, al menos 1 asalariado, y en el caso de la ETCL a nuevas ramas de actividad (como por ejemplo sanidad, educación o servicios sociales), considerando la totalidad de las horas no trabajadas en el cálculo de las horas efectivas.

lo que se resta las horas no trabajadas, que no incluyen las horas perdidas en el lugar de trabajo (horas efectivas=horas pactadas+horas extras pagadas o compensadas-horas no trabajadas).

En el caso de la ECL, la jornada media efectiva por trabajador a tiempo completo se calcula a partir de las horas que teóricamente tenían previsto realizar en el trimestre todos los trabajadores de la empresa. Esto se realiza de la siguiente forma: se suman a las horas anuales pactadas las correspondientes a fiestas no oficiales y las concedidas en concepto de vacaciones, se multiplica el resultado por todos los trabajadores a tiempo completo del centro en el trimestre de referencia y se divide este último resultado por cuatro, con objeto de obtener una media trimestral. A esta media se le añaden las horas extraordinarias realizadas en el trimestre y se le restan las horas no trabajadas (vacaciones anuales, fiestas laborales, puentes no recuperables, incapacidad temporal, maternidad, expediente de regulación de empleo, conflictividad laboral, permisos remunerados, actividades de representación sindical, absentismo no justificado, formación y otras causas) con excepción de las fiestas oficiales. Una vez obtenido este dato, se divide por el total de trabajadores a tiempo completo.

A diferencia de estas dos fuentes, en el caso de la EPA, las horas efectivas incluyen además las horas extras que no se han pagado ni compensado, es decir, todas las horas efectivas realizadas por el trabajador. La principal diferencia estriba en las horas extras. En la ETCL y la ECL, la empresa reconoce únicamente las horas extras pagadas o compensadas mientras que en la EPA los trabajadores proporcionan toda la información relativa a todo el tiempo de trabajo efectivo que realizan los trabajadores.

Cuadro II.4. Las horas efectivas de trabajo en la ECL, ETCL y la EPA

<table>
<tr><th></th><th colspan="2"></th><th>ECL</th><th>ETCL</th><th>EPA</th></tr>
<tr><td rowspan="3">Horas efectivas</td><td colspan="2">Horas pactadas</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Horas extras</td><td>Pagadas y/o compensadas</td></tr>
<tr><td>No pagadas ni compensadas</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Fuente: Elaboración propia.

En este ámbito, según la ETCL en el primer trimestre de 2011 la media de horas extras pagadas y/o compensadas por trabajador fue de 0,61 horas al mes, mientras que la media de horas según la EPA es de 9,6 horas semanales por asalariado. Esto se debe a que los datos de la ETCL están ligados a las retenciones fiscales y las contribuciones realizadas por las empresas a la Seguridad Social, mientras que la EPA recoge en este punto todas aquellas horas extras remuneradas o compensadas de algún modo.

Así, en la ETCL las horas extras declaradas deben ajustarse de acuerdo a los pagos que realiza la empresa, por lo que únicamente estarán incluidas aquellas horas extras que se declaren como tales. Todas aquellas horas que no se declaren no aparecen, por tanto, en el conjunto de horas extras pagadas y/o compensadas. Esto hace que, en último término, la ETCL registre menos horas extras pagadas que la EPA. Esto explica por qué la jornada efectiva de trabajo es notablemente inferior en la ETCL que en la EPA. El tiempo de trabajo realizado y no declarado (bien sean horas efectivas u horas

extras pagadas y/o compensadas) que recoge la EPA hace que ésta se ajuste más a la realidad que la ETCL, que únicamente recoge el tiempo que declaran las empresas y no el tiempo de trabajo que realizan efectivamente los trabajadores.

Finalmente, también hay que mencionar otra restricción relevante que afecta a todas las fuentes de información y que tiene una cierta relevancia en la elaboración de análisis a lo largo del tiempo, como es el hecho de que el tiempo de trabajo es una variable que muestra pocas alteraciones en periodos cortos. De hecho, si se observan los datos proporcionados por las fuentes de información, apenas existen variaciones trimestre a trimestre, e incluso un año con respecto al anterior (tal y como muestran, por ejemplo, la evolución de las horas efectivas de la ETCL, la ECL o la EPA).

En suma, todo esto permite poner de relieve las diferencias existentes entre las distintas fuentes estadísticas. Desde su diseño y elaboración (ámbito poblacional, muestra, etc.), hasta cómo se definen y construyen los diversos indicadores referidos al tiempo de trabajo, se pueden apreciar diferencias significativas, que se reflejan en último término en los resultados obtenidos por las distintas fuentes de información. Cada una de ellas, por tanto, aborda una parte de la realidad, el tiempo de trabajo desde una determinada perspectiva (un objeto de análisis diferente, una unidad de medida distinta, etc.), lo cual hace difícil la comparación de los resultados, obligando a manejar estos datos con una cierta precaución.

A ello hay que añadir que el tiempo de trabajo es una variable multidimensional que afecta no sólo al ámbito productivo sino también a la organización del tiempo social de las personas. Las distintas fuentes estadísticas, cada una bajo su propia perspectiva de análisis, ofrecen información que permite profundizar en aspectos concretos del tiempo de trabajo (su duración, distribución, vinculación con otros tiempos sociales, etc.). Sin renunciar a esta diversidad y a la especialización de cada una de ellas, es necesario mejorar los mecanismos de coordinación que permitan establecer criterios comunes a la hora de delimitar y medir el tiempo de trabajo[37]. Asimismo, como sucede con otras fuentes estadísticas, sería interesante mejorar el análisis temporal de las estadísticas disponibles y el ritmo de publicación de los datos, así como su desagregación sectorial y territorial, entre otros aspectos[38].

[37] Las recomendaciones del Consejo Superior de Estadística para el periodo 2013-2016 destacan que en el ámbito europeo se va a revisar el Reglamente relativo a la Encuesta de Fuerza de Trabajo, con el fin de clarificar las normas sobre la precisión y posibilitar la aplicación de las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2008 en lo referente al tiempo de trabajo.
[38] Íbid.

III. EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

El tiempo de trabajo representa una materia central para la vida de las personas, tanto en la duración como organización del mismo, y tiene importantes implicaciones en las políticas económicas y de empleo. En los últimos meses, el tiempo de trabajo se ha insertado en el debate político europeo que se ha generado entorno a la crisis económica y las posibles salidas de la misma, ligadas a diversas materias, como por ejemplo, al mantenimiento del empleo, la productividad de la economía o los salarios de la población trabajadora.

En el presente apartado presenta un marco general a través del análisis de la situación del tiempo de trabajo en la Unión Europea y España, abordando diversas materias: la duración de la jornada de trabajo, la importancia del tipo de jornada (completa o parcial), las diferencias entre varones y mujeres, la existencia de jornadas prolongadas (de más de 40 horas), la intensidad y organización del tiempo de trabajo, así como aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

III.1. Horas efectivas de trabajo en la Unión Europea: principales tendencias

En el debate europeo sobre el tiempo de trabajo se han utilizado diversos datos sobre horas efectivas de trabajo, que en algunos casos han podido parecer contradictorios, aún procediendo de fuentes estadísticas consolidadas y fiables. En este sentido, en muchas ocasiones se toma como referencia principal las horas efectivas de trabajo anuales por trabajador, que se recogen, por ejemplo, en las bases de datos de la OCDE.

La utilización de este tipo de datos es especialmente interesante porque permite tener una idea del conjunto de horas de trabajo que realiza la población trabajadora de un determinado país, ya que se incluyen las horas semanales y el número de semanas trabajadas al año, recogiendo, por tanto, la duración de las vacaciones anuales y los días festivos (que varían de un país a otro). No obstante, a pesar de su utilidad, este tipo de datos presenta un bajo nivel de desagregación en relación a otras variables, lo cual dificulta el análisis del tiempo de trabajo y las condiciones sociolaborales de los trabajadores. Tal y como menciona la OIT, en la mayor parte de las estadísticas sobre tiempo de trabajo los periodos de referencia más comunes son las horas a la semana y al mes[39].

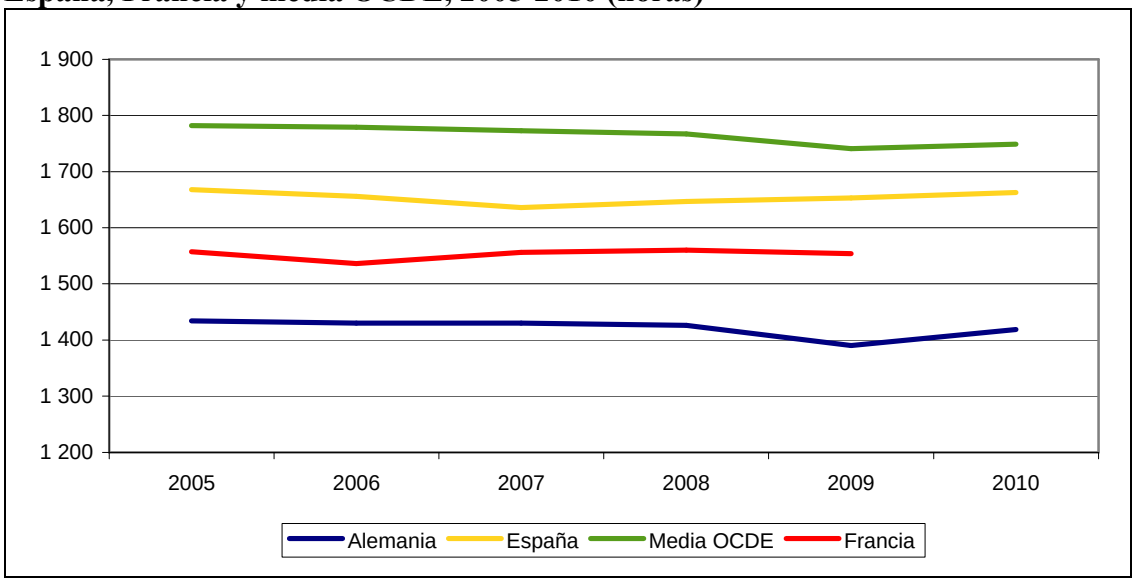
Tomando como referencia las horas anuales por trabajador, una primera aproximación al tiempo de trabajo en la Unión Europea permite constatar que en España se trabaja más que en otros países europeos: España registró en 2005 una media de 1.668 horas efectivas anuales, 114 horas menos que la media de los países de la OCDE (1.782 horas), pero superior a jornada anual de Francia (1.557 horas) o Alemania (1.434 horas).

Durante el periodo de crecimiento económico (2005-2007), España redujo sus horas efectivas anuales un 1,9%, hasta alcanzar las 1.636 horas en 2007. Se produjo así una reducción mayor que la media de los países de la OCDE (que se situó en un 0,5%),

[39] OIT, 2011.

y de países como Alemania (0,3%), o Francia (0,1%). Ya en el periodo de crisis, entre 2008 y 2011 España muestra un ligero incremento de las horas de trabajo (1,7%), lo cual contrasta con la evolución del resto de países de la OCDE, que experimentan un disminución del tiempo de trabajo (del 1,7% para la media de la OCDE y del 0,8% en el caso de Alemania). En 2010, se mantienen las diferencias entre España (1.663 horas), Alemania (1.419 horas) y el resto de países de la OCDE (1.749 horas).

Gráfico III.1. Media de horas de trabajo anuales por trabajador, Alemania, España, Francia y media OCDE, 2005-2010 (horas)



Fuente: elaboración propia a partir de OCDE (Employment and Labour Market Statistics), 2011.

Se pone de manifiesto, por tanto, que en España -a diferencia de otros países europeos- el ajuste que se produce en el mercado de trabajo como consecuencia de la crisis económica no se realiza por la **vía del tiempo de trabajo** sino -como se verá más adelante- a través de la **destrucción del empleo**. En otros países, como Francia o Alemania, se han utilizado las jornadas reducidas de trabajo como mecanismo de adaptación a la crisis, basado en reducir la jornada laboral a cambio de conservar el empleo durante el periodo de recesión, manteniendo el potencial productivo de la economía y evitando el desempleo a largo plazo.

Las diferencias existentes entre el tiempo de trabajo de España y el resto de países europeos se aprecian también cuando se observan las horas efectivas semanales por trabajador, que se recogen en la *Labour Force Survey* (LFS) de Eurostat[40]. En el segundo trimestre de 2005, España registró una jornada semanal de 39,2 horas, siendo superior a la jornada media europea (UE-15, 36,9 horas).

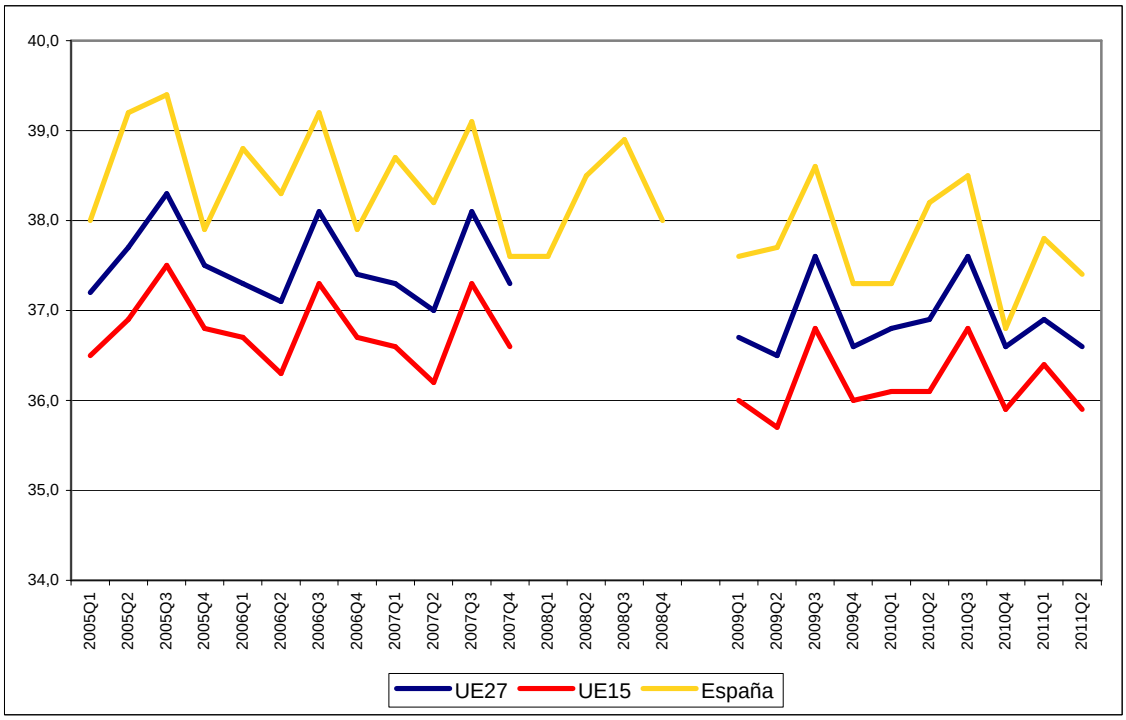
Igualmente, es importante señalar que, tanto en el periodo de crecimiento (2005-2007) como en el de crisis (2008-2011), las horas semanales por trabajador muestran una tendencia general hacia la reducción del tiempo de trabajo, aunque existen ciertas oscilaciones trimestrales y diferencias entre unos países y otros.

[40] Se ha optado por analizar las horas efectivamente trabajadas, tanto a tiempo completo como parcial, de acuerdo con los objetivos del estudio. Sobre este aspecto, tal y como menciona Pérez Infante (2006), existen diferencias entre las horas efectivas y las horas habituales por el diferente número de días de vacaciones y festivos y de su distribución a lo largo del año en los distintos países, así como debido a la estacionalidad de ciertas actividades como la agricultura, el turismo o la construcción.

En el segundo trimestre de 2005, la media europea de horas efectivas semanales se situó en 37,7 horas en el caso de la UE-27, y de 36,9 horas para el conjunto de países que conformaban la UE-15. En 2011, la jornada de trabajo se ha reducido un 3% desde 2005, hasta las 36,6 horas y 35,9 horas respectivamente. En el caso de España esta reducción es mucho más intensa que en el resto de países, ya que la jornada de trabajo disminuye un 4%, pasando de las 39,2 a las 37,4 horas semanales entre 2005 y 2011.

Asimismo, se observa que a comienzos de 2005, la media europea (UE-15) se ha ido reduciendo progresivamente, sobre todo a partir del año 2009. Dentro de esta tendencia España ha mantenido una jornada efectiva superior a la media.

Gráfico III.2. Horas de trabajo efectivas a la semana por trabajador en la UE15, UE25, y España, 2005-2011 (por trimestre)*



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.
* Entre 2008 y 2009 se produce una ruptura de la serie como consecuencia de cambios metodológicos.

Las diferencias entre los distintos datos pueden deberse a diversas razones, entre las que destaca cómo se construyen las distintas fuentes y qué información aporta cada una de ellas. Así, hay que recordar -como se ha mencionado anteriormente- que los datos procedentes de la OCDE hacen referencia a las horas anuales totales por trabajador, elaborado a partir del número total de horas trabajadas en cada país en un año divididas por el número medio de ocupados.

A ello, hay que añadir otros elementos, como por ejemplo, conocer quién aporta la información sobre el tiempo de trabajo (en el caso de la LFS, son las personas ocupadas las que registran sus horas de trabajo, mientras que en la OCDE se elaboran a partir de diversas fuentes, como la bases de datos de productividad o las cuentas nacionales), y cómo se construye la media anual (que en ocasiones no es comparable

entre los distintos países)[41]. Todo ello hace que existan fuentes de información con resultados distintos sobre tiempo de trabajo, que aún siendo de difícil comparación, son todos ellos igualmente válidos.

En relación a la duración de la jornada es necesario tener en cuenta varios aspectos. En primer lugar, hay que remarcar que los datos agregados escoden situaciones nacionales diversas. Así, en el año 2005, existen países en los que se trabaja más de 40 horas semanales (como Grecia, Eslovaquia, Letonia o la República Checa), países en los que de media se trabaja entre las 38 y 40 horas (como España, Estonia, Eslovenia, Lituania, o Polonia), otros en los que se realizan entre 36 y 38 horas (Alemania, Francia o Bélgica); y otros en los que las jornadas son inferiores a las 36 horas (Suecia, Reino Unido o Países Bajos).

Como se puede apreciar, existe una relación significativa entre la duración de la jornada de trabajo (el tiempo de trabajo, en términos agregados), el uso intensivo y coste de la mano de obra y el nivel de desarrollo de los países (medido, por ejemplo, a través del PIB per cápita), en la que se los países más desarrollados tienden a tener jornadas laborales inferiores (OIT, 2011), como sucede con los países nórdicos (Países Bajos, Suecia o Dinamarca), frente a los países recién incorporados a la Unión Europea (Bulgaria, Rumania o Hungría, entre otros).

También cabe destacar que la duración de la jornada de trabajo ha mostrado tendencias diferentes en función de los distintos países. Entre 2005 y 2011 las mayores reducciones de la jornada de trabajo se registraron en países como Alemania, Eslovenia, España, Estonia, Irlanda, Austria y Letonia (con una disminución del 4 a 6%), mientras que en países como Portugal, Reino Unido, Dinamarca, Chipre, Francia, Bulgaria o Lituania, la disminución fue menor (en torno al 1%); y países en los que la jornada prácticamente no registra ningún tipo de variación (Países Bajos, Luxemburgo o Bélgica). Como se puede apreciar, España y Alemania se encuentran dentro del grupo de países que más reducen su jornada de trabajo, pero lo hace por motivos distintos: España a través de la creación de empleo de jornadas cortas (de 40 y menos horas), sobre todo durante el periodo de crecimiento económico (2005-2007), mientras que Alemania por la vía del acuerdo sobre la reducción del tiempo de trabajo y el compromiso del mantenimiento del empleo (lo cual no sucede en España, que registra una fuerte destrucción de puestos de trabajo entre 2008 y 2011).

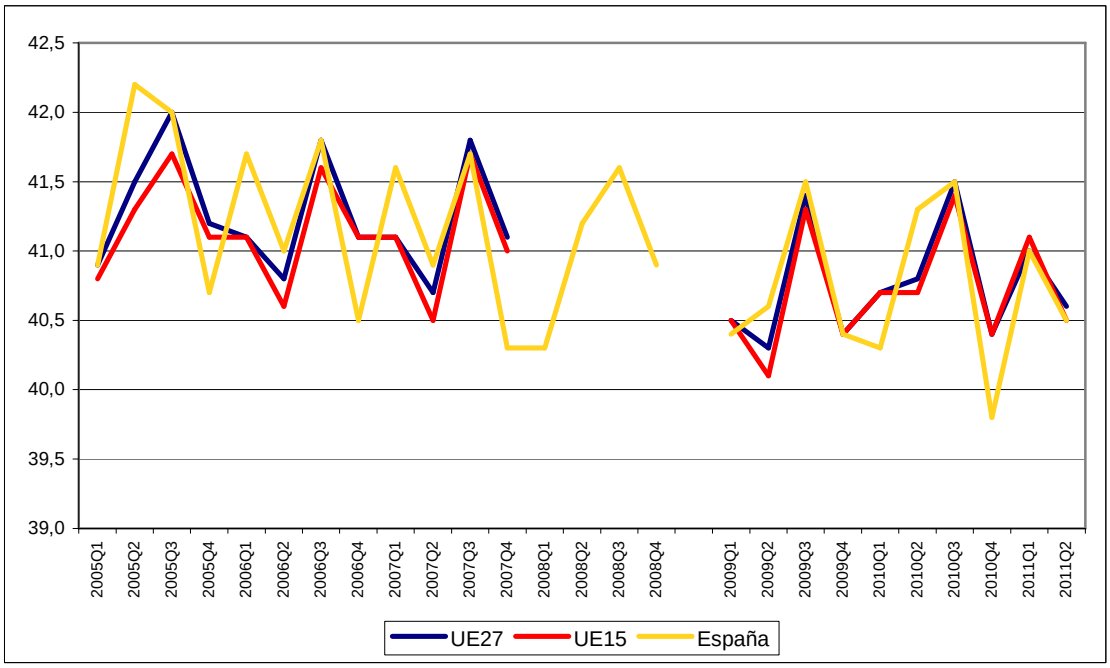
Por otra parte, a la hora de analizar la evolución del tiempo de trabajo en los distintos países a partir de las horas efectivas de trabajo, es necesario considerar la importancia de varios factores. En primer lugar, hay tener en cuenta el **tipo de jornada** que tienen la población trabajadora, valorando el peso y la duración de la jornada a tiempo completo y la jornada a tiempo parcial, ya que influyen decisivamente en el dato agregado de horas efectivas de trabajo.

[41] Tal y como recoge la información metodológica de la base de datos de la OCDE, con este tipo de datos se trata de ofrecer comparaciones de tendencias a lo largo del tiempo, pero que "no son aptos para las comparaciones del nivel del promedio de horas anuales de trabajo para un año determinado, debido a diferencias en sus fuentes". Para más información, consúltese:
http://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=ANHRS&Lang=en&

Así, tomando como referencia la **jornada a tiempo completo** se observa que España se sitúa ligeramente por encima de la media europea. En el segundo trimestre de 2005 España registró una jornada a tiempo completo de 42,2 horas, superior a la media de la UE-15 (41,3 horas).

Durante el periodo de crecimiento (2005-2007), España reduce su jornada a tiempo completo un 3%, siendo superior a la reducción que registra la media europea UE-15. En el periodo de crisis (2008-2011), la jornada a tiempo completo en España se reduce un 1,7%. Con todo ello, en el segundo trimestre de 2011, España alcanzó una jornada a tiempo completo de 40,5 horas semanales, que es una jornada idéntica a la media europea (UE-15).

Gráfico III.3. Horas de trabajo efectivas a la semana por trabajador a tiempo completo en la UE15, UE25, y España, 2005-2011 (por trimestre)



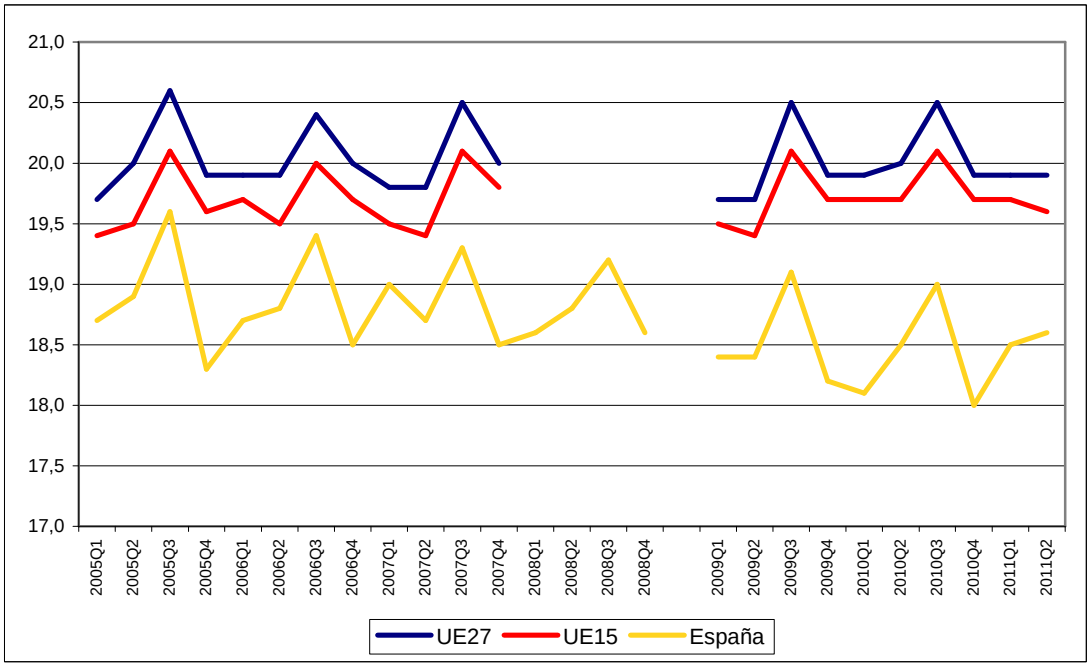
Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.
* Entre 2008 y 2009 se produce una ruptura de la serie como consecuencia de cambios metodológicos.

La **duración de la jornada a tiempo parcial** explica buena parte de las diferencias existentes con respecto a la jornada efectiva total. De hecho, la jornada media europea (UE-27) se ha situado a lo largo de la última en torno a las 20 horas semanales, con pequeños incrementos y descensos de carácter puntual. Esta evolución unida a la reducción de la jornada a tiempo completo ha hecho que la jornada efectiva haya experimentado un progresivo descenso a lo largo del periodo.

En el segundo trimestre de 2005, la jornada media a tiempo parcial en España fue de 18,9 horas, inferior a la media europea UE-15 (19,4 horas). Entre 2005 y 2007, la jornada a tiempo parcial se reduce un 1,1%, al igual que la media UE-15 (-0,5%). Durante el periodo de crisis, la jornada a tiempo parcial continua mostrando una reducción del número de horas, que en España se traduce en una disminución similar a la media europea.

En 2011, España registra una jornada a tiempo parcial de 18,6 horas, que es inferior a la media europea (19,6 horas). A lo largo del periodo 2005-2011, la jornada a tiempo parcial en España muestra una clara tendencia a la baja, mientras que en el caso de la media europea se mantiene prácticamente en los mismos niveles durante todo este periodo, aunque con algún repunte de interés.

Gráfico III.4. Horas de trabajo efectivas a la semana por trabajador a tiempo parcial en la UE15, UE25, y España, 2005-2011 (por trimestre)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.
* Entre 2008 y 2009 se produce una ruptura de la serie como consecuencia de cambios metodológicos.

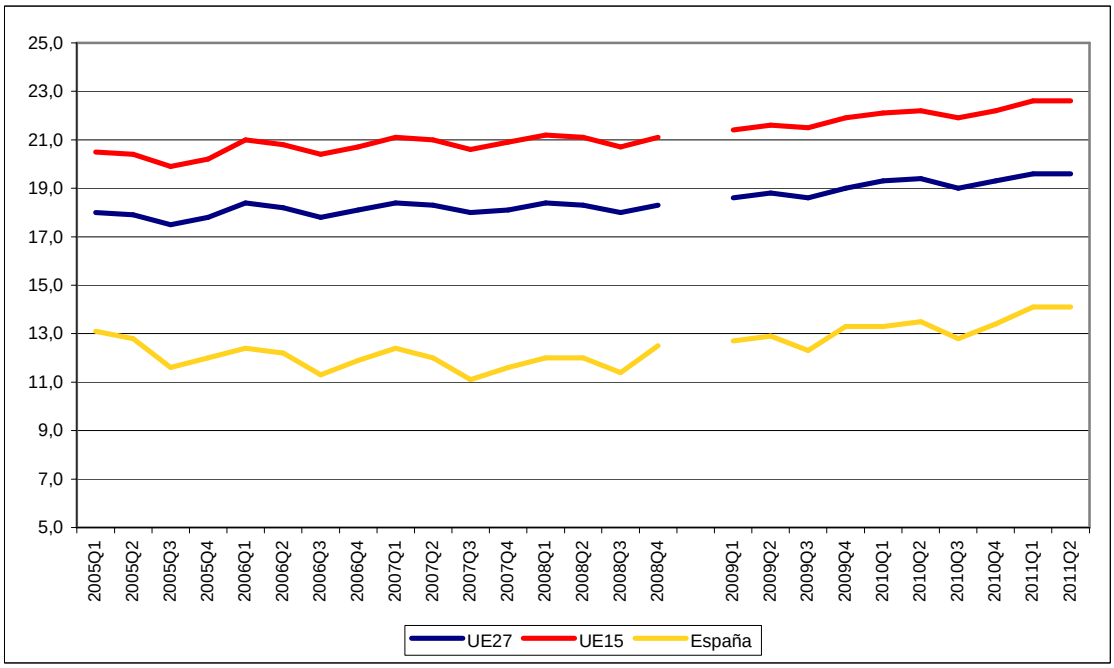
Además de la duración de la jornada parcial otro elemento que hay que tener en cuenta en el análisis del tiempo de trabajo es **el peso que tiene la jornada a tiempo parcial** dentro del empleo, lo cual también tiene repercusión en el dato agregado comentado anteriormente. En este sentido, es importante señalar que en España el peso del empleo a tiempo parcial es significativamente inferior al de la media europea.

En el segundo trimestre de 2005, el 12,8% del empleo de España era a tiempo parcial. Este dato situaba a España a la cola de los países con menor porcentaje de empleo a tiempo parcial, a gran distancia de la media europea (20,4% de la media UE-15 y el 17,9% de la UE-27).

Durante el periodo de crecimiento (2005-2007), el peso del empleo a tiempo parcial en España desciende 0,8 puntos porcentuales, frente a la media europea (que aumenta un 0,6 y 0,4, respectivamente). En cambio, en el periodo de crisis España muestra una tendencia diferente al resto de países de la Unión: entre 2008 y 2011 se produce un aumento significativo del empleo a tiempo parcial, de 2,1 puntos porcentuales, superior registrado por la media europea (1,5 y 1,4 puntos). Así, en el segundo trimestre de 2011, España alcanza un porcentaje del 14,1% de la población ocupada con contrato a tiempo parcial, lo que reduce la diferencia con el resto de países, aunque se sitúa todavía a 5 u 8 puntos porcentuales menos que la media europea (UE-27 o UE-15).

En conjunto, todos estos datos permiten explicar por qué Alemania registra una jornada semanal efectiva total inferior a España: tiene más población trabajando a tiempo parcial y sus jornadas de trabajo son significativamente inferiores a las españolas.

Gráfico III.5. Empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo en la UE15, UE25, y España, 2005-2011 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.
* Entre 2008 y 2009 se produce una ruptura de la serie como consecuencia de cambios metodológicos.

Estas diferencias ponen asimismo de manifiesto que, además de la duración de la jornada, el peso del empleo a tiempo parcial es una variable muy importante a la hora de analizar la evolución de las horas efectivas totales. Lo cual plantea la necesidad de que cualquier aproximación que se realice al tiempo de trabajo sin tener en cuenta estos dos aspectos (duración y peso de la jornada a tiempo parcial), estará perdiendo una gran cantidad de información y capacidad explicativa sobre el total.

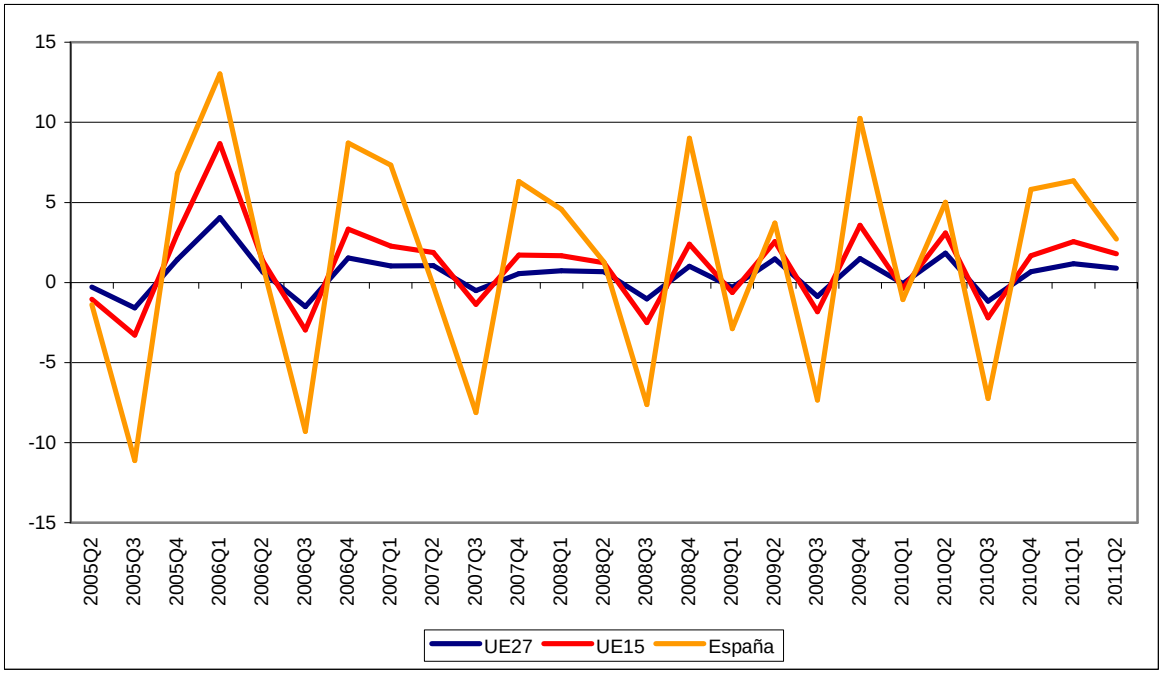
Además, de las diferencias existentes en España con respecto al peso del empleo a tiempo parcial, también hay que destacar otro elemento muy relevante: **el ritmo de creación y destrucción de empleo a tiempo parcial** en España es mucho más intenso que en el resto de países de la Unión Europea.

La media europea viene registrando diversos incrementos de empleo a tiempo parcial seguidos de periodos de destrucción de empleo. En el periodo de crisis (2008-2011), desestimando el componente estacional que se produce en el tercer trimestre del año, se observa que la media europea ha venido combinando incrementos entre el 0,7 y 1,8% con reducciones del -0,3 y -1,2%. En el caso de España, el empleo a tiempo parcial ha crecido entre el 1 y 7% y se ha reducido del -0,7 al -5%, a lo largo del periodo.

Esta mayor elasticidad del mercado de trabajo español a la hora de generar y destruir empleo a tiempo parcial se explica en buena medida porque una parte importante del empleo a tiempo parcial que existe en España es temporal, concretamente el 46% en 2011. La contratación temporal a tiempo parcial ha sido utilizada por parte de los empresarios como una forma de ajustarse a sus necesidades por la vía de la extinción o no renovación de los contratos a temporales (a tiempo completo y a tiempo parcial), siendo una característica propia del modelo de crecimiento y del mercado de trabajo en España.

Las propias debilidades del patrón de crecimiento en España han hecho que las consecuencias de la crisis económica sean mayores. Entre ellas destaca una elevada especialización del crecimiento en actividades que se caracterizan en general por su bajo o intermedio contenido tecnológico, la utilización intensiva de mano de obra poco cualificada y un elevado nivel de temporalidad del empleo; la segmentación de los mercados de trabajo, el bajo crecimiento de la productividad agregada y el elevado endeudamiento de las empresas y familias. Estos desequilibrios que han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos (Rocha, 2009).

Gráfico III.6. Tasa de crecimiento del empleo a tiempo parcial en la UE27, UE15 y España, 2005-2011 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

De hecho, España muestra una **sensibilidad más elevada en su ciclo económico** que la registrada por otros países del entorno europeo. Si en la anterior etapa expansiva el ritmo de creación de empleo (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) en España fue significativamente mayor que la media de la Unión Europea, en el contexto actual la destrucción de puestos de trabajo es igualmente mucho más intensa.

Entre 2005 y 2007, en España se crearon 1,4 millones de empleos a tiempo completo, lo cual significó un incremento del 8%, mientras que la media europea (UE-27) fue del 4,5%. Estos datos situaron a España en cuarta posición en cuanto al ritmo de

crecimiento del empleo a tiempo completo, detrás de países como Bulgaria, Chipre, Letonia y Polonia. En cambio, en el periodo de crisis España ha registrado una destrucción de 2,2 millones de puestos de trabajo a tiempo completo entre 2008 y 2011, que en términos relativos supone una reducción de 12% (la tercera mayor de los países de la Unión Europea), situándose a gran distancia de la media europea (3%).

Tabla III.1. Población ocupada a tiempo completo de 15 a 74 años en la Unión Europea, 2005, 2007, 2008 y 2011 (segundos trimestres)

	2005	2007	2008	2011	07-05 (miles)	11-08 (miles)	07-05 (%)	11-08 (%)
UE27	**170.838,9**	**178.454,3**	**180.712,4**	**174.952,1**	**7.615,4**	**-5.760,3**	**4,5**	**-3,2**
UE15	**132.733,3**	**137.980,8**	**139.217,2**	**134.549,9**	**5.247,5**	**-4.667,3**	**4,0**	**-3,4**
Bélgica	3.288,7	3.351,0	3.409,2	3.387,2	62,3	-22,0	1,9	-0,6
Bulgaria	2.781,4	3.058,4	3.286,5	2.857,6	277,0	-428,9	10,0	-13,1
Rep. Checa	4.518,8	4.660,4	4.752,7	4.637,2	141,6	-115,5	3,1	-2,4
Dinamarca	2.133,6	2.131,9	2.160,8	1.999,0	-1,7	-161,8	-0,1	-7,5
Alemania	27.687,0	28.037,1	28.142,5	29.025,1	350,1	882,6	1,3	3,1
Estonia	562,3	606,3	614,7	537,4	44,0	-77,3	7,8	-12,6
Irlanda	:	1.719,4	1.714,0	1.390,8		-323,2		
Grecia	4.165,2	4.251,0	4.324,5	3.882,0	85,8	-442,5	2,1	-10,2
España	**16.469,4**	**17.922,2**	**17.970,4**	**15.707,5**	**1.452,8**	**-2.262,9**	**8,8**	**-12,6**
Francia	20.731,2	21.067,3	21.504,3	21.175,2	336,1	-329,1	1,6	-1,5
Italia	19.725,1	20.130,7	20.087,6	19.469,0	405,6	-618,6	2,1	-3,1
Chipre	316,4	350,7	352,9	342,1	34,3	-10,8	10,8	-3,1
Letonia	929,6	1.027,3	1.068,4	879,6	97,7	-188,8	10,5	-17,7
Lituania	1.376,6	1.414,3	1.425,4	1.267,8	37,7	-157,6	2,7	-11,1
Luxemburgo	159,8	165,7	174,2	180,5	5,9	6,3	3,7	3,6
Hungría	3.721,8	3.781,3	3.695,5	3.545,4	59,5	-150,1	1,6	-4,1
Malta	134,7	140,6	141,2	146,3	5,9	5,1	4,4	3,6
Países Bajos	4.364,1	4.491,9	4.527,3	4.249,2	127,8	-278,1	2,9	-6,1
Austria	3.016,1	3.115,9	3.136,3	3.090,7	99,8	-45,6	3,3	-1,5
Polonia	12.456,0	13.733,3	14.375,1	14.861,9	1.277,3	486,8	10,3	3,4
Portugal	4.516,7	4.500,3	4.571,3	4.238,6	-16,4	-332,7	-0,4	-7,3
Rumania	8.305,0	8.535,3	8.532,5	8.229,1	230,3	-303,4	2,8	-3,6
Eslovenia	860,6	891,2	899,7	842,5	30,6	-57,2	3,6	-6,4
Eslovaquia	2.142,5	2.274,5	2.350,8	2.255,2	132,0	-95,6	6,2	-4,1
Finlandia	2.093,4	2.179,1	2.239,8	2.148,1	85,7	-91,7	4,1	-4,1
Suecia	3.172,6	3.301,7	3.374,7	3.441,6	129,1	66,9	4,1	2,0
Reino Unido	21.210,5	21.615,7	21.880,3	21.165,4	405,2	-714,9	1,9	-3,3

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

A tiempo parcial, aunque España ha mostrado incrementos trimestrales superiores a la media europea, lo cierto es que en términos absolutos la creación de empleo ha sido mucho menor a lo largo del periodo de crecimiento económico.

Entre 2005 y 2007, en España se registró un incremento del 1% del empleo a tiempo parcial (24 mil puestos de trabajo), notablemente inferior al registrado en la Unión Europea, que se situó en torno al 7%. Igualmente, es importante remarcar el impulso que ha tenido el empleo a tiempo parcial durante la crisis económica (con un incremento del 5,7% entre 2008 y 2011), que hace que España alcance el ritmo de crecimiento de la media europea (5%). Parece, por tanto, que se ha producido una cierta convergencia en relación al peso del empleo a tiempo parcial, aunque todavía existe una

brecha importante entre España y la media europea. A pesar de esta tendencia, el empleo a tiempo parcial en España sigue teniendo -tal y como se ha mencionado anteriormente- menos peso en el empleo que en el resto de países de la Unión Europea (de 12 puntos porcentuales).

Tal y como se puede apreciar, la evolución del empleo a tiempo parcial y su peso en el conjunto del empleo explican la tendencia de la jornada de trabajo efectiva en España y las diferencias existentes con respecto a la media europea, así como con las realidades de los distintos países, como por ejemplo Alemania (donde tiene un mayor peso el empleo a tiempo parcial y un mayor ritmo de creación durante el periodo, lo cual repercute a la baja en la duración de la jornada efectiva total).

Tabla III.2. Población ocupada a tiempo parcial de 15 a 74 años en la Unión Europea, 2005, 2007, 2008 y 2011 (segundos trimestres)

	2005	2007	2008	2011	07-05 (miles)	11-08 (miles)	07-05 (%)	11-08 (%)
UE27	**37.137,0**	**39.646,9**	**40.222,9**	**42.311,6**	**2.509,9**	**2.088,7**	**6,8**	**5,2**
UE15	**33.801,7**	**36.431,0**	**37.095,7**	**38.960,3**	**2.629,3**	**1.864,6**	**7,8**	**5,0**
Bélgica	920,8	985,1	993,6	1.151,3	64,3	157,7	7,0	15,9
Bulgaria	70,0	58,3	76,8	72,2	-11,7	-4,6	-16,7	-6,0
Rep. Checa	225,0	245,1	242,8	265,1	20,1	22,3	8,9	9,2
Dinamarca	600,4	683,7	705,5	726,6	83,3	21,1	13,9	3,0
Alemania	8.770,7	9.964,0	9.931,5	10.534,7	1.193,3	603,2	13,6	6,1
Estonia	46,8	52,2	41,9	65,2	5,4	23,3	11,5	55,6
Irlanda	:	375,3	386,2	420,3		34,1		
Grecia	209,3	259,5	247,5	263,8	50,2	16,3	24,0	6,6
España	**2.408,4**	**2.433,2**	**2.442,6**	**2.582,1**	**24,8**	**139,5**	**1,0**	**5,7**
Francia	4.324,5	4.462,4	4.418,1	4.663,6	137,9	245,5	3,2	5,6
Italia	2.880,5	3.117,7	3.440,2	3.568,1	237,2	127,9	8,2	3,7
Chipre	29,4	25,4	28,7	35,8	-4,0	7,1	-13,6	24,7
Letonia	98,5	80,4	73,1	86,2	-18,1	13,1	-18,4	17,9
Lituania	96,0	128,2	98,4	115,0	32,2	16,6	33,5	16,9
Luxemburgo	33,7	34,9	34,3	40,3	1,2	6,0	3,6	17,5
Hungría	169,7	161,1	173,0	263,4	-8,6	90,4	-5,1	52,3
Malta	13,6	17,0	18,6	21,7	3,4	3,1	25,0	16,7
Países Bajos	3.732,9	3.957,1	4.035,0	4.087,6	224,2	52,6	6,0	1,3
Austria	781,8	906,6	957,2	1.037,5	124,8	80,3	16,0	8,4
Polonia	1.453,4	1.384,0	1.273,5	1.256,3	-69,4	-17,2	-4,8	-1,4
Portugal	532,9	559,8	559,2	568,3	26,9	9,1	5,0	1,6
Rumania	997,6	907,5	960,7	980,7	-90,1	20,0	-9,0	2,1
Eslovenia	82,3	94,3	86,2	90,1	12,0	3,9	14,6	4,5
Eslovaquia	53,0	62,3	53,4	99,8	9,3	46,4	17,5	86,9
Finlandia	330,1	343,6	332,7	366,3	13,5	33,6	4,1	10,1
Suecia	1.057,7	1.107,0	1.248,2	1.217,8	49,3	-30,4	4,7	-2,4
Reino Unido	7.217,9	7.241,2	7.363,9	7.732,0	23,3	368,1	0,3	5,0

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

En este sentido, aunque no existen datos a nivel europeo, es importante profundizar en las **características del empleo a tiempo parcial** en España. En primer lugar, hay que tener en cuenta el **tipo de contrato**. En el segundo trimestre de 2005, de las 2,3 millones de personas con jornada parcial, el 52% de las personas tenía empleo a tiempo indefinido.

Entre los segundos trimestres de 2005 y 2007, en España se destruyeron 314,4 mil puestos de trabajo a tiempo parcial, de los cuales 289,8 mil fueron indefinidos y 27,5 mil temporales. Sin embargo, en 2008, se recupera el empleo a tiempo parcial hasta alcanzar los 2,1 millones de puestos de trabajo, sobre todo por la creación de empleo a tiempo parcial indefinido (96,2 mil empleos), ya que a tiempo parcial se destruyen (2,3 mil empleos). El saldo que se registraba en el segundo trimestre de 2008 mostraba 1,1 millón de empleos a tiempo parcial indefinidos y 1 millón de empleos temporales.

Esta evolución del empleo a tiempo parcial indefinido frente a la destrucción de empleos temporales se mantiene en el periodo de crisis. Entre 2008 y 2011, el empleo indefinido a tiempo parcial aumenta en 90,3 mil puestos de trabajo, mientras que se destruyen 79 mil empleos temporales. Esta distinta evolución se traduce en una disminución del peso del empleo temporal a tiempo parcial sobre el total del empleo parcial: si en 2005 representaba el 52%, en el segundo trimestre de 2011 supone el 46,5%. En conjunto, se observa que, en relación al empleo a tiempo parcial, el ajuste de la crisis económica se ha realizado por la vía de los empleos temporales a tiempo parcial, mientras que la contratación indefinida ha generado empleo parcial a lo largo de este periodo.

Más allá del tipo de contrato, también es importante considerar el grado de **involuntariedad** del mismo, es decir, la predisposición del trabajador o trabajadora a tener este tipo de empleo. Así, aunque se mencionará en los capítulos posteriores, hay que resaltar que en 2005 el 31% de las personas con contrato a tiempo parcial lo tenían por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo.

Este porcentaje se mantiene en los segundos trimestres de 2007 y 2008 (en torno al 30%) y aumenta de forma considerable en 2011: pasa a alcanzar el 53% (55% en el tercer trimestre de 2011). Destacan así dos características del empleo a tiempo parcial en España: que el empleo a tiempo parcial no es una opción que sea mayoritariamente voluntaria por parte de la población ocupada (lo cual tiene relación con las características de este tipo de empleo en términos de condiciones laborales y derechos[42]); y que, en tiempos de crisis, una parte de la población ha optado por la contratación a tiempo parcial como vía de acceso al empleo, a expensas de que puedan conseguir un trabajo a tiempo completo.

A esto hay que añadir que la mayor parte de la población ocupada a tiempo parcial que no ha podido acceder a un empleo a tiempo completo son mujeres (en 2011, representan el 87% de las 1,1 millones de personas en esta situación), lo cual se puede atribuir en principio a que en el ámbito familiar se "escoge" que sean las mujeres las que se encarguen del trabajo reproductivo y opten por un contrato a tiempo parcial, pero sin embargo esto no es así. En el segundo trimestre de 2011, el 51% de las mujeres con contrato a tiempo parcial lo tienen por no haber conseguido uno a tiempo completo. Esto refleja que a pesar de que las mujeres quieren un empleo a tiempo completo en las mismas condiciones que los varones, sus empleos tienen una jornada de trabajo inferior.

[42] El trabajo a tiempo parcial no sólo implica menos horas de trabajo y una retribución por hora inferior que las que se remuneran a tiempo completo, sino que también puede constituir una forma diferente de empleo, organizada conforme a distintos principios y con distintos pactos y condiciones que los del trabajo a tiempo completo, así como con menos derechos y protección (menos cotización y menos prestación por jubilación).

Por otra parte, hay que señalar que, a pesar de que buena parte de las diferencias existentes entre España y el resto de países de la Unión Europea con respecto las horas efectivas totales se explican en base a la duración el peso del empleo a tiempo parcial, también es necesario considerar la influencia que tienen otras variables igualmente relevantes.

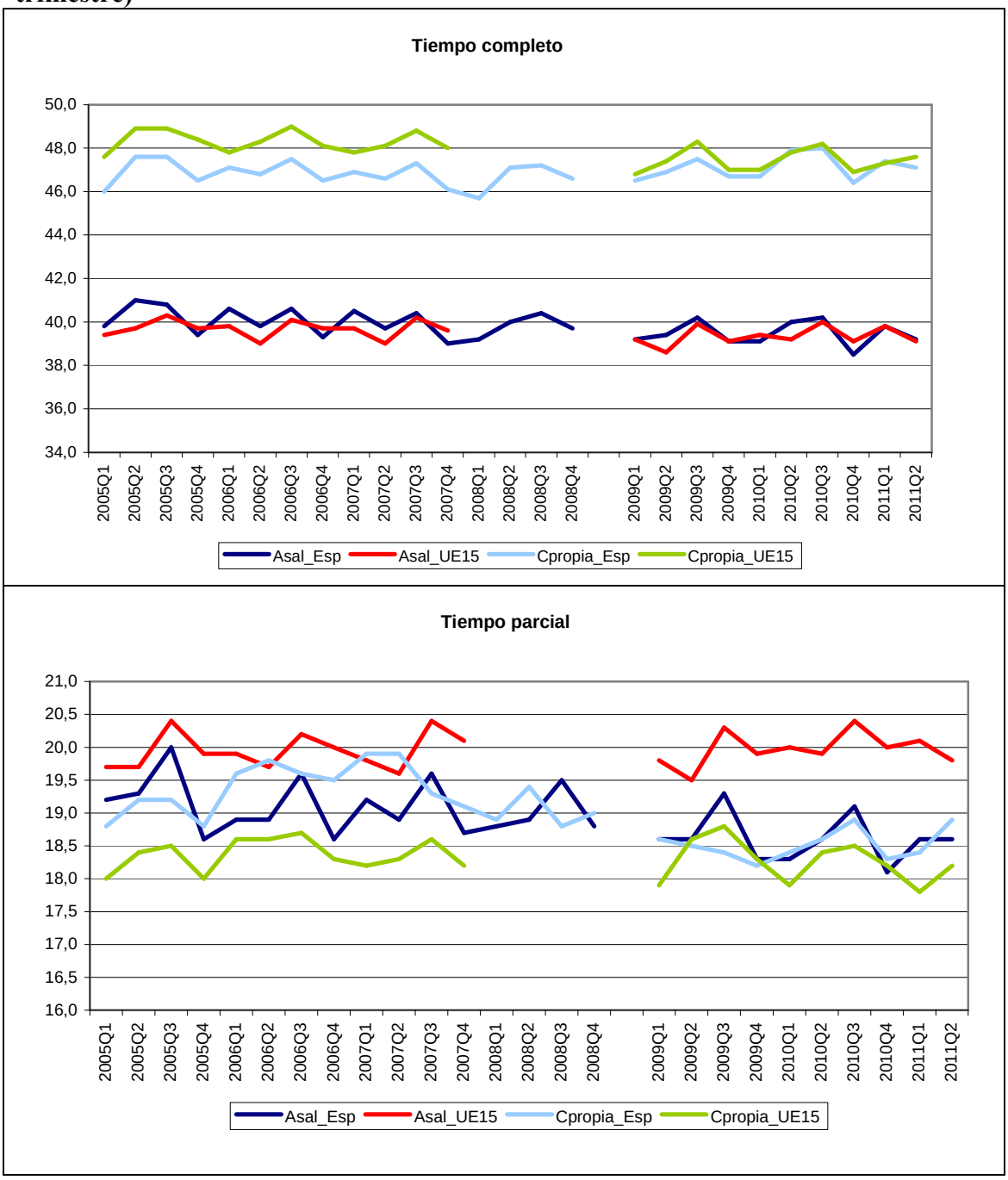
En primer lugar, hay que tener en cuenta la **situación profesional** de la población ocupada. A tiempo completo, las jornadas efectivas que realizan los trabajadores por cuenta propia son superiores a la de los asalariados, lo cual sucede tanto en España como en el resto de países de la Unión Europea. Sin embargo, en España los asalariados han venido realizando una jornada ligeramente superior que la media europea: en 2005, registraron una jornada de 41 horas semanales, frente a las 39,7 horas de los asalariados europeos. Durante la crisis se ha producido una convergencia con respecto a la duración de la jornada de los asalariados españoles y extranjeros, alcanzando en ambos casos una jornada de 39 horas en 2011.En el caso de los trabajadores por cuenta propia, también se produce una cierta convergencia entre españoles y extranjeros, aunque en este caso la jornada se sitúe en torno a las 47 horas a lo largo del periodo.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, las diferencias han sido mayores entre españoles y europeos. En 2005, la jornada de los trabajadores por cuenta propia en España se situaba en 47,6 horas, mientras que la media europea era de 48,9 horas. Al igual que en el caso de la población asalariada, como consecuencia de la crisis estas diferencias se reducen, registrándose una jornada de 47,1 horas y 47,6 horas, respectivamente. España también destaca por tener un mayor peso de los trabajadores por cuenta propia a tiempo completo (15,6% sobre el total del empleo en 2011, frente a 14,7% de la media europea), lo cual repercute en un aumento de las horas efectivas totales.

Sin embargo, a tiempo parcial la situación es diferente. La jornada de la población asalariada española ha sido inferior a la registrada por la media europea: en 2005, 19,3 horas en España y 19,7 horas en la UE-15. Esta distancia se mantiene -a grandes líneas- tanto en el periodo de crecimiento económico como el de crisis. En 2011, sigue existiendo una diferencia significativa horas entre ambas jornadas (18,6 horas y 19,8 horas respectivamente).

A diferencia de lo que sucede con las jornadas a tiempo completo, los trabajadores por cuenta propia a tiempo parcial en España han realizado más horas efectivas de trabajo que la media europea, sobre todo durante el periodo de crecimiento económico. En 2005, registraron una jornada de 19,2 horas efectivas (frente a las 18,4 horas del resto de países de la UE-15) y vieron aumentada su jornada 0,7 horas entre 2005 y 2007 (mientras que la media europea se reduce 0,1 horas).

Gráfico III.7. Horas de trabajo efectivas a la semana por trabajador a tiempo parcial y completo y situación profesional en la UE-15 y España, 2005-2011 (por trimestre)*



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.
* Entre 2008 y 2009 se produce una ruptura de la serie como consecuencia de cambios metodológicos.

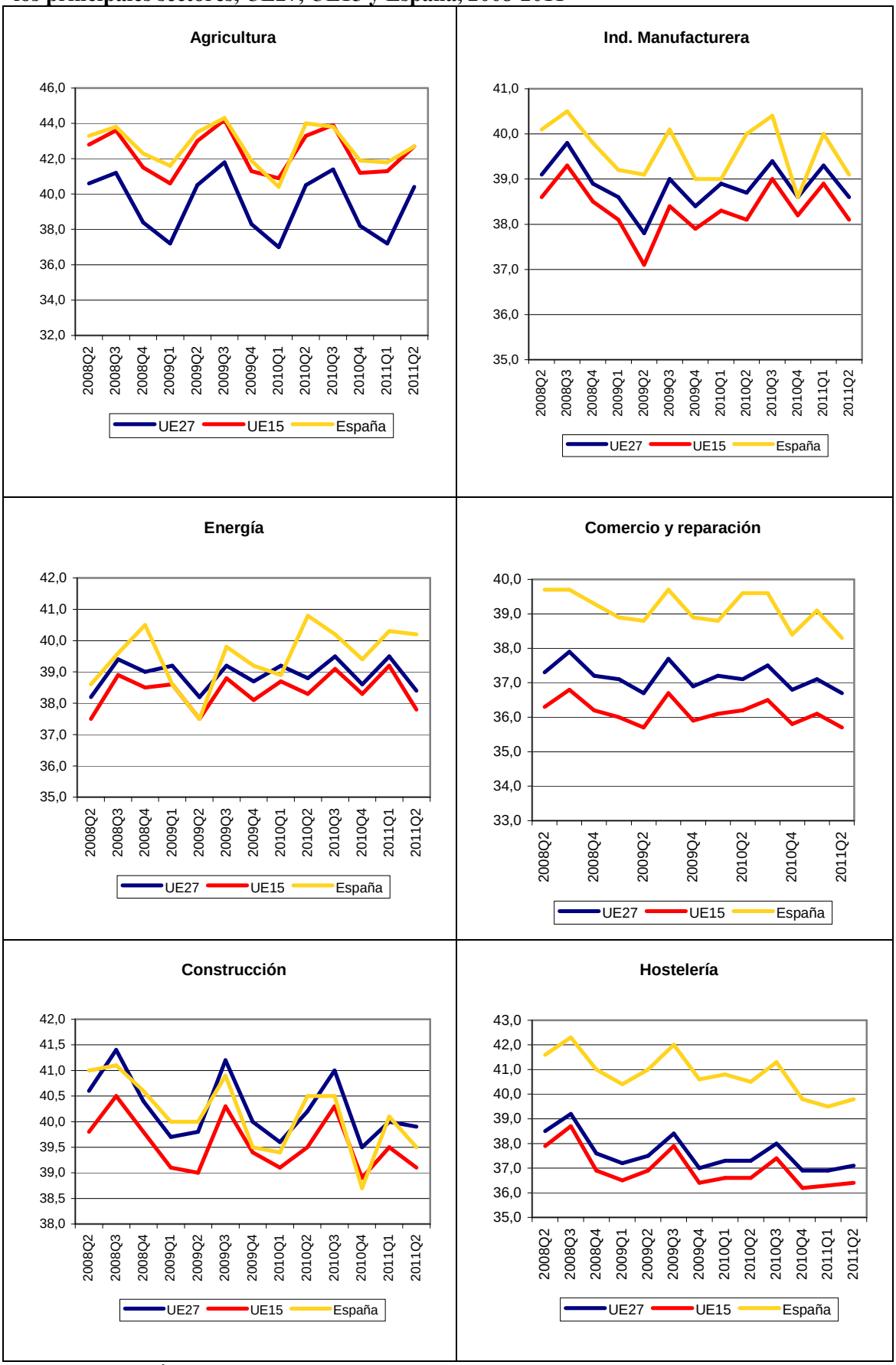
A partir de 2008, los trabajadores por cuenta propia en España reducen su jornada de trabajo hasta las 18,9 horas en 2011, situándose cerca de la jornada de los trabajadores asalariados españoles (18,6 horas) y ligeramente por encima de sus homólogos europeos (18,2 horas). Se constata, por tanto, que a **tiempo parcial España ha venido mostrando jornadas de trabajo inferiores a las europeas**, salvo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, que han sido protagonistas en el periodo de crecimiento, con jornadas superiores a las europeas.

Otro de los factores que más influencia tiene en la evolución de las horas efectivas de trabajo es el **sector de actividad**, que permite expresar parte de las diferencias existentes entre España y el resto de países de la Unión Europea. Así, en primer lugar, se puede apreciar que, a tiempo completo, en España se realizan más horas de trabajo en los sectores de la Industria Manufacturera, el sector de la Energía, el de Comercio y reparación y Hostelería, siendo en algunos casos superior a las 4 horas semanales (como por ejemplo, en este último sector).

A tiempo parcial también se observan diferencias relevantes desde el punto de vista sectorial, entre las que destacan los sectores de Comercio y reparación y de las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, donde España registra jornadas de trabajo más elevadas que la media europea. En cambio, en otros, como por ejemplo, Transporte y comunicaciones o la Administración Pública, se registran menos horas efectivas de trabajo.

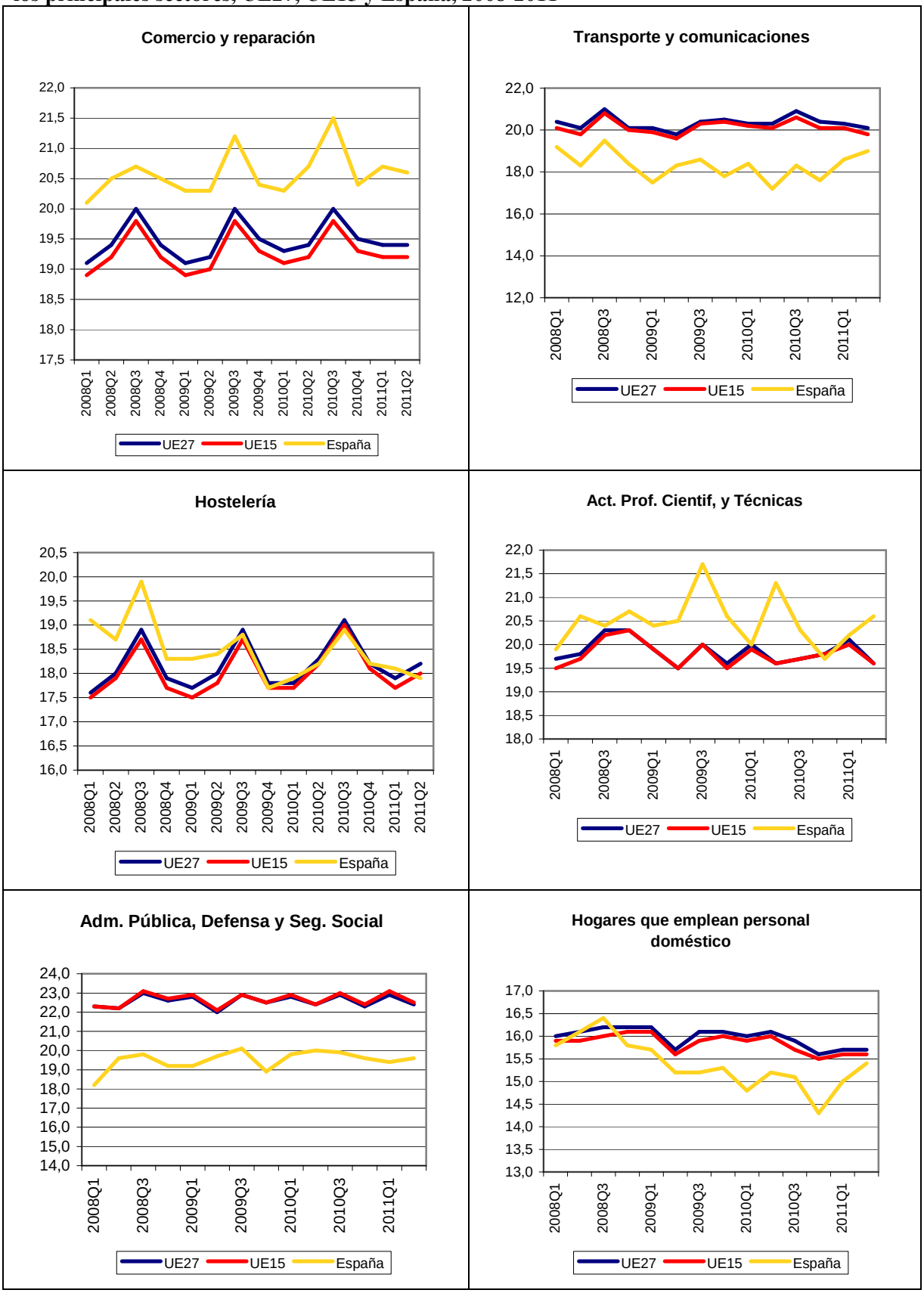
Las jornadas de trabajo más elevadas, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se registran en algunos de los sectores que han sido protagonistas del último periodo de crecimiento económico, que tienen un peso muy importante en el conjunto del empleo (como por ejemplo, el sector de la Hostelería). Lo cual pone de manifiesto que el sector de actividad es un elemento principal en la evolución del tiempo de trabajo y que explica buena parte de las diferencias existentes entre España y el resto de países de la Unión Europea. En el caso de España, sectores como el Comercio o la Hostelería han venido registrando una jornada de trabajo muy superior a la media europea (sobre todo a tiempo completo, aunque como el Comercio, también a tiempo parcial) y han tenido un peso muy importante en el conjunto del empleo. La evolución de las horas efectivas de estos sectores ha hecho que la jornada de trabajo total, a pesar de reducirse a lo largo del periodo, siga siendo superior a la media europea.

Gráfico III.8. Horas de trabajo efectivas semanales por trabajador a tiempo completo en los principales sectores, UE27, UE15 y España, 2008-2011



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

Gráfico III.9. Horas de trabajo efectivas semanales por trabajador a tiempo completo en los principales sectores, UE27, UE15 y España, 2008-2011



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

Desde el punto de vista sectorial, también cabe resaltar que existen diferencias entre España y otros países de la Unión Europea con **respecto al ajuste del empleo y reducción de la jornada de trabajo**. En España, entre 2008 y 2011 se han destruido 2,5 millones de puestos de trabajo a tiempo completo, concentrándose la mayor parte en los sectores de Construcción (43,8%), Industria Manufacturera (25,3%) y Comercio y reparación (12,2%). Si observamos la variación del tiempo de trabajo, se aprecia que en estos sectores (que agrupan el 25% del empleo) se ha reducido ligeramente el número de horas efectivas de trabajo, en niveles similares a la media europea (UE-15).

Sin embargo, la situación es distinta en el caso de Alemania, donde sólo se han destruido 331,4 mil puestos de trabajo a tiempo completo en ese mismo periodo, recayendo la mayor parte en los sectores de Otros servicios (53%), Industria manufacturera (19%) y Agricultura y ganadería (17%). Eso sí, en Alemania el tiempo de trabajo se ha reducido significativamente en todos los sectores, con una variación superior en muchos casos a la media europea, y por supuesto a España. Esto sucede, por ejemplo, en los sectores de las Industrias extractivas, Transportes y comunicaciones, Hostelería, Información y comunicaciones, Actividades inmobiliarias, Administración Pública, Educación o Actividades Sanitarias y servicios sociales. En todos los sectores, salvo en Suministro de agua y Actividades artísticas, Alemania reduce sus horas efectivas de trabajo de las jornadas a tiempo completo.

Tabla III.3. Variación de empleo entre 2008 y 2011 en España, Unión Europea (UE-15) y Alemania (segundos trimestres), (miles de personas)

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	UE15	España	Alemania	UE15	España	Alemania
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-209,9	-59,6	-57,0	-27,4	-20,0	10,0
Industrias extractivas	-61,8	-15,5	-6,6			
Industria manufacturera	-2.554,5	-653,8	-64,2	-148,7	-20,5	-37,5
Suministro de energía eléctrica, gas, etc.	213,4	17,2	83,3	2,6		7,0
Suministro de agua, act. de saneamiento, etc.	72,5	8,0	-6,0	-7,5	-0,2	
Construcción	-2.053,0	-1.131,9	77,9	49,3	12,6	45,0
Comercio y reparación	-1.050,3	-314,8	-12,7	37,8	35,9	126,2
Transporte y almacenamiento	-472,5	-80,1	38,5	66,9	7,6	21,6
Hostelería	33,9	-98,3	88,7	402,4	60,5	116,0
Información y comunicaciones	-0,8	-48,2	31,5	-9,7	-0,9	-25,4
Actividades financieras y de seguros	-60,8	-49,4	67,8	-13,8	-5,7	9,6
Actividades inmobiliarias	-8,4	-20,8	34,9	26,3	-6,2	22,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	225,7	-44,9	145,4	158,0	-5,1	65,8
Actividades administrativas y servicios auxiliares	112,5	-20,5	169,3	268,3	19,2	75,3
Administración Pública y defensa; Seg.. Social	-270,6	144,1	64,0	-33,5	18,6	-19,6
Educación	262,7	45,1	43,9	243,3	-13,2	15,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	943,7	100,8	366,0	635,3	77,0	228,1
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	45,3	2,0	7,6	13,6	12,6	-6,0
Otros servicios	-198,3	-48,0	-175,9	22,3	0,3	-24,0
Hogares como empleadores de personal doméstico	52,2	5,1	-9,0	0,6	-31,7	2,9
TOTAL	-4.663,3	-2.260,9	886,1	1.894,1	138,8	626,1

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

* No se incluye el sector de Organismos extraterritoriales por ser poco representativo.

A tiempo parcial se ha registrado una menor destrucción de empleo entre 2008 y 2011. En España se han destruido 103,5 mil puestos de trabajo, la mayor parte en los sectores de la Industria Manufacturera (19%), Agricultura y ganadería (19%), Educación (22%) y Hogares que emplean personal doméstico (30%). Al mismo tiempo se ha creado en empleo a tiempo parcial en sectores de Actividades sanitarias y servicios sociales (un 31% del empleo parcial generado), Hostelería (24,8%) y Comercio y reparación (14,7%), entre otros.

De igual manera, cabe resaltar cómo entre 2008 y 2011 se ha generado empleo a tiempo parcial en ciertos sectores en los que se ha destruido a tiempo completo, como por ejemplo, Comercio y reparación, Hostelería y Actividades sanitarias y servicios sociales, produciéndose un cierto transvase de empleo a tiempo completo en parcial. Esto permite explicar por qué **ciertos sectores de actividad han aguantado mejor la crisis** que otros, mediante la utilización de los empleos a tiempo parcial como mecanismo de ajuste ante la crisis. Sin embargo, desde el punto de vista de la población trabajadora esto puede significar en último término una menor calidad del empleo, tanto en lo que se refiere a la estabilidad como en relación a los derechos ligados a éste.

Tabla III.4. Variación de la jornada efectiva de trabajo, por sector de actividad en la Unión Europea (UE-15), España y Alemania, 2008 y 2011 (segundos trimestres) (en %)

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	UE-15	España	Alemania	UE-15	España	Alemania
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,0	-2,4	-0,4	-1,6	-4,2	5,5
Industrias extractivas	1,9	-1,2	-2,4			
Industria manufacturera	-1,5	-2,4	-2,0	2,0	-2,0	3,4
Suministro de energía eléctrica, gas, etc.	0,5	3,3	-1,3	-0,4		1,5
Suministro de agua, act. de saneamiento, etc.	-0,3	-1,5	1,5	-1,0	-11,8	
Construcción	-0,7	-1,7	-1,6	-2,1	-9,6	1,2
Comercio y reparación	-1,0	-2,1	-2,1	0,0	0,5	0,0
Transporte y almacenamiento	-0,9	-1,9	-2,7	0,0	3,8	-0,6
Hostelería	-2,1	-0,9	-1,5	0,6	-4,3	1,9
Información y comunicaciones	-0,2	-0,7	-1,9	2,2	-10,0	2,8
Actividades financieras y de seguros	-0,3	-2,2	-1,7	0,0	6,3	-2,5
Actividades inmobiliarias	-1,0	0,0	-1,9	-3,7	2,5	0,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-0,5	-1,2	-1,1	-0,5	0,0	-2,3
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-1,2	-3,5	-1,0	-0,5	-0,5	-1,3
Administración Pública y defensa; Seg.. Social	-0,3	0,8	-2,2	1,4	0,0	0,5
Educación	0,0	0,6	-3,1	-2,1	1,2	-6,7
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-0,3	0,0	-1,5	-0,5	1,0	-1,9
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	-1,2	0,3	0,5	-0,6	-2,4	-3,6
Otros servicios	-1,7	-2,7	-2,6	5,6	-1,1	0,0
Hogares como empleadores de personal doméstico	1,7	2,7		-1,9	-4,3	-4,4
TOTAL	**-0,7**	**-1,7**	**-1,9**	**0,0**	**-1,1**	**-0,6**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.
* No se incluye el sector de Organismos extraterritoriales por ser poco representativo.

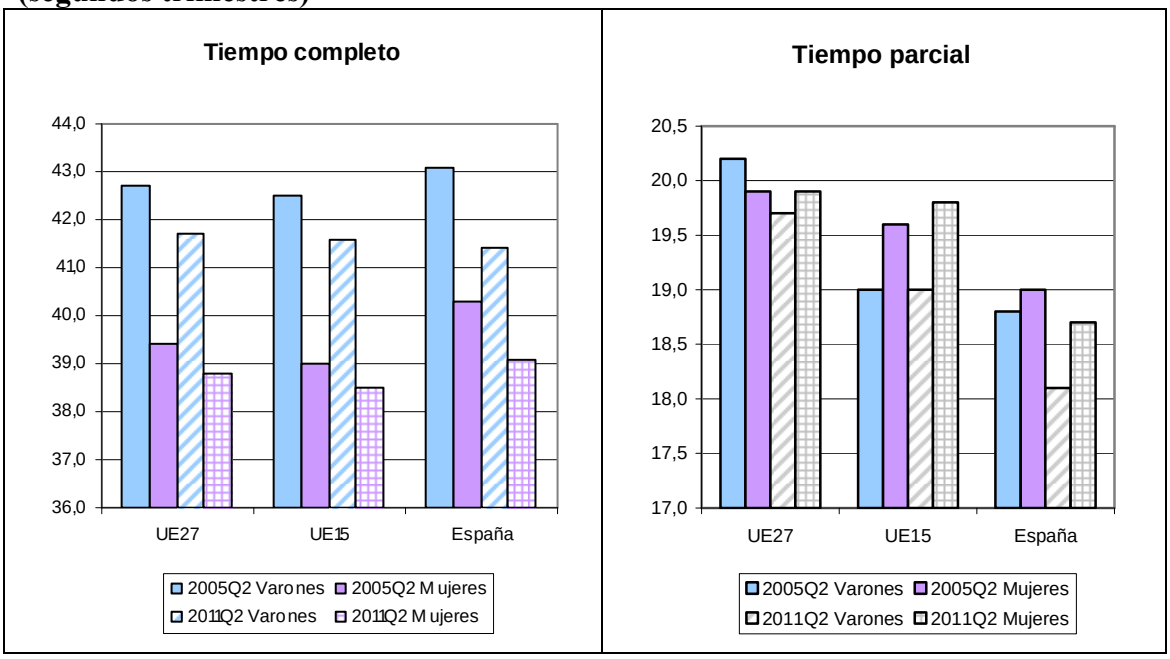
En términos generales, la jornada a tiempo parcial aumenta en la mayor parte de los sectores salvo en la Agricultura y ganadería, la Industria Manufacturera, Suministro de agua, Construcción, Hostelería, Información y Comunicaciones, Actividades Administrativas, Actividades artísticas y Otros servicios. Los aumentos más importantes

de horas de trabajo se producen en los sectores de Actividades financieras, Actividades inmobiliarias, Educación y Actividades sanitarias y servicios sociales.

Finalmente, también hay que mencionar que existen diferencias relevantes en función del **sexo**. En primer lugar, se observa que tanto en España como en el resto de países de la Unión Europea, las mujeres tienen jornadas de trabajo a tiempo completo notablemente inferiores a las de los varones. En España, las mujeres registraron una jornada de 40,3 horas semanales en el segundo trimestre de 2005, frente a las 43,1 horas de los varones. En 2011, en ambos casos se reduce desde 2005 la duración de la jornada pero se mantienen las diferencias por sexo.

Esta segregación de las mujeres por tipo de jornada se combina con jornadas de trabajo a tiempo parcial ligeramente superiores para las mujeres. Así, las mujeres españolas muestran jornadas de trabajo inferiores a la media europea (18,7 horas frente a las 19 horas de las europeas), aunque son ligeramente superiores a la registrada por los varones (18,1 horas). Estas diferencias, que se observan también en el caso de mujeres y varones europeos, se han mantenido a lo largo del periodo 2005-2011, a pesar de haberse reducido la jornada efectiva a tiempo parcial de forma significativa.

Gráfico III.10. Horas de trabajo efectivas semanales por trabajador a tiempo completo y tiempo parcial , en la UE27, UE15 y España, por sexo, 2005 y 2011 (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat (LFS), 2011.

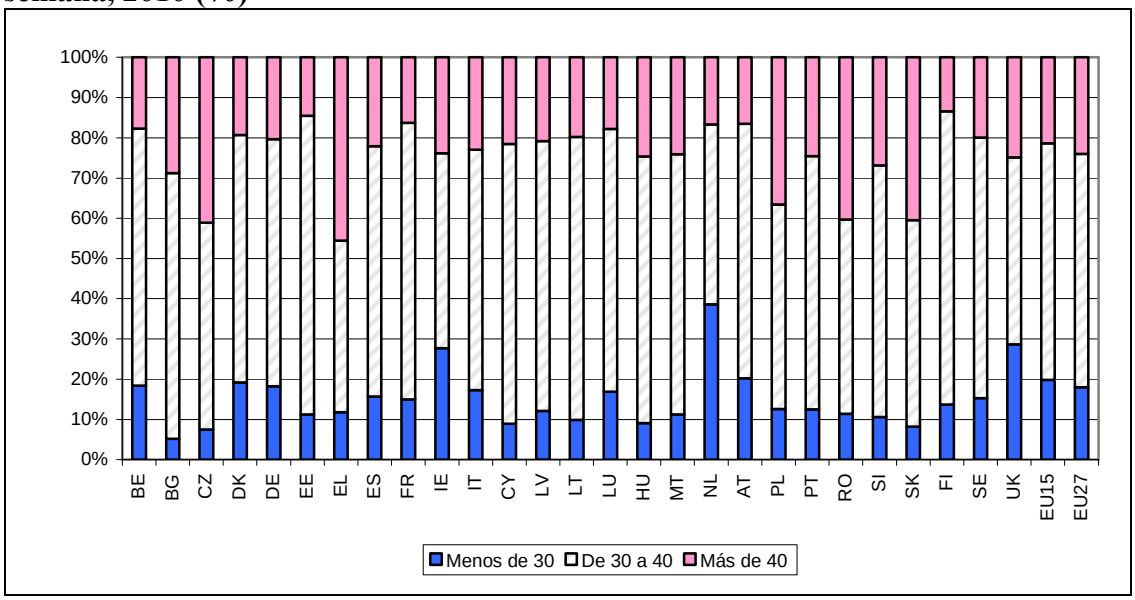
Y en segundo lugar, hay que remarcar que las mujeres registran una tasa de parcialidad significativamente superior a la de los varones, tanto en España como en el resto de países de la Unión Europea. De acuerdo con los datos de Eurostat, en el segundo trimestre de 2005, el 25% de las mujeres ocupadas españolas tenía un contrato a tiempo parcial, frente al 4,7% de los varones; mientras que la media europea (UE-15) se situaban en un 36 y 7%, respectivamente.

En 2011, las diferencias se mantienen entre las mujeres y los varones españoles (con un 24 y 6%), así como con respecto al resto de países de la Unión Europea, donde un 37% de las mujeres tiene contrato a tiempo parcial, frente a un 10% de los varones. En ambos casos, las mujeres tienen un mayor peso dentro de este tipo de contratación, aunque en términos generales parece acortarse la distancia entre varones y mujeres.

III.2. Distribución de la población trabajadora en función de la jornada

De acuerdo con los últimos datos disponibles de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2010), se observa que la mayor parte de la población europea trabaja entre 30 y 40 horas a la semana (58%), aunque existe una importante parte de la población que tiene jornadas de trabajo de más de 40 horas semanales. En la Unión Europea (UE-15), el 21% de los trabajadores supera la jornada laboral de 40 horas en 2010 (un 24% si se considera la UE-27). Entre los distintos países destacan particularmente la República Checa, Grecia, Polonia, Rumania y Eslovaquia, donde un 35% de la población realiza jornadas prolongadas.

Gráfico III.11. Población europea según el número de horas que trabaja a la semana, 2010 (%)

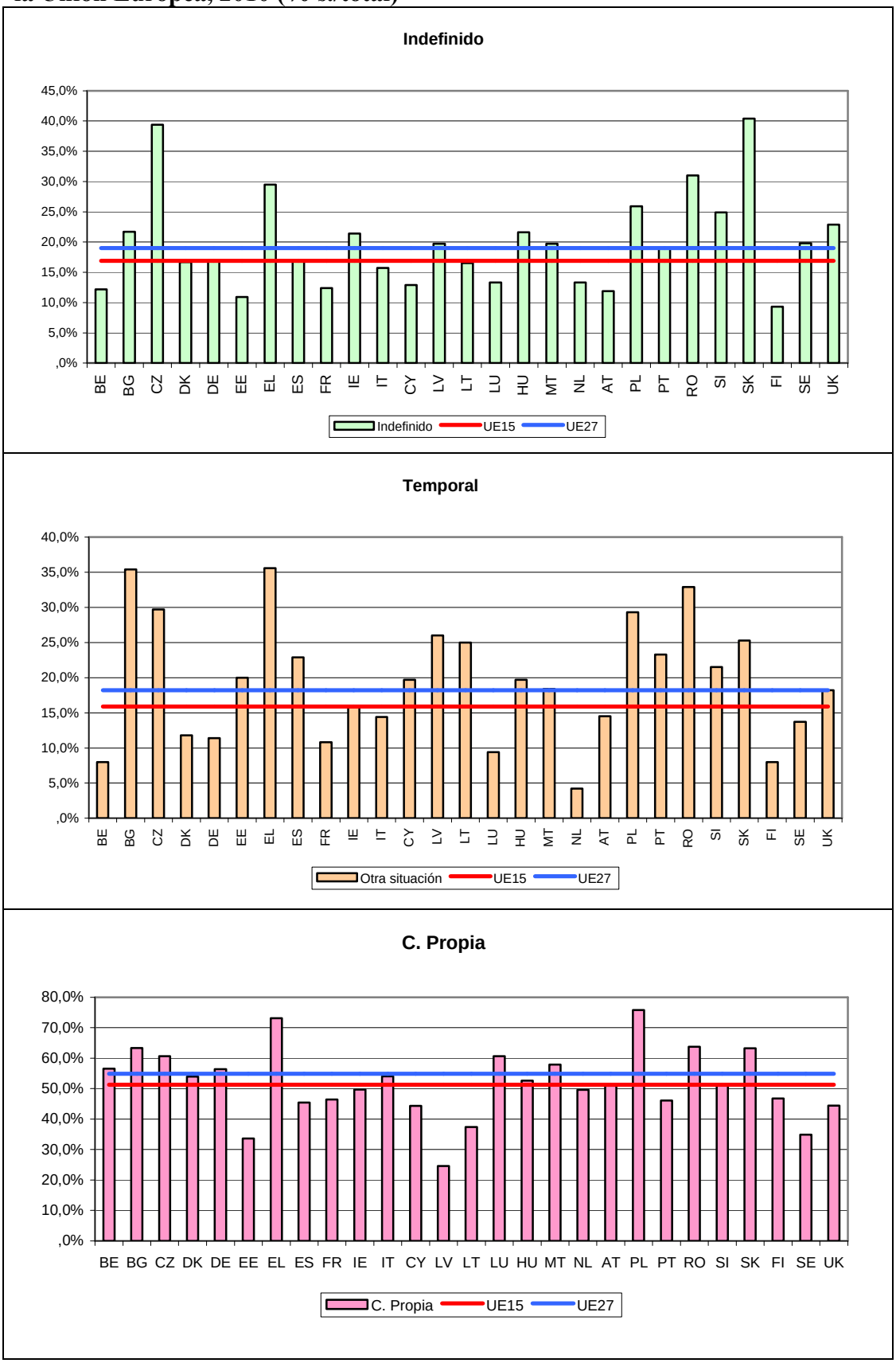


Fuente: elaboración propia a partir de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2010.

España, con un 22% de la población ocupada en esta situación, se sitúa ligeramente por encima de la media europea (UE-15). No obstante, hay que advertir que a lo largo de las últimas décadas España ha venido reduciendo de forma paulatina su jornada de trabajo, así como el peso de las personas que realizan más horas: en 1995 eran el 39% y en 2005 el 28%, en niveles que han sido siempre por encima de la media europea.

Asimismo, entre los distintos países se aprecian también diferencias en función de la situación profesional de los trabajadores. En el conjunto de la Unión Europea (UE-15), en 2010 un 17% de la población ocupada con contrato indefinido prolonga su jornada de trabajo por encima de las 40 horas semanales. Un dato ligeramente superior al resto de la población ocupada, que alcanza un 16%. En cambio, destaca que más de 50% de la población trabajadora por cuenta propia realizaba más de 40 horas semanales.

Gráfico III.12. Población que trabaja más de 40 horas por situación profesional en la Unión Europea, 2010 (% s./total)

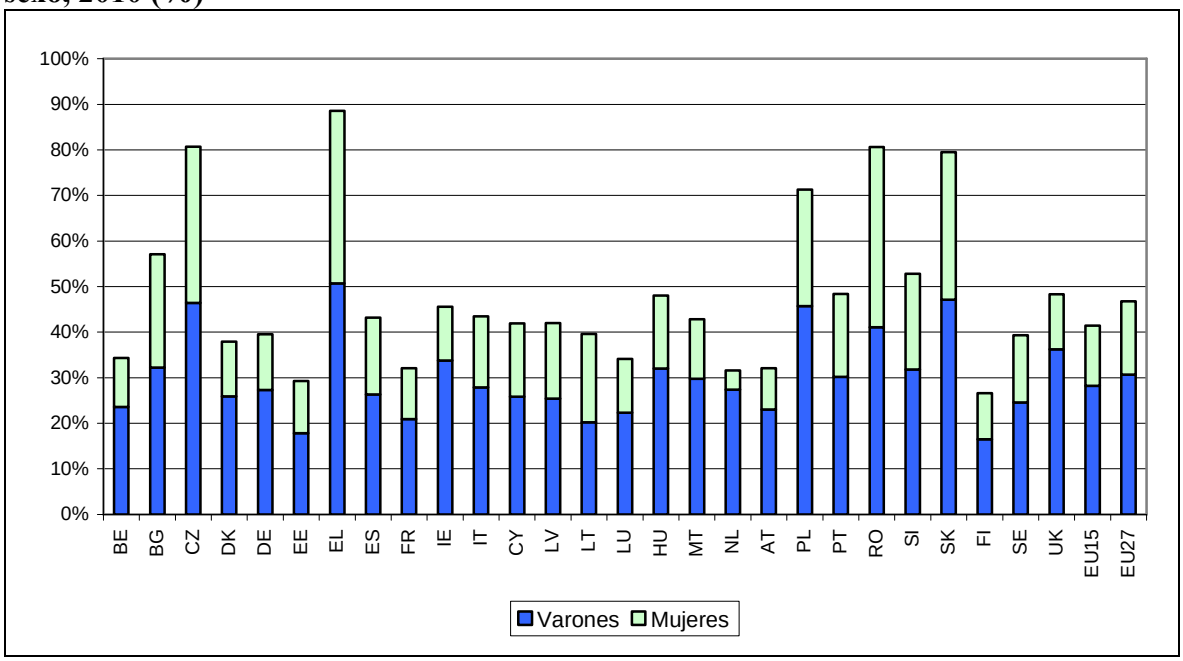


Fuente: elaboración propia a partir de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2010.

En este marco general, se puede apreciar que existen diferencias entre los distintos países, bien sean trabajadores con contrato indefinido (como por ejemplo la República Checa, Grecia, Rumania, Polonia o Eslovaquia; bien con los trabajadores temporales (Bulgaria, Rep. Checa, Grecia, España, o Eslovaquia); así como con los trabajadores por cuenta propia (Grecia, o Eslovaquia, entre otros). En España, el porcentaje de trabajadores que realiza más de 40 horas es similar a la media europea cuando se trata de los trabajadores con contrato indefinido, aunque es superior en el caso de los temporales. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, España se sitúa por debajo de la media europea

Por último, en relación a las jornadas más largas también hay que señalar que, por lo general, los varones tienen un mayor peso en este tipo jornadas: un 28% de los varones de la UE-15 trabajaron en 2010 más de 40 horas a la semana, frente al 13% de las mujeres. En países como Grecia, Eslovaquia, Rep. Checa, Polonia y Rumania, los varones alcanza un mayor peso en las jornadas prolongadas (que llegan a representar más del 45% de la población trabajadora), mientras que las mujeres lo hacen en Rumania, Grecia, Rep. Checa y Eslovaquia (entre el 30 y 40% del total).

Gráfico III.13. Población que trabaja más de 40 horas en la Unión Europea, por sexo, 2010 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2010.

En España, los datos reflejan que los varones se sitúan por debajo de la media europea en cuanto a prolongación de la jornada laboral (un 26% realiza más de 40 horas). En el caso las mujeres sucede todo lo contrario: un 16% se encuentra en esta situación, mientras que media europea (UE-15) alcanza el 13% de las trabajadoras.

III.3. Otras características del tiempo de trabajo en la Unión Europea

La disminución de la jornada laboral en la Unión Europea, que se manifiesta en la progresiva reducción de las horas efectivas de trabajo ha sido la principal tendencia del tiempo de trabajo a lo largo de la última década. No obstante, es preciso señalar que, más allá de la duración de la jornada, se han producido cambios muy relevantes con

respecto al tiempo de trabajo en los distintos países europeos, sobre todo en ámbitos relativos a la distribución y organización del tiempo de trabajo.

En este sentido, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en un análisis comparativo del tiempo de trabajo en la Unión Europea durante 2000 y 2006[43], resaltaba cambios importantes en la distribución y organización del tiempo de trabajo.

Así, por una parte, en relación a la **flexibilidad** del tiempo de trabajo, se afirma que existe un aumento de la flexibilidad, que es vista como deseable por muchos trabajadores en términos de conciliación, pero que sin embargo es un recurso de uso limitado en muchos países. Los trabajadores perciben que el tipo de flexibilidad que se ofrece en las empresas responde a las necesidades e intereses de los empresarios más que de los propios trabajadores. Además, destaca que la proporción de personas que trabajan fuera "horas normales de trabajo" sólo ha disminuido ligeramente en comparación con la posición de hace una década. Se pueden encontrar algunas diferencias con respecto al trabajo de noche, que es más común en los países mediterráneos, pero cuya incidencia también es relativamente alta en los países nórdicos. En este ámbito, Alemania destaca por tener menos peso en las jornadas de trabajo de fin de semana.

Por otra parte, con respecto a la **organización** del tiempo de trabajo, la Fundación Europea destaca que la capacidad de los trabajadores para controlar o influir en la organización y el tiempo de su trabajo varía entre los distintos países, existiendo mayores niveles de participación en los países nórdicos -donde el 60% de los trabajadores consideran que está en condiciones de ejercer algún control- en comparación con el 25% de los países mediterráneos y del este de Europa.

Existen asimismo diferencias entre los trabajadores y la capacidad de organizar su tiempo de trabajo entre los distintos países. Los trabajadores altamente cualificados y profesionales tienen mayores posibilidades de trabajar en horario flexible que los trabajadores manuales, existiendo asimismo más oportunidades de gestión en el caso de los trabajadores del sector público que del sector privado.

Y finalmente, aunque son minoritarios, la Fundación Europea destaca la existencia de "bancos" o “cuentas” de tiempo de trabajo es un método particular que se están aplicando en diversos países para conseguir una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. En este ámbito, hay un fuerte contraste entre la situación los países nórdicos, donde los “bancos” de horas de trabajo son comunes y los países mediterráneos, en los que no lo son. Un importante factor determinante de estos “bancos” de tiempo de trabajo parece ser una "cultura" de gestión existente en los distintos países, así como el grado de participación de los agentes sociales.

Más recientemente, a partir de la información procedente de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida (2010), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) identifica igualmente algunos de estos cambios, profundizando en la repercusión que ha tenido la crisis económica en el tiempo de trabajo[44]:

[43] Fundación Europea, 2010.
[44] CES, 2010.

- Se ha producido un aumento de las jornadas laborales más breves, como resultado de la crisis económica, bien por iniciativa empresarial, o bien por la acción legislativa de los distintos países.

- A pesar del aumento de las jornadas laborales "atípicas" o flexibles, la mayor parte de los trabajadores de la Unión Europea mantiene su jornada laboral "estándar". De hecho, un 67% de los trabajadores trabaja el mismo número de horas cada semana; un 58% trabaja el mismo número de horas cada día; un 77% trabaja los mismos días y semanas; mientras que un 61% comienza y termina de trabajar a la misma hora todos los días. Lo relevante de estos datos es que apenas han sufrido variaciones desde el año 2000.

- No obstante, esto no puede ocultar el hecho de que existen trabajadores tienen jornadas de trabajo "atípicas" o fuera de lo normal. Así, hay que recordar que un 16% de la población trabajadora de la Unión Europea tiene jornadas largas al menos 5 veces al mes; que un 17% tiene turnos de trabajo; un 20% tiene turnos de guardia; y que un 53% trabaja los fines de semana por lo menos una vez al mes.

- Una parte importante de los trabajadores tiene actualmente condiciones laborales más intensivas y estresantes, lo cual tiene relación con el tiempo de trabajo y la organización del mismo, repercutiendo negativamente en la salud y bienestar de la población trabajadora.

- Existe una cierta preocupación de los trabajadores con respecto a la conciliación entre vida personal y laboral. Un 18% de la población trabajadora de la Unión Europea no está satisfecha con el equilibrio entre el ámbito productivo y reproductivo.

Finalmente, también hay que hacer una breve referencia a la jornada pactada, que, de acuerdo con la información aportada por la CES, se apunta a una reducción del tiempo de trabajo a lo largo de las últimas décadas. En 2010, la media de la Unión Europea (UE-27) se situó en las 77,5 horas (muy superior a la jornada efectiva media[45]), lo que supuso una reducción de 40,5 horas con respecto a la media registrada en 1991 (UE-15). A pesar de ello, tal y como sucede con las horas efectivas de trabajo existen diferencias significativas entre los distintos países. Así por ejemplo, los países que se han unido recientemente a la Unión reflejan una jornada pactada superior a los países de la UE-15 (con 1,1 horas de diferencia).

[45] Estas diferencias pueden ser atribuidas a los distintos marcos de regulación y la negociación colectiva de los distintos países y al establecimiento de límites de jornada de trabajo diferentes. Así, por ejemplo, en 2003 Alemania, Dinamarca, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos o Reino Unido, tienen un máximo de 48 horas semanales legalmente establecidas; mientras que en España, Austria, Finlandia o Suecia es de 40 horas y en Bélgica de 38 horas semanales. En los países donde existen máximos establecidos por ley, éstos han de vincularse a la Directiva Europea de Tiempo de Trabajo, que trata de regular los aspectos básicos de la organización del tiempo de trabajo, dentro de los que está la jornada máxima de 48 horas semanales de media. Véase, Ruesga, S. y Pérez, L, (2008): "El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea", en *Revista Economía UNAM*, Vol.2 núm. 5, Universidad Nacional Autónoma de México.

En síntesis, se puede concluir señalando que en España se trabajan más horas que la media de países de la Unión Europea, siempre que se tomen como referencia las horas efectivas anuales y las horas efectivas semanales. En cambio, si el análisis se desagrega por tipo de jornada, España muestra una jornada efectiva a tiempo completo similar a la media europea e inferior en el caso de la jornada efectiva a tiempo parcial. Estas diferencias se explican por la duración de la jornada y el peso del empleo a tiempo parcial (inferiores en el caso de España), que hacen que las horas efectivas totales en España sean superiores a las de otros países europeos.

Por otra parte, la evolución del tiempo de trabajo en la Unión Europea permite constatar que existe una tendencia general hacia la reducción de las horas efectivas de trabajo, tanto en tiempos de crecimiento económico como de crisis. Sin embargo, la evolución del tiempo de trabajo y el empleo en los distintos países refleja diferentes propuestas de salida de la crisis. En España, se ha realizado por la vía de la destrucción del empleo, mientras que otros países a través de la reducción del tiempo de trabajo y el mantenimiento del empleo. A tiempo completo, durante 2008 y 2011 la jornada en España disminuye un 1,7% (frente a otros países como Alemania que la reducen un 1,9%) y destruyen 2,2 millones de puestos de trabajo (mientras que Alemania ha creado 882 mil). Por tanto, como se puede apreciar, la salida de la crisis puede plantearse de distinta forma, bien a través de la destrucción del empleo o el tiempo de trabajo. En Europa existen diversos ejemplos de medidas que profundizan en la reducción del tiempo de trabajo y la formación de los trabajadores como vía para mantener el empleo en tiempos de recesión.

Paralelamente, hay que destacar que en España se ha producido un crecimiento muy importante del empleo a tiempo parcial, traduciéndose en una reducción de la jornada efectiva total. Frente al resto de países de la Unión Europea, España refleja una mayor elasticidad del empleo a tiempo parcial, de tal forma que cuando crea o destruye empleo lo hace de forma más intensa que la media europea. Esto se explica porque buena parte del empleo a tiempo parcial en España es temporal, lo cual determina el ajuste de la crisis económica, que se ha realizado mediante la destrucción de empleos temporales a tiempo parcial, frente a la contratación indefinida que, por el contrario, ha generado empleo a lo largo de este periodo. A ello hay que añadir que en España existe un bajo grado de voluntariedad con respecto al empleo a tiempo parcial, ya que una parte importante de la personas con este tipo de empleo lo tienen por no haber podido acceder a un empleo a tiempo completo.

De igual modo, se pone de manifiesto que el sector de actividad es un elemento central de la evolución del tiempo de trabajo, sobre el cual se pueden explicar parte de las diferencias existentes entre España y el resto de países de la Unión Europea. En España, los sectores de Comercio y reparación y Hostelería han registrado jornadas de trabajo muy superiores a la media europea (tanto a tiempo completo como parcial) y han tenido un peso relevante en el conjunto de la economía y el empleo. Esto hace que el dato agregado de la jornada de trabajo efectiva en España siga siendo superior a la media europea. También influyen otros factores, como por ejemplo, el hecho de que en España los trabajadores por cuenta propia tengan una jornada significativamente superior a la media europea (sobre todo en el periodo de crecimiento) y que exista un mayor porcentaje de personas con jornadas de más de 40 horas semanales.

IV. EL TIEMPO DE TRABAJO Y CICLO ECONÓMICO EN ESPAÑA

La realidad del tiempo de trabajo en la Unión Europea y las particularidades de las jornadas en España plantean la pertinencia de abordar de manera más detenida diferentes dimensiones del tiempo de trabajo en España en los últimos años.

Este capítulo pretende analizar, a partir de los datos estadísticos, una serie de cuestiones relacionadas con la jornada de trabajo: cuánto tiempo se trabaja -tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y qué diferencias hay entre las jornadas de varones y mujeres- cuántas personas trabajan cuánto tiempo, si existen diferencias entre trabajadores por cuenta propia y asalariados, así como entre asalariados indefinidos y temporales o sus jornadas en los diversos sectores productivos.

El análisis sectorial se considera un elemento clave para comprender la evolución de las jornadas laborales, por lo que se abordarán las características de los principales sectores y, más específicamente, el caso de la Construcción, elegido por su peso en el empleo y por las consecuencias que en él han tenido los ciclos de crecimiento y crisis económica. A esto se suman otros elementos interesantes para valorar, como cuántas de las horas trabajadas son horas extra y si estas son pagadas, cómo se distribuyen las jornadas o las razones por las que no se trabajan determinadas horas.

Siguiendo estas cuestiones, en este apartado, se presenta un análisis de la jornada efectiva y su evolución en los últimos años. Con este fin, se opta por estructurarlo en dos bloques, pensados así para poder establecer pautas diferenciadas entre lo ocurrido en el periodo de crecimiento económico, para lo que se toman como referencia los años 2005 y 2007, y lo acontecido durante la crisis, entre 2008 y 2011. Además, se debe apuntar que en el año 2008 se producen varios cambios metodológicos en la EPA que dificultan la comparación entre ambos periodos.

IV.1. El tiempo de trabajo en el periodo de crecimiento (2005-2007)

En este apartado se aborda la descripción de las jornadas de trabajo de la población ocupada en España y su evolución entre los años 2005 y 2007 como representación de la evolución vivida en el periodo de crecimiento económico en el país.

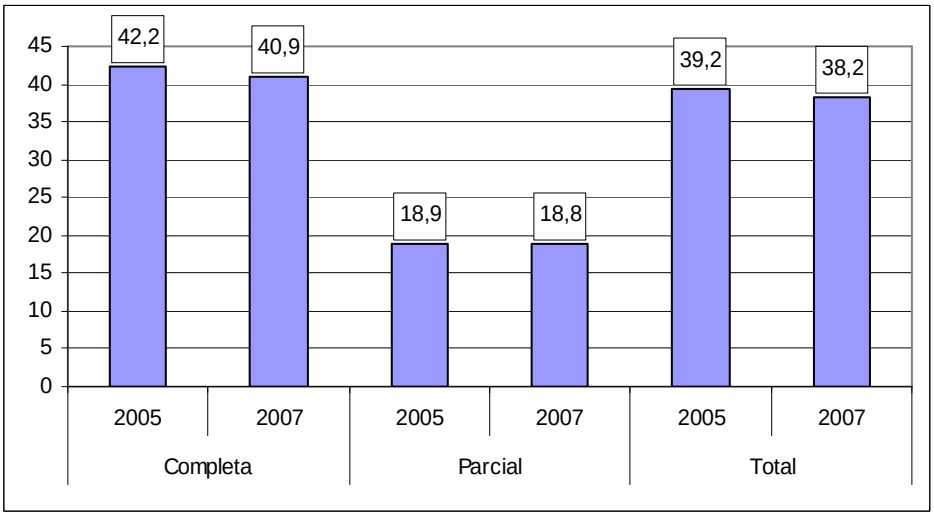
1.1 La jornada de trabajo de España

La jornada efectiva semanal y la parcialidad de las y los ocupados

La jornada efectiva semanal se situaba en 2005 en 39,2 horas semanales. Los datos de 2007 permiten afirmar que la jornada laboral disminuyó en una hora a la semana. Estos datos, sin embargo, deben tomar en consideración, tal como se ha avanzado, las diferencias por tipo de jornada.

De esta manera, *la jornada efectiva a tiempo completo se situaba en 2005 en 42,2 horas a la semana,* tiempo que se redujo en dos años en algo más de una hora a la semana. La jornada de los trabajadores empleados a tiempo parcial era de 18,9 horas semanales, que prácticamente se mantuvo en este periodo.

Gráfico IV.1.1 Jornada media efectiva semanal por tipo de jornada, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres)

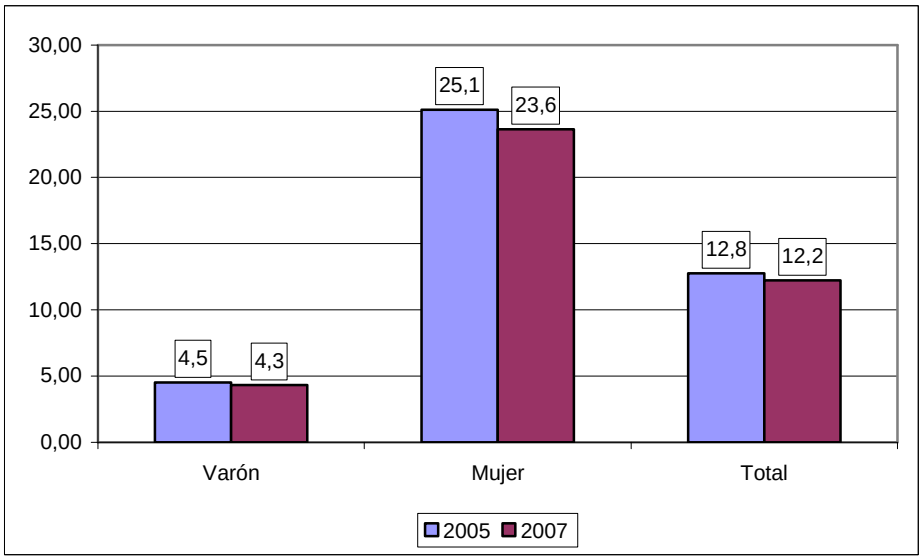


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011

Estas diferencias ponen de manifiesto que un elemento clave para valorar la evolución del tiempo de trabajo es el análisis del peso de los empleos que, por contrato, se desarrollan con un menor número de horas, es decir, los trabajos a tiempo parcial. Tomando como referencia los años 2005 y 2007 se puede observar que en apenas dos años el mercado laboral había crecido en un millón de empleos, de los cuáles, la mayoría eran a tiempo completo.

La relevancia de la tasa de parcialidad

Gráfico IV.1.2. Tasa de parcialidad por sexo, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011

En España, *la tasa de parcialidad se situaba en torno a los 12,8 puntos en 2005.* Entre 2005 y 2007, el volumen de empleo creció, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, aunque más acusadamente a tiempo completo. Sin embargo, en términos porcentuales la parcialidad apenas disminuyó en 0,5 puntos en estos dos años.

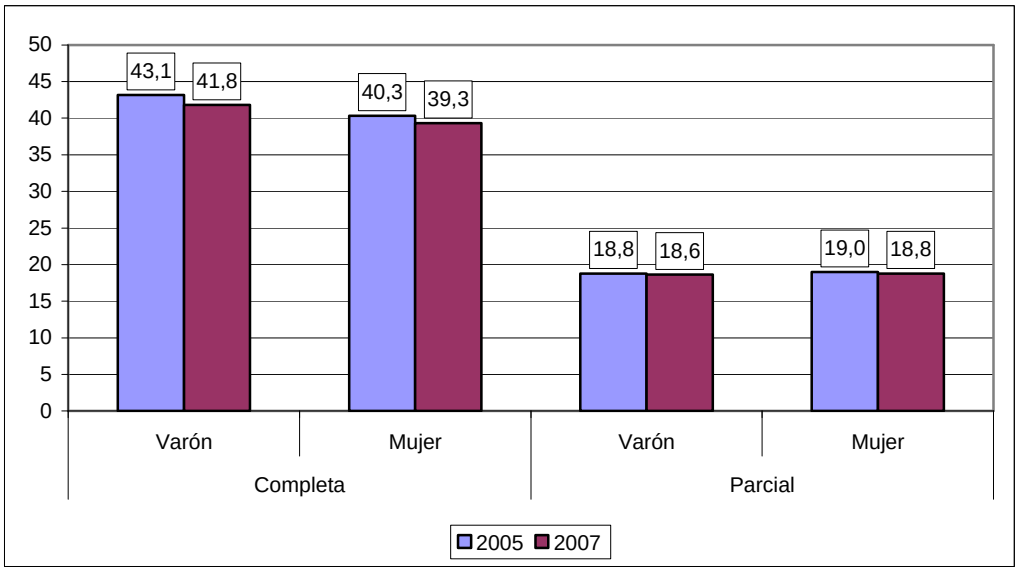
Las tasas de parcialidad eran mucho mayores en las mujeres que en los varones. Cerca del 80% del empleo a tiempo parcial estaba ocupado por mujeres en 2005, cifra que aumentó ligeramente en dos años. La tasa de parcialidad de las mujeres era 20 puntos superior a la de los varones en 2005. En 2007, los datos presentan una leve disminución de la brecha en las tasas, ya que, pese al aumento de las mujeres en el empleo parcial, éstas disminuyeron su tasa de parcialidad en 1,5 puntos. Esto se explica por el incremento del empleo de las mujeres en mayor grado que el de los varones.

El peso de la jornada a tiempo parcial y las grandes diferencias entre varones y mujeres obligan a analizar los datos tomando estos elementos como variables imprescindibles de cara un estudio más ajustado del tiempo de trabajo y las jornadas laborales en España.

Las diferentes jornadas de varones y mujeres

Las diferencias de jornada entre varones y mujeres considerando las jornadas completa y parcial, no son muy amplias, pero sí significativas. *Los varones realizaban jornadas más largas a tiempo completo, mientras a tiempo parcial éstas eran más igualadas* (las de las mujeres sensiblemente más largas)**.** En 2005, a tiempo completo los varones realizaban de media jornadas 3 horas semanales más largas que las mujeres -diferencia que se redujo en 2007- mientras que a tiempo parcial las mujeres trabajaban jornadas ligeramente superiores a la de los varones.

Gráfico IV.1.3. Jornada media efectiva semanal por tipo de jornada y sexo, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011

Analizando la evolución de las jornadas desagregadas por sexo en estos dos años, llama la atención que mientras que *a tiempo completo las jornadas de varones y mujeres se redujeron, y que a tiempo parcial prácticamente se mantuvieron igual.*

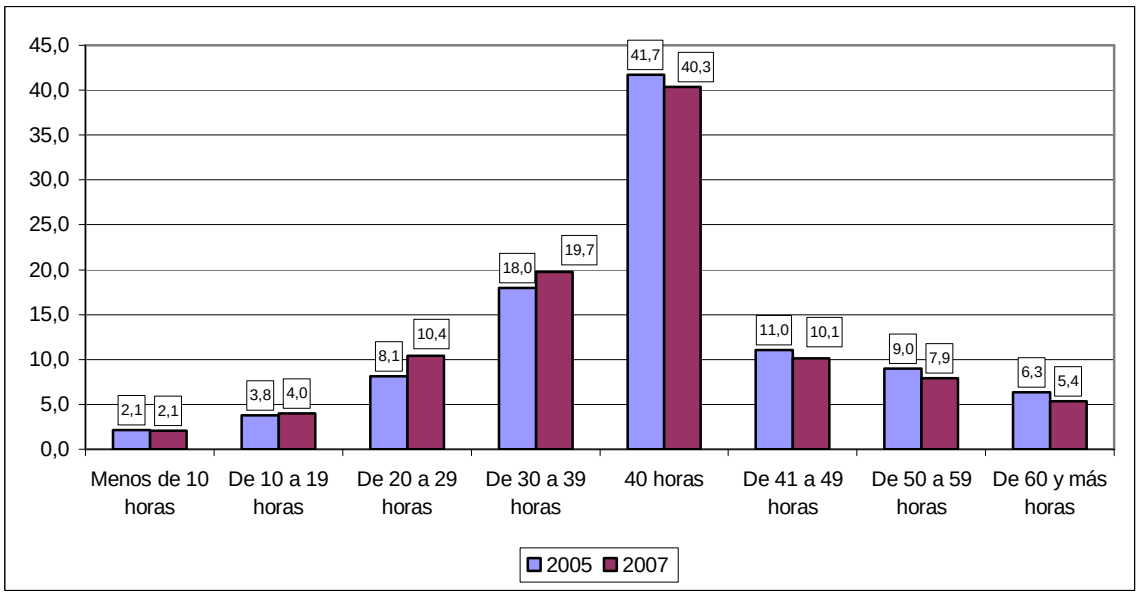
La distribución de ocupados por tramos de horas de jornada realizada

Una vez analizada a grandes rasgos la jornada media efectiva semanal, es interesante conocer su composición a través de la distribución de los ocupados según las horas de trabajo que realizaban (organizadas en tramos de horas).

En términos globales, la mayor parte de las personas ocupadas trabajaba 40 horas, dato que refleja las normas legales y convencionales establecidas. En 2005, *cerca del 42% de los ocupados trabajaba 40 horas*, porcentaje que se redujo un 3,4% en el año 2007.

En todo caso no se puede obviar un dato, y es que *en 2005* existía *un 26% de los ocupados que realizaba jornadas superiores a las 40 horas*. Aunque los datos de 2007 presenten una reducción de 3 puntos de este porcentaje, se trata de un amplio número de trabajadores con largas jornadas de trabajo. De hecho, en 2004 era superior el porcentaje de personas que realizaba 60 horas y más horas que el de aquellos ocupados con jornadas inferiores a las 20 horas. Esta realidad será estudiada más adelante para intentar encontrar los elementos que lo condicionan, puesto que el sector, la edad, el sexo o el tipo de contrato pueden condicionar estas largas jornadas.

Gráfico IV.1.4. Distribución de ocupados por tramos de horas trabajadas, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Observando la distribución, se puede apreciar cómo en estos dos años analizados *aumentó el porcentaje de ocupados con jornadas inferiores a las 40 horas* –del 32% al 36%- mientras que disminuía la proporción de aquellos que realizaban jornadas de 40 horas y superiores. Sin embargo, estos datos deben estudiarse desagregados por tipo de jornada y por sexo.

A tiempo completo

Tomando como referencia los ocupados a tiempo completo, como es lógico, se incrementan los porcentajes de ocupados que realizan 40 horas y más, mientras que se

reduce la proporción de los que realizan menos. De esta manera, *en 2005, el 48% de los ocupados a tiempo completo realizaba 40 horas, y el 30% tenía jornadas superiores a las 40 horas.* Estos porcentajes, en todo caso, se vieron reducidos en 2007 a favor de los ocupados con jornadas más cortas.

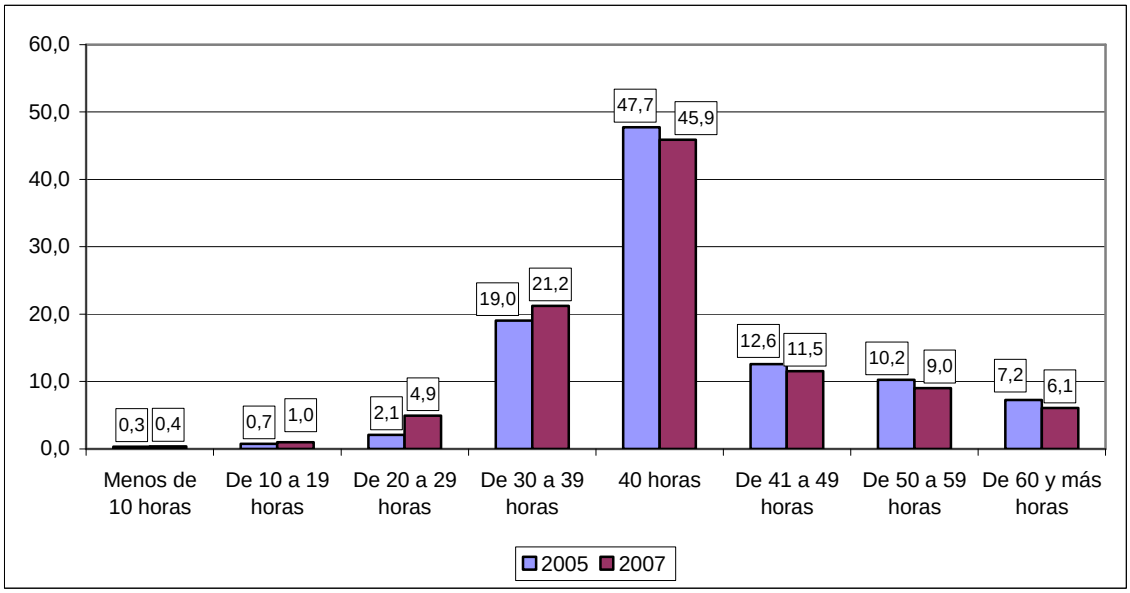
Tabla IV.1.1. Ocupados a tiempo completo por duración media de jornada de trabajo efectiva (en tramos) y sexo, 2005 y 2007 (segundos trimestres, en miles)

	2005			2007		
	V	M	T	V	M	T
Menos de 10 horas	25,6	24,9	50,5	30,7	28,7	59,4
De 10 a 19 horas	61,7	49,3	111,0	83,2	70,1	153,2
De 20 a 29 horas	170,1	141,2	311,3	471,4	309,3	780,7
De 30 a 39 horas	1.364,9	1.469,4	2.834,3	1.670,7	1.697,1	3.367,8
40 horas	4.832,3	2.282,4	7.114,7	4.861,1	2.422,8	7.283,8
De 41 a 49 horas	1.287,7	586,7	1.874,5	1.249,3	577,7	1.827,0
De 50 a 59 horas	1.214,6	311,4	1.526,0	1.127,2	305,5	1.432,7
De 60 y más horas	827,5	251,3	1.078,9	727,0	237,6	964,6
Total	9.784,5	5.116,6	1.4901,1	10.220,6	5.648,6	15.869,2

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

La distribución de ocupados permite observar cómo, de manera similar a lo observado previamente, los ocupados a tiempo completo también redujeron su peso en las franjas de más horas de jornada –de 40 horas y más-, mientras que aumentaron en las de menos. Esta redistribución del peso se debe a que en este periodo, se creó un número considerable de empleos con jornadas de 40 y menos horas, un incremento muy significativo en aquellos con jornadas de 20 a 29 horas, que aumentaron en más del doble, y de aquellos de las jornadas de 30 a 39 horas, que crecieron un 19%. Por el contrario, se destruyeron empleos que superaban las 40 horas.

Gráfico IV.1.5. Distribución de ocupados a tiempo completo por tramos de horas trabajadas, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A tiempo parcial

Analizando los datos de trabajadores ocupados *a tiempo parcial,* se puede observar que *la mayor parte de éstos realizaba entre 20 y 29 horas*. En 2005, el 49% de los trabajadores a tiempo parcial realizaban un número de horas situado en esta franja y en dos años, este porcentaje aumenta en 1 punto. Los siguientes grupos con mayor presencia de ocupados eran los inferiores a las 20 horas trabajadas: el 14,5% de ocupados a tiempo parcial realizaba de 10 a 19 horas -cuyo peso aumenta en más de 1 punto en 2007- y el 14% trabajaba menos de 10 horas, cifra que no deja de ser sorprendentemente elevada.

Tabla IV.1.2. Ocupados a tiempo parcial por duración media de jornada de trabajo efectiva (en tramos) y sexo, 2005 y 2007 (segundos trimestres, en miles)

	2005			2007		
	V	M	T	V	M	T
Menos de 10 horas	71,5	239,7	311,2	75,7	236,5	312,3
De 10 a 19 horas	116,8	418,9	535,7	102,4	469,0	571,4
De 20 a 29 horas	220,4	850,9	1.071,3	235,8	871,7	1.107,5
De 30 a 39 horas	49,0	189,5	238,5	41,2	157,2	198,4
40 horas	1,8	7,4	9,1	2,7	5,9	8,6
De 41 a 49 horas	1,5	6,7	8,2	0,8	4,8	5,6
De 50 a 59 horas	1,2	1,9	3,2	1,5	1,5	3,0
De 60 y más horas	0,4	1,0	1,5	0,7	2,2	3,0
Total	462,6	1.716,0	2.178,7	460,8	1.748,9	2.209,7

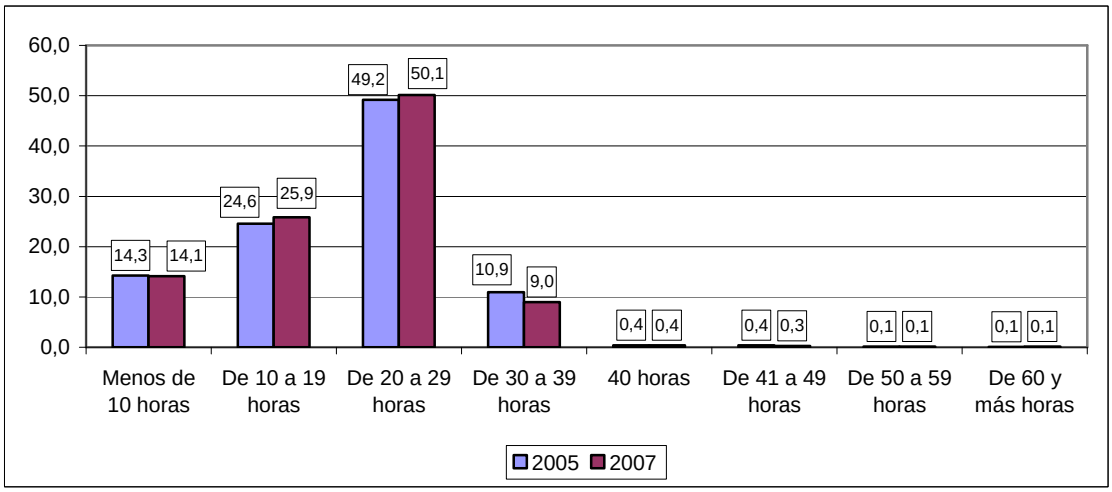
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Otro dato de interés es que, aunque el porcentaje es menor, en 2005 existía un 11% de ocupados a tiempo parcial que realizaba jornadas entre las 30 y las 39 horas, cifra que se reduce en 2 puntos en el periodo analizado. Esto se debe a que el número de empleos en esta franja de horas se reduce muy considerablemente en este periodo, en un 17%.

Las diferentes distribuciones de varones y mujeres en los tramos de horas realizadas…

Tal como se ha explicado previamente, el tiempo de trabajo tiene un componente de género de gran importancia, por lo que es de especial relevancia desagregar los datos por sexo. De la *comparación de las distribuciones de varones y mujeres* por tramos de horas trabajadas se pueden extraer algunas conclusiones interesantes, tanto en el empleo a tiempo completo como en aquel a tiempo parcial. Lo más relevante consiste en que *las diferencias entre varones y mujeres son mayores a tiempo completo que a tiempo parcial.*

Gráfico IV.1.6. Distribución de ocupados a tiempo parcial por tramos de horas trabajadas, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres)



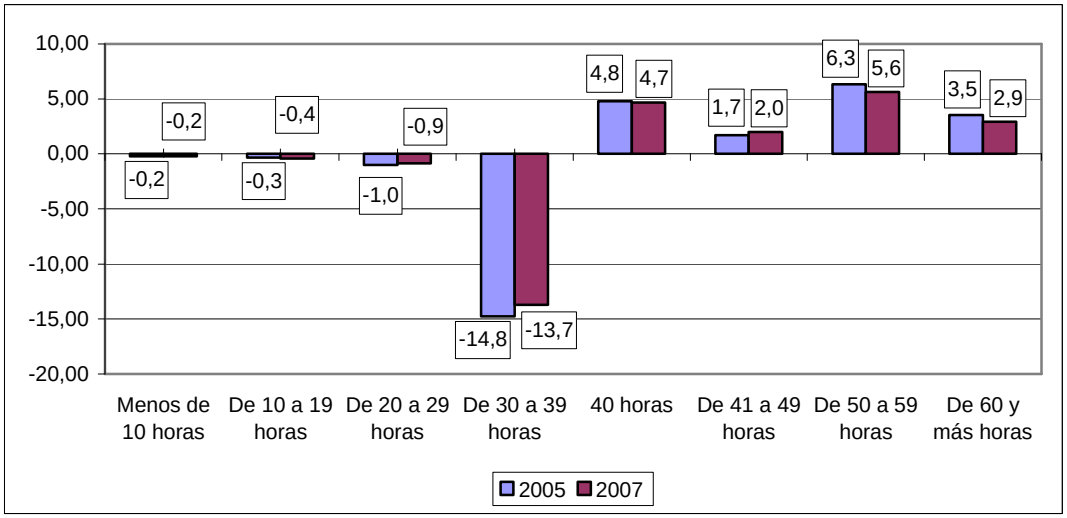
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

…a tiempo completo

A tiempo completo, se puede observar que las mayores diferencias entre las distribuciones de varones y mujeres se registraban, no en el tramo de mayor representatividad, sino en el de 30 a 39 horas. En este tramo, el porcentaje de mujeres superaba al de varones en 15 puntos en 2005. *En los tramos de 40 y más horas, la presencia de varones es mayor que la de mujeres. Los varones tenían más peso en el* grupo principal, el de 40 horas, así como en otros más extremos comos el de 50 a 59 horas.

En los dos años analizados, salvo tímidas excepciones, las diferencias entre sexos parecen hacerse reducido levemente. Los dos grupos en los que la brecha es más significativa, las distancias se reducen.

Gráfico IV.1.7. Diferencia en la distribución de varones y mujeres ocupadas a tiempo completo por tramos de duración de la jornada, 2005 y 2007. Dif. entre % (segundos trimestres).

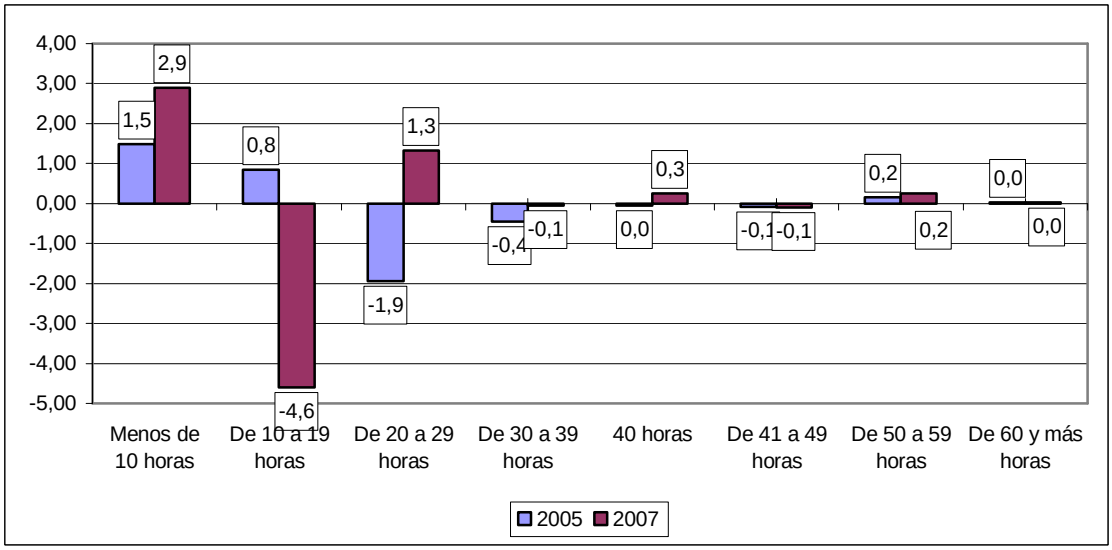


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

…y a tiempo parcial.

Se debe apuntar que no existen grandes diferencias a tiempo parcial entre varones y mujeres, en términos generales, aunque se observan diferentes realidades, que han variado en el periodo. En el año 2005, los varones presentaban más peso en los tramos de horas inferiores a las 20 horas, pero menor que las mujeres en el tramo de mayor relevancia, de 20 a 29 horas de trabajo. En el 2007, los tramos con mayor peso de empleo muestran una inversión del peso de unas y otras: Las mujeres ganan peso relativo en la jornada de 10 a 19 horas, mientras que pierden peso en la jornada superior, de 20 a 29 horas. Los tramos de horas superiores, además de ser poco representativos, no ofrecen diferencias significativas.

Gráfico IV.1.8. Diferencia en la distribución de varones y mujeres ocupados a tiempo parcial por duración de la jornada, 2005 y 2007. Dif. entre % (segundos trimestres)



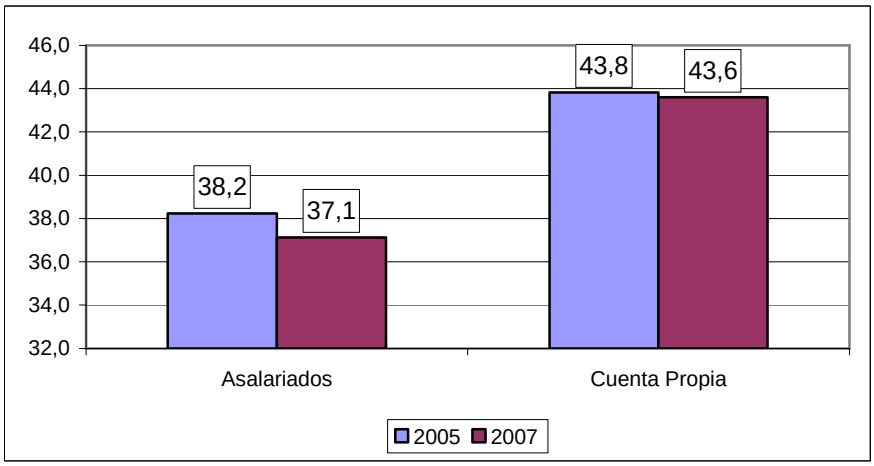
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Las diferencias de jornada laboral de asalariados y trabajadores por cuenta propia

Una vez contemplados los datos sobre tiempo de trabajo del total de la población ocupada, merece la pena detenerse en el análisis de las diferencias de jornada en función de la situación profesional.

Sin duda, se puede afirmar que *los trabajadores por cuenta propia tenían jornadas considerablemente más largas que los asalariados*. En 2005, la diferencia era superior a las 5,5 horas a la semana, cifra que se amplía en una hora en dos años. En este periodo se reducen las jornadas de ambas situaciones, descienden en mayor medida la jornada de los asalariados.

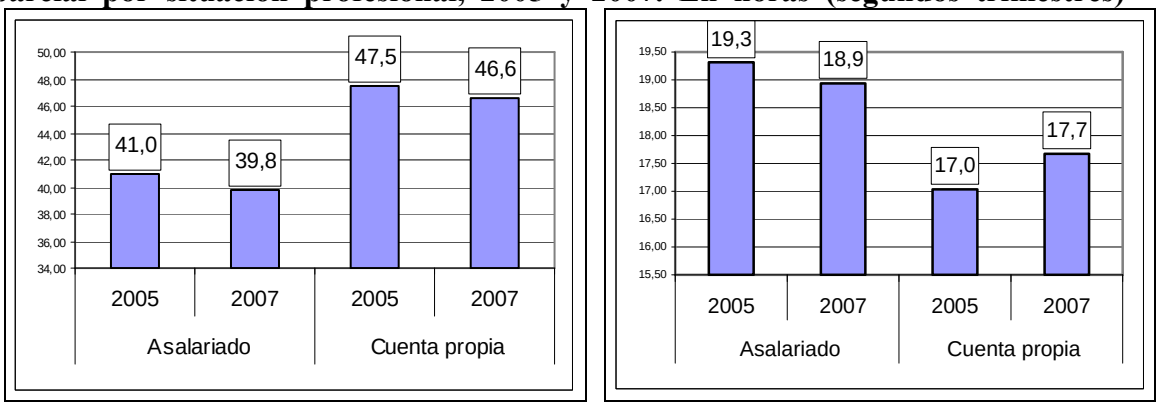
Gráfico IV.1.9. Jornada media efectiva semanal por situación profesional, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Al desagregar los datos por tipo de jornada, se observan diferentes elementos. Así, *mientras que a tiempo completo, los trabajadores por cuenta propia mostraban jornadas más largas, a tiempo parcial son los asalariados quienes realizaban más horas efectivas semanales.*

Gráfico IV.1.10. Jornada media efectiva semanal a tiempo completo y a tiempo parcial por situación profesional, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En el periodo de crecimiento económico seleccionado, se puede observar que *incrementan su jornada los trabajadores por cuenta propia a tiempo parcial,* que aumenta en media hora semanal, hasta situarse en las 17,7 horas semanales, una hora por debajo de los asalariados a tiempo parcial. Contrastando los extremos, mientras que los asalariados a tiempo completo ven reducida su jornada en un 3,3%, los trabajadores por cuenta propia a tiempo parcial la ven aumentada en un 2,6%.

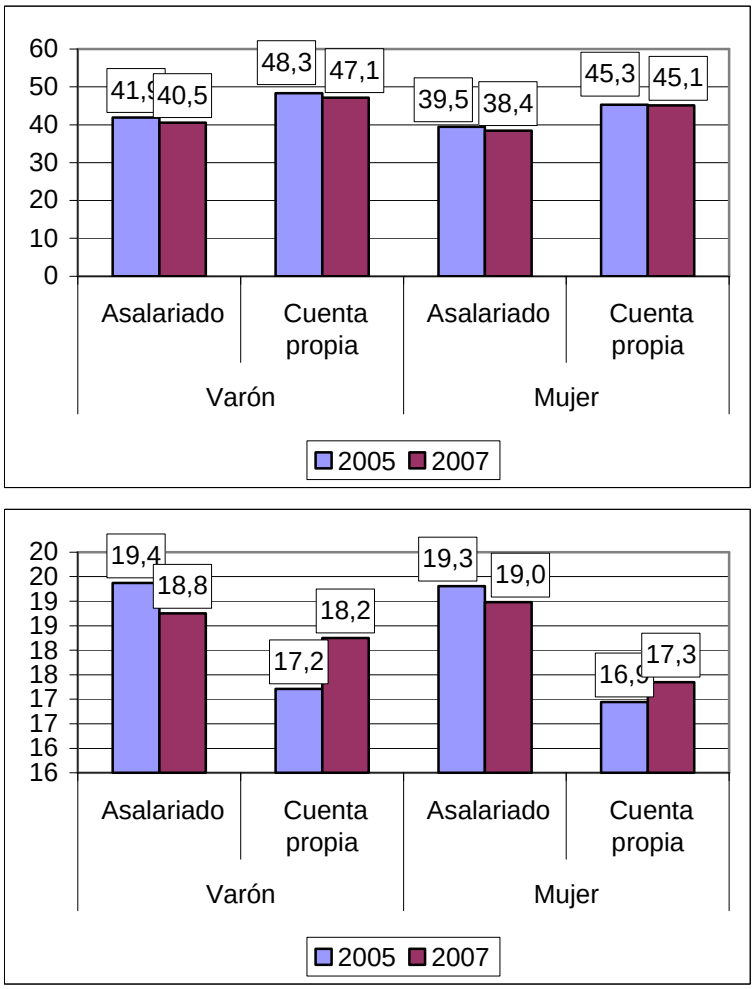
Las diferencias por sexo

Las diferencias entre varones y mujeres también se manifiestan al contemplar las jornadas de asalariados y trabajadores por cuenta propia. *A tiempo completo, los varones en ambas situaciones realizaban jornadas laborales más largas que las mujeres, y la diferencia era mayor en el caso de las y los trabajadores por cuenta*

propia. Frente a las 2,4 horas de más que trabajaban los asalariados respecto a la jornada de las asalariadas, los trabajadores por cuenta propia tenían jornadas 3,3 horas superiores a ellas.

Entre 2005 y 2007, tanto mujeres como varones trabajadores a tiempo completo en ambas situaciones profesionales vieron reducida su jornada. Sin embargo, cabe mencionar que *las mujeres por cuenta propia mostraron una evolución ligeramente negativa* (a penas se redujo su jornada en 0,2 horas semanales), *frente al resto, cuya jornada disminuyó en más de una hora.*

Gráfico IV.1.11. Jornada media efectiva semanal a tiempo completo y a tiempo parcial por situación profesional y sexo, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A tiempo parcial existían diversas situaciones, aunque las disparidades eran menores. En primer lugar, *las jornadas más cortas en los trabajadores por cuenta propia se manifiestan tanto en varones como en mujeres*. En segundo lugar, *las diferencias entre varones y mujeres no eran muy significativas*: entre las y los asalariados apenas existían diferencias en 2005 (19,4 horas los varones y 19,3 las mujeres), y las mujeres por cuenta propia presentaban jornadas ligeramente más cortas que los varones en la misma situación (con una diferencia de apenas 0,7 horas).

En lo que se refiere a la evolución, se puede observar que entre 2005 y 2007, *la reducción de la jornada en los asalariados se produjo tanto en varones como en mujeres, al igual que la prolongación de la jornada media semanal en los trabajadores por cuenta propia*. En este último caso, sin embargo, tuvo lugar con más intensidad en los varones (que creció en un 5,6% frente al 2,3% en las mujeres).

Una vez valoradas las diferencias de jornada entre los y las trabajadoras en función de su situación profesional, se analizan a continuación las particularidades de la jornada de trabajo de la población asalariada a través de la distribución de trabajadores y trabajadoras por tramos de horas realizadas, así como un acercamiento a las diferencias sectoriales existentes y su evolución en los dos años seleccionados.

La jornada efectiva semanal de la población asalariada

Tal como se ha visto previamente, *la jornada laboral efectiva semanal de la población asalariada era de 41 horas a tiempo completo en 2005,* y de 19,3 horas a tiempo parcial. Cerca del 45% de la población asalariada trabajaba 40 horas, un 34% trabajaba menos horas y un 21% por encima.

En 2007 se reduce la jornada media en ambos casos, lo que queda reflejado en un cambio en la distribución. Por un lado, disminuyó el porcentaje de asalariados que trabajaba 40 horas (-3,8%) así como el de aquellos que trabajaban más horas (-15,6%), mientras que, por otro lado, aumentó la proporción de asalariados con jornadas inferiores a las 40 horas en un 11,6%.

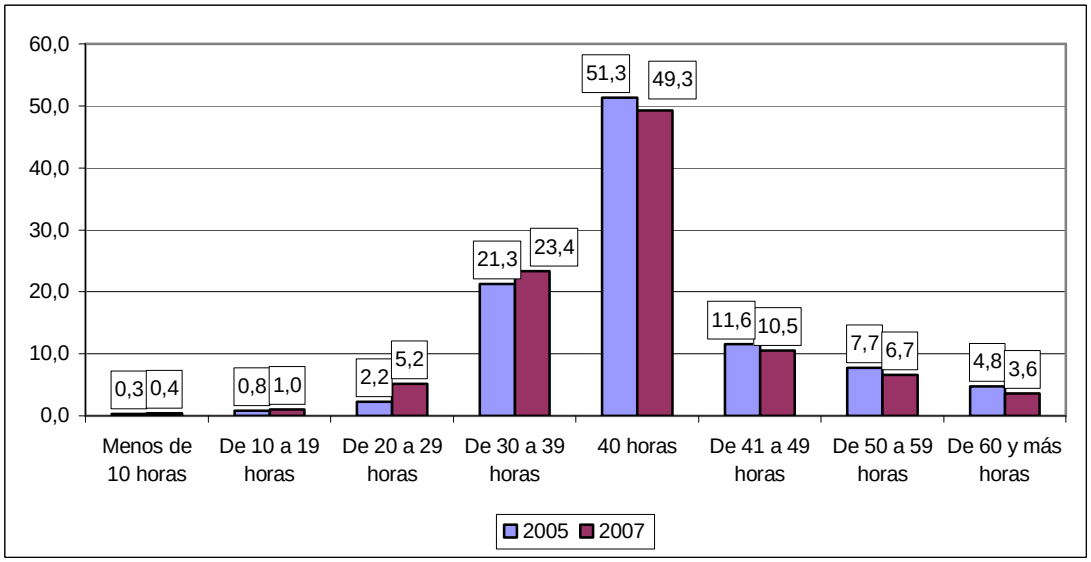
Estos elementos, en todo caso, deben ser contemplados teniendo en consideración las diferencias entre asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial. A tiempo completo, en 2005, los 6,3 millones de *asalariados que trabajaban 40 horas semanales suponían el 51% de la población asalariada,* mientras que el resto, divididos casi a partes iguales, trabajaban por encima y por debajo. En todo caso, el segundo grupo con mayor relevancia era el de los asalariados que realizaban entre 30 y 39 horas y que suponían el 30% de los asalariados.

A tiempo completo…

En 2007, el porcentaje de personas asalariadas con jornadas de 40 horas se reduce en un par de puntos respecto a 2005 ya que, frente al crecimiento de un 7% del empleo asalariado a tiempo completo total, el volumen de las jornadas de 40 horas sólo lo hizo en un 2%. Disminuye igualmente en un 16% el peso de los asalariados que realizan jornadas superiores a las 40 horas, mientras que se incrementa en un 17% el peso de aquellos que realizan jornadas más cortas.

En volumen de empleo, merece resaltar el importante número de empleos creados con jornadas de 20 a 29 horas, que se incrementaron en un 148% en estos dos años.

Gráfico IV.1.12. Distribución de asalariados a tiempo completo por duración media de la jornada (en tramos), 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).

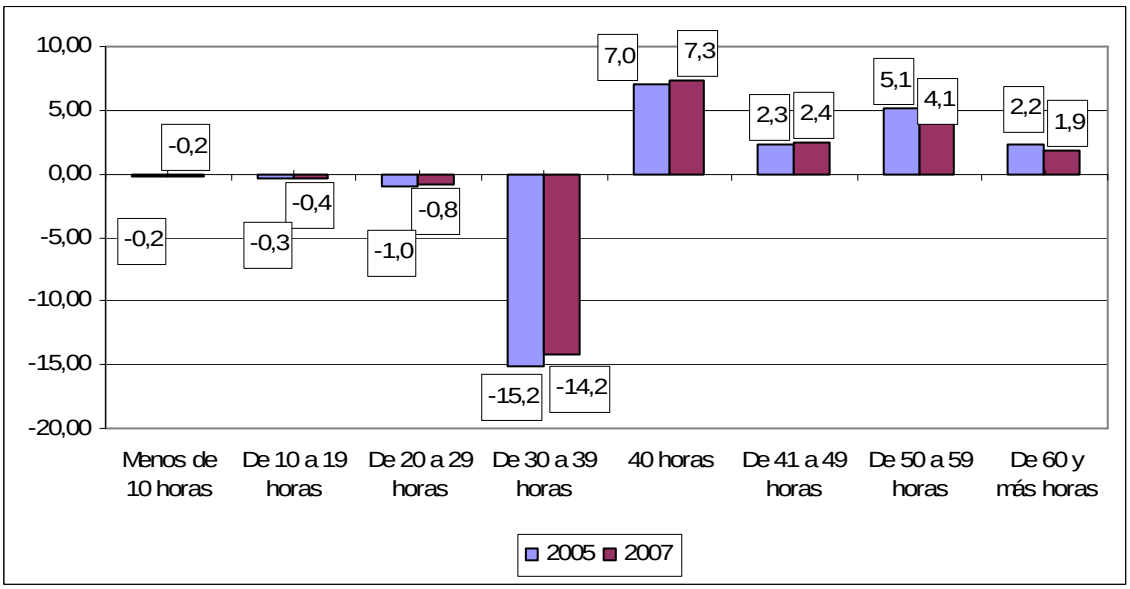


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

…y las diferencias entre asalariados y asalariadas

Las diferencias entre las distribuciones de varones y mujeres asalariados son similares a aquellas previamente descritas en la población ocupada en general. *El porcentaje de varones es mayor en las jornadas de 40 horas y más, mientras que las mujeres tienen más representación en las jornadas inferiores*, especialmente en el grupo de 30 a 39 horas semanales, donde la brecha entre sexos es más relevante (15 puntos a favor de las mujeres). Además, *las divergencias por sexo son más importantes en el caso del empleo a tiempo completo que en el caso del tiempo parcial.*

Gráfico IV.1.13. Diferencias en la distribución de varones y mujeres asalariados a tiempo completo por tramos de jornada, 2005 y 2007. Dif. entre % (segundos trimestres).

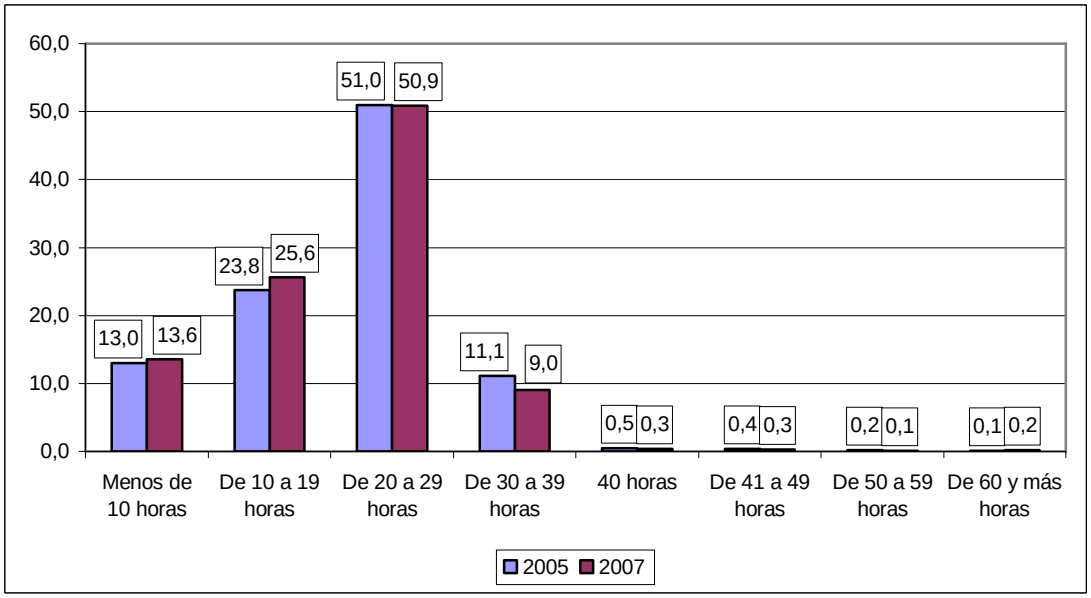


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A tiempo parcial…

A tiempo parcial existía también una distribución similar a la descrita en el caso del total de ocupados, con un *mayor peso de asalariados con jornadas entre las 20 y las 29 horas*, seguido del peso en los tramos inferiores y, por último del peso en el grupo de 30 a 39 horas. En el periodo analizado, la evolución no fue muy significativa, aunque *se redujo* (en un par de puntos) *el porcentaje de asalariados a tiempo parcial que realizaba entre 30 y 39 horas mientras que aumentaba ligeramente en los tramos inferiores a las 20 horas.* En volumen de empleo, es conveniente apuntar que, mientras se destruyeron empleos a tiempo parcial con jornadas superiores a las 30 horas, aumentaron significativamente los de menos, especialmente los que tenían jornadas de 10 a 19 horas, que crecieron en un 13% en este periodo.

Gráfico IV.1.14. Asalariados a tiempo parcial por duración media de la jornada (en tramos), 2005 y 2007. En % (segundos trimestres)



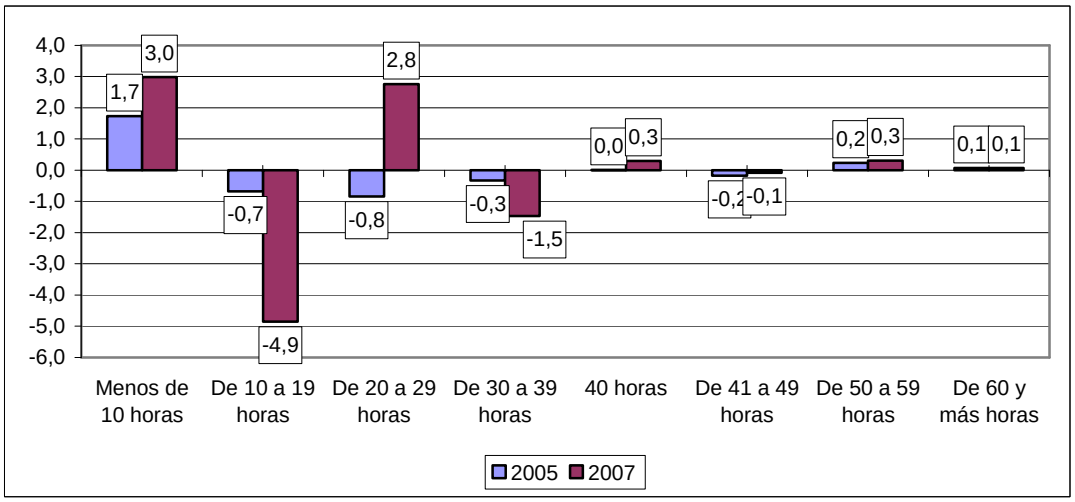
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

…y las diferencias entre varones y mujeres.

Las diferencias en la distribución por sexos muestran algunas peculiaridades en el caso de los asalariados con respecto al total de ocupados, aunque en general, *no existen grandes brechas de jornada entre* ***varones y mujeres***. En el grupo de 20 a 29 horas, las diferencias entre varones y mujeres asalariadas son menores a un punto porcentual en el año 2005. Si bien la evolución entre 2005 y 2007 se da de manera similar, aumentándose el porcentaje de varones por encima del de las mujeres en la población asalariada.

En el segundo tramo en relevancia, de 10 a 19 horas, en el caso de los asalariados, las mujeres parten con una mayor representatividad y ésta además, se incrementa de manera importante en los años seleccionados. Por último, prestando atención a situaciones menos comunes, se puede remarcar que los varones tienen más presencia en las jornadas inferiores a las 10 horas, mientras las mujeres la tienen en las jornadas de 30 a 39 horas.

Gráfico IV.1.15.Diferencias de distribución de varones y mujeres asalariados a tiempo parcial por tramos de jornada, 2005 y 2007 (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.
* Un valor mayor que 0 representa mayor presencia que varones y menor que 0 de mujeres.

La diferencia entre la jornada efectiva semanal de asalariados indefinidos y temporales

Otra de las variables que pueden resultar de interés a la hora de estudia la jornada laboral es el tipo de contrato de la población asalariada. Se puede apreciar que *las jornadas de los contratos indefinidos eran mayores que las de los temporales***.** Mientras que la jornada media efectiva semanal de los contratos indefinidos era de 39 horas en 2005, la de los contratos temporales se situaba 2,5 horas por debajo. Entre 2005 y 2007, en un periodo en el que apenas se reduce 1 punto la temporalidad, las jornadas en ambos casos se redujeron. Además, lo hicieron de manera similar, acortándose las jornadas en una hora, tanto en los contratos indefinidos como en los contratos temporales.

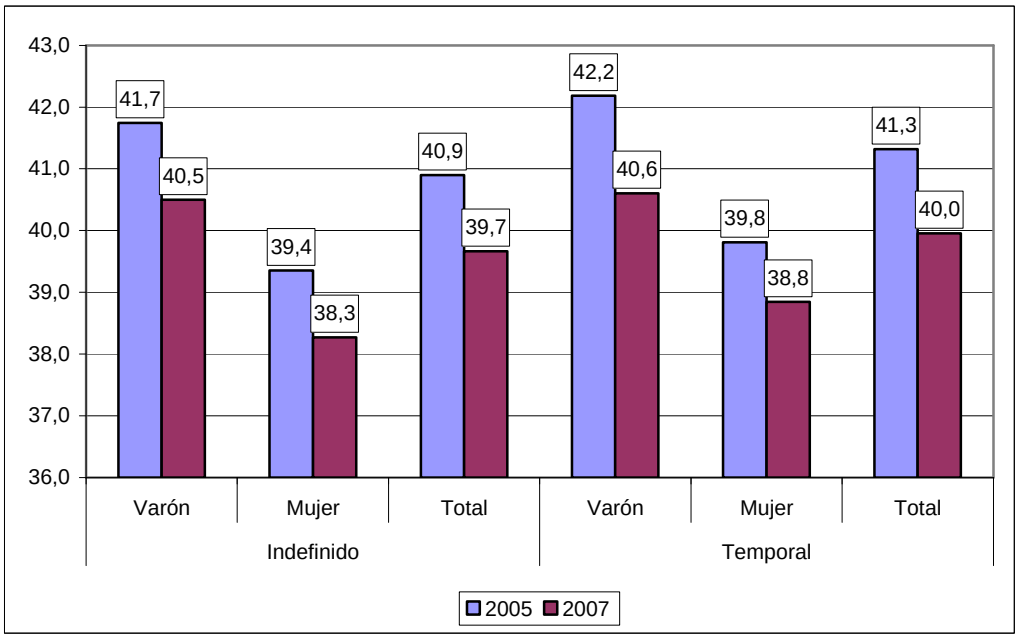
A tiempo completo…

Al considerar por separado *las jornadas a tiempo completo, se observa que las jornadas de los asalariados indefinidos son algo menores que las de los temporales*: frente a las 40,9 horas semanales que realizan los indefinidos, los temporales tenían de media jornadas de 41,3 horas. *Entre 2005 y 2007 las jornadas se redujeron en ambos casos.* Tanto asalariados indefinidos como temporales redujeron sus jornadas en algo más de una hora semanal.

*Tanto los varones como las mujeres temporales realizaban jornadas ligeramente más largas que los indefinidos***.** En el año 2005, los varones indefinidos trabajaban 41,7 horas semanales, 0,5 horas menos que los temporales. Esta distancia se vuelve prácticamente inexistente en el año 2007, debido a que, aunque se reduce la jornada en ambos casos, lo hace con mayor intensidad en los varones temporales. Las mujeres con contrato temporal en 2005 mostraban una diferencia de 0,4 horas más a la semana que las mujeres indefinidas, y esta diferencia se mantiene prácticamente en 2007 ante una reducción similar de la jornada en las dos situaciones.

Los varones tenían jornadas más largas, tanto indefinidos como temporales. Las mujeres con contrato indefinido presentaban jornadas 2,3 horas más cortas que los varones, y las temporales tenían jornadas 2,5 horas inferiores a los varones. Esta brecha se mantiene similar en 2007.

Gráfico IV.1.16. Jornada media efectiva semanal de los asalariados a tiempo completo por tipo de contrato y sexo, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

…y a tiempo parcial

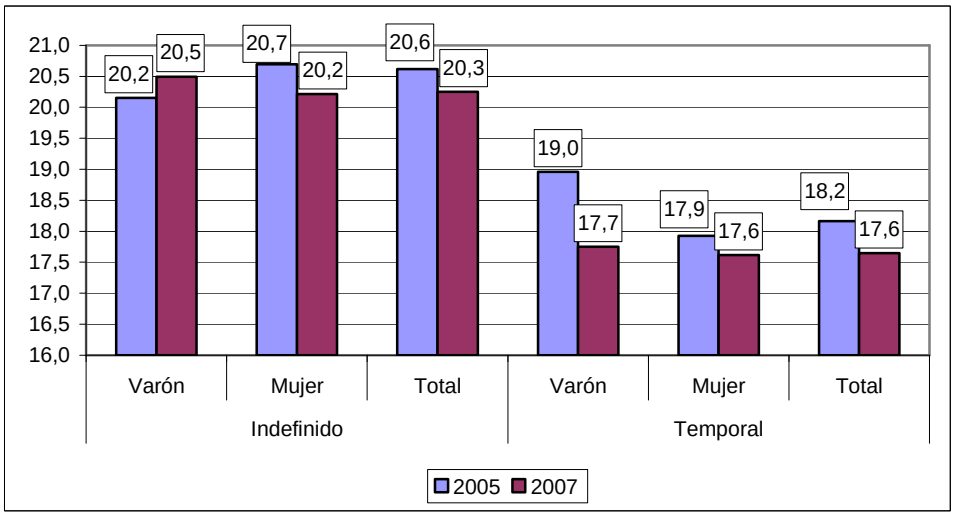
A tiempo parcial, las personas contratadas como temporales mostraban jornadas medias más cortas que las indefinidas. Mientras que los asalariados indefinidos trabajaban en 2005 una media de 20,7 horas a la semana, los temporales hacían 18,2 horas. Dos años después, se reduce la jornada de unos y otros, aunque más de forma más acusada que en el caso de los temporales, cuya jornada se reduce a 17,6 horas efectivas semanales.

Por otra parte, *las diferencias entre las jornadas de indefinidos y temporales a tiempo parcial son más acusadas en las mujeres que en los varones.* Los varones indefinidos realizaban jornadas 1,2 horas superiores a las de los temporales, mientras que las jornadas de las mujeres con contrato indefinido eran 2,8 superiores a las que tenían contrato temporal.

Además, *las jornadas de las mujeres indefinidas a tiempo parcial eran superiores a las de los varones en 2005, mientras la relación acaba siendo inversa en 2007.* Las mujeres con contrato indefinido realizaban jornadas 0,5 horas superiores a los varones, aunque en 2007 los varones trabajaron un poco más que las mujeres, dado que en el caso de ellos aumenta la jornada mientras disminuye la de ellas.

Entre los temporales, la distancia favorable para los varones en 1 hora semana que existía en 2005, prácticamente desaparece en 2007.

Gráfico IV.1.17. Jornada media efectiva semanal de asalariados a tiempo parcial por tipo de contrato y sexo. 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

La jornada efectiva semanal de las y los asalariados en los principales sectores

Abordar el análisis sectorial de la jornada de trabajo **efectiva** es un elemento clave para comprender la composición de la jornada en el mercado de trabajo español. Para un análisis más ajustado a la realidad del empleo, se han seleccionado los sectores con mayor relevancia en el conjunto del empleo, sin dejar de tomar en consideración aquellos sectores donde la concentración de varones o mujeres es muy elevada. La selección se ha realizado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

La selección de sectores a tiempo completo…

De esta manera, los principales sectores a tiempo completo son: Comercio y reparación, Construcción, Comercio y reparación, Inmobiliarias y servicios a empresas, Administración pública y seguridad social, Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, Hostelería, Transporte y comunicaciones y Educación. Estos sectores suponían el 67,6% del empleo a tiempo completo en 2005 y el 69% en 2007.

Cuadro IV.1.3. Peso de los sectores seleccionados en el empleo a tiempo completo, por sexo, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).

	2005			2007		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Construcción	20,37	1,45	13,47	22,83	1,82	15,01
Comercio y reparación	11,73	15,37	13,06	11,56	16,02	13,22
Inmobiliarias y servicios a empresas	6,91	9,62	7,90	7,33	10,70	8,58
Administración pública y seguridad social	8,23	8,72	8,41	7,64	8,34	7,90
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	2,75	13,58	6,70	2,51	13,58	6,63
Hostelería	4,38	8,43	5,86	4,39	9,05	6,13
Transporte y comunicaciones	6,89	3,83	5,77	7,25	3,69	5,92
Educación	3,70	11,05	6,39	3,37	9,65	5,71
Sect.selec/t. empleo	64,98	72,06	67,56	66,88	72,85	69,10

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

El sector con mayor porcentaje de empleo era la Construcción, con un peso importante de varones (el 20,5% de los varones asalariados a tiempo completo trabajaban en este sector), seguido por Comercio y reparación, que representaba el 13% del empleo, en el que se ocupaba un amplio porcentaje de mujeres.

…y a tiempo parcial

En cuanto a los sectores de mayor relevancia en el empleo a tiempo parcial, el conjunto seleccionado representaba el 85,5% en 2005 del empleo –el 86% en 2007-. Hogares que emplean a personal doméstico, comercio y reparación, Inmobiliarias y servicios a empresas, Hostelería, Educación, Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, Otras actividades sociales y Transporte y comunicaciones.

Entre estos sectores, destaca el peso de sectores como Hogares que emplean personal doméstico, donde trabajaban el 22% de las mujeres, o Comercio y reparación, que concentraba el 15% del empleo en 2005 y el 17% en 2007.

Cuadro IV.1.4. Peso de los sectores seleccionados en el empleo a tiempo parcial, por sexo, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).

	2005			2007		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
Hogares que emplean personal doméstico	2,61	21,71	18,25	2,51	22,53	18,85
Comercio y reparación	13,34	14,82	14,56	14,71	17,06	16,63
Inmobiliarias y servicios a empresas	10,00	15,41	14,43	10,21	15,43	14,47
Hostelería	14,82	9,99	10,87	14,09	10,39	11,07
Educación	13,24	9,92	10,52	12,35	7,99	8,79
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	5,28	7,46	7,07	4,50	7,37	6,85
Otras actividades sociales	10,26	5,41	6,29	11,96	5,69	6,84
Transporte y comunicaciones	7,79	2,56	3,51	6,11	2,45	3,12
Sect.selec/t. empleo	77,36	87,28	85,48	76,45	88,91	86,62

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Antes de analizar las jornadas laborales, es importante hacer referencia a la relevancia que la jornada a tiempo parcial tiene en cada uno de los sectores. Así, *el análisis de la jornada a tiempo completo es especialmente relevante en sectores como en la Construcción, los Transportes y Comunicaciones o Administración pública, cuya tasa de parcialidad está muy por debajo de la media***.** Mientras, el estudio de la jornada a tiempo parcial es clave en sectores como Hogares que emplean personal doméstico (con una tasa de parcialidad 53% en 2005), Otras actividades sociales o Educación. Estas elevadas tasas de parcialidad se vieron levemente reducidas en el periodo analizado.

Las jornadas a tiempo completo…

Las jornadas laborales a tiempo completo presentan diferencias entre los diferentes sectores. Se pueden apuntar una serie de elementos. En 2005 había una serie de sectores cuya jornada se prolonga por encima de la media, como Construcción, Comercio, Hostelería, Transportes y comunicaciones, e Inmobiliarias y servicios a empresas, mientras que otros sectores tenían jornadas por debajo de esa media, como

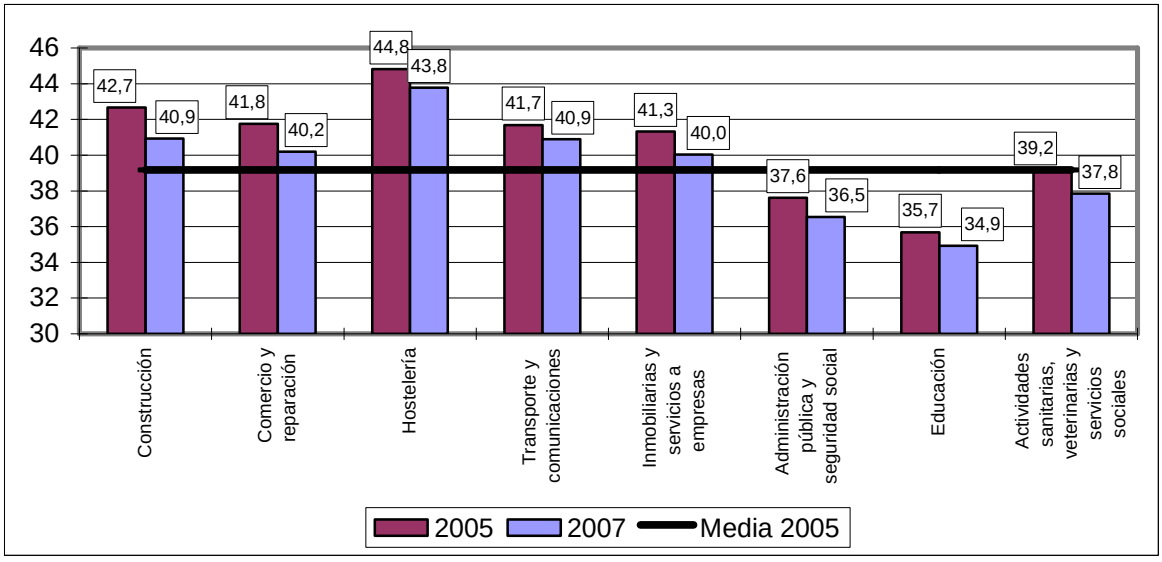
Administración pública y seguridad social, Educación o Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

El sector con la jornada media más larga era Hostelería, con casi 45 horas semanales, cuya jornada se redujo de manera importante en los dos años de referencia, hasta situarse en 43,8 horas semanales. En el extremo contrario se encuentra el caso de Educación, que en 2005 tenía una jornada media de 35,7, que incluso disminuyó en 2007 hasta las 34,9 horas.

Es interesante resaltar que las jornadas más largas se observan en los sectores con un mayor peso de empleo, mientras que en los que se reflejaba menos peso de empleo, tenían jornadas por debajo de la media. En todo caso, no se puede obviar que los sectores con menos horas de trabajo eran aquellos donde el empleo público tiene una gran relevancia, cuyas jornadas no superaron en 2005 las 38,2 horas semanales que se registraba las Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales.

En este periodo analizado, todos los sectores vieron reducida su jornada, especialmente en Construcción, con una disminución del 1,7%.

Gráfico IV.1.18. Jornada media de asalariados a tiempo completo en los principales sectores, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).

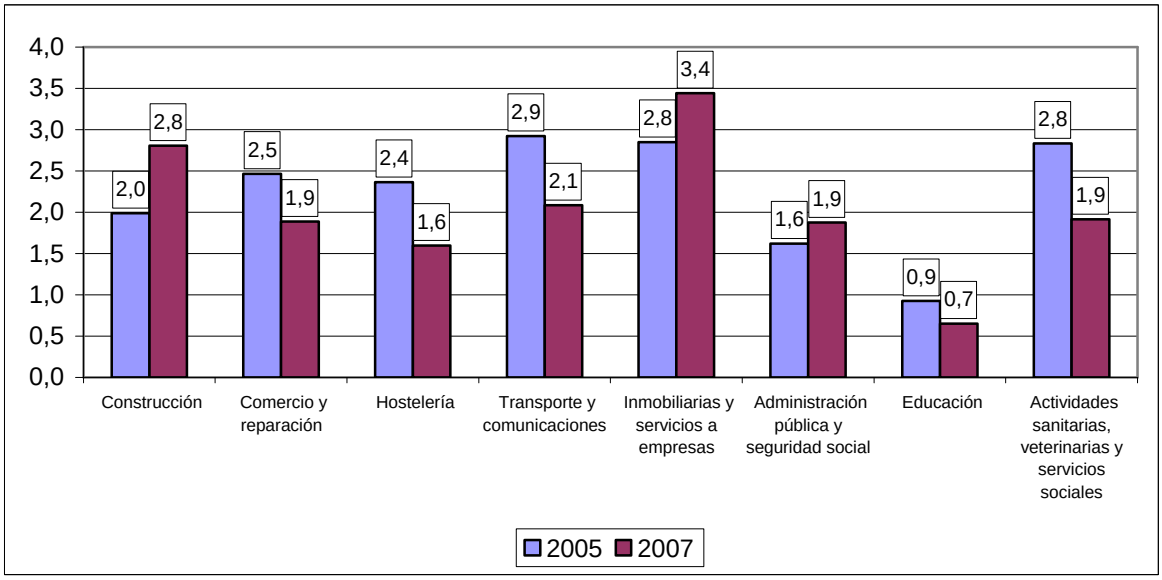


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

…y las diferencias entre varones y mujeres

Otro elemento es la diferencia por sexo, y es que en sectores con jornadas más reducidas, como Educación y Actividades Sanitarias existía un porcentaje de mujeres empleadas muy superior a otros sectores. El 63% del empleo en Educación en el año 2005 era femenino, y el 74% en el caso de Actividades sanitarias. Por el contrario, en el sector de Construcción, sólo representaban el 4% del empleo.

Gráfico IV.1.19. Diferencia de jornada por sexo en los sectores de mayor relevancia en el empleo a tiempo completo, 2005 y 2007. Dif. de horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

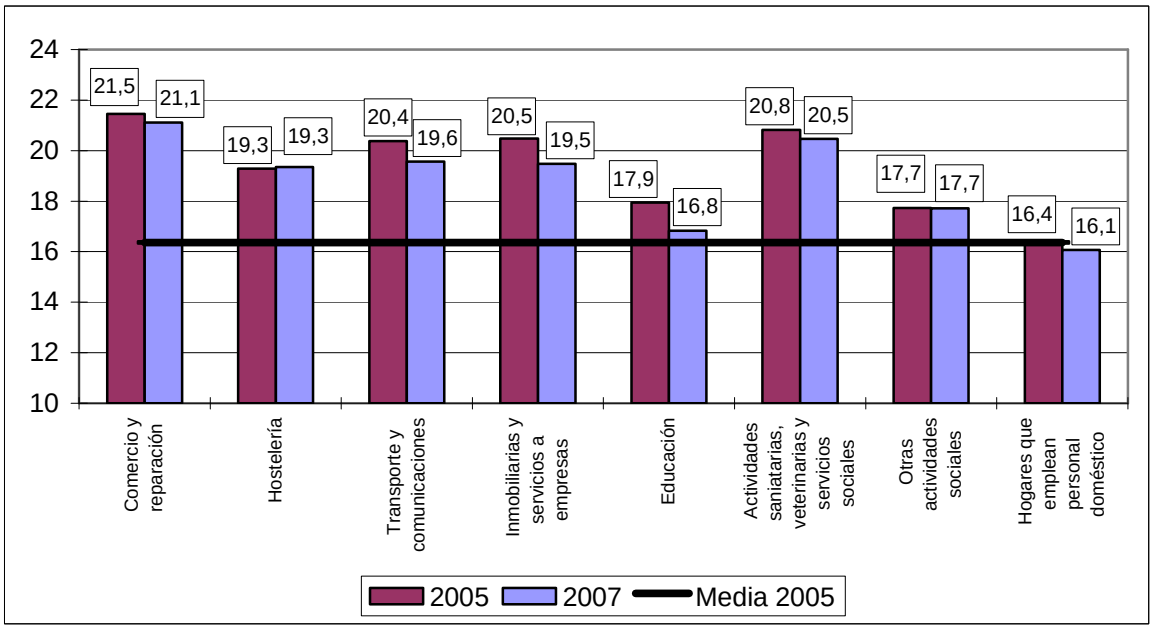
Al analizar las diferencias de jornada por sexo en estos sectores se puede observar que, *en todos ellos los varones trabajan más horas que las mujeres.* En 2005, las diferencias de jornada más acusadas se registraban en Transportes y comunicaciones, donde los varones realizaban 2,9 horas más a la semana que las mujeres, en Inmobiliarias y Servicios a empresas y Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, con una diferencia de 2,8 horas a la semana. Por el contrario, las diferencias son menos acusadas en los sectores de Administración pública y seguridad social así como en Educación.

En 2007, se observa que se amplía la brecha en algunos sectores –Construcción, Inmobiliarias y servicios a empresas, Administración Pública y Seguridad Social-, mientras que en otros se reduce –Comercio y reparación, Hostelería, Transportes y comunicaciones, Educación y Actividades Sanitarias, veterinarias y servicios sociales. En ese año, la diferencia más pronunciada se observa en Transportes y comunicaciones, donde los varones realizaban 3,4 horas más que las mujeres.

Las jornadas a tiempo parcial…

Las jornadas laborales de los sectores principales con empleo a tiempo parcial son también diversas. Se observa que *las jornadas son inferiores a la media en los sectores donde la parcialidad es más representativa, como en Hogares que emplean personal doméstico (53% de empleo parcial en 2005), Otras actividades sociales (21%), Educación (20%) y Hostelería (18%).* Es especialmente llamativo el caso de Hogares que emplean personal doméstico, cuya jornada es la más corta, con 16,4 horas semanales en 2005. Otros sectores como Comercio y reparación, transporte y comunicaciones, Inmobiliarias y Actividades sanitarias tienen jornadas por encima de la media.

Gráfico IV.1.20. Jornada media de asalariados a tiempo parcial en los principales sectores, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).



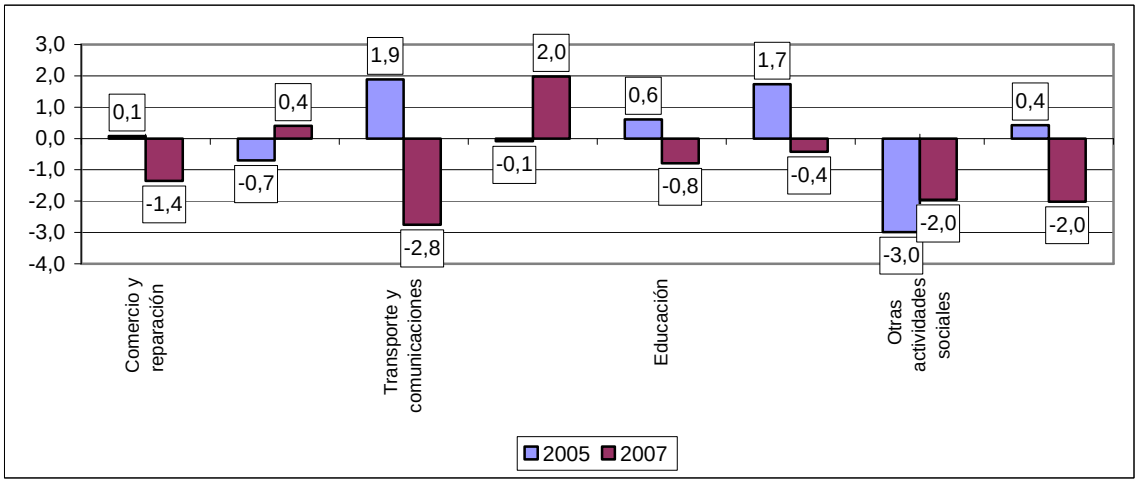
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En el periodo analizado se observa que las jornadas a tiempo parcial de todos los sectores seleccionados o bien se redujeron o bien se mantuvieron. La reducción de horas más importante se dio en Educación, cuya jornada disminuye un 1,1% a lo largo del periodo.

…y las diferencias entre varones y mujeres

A diferencia de lo que ocurría en los sectores en el empleo a tiempo completo, a tiempo parcial la diferencia entre varones y mujeres es menor y existen varios sectores en los que las mujeres muestran jornadas más prolongadas que los varones.

Gráfico IV.1.21. Diferencias de jornada entre varones y mujeres asalariados a tiempo parcial en los principales sectores. 2005 y 2007. Dif. entre horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Las mujeres mostraban jornadas más prolongadas en el 2005 en Hostelería y Otras actividades sociales, y en 2007 en Comercio y reparación, Transporte y comunicaciones, Educación, Actividades sanitarias, veterinarias y otros servicios sociales, Otras actividades sociales y Hogares que emplean personal doméstico.

Las diferencias más significativas en 2007 se observan en Transportes y comunicaciones, en el que las mujeres trabajaban 2,8 horas más que los varones en 2007, Otras actividades sociales, que tras reducirse la diferencia, superaban en 2 horas la jornada de los varones, y a Hogares que emplean personal doméstico, donde la brecha era también de 2 horas efectivas semanales.

La distribución de asalariados por tramos de horas realizadas en los diferentes sectores

Otra perspectiva interesante para abordar el tiempo de trabajo de los asalariados en los diferentes sectores consiste en conocer en qué sectores se concentran los asalariados que realizan determinado tramo de horas y cómo evolucionó en los dos años de crecimiento económico tomados como referencia. Como resulta lógico, *los mayores porcentajes se registran en los sectores de mayor peso en el empleo.*

A tiempo completo

A tiempo completo, el grupo más representativo, el de las personas que trabajaban 40 horas se repartía en 2005 de tal manera que el 16,7% de ellos trabajaban en la construcción y el 15,3%, en Comercio y reparación. En ambos casos se trata de porcentajes superiores al peso del total del empleo en estos sectores. Sin embargo, es importante mencionar que en otros sectores ocurre lo contrario, con porcentajes de personas con esta jornada en los sectores con mayor peso en el total del empleo, como ocurre en Hostelería o en los sectores con elevada presencia de empleo público.

En el año 2007, aumentó ligeramente la concentración de asalariados que trabajaban 40 horas en Construcción, mientras que en Comercio disminuyó levemente, así como en Educación, sector en el que en 2007 tan sólo trabajaba 40 horas un 1,9% de la población asalariada.

El porcentaje de asalariados que realiza más de 40 horas es especialmente significativo el caso de Hostelería, sector en el que se concentraba en 2005 el 20% de los asalariados que realizaban 60 y más horas. Además, en Construcción existía un alto porcentaje de asalariados que realizan entre 50 y 59 horas, y en Comercio y reparación, en el que se encontraba en 2005 el 22% de aquellos que trabajaban de 41 a 49 horas. En 2007 se muestra un aumento del peso de trabajadores de 50 a 59 horas en construcción, mientras que el resto de grandes porcentajes se ven reducidos.

En el extremo contrario se encuentran los sectores que presentaban jornadas por debajo de la media, como Administración pública y Educación, que concentraban en 2005 el 22 y el 19% respectivamente de los asalariados con jornadas entre 30 y 39 horas, cifras que se reducen en 2007.

Las distribuciones de varones y mujeres, como cabe esperar, muestran importantes diferencias. Para empezar, se deben mencionar las brechas existentes en las personas que realizaban jornadas de 40 horas, que constituían el grupo principal de asalariados y asalariadas. En este sentido, *las mayores diferencias entre la distribución de personas con esta jornada se observan en Construcción*, donde se concentran en mayor grado los varones que las mujeres, con 21,3 puntos de diferencia, situación que se consolida en 2007 (23,2 puntos).

Aunque con un sesgo menor, en Comercio y reparación también se perciben estas diferencias en el sector de Comercio y Reparación, donde el peso de las mujeres que realizaban 40 horas era superior al de los varones en 7 puntos, diferencia que se incrementa levemente en 2007.

El análisis del resto de la distribución de varones y mujeres en los distintos tramos de hora evidencia de igual modo la relevancia de la masculinización de sectores como la construcción. La brecha de peso de ellos y ellas en este sector era especialmente acusada en las jornadas de 40 horas y superiores, aunque en el año 2007 se acentúa también en las jornadas inferiores.

En otros sectores como Actividades Sanitarias, Comercio y reparación, Hostelería o Educación, la presencia de mujeres era mayor que la de varones, aunque se perciben algunas diferencias entre unos y otros. Se observa que el porcentaje de mujeres que trabajaba jornadas superiores a las 40 horas era mayor que el de varones en el sector del Comercio –algo que también ocurría entre aquellos que trabajaban menos de 10 horas-. Por otro lado, en el sector de Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, donde el peso de mujeres que realizaba menos de 40 horas era mayor que el de los varones, y que además, se refuerza en el año 2007.

Tabla IV.1.5. Distribución de asalariados a tiempo completo según tramos de horas trabajadas en los principales sectores, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		De 60 y más horas		Total	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Construcción	3,9	12,9	8,6	12,5	9,0	15,1	3,8	5,6	16,7	17,8	18,4	17,8	19,8	23,0	9,4	15,9	14,0	15,0
Comercio y reparación	14,9	9,0	12,7	7,5	10,4	13,1	7,7	8,2	15,3	15,1	22,1	17,3	17,6	13,7	15,8	10,0	14,9	13,2
Hostelería	9,3	4,3	4,6	2,3	1,9	1,6	2,2	1,7	5,5	6,8	6,9	9,7	8,7	9,4	20,2	16,3	6,4	6,1
Transporte y comunicaciones	8,9	4,7	4,8	6,1	6,7	4,7	4,8	4,5	6,0	6,3	5,4	6,4	6,1	6,5	9,4	9,2	6,0	5,9
Inmobiliarias y servicios a empresas	12,8	4,5	7,0	11,0	6,9	8,7	6,4	7,3	9,7	9,2	7,7	7,9	8,9	8,0	6,7	10,7	8,4	8,6
Administración pública y seguridad social	8,8	11,1	7,3	10,1	15,6	11,2	22,2	20,9	3,1	3,3	2,6	3,5	1,6	2,2	2,1	3,5	6,8	7,9
Educación	5,9	9,1	9,8	13,5	15,4	8,1	18,7	15,9	2,1	1,9	1,9	2,4	1,8	2,5	1,2	1,4	5,5	5,7
Act. Sanitarias, veterinarias y s. soc.	7,7	13,3	8,7	8,7	7,6	7,2	13,2	13,5	4,1	4,2	3,4	4,1	2,8	3,8	3,0	5,1	5,7	6,6
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Tabla IV.1.6.Diferencia de jornada de varones y mujeres asalariados a tiempo completo en los principales sectores, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		de 41 a 49 horas		de 50 a 59 horas		60 horas y más		Total	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Construcción	6,54	21,03	10,91	22,58	14,46	21,44	6,47	9,54	21,33	23,19	24,33	23,10	23,26	28,32	10,47	19,83	18,89	21,01
Comercio y reparación	-10,02	-10,48	2,40	-2,53	-8,15	-5,51	-2,82	-1,41	-6,94	-7,60	-13,24	-8,60	-6,74	-6,05	-3,35	1,69	-4,82	-4,46
Hostelería	-8,31	-2,70	0,76	-2,91	0,97	-0,58	-1,28	-1,15	-5,77	-6,79	-6,26	-11,15	-11,18	-14,10	-15,90	-15,05	-4,16	-4,65
Transporte y comunicaciones	9,31	7,46	6,50	4,70	4,95	3,83	3,93	3,76	2,42	2,54	3,12	3,93	6,10	4,46	8,47	6,70	3,74	3,56
Inmobiliarias y servicios a empresas	-0,52	-4,88	0,25	1,15	-0,18	-6,29	0,70	-4,01	-1,53	-4,69	-0,45	-1,42	-1,69	0,27	0,47	3,07	-0,85	-3,37
Administración pública y seguridad social	-15,25	0,45	-2,46	1,52	-0,69	-3,08	-1,82	7,28	-4,48	0,15	-1,90	1,01	-0,83	0,75	2,73	1,79	-2,36	-0,71
Educación	14,66	-3,60	-0,25	-13,92	-1,87	-7,04	8,58	-7,52	0,57	-2,72	1,11	-2,35	-0,30	-4,44	0,68	-1,83	-0,87	-6,28
Act. Sanitarias, veterinarias y s. sociales	7,96	-13,93	-8,30	-12,14	-10,83	-11,29	-9,55	-14,27	-2,90	-8,58	-2,78	-7,13	-1,90	-6,21	-1,06	-9,28	-6,85	-11,07
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A tiempo parcial

A tiempo parcial resulta de interés el estudio de la distribución de las personas que realizan entre 20 y 29 horas. Del total de ellas, el 19% trabajaban en Comercio y reparación, el 15% en Inmobiliarias y servicios a empresas y el 12% en Hogares que emplean servicio doméstico en el años 2005. Dos años más tarde aumenta el peso en Construcción y Hogares mientras que en Inmobiliarias se reduce ligeramente. En la distribución del tramo de 30 a 39 horas, estos sectores pierden algo de peso.

En lo que se refiere a las personas que realizaban jornadas más cortas, se puede apreciar que se concentraban de manera importante en el sector de Hogares que emplean personal doméstico, cuya concentración en los tramos de menos de 20 horas aumentó en 2007. De hecho, cabe mencionar que, de las personas que realizaban jornadas inferiores a las 10 horas, el 25% desempeñaba su función en este sector, y dos años más tarde ya se trataba del 31%.

En los tramos de horas superiores, aunque son poco representativos, destaca especialmente el sector de Hostelería. El 23% de los asalariados a tiempo parcial que realizaban 40 horas se encontraba en Hostelería, cifra que aumentó a 29% en dos años.

La diferencia en las distribuciones de varones y mujeres en cada uno de los tramos de horas deja ver que *las mayores diferencias se dan en el sector de Hogares que emplean a personal doméstico, y más especialmente en los tramos de menos horas, donde los porcentajes de mujeres son mayores que los de los varones.* Estas diferencias, además se ampliaron en periodo analizado.

Tabla IV.1.7. Distribución de asalariados a tiempo parcial según tramos de horas trabajadas en los principales sectores, 2005 y 2007. En % (II trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		De 60 y más horas		Total	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Comercio y reparación	12,6	7,4	12,5	10,9	19,0	21,6	16,5	19,1	9,7	5,2	13,5	8,7	42,3	18,4	29,5	8,28	16,2	16,6
Hostelería	11,2	8,4	11,7	13,2	10,5	10,4	12,0	12,0	23,1	29,4	5,7	25,8	19,0	4,4	0,0	4,26	11,1	11,1
Transporte y comunicaciones	3,7	2,8	2,8	2,70	3,2	3,31	6,8	3,64	0,0	0,00	2,8	4,73	0,0	20,8	0,0	0,00	3,5	3,1
Inmobiliarias y servicios a empresas	8,2	13,3	10,5	13,4	15,5	15,2	15,5	15,4	16,5	13,30	11,9	23,1	0,0	0,00	27,8	10,4	13,2	14,5
Administración pública y seguridad social	2,3	1,7	2,3	2,69	2,5	3,39	2,0	3,2	8,7	0,00	0,0	4,39	0,0	0,00	0,0	20,7	2,4	3,0
Educación	10,3	14,0	14,8	10,6	7,3	7,0	6,7	5,8	9,3	3,9	23,2	5,2	33,0	7,1	12,1	8,31	9,6	8,8
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	3,6	4,1	6,5	7,20	7,6	7,3	7,3	6,5	0,8	12,30	4,3	7,88	5,8	42,5	16,2	20,0	6,7	6,8
Otras actividades sociales	8,9	9,6	7,9	6,75	6,1	6,41	4,1	5,4	0,0	11,62	18,1	8,84	0,0	0,00	0,0	0,00	6,7	6,8
Hogares que emplean personal doméstico	24,9	31,2	18,4	24,0	12,6	13,9	9,2	14,5	24,4	16,4	10,5	6,3	0	0,00	0	0,00	15,4	18,8
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Tabla IV.1.8. Diferencia de jornada de varones y mujeres asalariados a tiempo parcial en los principales sectores, 2005 y 2007. En % (II trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		De 60 y más horas		Total	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Comercio y reparación	-0,7	1,3	2,8	1,9	-3,3	-5,4	-2,3	-3,5	-12,0	8,8	9,5	11,7	-1,7	1,0	100,0	-11,0	-1,2	-2,4
Hostelería	6,5	0,6	4,4	4,3	3,4	4,9	-1,6	-0,4	-28,7	21,6	-7,0	64,5	41,1	8,7	0,0	17,1	3,5	3,7
Transporte y comunicaciones	2,2	4,2	1,6	5,7	4,1	2,5	9,3	6,3	0,0	0,0	15,8	-5,5	0,0	-42,6	0,0	0,0	3,8	3,7
Inmobiliarias y servicios a empresas	-0,3	-9,1	-6,0	-8,5	-6,1	-4,3	-2,7	6,9	25,3	-19,3	-2,3	-26,8	0,0	0,0	-39,4	-13,8	-4,9	-5,2
Administración pública y seguridad social	4,1	1,1	-1,0	2,6	0,2	-0,4	-0,2	-2,2	-10,8	0,0	0,0	-5,1	0,0	0,0	0,0	82,9	0,4	0,5
Educación	2,9	8,4	1,6	4,7	1,4	3,9	1,1	-1,2	48,1	1,6	-14,0	-6,1	-54,1	13,9	-17,1	-11,1	1,8	4,4
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	-1,2	0,6	-0,8	-3,7	-2,8	-3,6	-2,8	-5,7	-1,0	39,4	-5,3	-9,2	14,7	5,7	-23,0	-26,7	-2,1	-2,9
Otras actividades sociales	5,6	9,7	5,8	9,1	0,7	5,4	1,3	-0,8	0,0	-16,9	-22,0	-10,3	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	6,3
Hogares que emplean personal doméstico	-29,8	-32,5	-21,2	-27,2	-13,1	-14,1	-10,5	-17,2	-30,2	-23,8	-12,8	-7,3	0,0	0,0	0,0	0,0	-17,2	-20,0
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

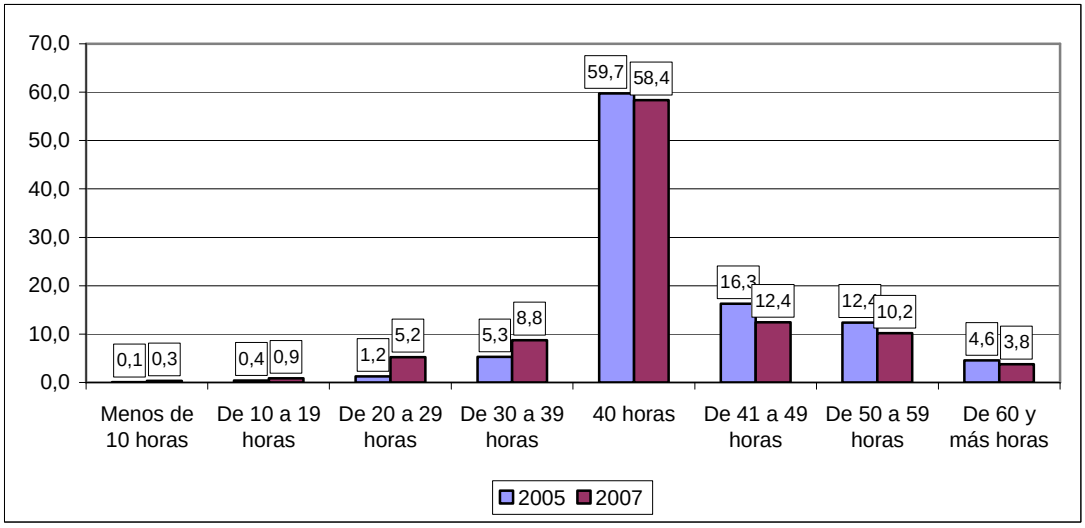
El caso del sector de la Construcción como ejemplo representativo

Tal como se ha visto, el sector de la Construcción ocupaba un lugar predominante en el mercado laboral español, y mostraba jornadas laborales superiores a la media. Es importante tomar en consideración que se trata de un sector especialmente masculinizado, en el que se empleaba el 21% de los varones españoles asalariados.

En 2005, la media de jornada efectiva del empleo a tiempo completo en este sector se situaba en 42,7 horas semanales y en sólo dos años se reduce en casi dos horas semanales.

En lo que concierne a la distribución de ocupados en el sector, se observa una mayor concentración en las jornadas de 40 horas de la que se presentaba en la media del empleo, con una reducida presencia de jornadas entre las 30 y las 39 horas. Cerca del 60% realizaba jornadas de 40 horas y tan sólo 5,3% jornadas de 30 a 39 horas (frente al 21% del total de la población asalariada). Entre 2005 y 2007 se aprecia que, mientras el porcentaje de asalariados del sector que trabajaban menos de 40 horas aumentó, el de aquellos con jornadas de 40 y más horas, se redujo.

Gráfico IV.1.22. Distribución del empleo a tiempo completo en el sector de la Construcción por tramos de horas, 2005 y 2007 (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En este periodo de crecimiento económico, en sector de la Construcción aumentó el volumen de empleo en 281,4 mil empleos asalariados a tiempo completo. Del empleo creado, el 56% se correspondía con trabajos con jornadas inferiores a las 40 horas y el 44% con jornadas de 40 horas. Por el contrario, el volumen de empleo decreció en las jornadas superiores, especialmente el número de trabajos con jornadas entre 41 y 49 horas, que disminuyeron en 29,5 mil empleos.

Tabla IV.1.9. Empleos a tiempo completo en el sector de la Construcción por tramos de horas de jornada y sexo, 2005, 2007 y diferencia (segundos trimestres, miles).

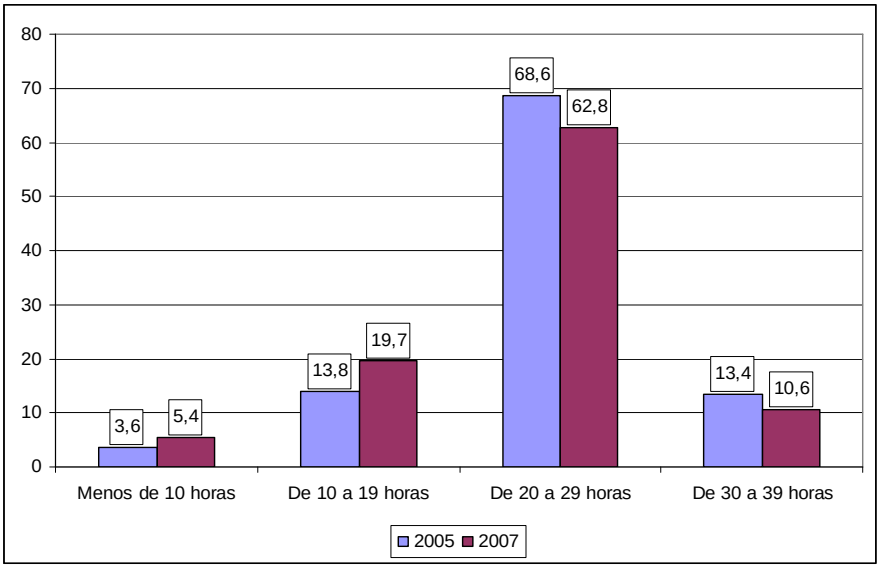
	Menos de 10 horas			De 10 a 19 horas			De 20 a 29 horas			De 30 a 39 horas		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
2005	1,54	0,15	**1,70**	6,10	1,24	**7,34**	19,73	1,25	**20,98**	81,84	7,60	**89,44**
2007	5,51	0,68	**6,19**	16,67	0,23	**16,90**	96,43	6,96	**103,39**	157,25	15,59	**172,84**
Dif	3,97	0,53	**4,50**	10,57	-1,01	**9,55**	76,70	5,71	**82,41**	75,41	7,99	**83,40**

	40 horas			De 41 a 49 horas			De 50 a 59 horas			De 60 y más horas			Total		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
2005	965,03	43,10	**1.008,13**	269,17	5,32	**274,49**	206,33	3,18	**209,50**	73,69	3,16	**76,85**	1.623,43	64,99	**1.688,42**
2007	1.096,98	52,82	**1.149,80**	236,05	8,99	**245,04**	198,45	2,35	**200,80**	73,64	1,19	**74,83**	1.880,98	88,80	**1.969,78**
Dif	131,95	9,72	**141,67**	-33,13	3,67	**-29,45**	-7,87	-0,83	**-8,70**	-0,05	-1,97	**-2,02**	257,55	23,81	**281,36**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Es precisamente esta creación de empleos con jornadas más cortas y esta reducción de empleos con jornadas superiores a las 40 horas lo que explica la importante reducción de jornada vivida en los empleados de la Construcción.

Gráfico IV.1.23. Distribución del empleo a tiempo parcial en el sector de la Construcción por tramos de horas, 2005 y 2007 (segundos trimestres, en %)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Aunque menos representativo en volumen de empleo, merece la pena hacer mención a lo que ocurre en el sector en los empleos a tiempo parcial. Los datos globales arrojan cifras negativas en volumen de empleo entre los años 2005 y 2007, que disminuye en 3,7 mil empleos. La mayor parte de la reducción de empleos se concentra en las jornadas más comunes, de 20 a 29 horas, tramo que disminuye en casi 5 mil empleos. De manera similar a lo que ocurría a tiempo completo, aumenta el número de empleos con jornadas inferiores. Ambas evoluciones provocan una disminución de la jornada media efectiva semanal del empleo a tiempo parcial en el sector de la construcción.

1.2. Otros elementos de interés en la jornada laboral

A continuación se abordan una serie de materias relacionadas con el tiempo de trabajo. En primer lugar, se presentan algunos datos sobre los motivos de la parcialidad, en segundo lugar, un análisis de las horas extra, en tercer lugar, se esbozan algunas características sobre la distribución de la jornada, y por último, se analizan algunos datos sobre las horas no trabajadas.

Los motivos de la parcialidad

Tal como se ha avanzado en el apartado referido al tiempo de trabajo en la Unión Europea, las razones que llevan a la realización de empleos a tiempo parcial cobra especial relevancia dado que pone en cuestión la voluntariedad en la elección de esta jornada. Se trata de un elemento de especial relevancia de cara a la igualdad efectiva entre varones y mujeres, dado que la parcialidad está mucho más presente en las mujeres, y está íntimamente relacionada con la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

En primer lugar, es importante apuntar que tan sólo un 12% de las personas contratadas a tiempo parcial afirma no querer un puesto a tiempo completo, porcentaje que es algo más elevado en el caso de las mujeres que en los varones.

En el periodo de crecimiento económico, la razón principal por la que la población ocupada realiza jornada parcial es principalmente, la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo. Un 32% de la población ocupada con jornada parcial manifiesta que este es el motivo de desempeñar empleos con esta jornada, y se da de modo similar entre varones y mujeres. Además, apenas cambia entre 2005 y 2007.

Tabla IV.1.10. Personas ocupadas a tiempo parcial según los motivos de esta jornada, por sexo, 2005 y 2007 (segundos trimestres)

	Varones		Mujeres		Ambos sexos	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Seguir cursos de enseñanza o formación	24,3	26,5	7,7	8,2	11,4	12
Enfermedad o incapacidad propia	3,4	3,4	1,3	1	1,8	1,5
Cuidado de niños o de adultos enfermos, etc.	0,8	1,1	15,2	18	12,1	14,4
Otras obligaciones familiares o personales	2,5	4	12,4	16,2	10,2	13,6
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	30,3	31,7	32	31,8	31,6	31,8
No querer trabajo de jornada completa	10,3	8,8	12,7	13,4	12,2	12,4
Otros motivos	27,3	23,5	18,2	10,9	20,2	13,6
No sabe el motivo	1,1	1	0,6	0,5	0,7	0,6
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
TOTAL (N, miles)	**530,2**	**515,1**	**1.887,90**	**1.925,10**	**2.418,10**	**2.440,10**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Otro 20% afirma que existen otros motivos no especificados, pero este porcentaje decrece considerablemente en 2007 (hasta un 13,6%), dado que se amplía la proporción de ocupados que realizan jornadas parciales por otros motivos.

Esos otros motivos afectan principalmente a las mujeres, dado que en contraste con las razones de los varones, alegan en elevado porcentaje tener responsabilidades de atención a situaciones de dependencia y otras obligaciones personales o familiares, cuyo peso aumenta entre 2005 y 2007. En el año 2005, el 15,2 % de las mujeres con jornada parcial afirman que se debe al cuidado de niños o adultos enfermos –frente al 0,8 de los varones-, y otro 12,4% expresan que se debe a la atención de obligaciones familiares o personales –frente al 2,5 en los varones-. En dos años, estos porcentajes se incrementaron, sobre todo en el caso de las mujeres.

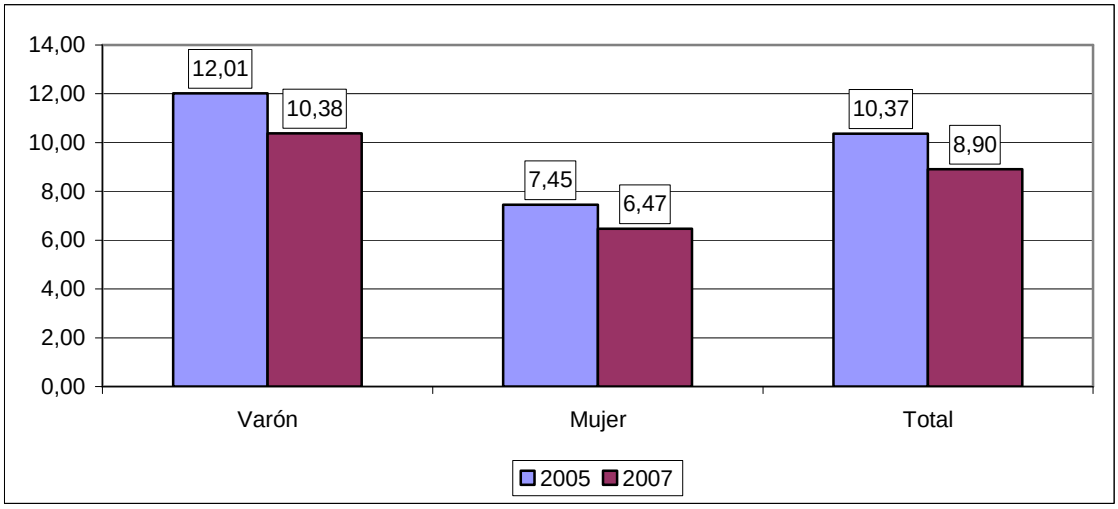
Por otro lado, contrasta también la diferencia entre varones y mujeres que eligen jornadas partidas para compaginar el trabajo con la formación. En torno al 25% de los varones con jornada parcial admiten que esta es la causa de tal jornada, mientras que tan sólo el 8% de las mujeres aluden a esta causa.

Todos estos elementos ponen de manifiesto que la parcialidad de los trabajos no responde a criterios de voluntariedad, sino que viene determinado por falta de alternativas, y, de manera específica en el caso de las mujeres -más afectadas por la parcialidad- por la carencia de recursos sociales que se hagan cargo de las situaciones de dependencia y la disparidad entre varones y mujeres en la asunción de las responsabilidades domésticas.

La realización de horas extra

En este apartado se analiza brevemente la realización de horas extra por parte de la población asalariada a tiempo completo. Se aborda, en primer lugar, el porcentaje de trabajadores que realizan horas extras y, a continuación, el número medio de horas realizadas, retribuidas y no retribuidas, analizando con mayor detalle las diferencias existentes en los principales sectores productivos así como las peculiaridades en función del tipo de contrato y sexo.

Gráfico IV.1.24. Porcentaje de asalariados a tiempo completo que realiza horas extra por sexo, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2011.

En el año 2005, el 10,4% de la población asalariada a tiempo completo realizaba horas extra, porcentaje que se redujo en los dos años posteriores hasta el 8,9%. En todo

caso, es importante hacer hincapié en las diferencias entre varones y mujeres, ya que el porcentaje de varones que hacía horas extra era superior al de mujeres.

En 2007 se observa un descenso generalizado del peso de asalariados y asalariadas a tiempo completo con horas extra. Esta disminución se dio en mayor medida en los varones, lo que hizo reducirse las diferencias entre varones y mujeres hasta los 3,9 puntos.

La remuneración de las horas extra

A partir de estos datos generales, cabe preguntarse cuántas de las horas realizadas fueron remuneradas y cuántas no lo fueron, distinguiendo en función del sexo, los sectores de actividad principales y los tipos de contrato de los asalariados a tiempo completo.

Así, e*n el año 2005 se realizaron 9 horas semanales remuneradas, mientras que las no retribuidas fueron levemente superiores (9,2). En el año 2007, se reducen en ambos casos hasta situarse equiparadas unas y otras en 8,6 horas semanales.*

Los varones ejecutaban, en 2005, más horas retribuidas que no retribuidas, mientras que en las mujeres la situación era inversa. De esta manera, se observa que ellos hacían menos horas extra remuneradas que ellas, y que, sin embargo, eran ellas las que realizaban más horas extra retribuidas. Mientras que las mujeres hacían una media de 0,6 horas extra pagadas más que los varones, ellos realizaban más de 2 horas extra semanales no retribuidas más que ellas.

Tabla IV.1.11. Media de horas extra retribuidas y no retribuidas realizadas por asalariados a tiempo completo por sexo, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).

	Retribuidas		No retribuidas	
	2005	2007	2005	2007
Varón	8,8	8,7	9,9	9,0
Mujer	9,4	8,2	7,8	8,1
Total	9,0	8,6	9,2	8,6

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA, 2011.

En el año 2007 se observa que los varones redujeron el número de horas extra, especialmente las no remuneradas, media que disminuyó en 0,9 horas semanales. En el caso de las mujeres, mientras que efectuaban menos horas retribuidas de las que efectuaban en 2005, se aprecia que aumentaron el número de horas no remuneradas.

Las diferencias en los sectores

La realización de horas extra está relacionada con las actividades que se desarrollan, por lo que el sector de actividad se configura como un aspecto clave a analizar. De hecho, se hacen evidentes las diferencias entre unos y otros. En el año 2005, destacaban algunos sectores por el elevado número de horas extra, remuneradas y no remuneradas, que realizaban sus trabajadores.

De esta manera, se pueden resaltar los casos con alto número de horas extra retribuidas en Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, Inmobiliarias y

servicios a empresas o Educación, que no se corresponden con los sectores con mayor media de horas no retribuidas: Hostelería, Comercio y reparación o Transporte y comunicaciones. Resulta especialmente llamativo el caso de Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, cuyos trabajadores realizaban una media de 15,7 horas extra pagadas a la semana. *De nuevo se observan las diferencias entre sectores con elevado porcentaje de empleo público, donde se remuneran las horas extra en mayor medida y otros sectores en los que no.*

En 2007, los sectores con mayor número de horas extra remuneradas disminuyen el número de horas, mientras que en el caso de los sectores que destacaban por las horas extra no retribuidas se producen diferentes evoluciones. La media de horas extra retribuidas de Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales disminuyó en 2 horas semanales en estos dos años, paralelamente a un aumento de 1,5 horas extra no retribuidas. Otro descenso importante se observa en las horas no retribuidas de Comercio y reparación, que pasa de 11,1 horas a 7,6 horas semanales.

Tabla IV.1.12. Media de horas extra retribuidas y no retribuidas realizadas por asalariados a tiempo completo en los sectores principales por sexo, 2005 y 2007 (segundos trimestres, %)

	Retribuidas						No retribuidas					
	2005			2007			2005			2007		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
Construcción	8,1	10,6	**8,2**	8,4	4,5	**8,3**	9,5	8,1	**9,4**	9,2	6,4	**8,7**
Comercio y reparación	7,5	8,1	**7,7**	7,6	7,0	**7,4**	11,4	10,7	**11,1**	8,1	6,9	**7,6**
Hostelería	10,5	8,4	**9,5**	9,5	7,9	**8,7**	13,6	8,5	**11,4**	12,3	10,8	**11,6**
Transporte y comunicaciones	9,0	5,9	**8,8**	8,6	8,8	**8,6**	11,1	7,1	**10,1**	11,0	7,9	**10,0**
Inmobiliarias y servicios a empresas	11,6	7,4	**10,1**	10,3	7,9	**9,6**	8,3	6,5	**7,7**	8,2	9,3	**8,6**
Administración pública y seguridad social	7,8	7,0	**7,6**	8,0	9,3	**8,3**	10,7	6,9	**9,4**	10,0	6,2	**8,8**
Educación	9,0	10,6	**9,8**	9,5	8,0	**8,7**	8,7	7,4	**8,0**	8,3	6,5	**7,1**
Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales	17,2	14,2	**15,7**	15,0	12,6	**13,6**	11,5	6,9	**8,1**	8,6	10,2	**9,6**

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA, 2011.

Si se presta atención a las diferencias entre varones y mujeres se pueden apuntar una serie de elementos. En términos generales, los varones realizaban más horas extra que más mujeres. Las mayores diferencias se observan en el año 2005 en las horas no retribuidas, especialmente en los sectores de Hostelería y Actividades sanitarias. En todo caso se perciben algunas excepciones en las que las mujeres realizaban mayor número de horas: en las retribuidas en 2005 en los sectores de Construcción, Comercio, y Educación, y en 2007 en Administración Pública, en las no retribuidas en 2007 en los sectores de Inmobiliarias y Actividades sanitarias.

En el año 2005, el mayor número de horas extra retribuidas de los varones se encontraban en Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales, Inmobiliarias y servicios a empresas y Hostelería, mientras que en el caso de ellas, destacaban los sectores de Actividades sanitarias, Educación y Construcción. En lo que respecta a horas no retribuidas, los varones con más horas se encontraban en Hostelería, Actividades sanitarias y Comercio, mientras que ellas se situaban en Comercio y Hostelería.

En el año 2007, las posiciones más destacables de los varones, en cuanto a horas retribuidas, seguían situándose en los mismos sectores, mientras que las mujeres veían reducidas sus horas en Construcción y Educación, mientras que aumentó su media en la Administración Pública. Entre las medias de horas extra no remuneradas, los varones con mayor número de horas seguían situándose en los mismos sectores que en 2005, mientras que las mujeres se mantenían en Hostelería y aumentaban sus horas en Actividades sanitarias.

Las diferencias entre asalariados indefinidos y temporales

Otro aspecto de interés a valorar cuando se habla de horas extra es el tipo de contrato al que está sujeto el trabajador o trabajadora. Lo primero que se observa es que *las personas con contrato temporal hacen mayor número de horas extra, tanto retribuidas como no retribuidas*. En el año 2005, los asalariados temporales efectuaban 9,3 horas extra retribuidas y 9,4 no retribuidas, mientras que los indefinidos realizaban 0,5 y 0,3 horas menos respectivamente. En el año 2007, se reducen las horas remuneradas en ambos casos, mientras que -pese al decrecimiento medio de las no retribuidas- aumenta el número medio de horas extra de los temporales.

Tabla IV.1.13. Media de horas extra retribuidas y no retribuidas realizadas por asalariados a tiempo completo por tipo de contrato y sexo, 2005 y 2007. En horas (segundos trimestres).

	Retribuidas						No retribuidas					
	2005			2007			2005			2007		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
Indefinido	8,8	8,5	8,8	8,7	8,0	8,5	10,0	7,5	9,1	8,6	7,5	8,2
Temporal	8,8	10,7	9,3	8,8	8,5	8,8	9,8	8,8	9,4	11,0	10,6	10,8
Total	8,8	9,4	9,0	8,7	8,2	8,6	9,9	7,8	9,2	9,0	8,1	8,6

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA, 2011.

Al observar las diferencias entre varones y mujeres se pueden apreciar una serie de elementos. En primer lugar, *el mayor número de horas extra retribuidas de las mujeres en 2005 se debe a las elevadas horas realizadas en los empleos temporales de las mujeres*, 2 horas por encima de la media de los varones temporales. En 2007, esta brecha disminuyó de manera significativa.

En lo que respecta a las horas extra no retribuidas se puede destacar que *eran más las horas que realizan los varones indefinidos que los temporales. En el caso de las mujeres era a la inversa*. En 2007, sin embargo, eran los y las asalariadas temporales quienes efectuaban mayor número de horas extra.

La distribución de la jornada

Uno de los aspectos de gran interés a la hora de estudiar la jornada laboral es la manera en que se distribuye esta a lo largo de las semanas y los años. Así, conocer si la población trabajadora realiza turnos o no, si trabaja los fines de semana, si su jornada diaria se organiza de manera continua o partida, así como la manera en que se distribuye la jornada anual. Estos elementos representan un aspecto clave de cara a analizar, por un lado, algunas de las pautas de nuevas formas de organización del trabajo en las empresas, y por otro, la capacidad que tienen los trabajadores de organizar su tiempo

laboral y vital. En este capítulo se analizan a grandes rasgos, aunque tomando en consideración las diferencias entre sectores y los tamaños de las empresas.

La realización de turnos

En el año 2005, el 20,9% de los trabajadores realizaban su trabajo en turnos, porcentaje que se redujo en 2007 al 19,7%. La mayor parte trabajaba en turnos de mañana (10,3%), un 7,5% realizaba turnos de tarde y un 3,2% efectuaba turnos de noche. El peso de los ocupados disminuyó en todos los turnos.

En el sector de Industria, el 28,1% de los trabajadores tenían turnos de trabajo, un mayor porcentaje que en Servicios y, sobretodo, que en Construcción. Esta preeminencia de las jornadas por turnos en el sector de la industria se corresponde con el hecho de que más del 40% de las empresas del sector organizan su trabajo con sistemas de turnos. Por el contrario, en el sector de la construcción, los turnos son prácticamente inexistentes (1,6% en 2005). Además, cabe mencionar que *el peso del empleo por turnos en la industria se incrementa levemente mientras disminuye en Servicios y Construcción.*

Tabla IV.1.14. Distribución porcentual de trabajadores en función de la realización de turnos, por sectores, 2005 y 2007 (segundos trimestres).

	Existen turnos de trabajo en su empresa												No existen turnos en su empresa		TOTAL	
	Realizan turnos								No realizan turnos		Total					
	Turno de mañana		Turno de tarde		Turno de noche		Total									
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Industria	12,8	12,9	9,7	10,1	5,5	5,4	28,1	28,5	14,1	13,4	42,2	41,8	57,8	58,2	100	100
Construcción	0,8	0,6	0,5	0,3	0,2	0,2	1,6	1,1	1,3	0,8	2,9	1,9	97,1	98,1	100	100
Servicios	10,7	10,6	7,8	7,9	2,9	2,7	21,5	21,2	4,8	4,8	26,2	26,0	73,8	74,0	100	100
TOTAL	**10,3**	**9,6**	**7,5**	**7,2**	**3,2**	**2,9**	**20,9**	**19,7**	**6,1**	**5,8**	**27,0**	**25,4**	**73,0**	**74,6**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011.

Tomando en consideración el tamaño de las empresas, lo primero que se debe apuntar es que el porcentaje de empresas que organizan su trabajo con sistemas de turnos es mayor según aumentan los tamaños de las empresas, y por lo tanto, también *se incrementa el número de empleados que realizan turnos según son mayores las empresas.* Mientras que sólo un 4,6% de los empleados que trabajaban en empresas de 1 a 10 trabajadores hacían turnos, en las empresas de más de 250 éstos representaban el 40%.

Mientras que el porcentaje de empleados que realizaban turnos en empresas entre 11 y 250 trabajadores se redujo entre 2005 y 2007, aumentó en el caso de las empresas muy pequeñas y muy grandes. El porcentaje de trabajadores con turnos en empresas de 1 a 10 y de más de 250 trabajadores se redujo en 0,3 puntos, y el de aquellos en empresas de 11 a 50 y de 51 a 250 trabajadores se incrementó en 1,5 puntos.

Tabla IV.1.15. Distribución porcentual de trabajadores en función de la realización de turnos, por tamaño de la empresa, 2005 y 2007(segundos trimestres).

	Existen turnos de trabajo en su empresa												No existen turnos en su empresa		TOTAL	
	Realizan turnos								No realizan turnos		Total					
	Turno de mañana		Turno de tarde		Turno de noche		Total									
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
De 1 a 10 trabajadores	2,1	2,3	2,0	2,1	0,5	0,5	4,6	4,9	0,3	0,3	5,0	5,2	95,0	94,8	100	100
De 11 a 50 trabajadores	6,1	5,2	4,9	4,5	1,8	1,7	12,8	11,4	3,8	3,6	16,6	14,9	83,4	85,1	100	100
De 51 a 250 trabajadores	12,6	11,7	9,7	9,0	3,8	3,9	26,1	24,6	11,4	9,1	37,5	33,6	62,5	66,4	100	100
Más de 250 trabajadores	19,9	20,5	13,9	14,1	6,3	5,8	40,1	40,4	19,8	11,1	59,9	51,5	40,1	48,5	100	100
TOTAL	**9,7**	**9,6**	**7,3**	**7,2**	**3,0**	**2,9**	**19,9**	**19,7**	**8,2**	**5,8**	**28,1**	**25,4**	**71,9**	**74,6**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011.

La jornada en fines de semana

La proporción de trabajadores que desarrollaban actividad laboral en fines de semana es mayor en Servicios, seguido de Industria y, por último, Construcción, donde apenas se trabaja en fin de semana. En todo caso, los porcentajes de empleados que trabajaban en sábados son mayores que los que trabajaban en domingo. El 48,5% de los empleados de Servicios trabajan en sábado y el 28,3% en domingos. En el caso opuesto, en Construcción, un 5% trabajaba en sábados y un 2,2% en domingo.

Tabla IV.1.16. Distribución porcentual de trabajadores según la realización de jornada en fin de semana, por sector de actividad, 2005 y 2007(segundos trimestres).

	SÁBADOS						DOMINGOS						TOTAL	
	Ninguno		Alguno		Todos		Ninguno		Alguno		Todos			
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Industria	71,9	68,2	6,3	7,6	21,8	24,2	79,6	77,5	3,9	4,9	16,4	17,6	100	100
Construcción	92,2	94,0	2,8	2,1	5,0	3,9	97,3	97,7	0,5	0,6	2,2	1,7	100	100
Servicios	46,9	46,2	4,7	5,7	48,5	48,1	65,4	65,2	6,3	6,7	28,3	28,1	100	100
TOTAL	**58,1**	**57,0**	**4,7**	**5,5**	**37,2**	**37,4**	**72,7**	**72,1**	**5,0**	**5,5**	**22,3**	**22,4**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011.

En el periodo analizado, se reducen levemente los porcentajes de empleados que trabajaban en fines de semana en Servicios, más acusadamente en Construcción y aumentaron en Industria. Pese a estas evoluciones, las posiciones se mantuvieron, con mayores porcentajes de trabajo en fines de semana en Servicios y menos en Construcción.

Atendiendo a las diferencias según el tamaño de empresas, *en términos generales se puede afirmar que se trabajaba en mayor proporción los fines de semana según aumentaba el tamaño de la empresa. Sin embargo, el trabajo en sábado era más acusado entre los trabajadores de empresas de 11 a 50 trabajadores que entre aquellos empleados en las empresas más pequeñas.* En todos los casos, no obstante, los porcentajes son mayores los sábados que los domingos. El 57,1% de los trabajadores de empresas mayores a 250 trabajadores realizaba actividad laboral en sábado, y el 40,6% en domingo. Por el contrario, el 27,1% de los trabajadores de las empresas de 11 a 50

trabajadores trabajaba en sábado, y el 10,5% de aquellos de empresas menores de 10 trabajaba en domingo.

Tabla IV.1.17. Distribución porcentual de trabajadores según la realización de jornada en fin de semana, por sector tamaño de empresa, 2005 y 2007 (segundos trimestres).

	SÁBADOS						DOMINGOS						TOTAL	
	Ninguno		Alguno		Todos		Ninguno		Alguno		Todos			
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
De 1 a 10 trabajadores	65,3	66,4	5,0	5,5	29,7	28,2	87,1	87,7	2,4	2,7	10,5	9,6	100	100
De 11 a 50 trabajadores	68,5	67,1	4,3	5,3	27,1	27,5	82,1	80,9	3,0	3,8	15,0	15,3	100	100
De 51 a 250 trabajadores	56,6	55,8	5,5	6,7	37,9	37,4	67,7	68,5	5,6	6,8	26,8	24,8	100	100
Más de 250 trabajadores	38,8	36,8	4,1	4,8	57,1	58,4	49,4	48,9	10,0	9,2	40,6	42,0	100	100
TOTAL	**58,1**	**57,0**	**4,7**	**5,5**	**37,2**	**37,4**	**72,7**	**72,1**	**5,0**	**5,5**	**22,3**	**22,4**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011.

Las evoluciones son dispares en función del tamaño de las empresas. Los porcentajes de trabajadores que realizaban jornadas en fin de semana de las empresas superiores a 250 trabajadores aumentaron. Por el contrario, la proporción de empleados de empresas más pequeñas y de aquellas de 51 a 250 que trabajaban en fin de semana disminuyó entre 2005 y 2007.

La realización de jornadas partidas o continuadas

En el sector de la Construcción, la mayor parte de los trabajadores efectuaban jornadas partidas, mientras que en Industria y Servicios las jornadas partida y continua presentaban un peso similar. El 86,3% de los trabajadores del sector de la Construcción realizaba jornada partida, en Industria en 50,6% y en servicios el 51,8%.

En el periodo analizado no se producen cambios muy significativos, aunque se puede observar que, mientras que en Industria y Servicios parece ganar peso levemente la jornada continuada frente a la partida, en Construcción ocurre lo contrario.

Tabla IV.1.18. Distribución porcentual de trabajadores según realicen jornada partida o continuada por sector, 2005 y 2007 (segundos trimestres).

	Partida		Continuada		TOTAL	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Industria	50,6	50,3	49,4	49,7	100	100
Construcción	86,3	86,9	13,7	13,1	100	100
Servicios	51,8	51,4	48,2	48,6	100	100
TOTAL	**56,4**	**56,3**	**43,5**	**43,7**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011.

Los datos de tipo de jornada en función del tamaño del centro de trabajo permiten establecer que hay un mayor peso de la jornada continuada cuanto mayor es el tamaño del centro. De esta manera, en el 2005, mientras que el 73% del empleo en empresas superiores a los 250 trabajadores tenía jornadas continuadas, el 74% de las empresas de 10 y menos trabajadores trabajaba jornadas partidas.

Tabla IV.1.19. Distribución porcentual de trabajadores según realicen jornada partida o continuada por tamaño del centro, 2005 y 2007 (segundos trimestres).

	Partida		Continuada		TOTAL	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
De 1 a 10 trabajadores	74,0	73,1	26,0	26,9	100	100
De 11 a 50 trabajadores	68,5	67,8	31,5	32,2	100	100
De 51 a 250 trabajadores	51,1	51,3	48,9	48,7	100	100
Más de 250 trabajadores	26,7	29,8	73,3	70,2	100	100
TOTAL	**56,4**	**56,3**	**43,5**	**43,7**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011.

Las variaciones entre 2005 y 2007 no son muy acusadas, aunque el porcentaje de jornadas continuadas aumenta en las empresas de 50 y menos trabajadores y disminuye en las de más trabajadores.

Jornadas anuales regulares e irregulares

En cuanto a la manera de distribuir la jornada anual, se aprecia que en buena medida suele hacerse de forma regular. En torno al 83% del empleo se distribuye de así. En el sector de la Construcción, esta manera regular de distribución parece algo más acusada que en Industria y Servicios. Entre 2005 y 2007, parece que la irregularidad en la distribución de la jornada parece incrementarse levemente, aunque no ocurre así en el sector de la Construcción.

Tabla IV.1.20. Distribución porcentual de trabajadores según distribuyan la jornada anual regular o irregularmente, por sectores de actividad. 2005 y 2007 (segundos trimestres).

	Irregular		Regular		TOTAL	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
Industria	17,8	18,6	82,2	81,4	100	100
Construcción	12,4	11,7	87,6	88,3	100	100
Servicios	18,2	18,6	81,8	81,4	100	100
TOTAL	**17,3**	**17,6**	**82,7**	**82,4**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011

Tabla IV.1.21. Distribución porcentual de trabajadores según distribuyan la jornada anual regular o irregularmente, por tamaño del centro, 2005 y 2007 (segundos trimestres)

	Irregular		Regular		TOTAL	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
De 1 a 10 trabajadores	10,6	11,8	89,4	88,2	100	100
De 11 a 50 trabajadores	15,8	15,3	84,2	84,7	100	100
De 51 a 250 trabajadores	20,2	20,0	79,8	80,0	100	100
Más de 250 trabajadores	24,0	24,2	76,0	75,8	100	100
TOTAL	**17,3**	**17,6**	**82,7**	**82,4**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011

La irregular distribución de la jornada es mayor en las empresas más grandes. El 24% de los trabajadores de las empresas superiores a los 250 trabajadores reparte irregularmente su jornada, mientras que este porcentaje es sólo del 11% en las empresas de 1 a 10 trabajadores. En el periodo analizado las evoluciones no son acusadas, aunque sí se puede mencionar el incremento de la irregularidad en la distribución de la jornada anual en las empresas de 1 a 10 trabajadores, en las que se incrementa en más de 1 punto en estos dos años.

Las horas no trabajadas

En este apartado se repasan las horas que se encuadran bajo la denominación de "horas no trabajadas", en las que figuran las horas relacionadas con las vacaciones y días festivos, así como con las ausencias del trabajo (bajas laborales por incapacidad temporal o enfermedad, permisos de trabajo, absentismo o conflictos laborales, entre otras causas). El objetivo es completar el análisis realizado en los apartados anteriores. En este caso, se toman como referencia los datos de la Encuesta de Coyuntura Laborales, ya que son los más recientes y que presentan una mayor desagregación.

En 2005, *se registraron 19,2 horas de vacaciones y días festivos*, de las cuales la mayor parte corresponden con fiestas laborales. En el periodo de crecimiento aumenta el número de horas que los trabajadores disfrutan por vacaciones y días festivos hasta las 49,3 horas trimestrales. Parte de este aumento hay que atribuirlo a un efecto de calendario, ya que en el año 2005 los festivos nacionales de 1º de Mayo y del 15 de mayo coincidieron con un domingo, mientras que en el año 2007 fueron martes, con lo las horas de festivos y vacaciones varían en su cómputo trimestral.

Aumentan también las horas no trabajadas por otras causas, sobre todo las que son debidas a permisos retribuidos, que aumenta significativamente, así como las horas no trabajadas por absentismo no justificado, que lo hacen de forma moderada. En conjunto, en 2007 el 32% de las horas que se registran como no trabajadas se debían a causas de carácter ocasional.

Tabla IV.1.22. Horas no trabajadas, por tipo de jornada y causas, 2005-2007. En horas (segundos trimestres)

	Total		T. Completo		T. Parcial	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007
TOTAL	**33,1**	**49,3**	**36,4**	**54,3**	**14,9**	**22,6**
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	**19,2**	**33,3**	**20,9**	**36,6**	**9,7**	**15,8**
Vacaciones anuales	6,9	9,6	7,6	10,5	3,3	4,7
Fiestas laborales	11,8	22,4	12,8	24,6	6,2	10,6
Puentes no recuperables	0,5	1,4	0,6	1,6	0,2	0,4
CAUSAS OCASIONALES	**13,9**	**15,9**	**15,5**	**17,6**	**5,3**	**6,8**
Incapacidad temporal	11,6	11,5	12,8	12,7	4,7	4,8
Maternidad		1,7		1,9		1,0
Permisos remunerados	0,9	1,2	1,1	1,4	0,2	0,4
Expediente de regulación de empleo	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Conflictividad laboral	0,1	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1
Actividades de representación sindical	0,4	0,4	0,4	0,4	0,1	0,1
Absentismo no justificado	0,3	0,4	0,3	0,4	0,1	0,2
Formación	0,4	0,4	0,4	0,5	0,1	0,1
Otros motivos	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN.

Sin embargo, si se considera el tipo de contrato es posible apreciar que las horas dedicadas a permisos retribuidos tienen mayor peso en el caso de las personas con contrato a tiempo completo, donde representan el 3% de las horas no trabajadas en 2005 (frente al 1,5% de los que tienen contrato parcial). No obstante, en ambos casos, la incapacidad temporal y los permisos retribuidos son las principales causas de las horas no trabajadas por motivos ocasionales. A ello hay que añadir que en todo el periodo de crecimiento el absentismo injustificado no supera el 1% de las horas no trabajadas.

Las diferencias en los sectores

Por otra parte, cabe destacar también que *existen diferencias entre los distintos sectores de actividad*. En la industria, las horas no trabajadas por incapacidad temporal tienen un mayor peso (37% sobre el total) que en el resto de sectores, aunque sea en la construcción donde la media de horas sea mayor: 14,2 horas en 2005 y 13,8 horas en 2007.

También es importante el peso que tienen las horas dedicadas a los permisos retribuidos, siendo especialmente relevante en el caso de la industria y el sector de los servicios. En estos sectores, a lo largo del periodo 2005-2007 se produce un aumento de horas dedicados a los permisos retribuidos. En el caso de la construcción, las horas no trabajadas debidas a absentismo injustificado adquieren un mayor peso que en el resto de sectores, aunque se traten de 0,5 horas por trabajador como término medio.

Las diferencias según los tamaños de empresa

Por último, también se puede destacar que *a medida que aumenta el tamaño de la empresa se registran más horas no trabajadas por causas ocasionales*.

Tabla IV.1.23. Horas no trabajadas, por sector de actividad y causas, 2005-2007. En horas (segundos trimestres)

	Total		Industria		Construcción		Servicios	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
TOTAL	**33,1**	**49,3**	**38,3**	**56,6**	**27,5**	**47,3**	**32,8**	**47,7**
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	**19,2**	**33,3**	**19,8**	**36,6**	**17,8**	**35,3**	**19,3**	**32,1**
Vacaciones anuales	6,9	9,6	6,0	8,4	3,9	6,8	7,8	10,5
Fiestas laborales	11,8	22,4	12,9	25,5	13,3	26,8	11,1	20,6
Puentes no recuperables	0,5	1,4	1,0	2,7	0,6	1,7	0,4	1,0
CAUSAS OCASIONALES	**13,9**	**15,9**	**18,5**	**20,1**	**9,7**	**12,0**	**13,5**	**15,6**
Incapacidad temporal	11,6	11,5	14,2	13,8	8,2	9,5	11,5	11,2
Maternidad		1,7		1,7		0,5		2,0
Permisos remunerados	0,9	1,2	1,8	2,0	0,4	0,6	0,8	1,2
Expediente de regulación de empleo	0,1	0,1	0,3	0,3	0,0	0,0	0,1	0,0
Conflictividad laboral	0,1	0,1	0,2	0,2	0,0	0,4	0,0	0,1
Act. de representación sindical	0,4	0,4	0,8	0,7	0,1	0,0	0,3	0,3
Absentismo no justificado	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6	0,7	0,2	0,3
Formación	0,4	0,4	0,5	0,6	0,2	0,2	0,4	0,4
Otros motivos	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN.

En las empresas pequeñas y medianas, las horas que no se registran como trabajadas debidas a incapacidad temporal o a permisos retribuidos tienen menos peso en el conjunto de horas no trabajadas que en las empresas de mayor tamaño, como por

ejemplo las de más de 250 trabajadores. En éstas últimas, se registraron 18 horas no trabajadas por incapacidad temporal en 2005 y 2,1 horas por permisos retribuidos (un 40 y 4,5% del total de horas no trabajadas). Las empresas grandes son además las que reflejan un mayor número de horas no trabajadas por absentismo injustificado.

A lo largo del periodo se observa que en las empresas grandes se reduce de forma más acusada el peso de las horas no trabajadas por incapacidad temporal y aumentan las debidas a permisos retribuidos. En las empresas pequeñas y medianas, se reducen igualmente las horas por incapacidad temporal, aunque en menor medida.

Tabla IV.1.24. Horas no trabajadas, por tamaño del centro de trabajo y causas, 2005-2007. En horas (segundos trimestres)

	TOTAL		De 1 a 10		De 11 a 50		De 51 a 250		Más de 250	
	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007	2005	2007
TOTAL	**33,1**	**49,3**	**22,9**	**38,9**	**29,6**	**46,6**	**37,3**	**53,1**	**45,3**	**59,8**
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	**19,2**	**33,3**	**16,4**	**30,3**	**18,5**	**33,6**	**20,5**	**35,5**	**22,1**	**34,4**
Vacaciones anuales	6,9	9,6	4,2	6,7	6,0	8,7	8,1	11,5	10,1	11,8
Fiestas laborales	11,8	22,4	11,9	22,6	12,1	23,8	11,8	22,2	11,2	20,7
Puentes no recuperables	0,5	1,4	0,3	0,9	0,3	1,1	0,6	1,8	0,8	1,9
CAUSAS OCASIONALES	**13,9**	**15,9**	**6,5**	**8,6**	**11,2**	**13,0**	**16,8**	**17,6**	**23,2**	**25,4**
Incapacidad temporal	11,6	11,5	5,9	6,7	9,9	10,3	13,7	12,4	18,2	17,1
Maternidad		1,7		1,2		1,4		2,0		2,5
Permisos remunerados	0,9	1,2	0,2	0,4	0,4	0,6	1,3	1,4	2,1	2,7
Expediente de regulación de empleo	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Conflictividad laboral	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2
Act. de representación sindical	0,4	0,4	0,0	0,0	0,1	0,1	0,5	0,4	1,0	1,1
Absentismo no justificado	0,3	0,4	0,1	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6
Formación	0,4	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,5	0,5	0,7	0,9
Otros motivos	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,1	0,5	0,3

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN.

Asimismo, las empresas grandes también destacan por ser aquellas en las que se registra un mayor número de horas no trabajadas por absentismo injustificado (1 hora al trimestre por trabajador), lo cual apenas suceden en las empresas de menor tamaño.

En suma, en este periodo de crecimiento económico se observa una disminución de la jornada media efectiva, fruto de la reducción de los trabajadores a tiempo completo. Hay que recordar que entre 2005 y 2007 aumenta de forma acusada el empleo, pero éste se concentra en las jornadas de 40 horas e inferiores, mientras que disminuye el peso de los empleos con jornadas superiores. Esta evolución reside en buena medida en el empleo de los varones, que acortan las significativas diferencias con la jornada de las mujeres, que son en todo caso más cortas.

Buena parte de esta tendencia se explica por la composición sectorial del empleo y la evolución de sus jornadas laborales. Un ejemplo especialmente representativo es el de la Construcción, un sector especialmente masculinizado, en el que se observa claramente la fuerte creación de empleo con jornadas más cortas pero sobre todo de 40 horas, mientras que disminuye el peso de su empleo en las jornadas superiores.

Se pueden apuntar igualmente otros elementos de interés en lo que respecta al tiempo de trabajo. En lo que respecta a la parcialidad y sus motivos, se observa un significativo incremento entre los motivos de la parcialidad de las mujeres de aquellos que aluden a las responsabilidades de cuidado, familiares y personales. En lo referido a las horas extra, el porcentaje de horas se redujo, tanto las retribuidas como las que no se remuneraron.

Acerca de la distribución de la jornada apenas se observan cambios significativos, aunque se puede apuntar un ligero incremento del porcentaje de trabajadores con turnos de trabajo. En cuanto a las horas no trabajadas, se percibe un incremento considerable del número de horas, sobretodo en lo que se refiere a vacaciones y días festivos, debido al mayor número de fiestas laborables, aunque esto se deba en parte al calendario de los años comparados, tal y como se ha mencionado anteriormente.

IV.2 PERIODO DE CRISIS (2008-2011)

2.1. La jornada de trabajo

Siguiendo las pautas de análisis del apartado anterior en el que se abordó la jornada de trabajo en el periodo de crecimiento económico, a continuación se presentan los datos del periodo de crisis, contrastando los datos referidos a parcialidad, situaciones profesionales y elementos de interés en la población asalariada, como por ejemplo tipo de contrato o sectores productivos de mayor relevancia.

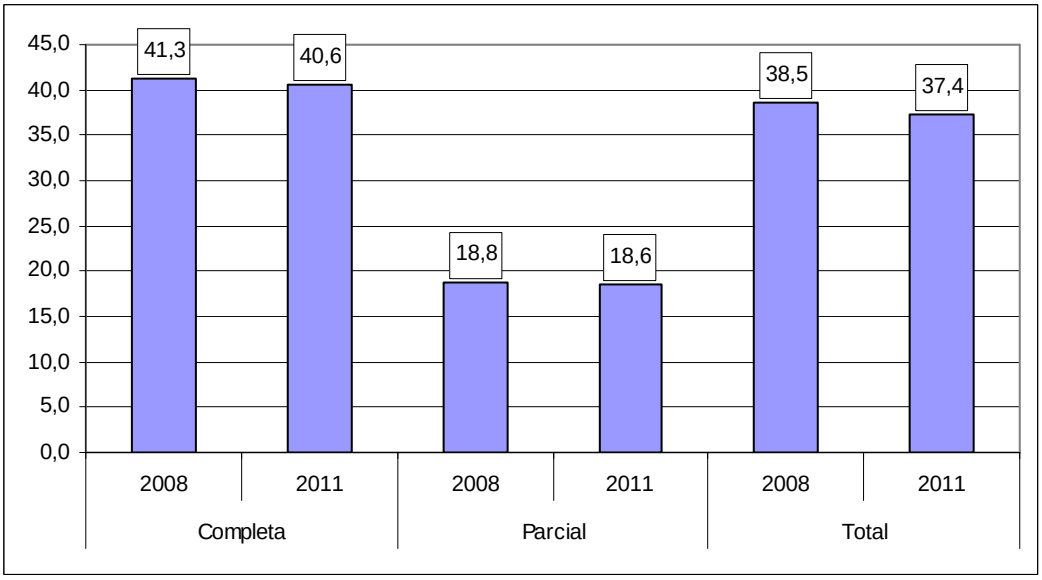
La jornada efectiva semanal y la parcialidad de las y los ocupados

La *jornada media efectiva semanal muestra un tímido incremento respecto a 2007, pero continúa con la tendencia a la disminución.* En 2008 se trabajaban 38,5 horas semanales, y en 2011 se observa que la jornada se ha reducido en algo más de una hora semanal.

La jornada a tiempo completo era ligeramente superior en 2008 que en 2007, pero en el periodo de crisis la jornada sigue reduciéndose, aunque más lentamente. Entre 2008 y 2011, la jornada a tiempo completo disminuye en 0,7 horas semanales.

A tiempo parcial, la evolución no es apenas perceptible, aunque se ha reducido ligeramente la jornada. En 2008, los ocupados a tiempo parcial trabajaban 18,8 horas a la semana, y en 2011 apenas 0,2 horas menos.

Gráfico IV.2.1. Jornada media efectiva semanal por tipo de jornada, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres).



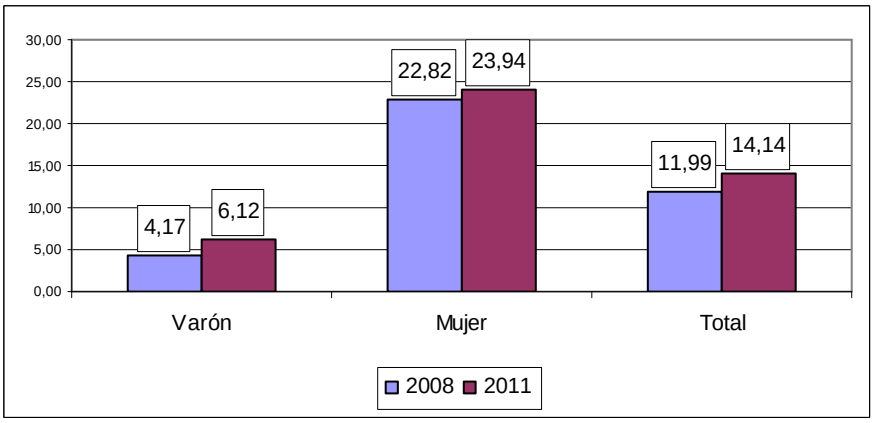
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011

La relevancia de la tasa de parcialidad

Nuevamente se considera pertinente hacer referencia al peso del empleo a tiempo parcial, para así conocer la relevancia de cada una de las jornadas. *Frente a ligera disminución de la parcialidad en el periodo de crecimiento, con la crisis parece*

haberse incrementado. La tasa de parcialidad en 2008 se situaba en el 12% de la población ocupada, ligeramente menor que en 2007 (12,2%); en 2011 la tasa de parcialidad se sitúa en los 14 puntos, dos por encima que en el momento cuando comenzó la crisis.

Gráfico IV.2.2. Tasa de parcialidad por sexo, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

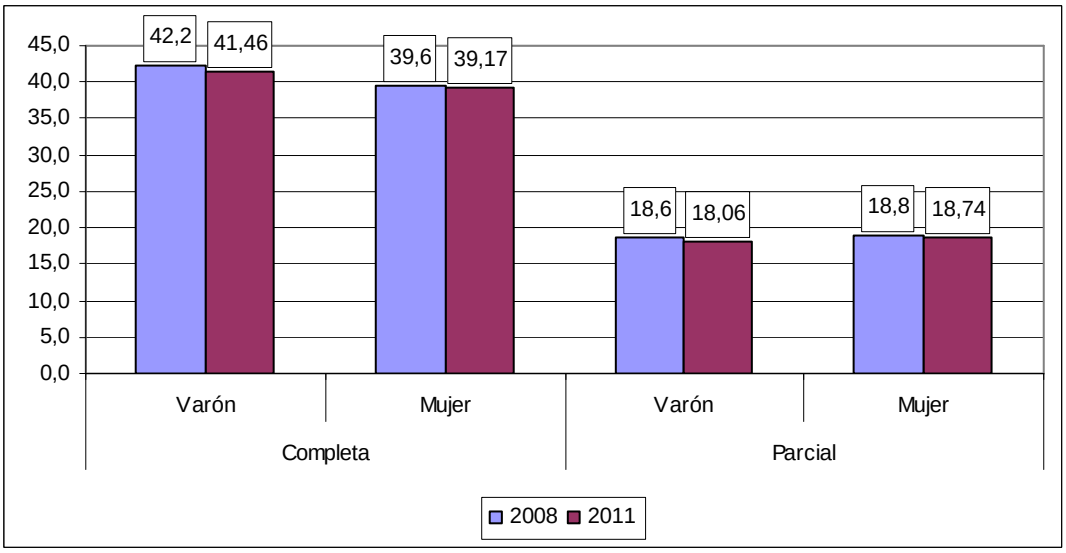
Esta diferencia en la tendencia se hace patente tanto en varones como en mujeres. La tasa de parcialidad, siempre mucho mayor en las mujeres que en los varones, muestra valores más reducidos en 2008 que en 2007, y la evolución durante la crisis supone el incremento de esta tasa, tendencia inversa a la que se observaba en el periodo de crecimiento. Los varones ven así aumentada su jornada en 2 puntos y las mujeres en 1 punto. Este menor crecimiento de la tasa de parcialidad se explica porque aunque en términos absolutos los empleos a tiempo parcial se incrementaron un 5,6% frente a la destrucción de un 5,6% de los empleos a tiempo completo, esta evolución ha sido especialmente acusada en los varones, cuyo empleo a tiempo completo se ha reducido en 17 puntos, mientras que ha crecido en 25 puntos el empleo masculino a tiempo parcial.

Las diferentes jornadas de varones y mujeres

Tal como se observaba en el periodo anterior, *las diferencias de jornada entre varones y mujeres son más acusadas en el empleo a tiempo completo que a tiempo parcial.* A tiempo completo, los varones tenían en 2008 una jornada de 42,2 horas semanales, mientras que las mujeres trabajaban 2,6 horas menos. En 2011, tanto varones como mujeres muestran jornadas medias algo más cortas, y la diferencia de jornada es algo menor (2,3 horas).

A tiempo parcial las diferencias son mucho menores, y son las mujeres quienes trabajan jornadas algo superiores. En 2008 la diferencia era de apenas 0,2 horas, pero en 2011 la brecha es algo mayor (las mujeres trabajan 0,6 horas más).

Gráfico IV.2.3. Jornada media efectiva semanal por tipo de jornada y sexo, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres).

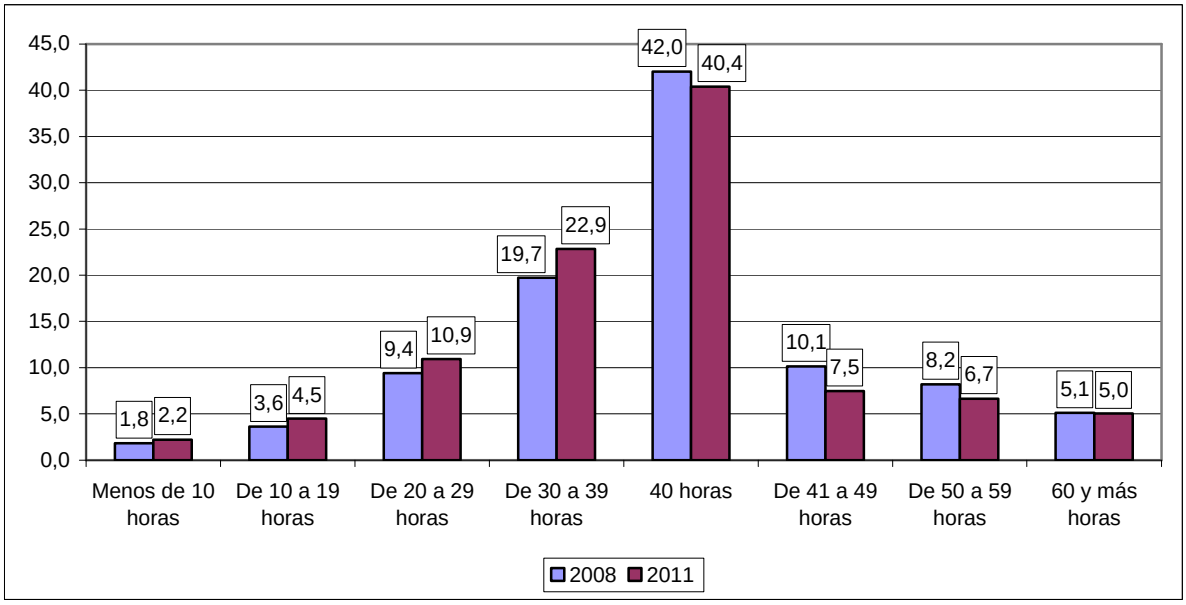


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

La distribución de ocupados por tramos de horas de jornada realizada

Al estudiar la distribución de los ocupados por tramos de horas trabajadas, se observa que la mayor parte de los ocupados tienen jornadas de 40 horas. *En 2008, cerca de 7,8 millones de ocupados trabajaba 40 horas (500 mil más que en 2007), lo que representaba el 42% de la población ocupada*. En el periodo de crisis disminuye tanto el número de ocupados (en más de 1 millón) como el porcentaje, que se establece en un 40%. *De estos ocupados que realizan 40 horas, sólo el 34% eran mujeres en 2008, porcentaje que se incrementa a 36% en 2011.*

Gráfico IV.2.4. Distribución de ocupados por tramos de horas trabajadas, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En términos generales, se puede observar cómo se han visto reducidos los empleos con jornadas de 40 horas y más, mientras que ha aumentado el número de empleos con jornadas inferiores, manteniéndose así la misma lógica que en el periodo de crecimiento económico. El tramo de horas cuyo peso aumenta en mayor grado es el de 30 a 39 horas, que concentraba el 20% de empleo en 2008 y en 2011 aumenta su relevancia a un 22%. En el extremo contrario, el grupo que se ve más afectado por la crisis es el de ocupados que realizaban entre 41 y 49 horas, que ha pasado de representar el 10% en 2008 al 7,5% en 2011.

Esta descripción, en todo caso, debe tomar en consideración las diferencias existentes por tipo de jornada, de modo que conviene abordar en primer lugar los empleos por tramos de horas y su distribución porcentual en el empleo, a tiempo completo por un lado, y a parcial por otro.

A tiempo completo

A tiempo completo se observa una distribución similar a la previamente descrita. *La mayor parte de los ocupados realiza jornadas de 40 horas*, que en este caso representaban el 48% de la población ocupada en 2008. En 2011 este porcentaje disminuye 0,7 puntos tras destruirse más de 1 millón de puestos con esta jornada.

En 2008, el 25,6% de los ocupados realizaba jornadas inferiores a las 40 horas, mientras que el 26,6% realizaba jornadas superiores. Esta distribución se transforma aumentando el peso de las jornadas cortas y reduciéndose el de las jornadas más largas. En 2011, el 35,5% tiene jornadas de menos de 40 horas y un 22% muestra jornadas superiores.

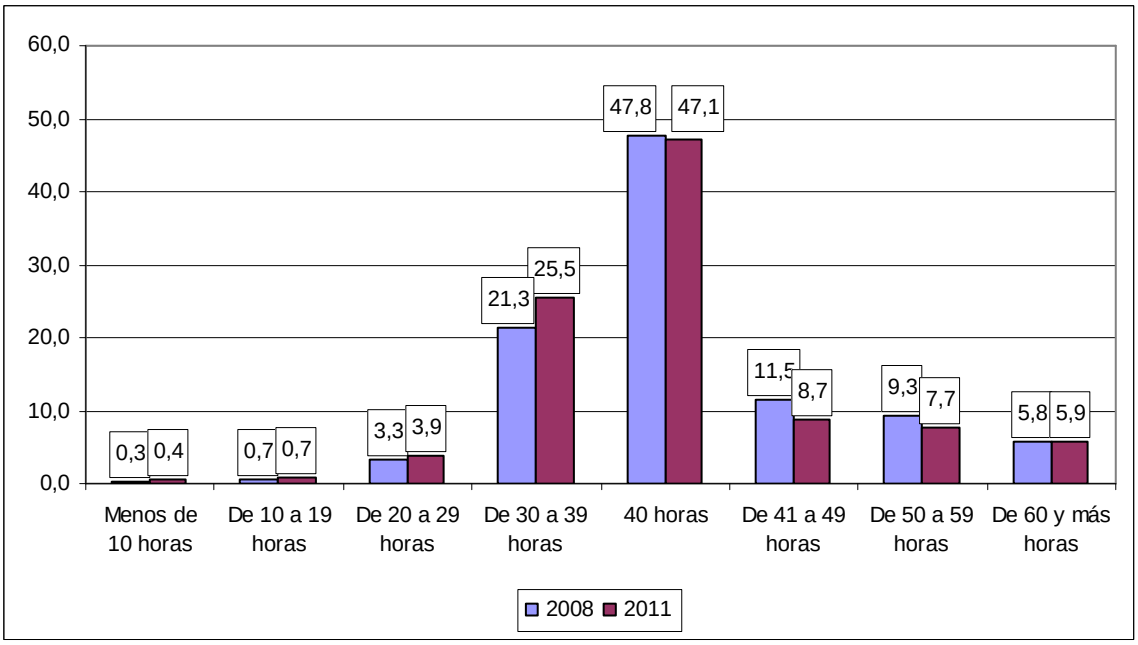
Tabla IV.2.1. Ocupados a tiempo completo por duración media de jornada de trabajo efectiva (en tramos) y sexo, 2008 y 2011 (en miles)

	2008			2011		
	V	M	T	V	M	T
Menos de 10 horas	24,5	17,1	41,6	33,8	25,5	59,3
De 10 a 19 horas	61,2	48,1	109,2	59,8	42,3	102,0
De 20 a 29 horas	320,8	215,3	536,1	318,7	233,5	552,2
De 30 a 39 horas	1.602,3	1.867,3	3.469,6	1.683,3	1.943,1	3.626,4
40 horas	5.113,4	2.659,3	7.772,7	4.278,1	2.414,7	6.692,8
De 41 a 49 horas	1.268,3	603,4	1.871,7	791,7	441,4	1.233,0
De 50 a 59 horas	1.189,5	325,7	1.515,2	831,0	269,3	1.100,3
De 60 y más horas	725,1	217,9	942,9	609,8	224,9	834,8
Total	10.305,1	5.954,0	16.259,1	8.606,2	5.594,8	14.201,0

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

El grupo de trabajadores que realizaba de 30 a 39 horas, en el que se insertan los 3,5 millones de personas que suponían el 21,3% de los ocupados en 2008, ha crecido en 160 mil empleos, hasta representar el 25,5% del total en 2011. Una evolución opuesta presenta el grupo de ocupados con jornadas de 41 a 49 horas, cuyo peso pasó del 11,5% al 8,3% en estos tres años.

Gráfico IV.2.5. Distribución de ocupados a tiempo completo por tramos de horas trabajadas, 2005 y 2007. En % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A tiempo parcial

Respecto a las jornadas *a tiempo parcial***,** *las jornadas más comunes son las que se encuentran entre las 20 y las 29 horas, seguida de los tramos de horas inferiores.* Pese al aumento generalizado del empleo de este tipo, su distribución se ha visto transformada ligeramente en estos años de crisis económica.

En el año 2008, el 53,5% de los ocupados realizaba jornadas de 20 a 29 horas semanales, porcentaje que decrece en 0,7 puntos en el año 2011. Por el contrario, el número de personas ocupadas entre 10 y 19 horas a la semana pasó de representar un 25% en 2008 a casi un 27% en 2011, siendo el único tramo de horas que aumenta su peso en el periodo de crisis.

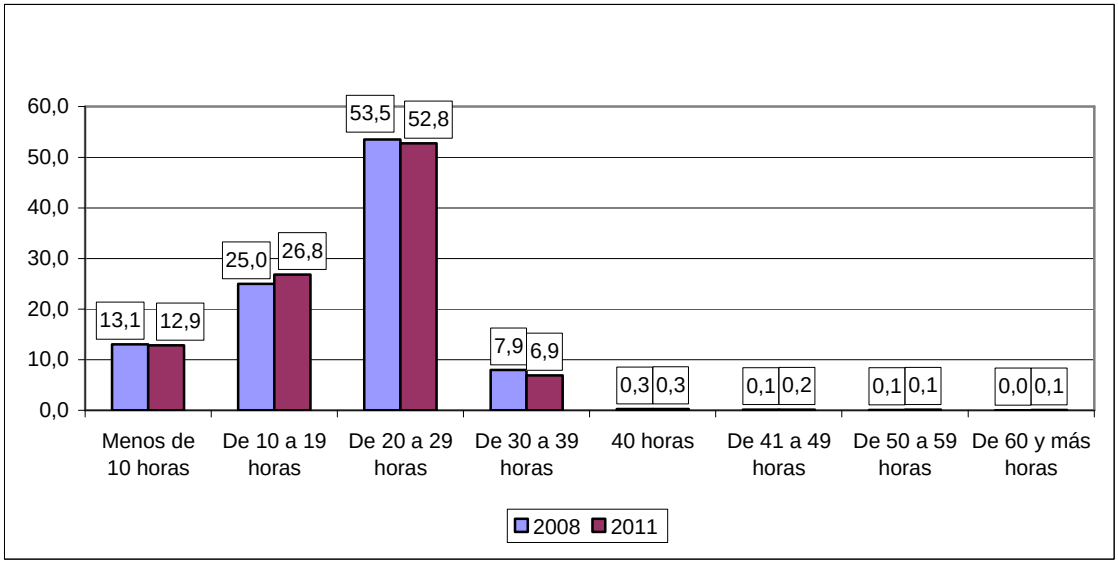
Tabla IV.2.2. Ocupados a tiempo parcial por duración media de jornada de trabajo efectiva (en tramos) y sexo, 2008 y 2011 (segundos trimestres, miles)

	2008			2011		
	V	M	T	V	M	T
Menos de 10 horas	63,4	230,0	293,4	81,9	225,9	307,8
De 10 a 19 horas	108,9	451,8	560,7	160,4	481,3	641,6
De 20 a 29 horas	225,3	977,7	1.203,0	284,2	979,0	1.263,2
De 30 a 39 horas	38,2	140,4	178,6	34,8	130,8	165,6
40 horas	0,6	5,1	5,7	2,7	4,1	6,9
De 41 a 49 horas	1,4	1,6	3,0	0,9	2,8	3,7
De 50 a 59 horas	0,7	1,2	2,0	0,2	3,3	3,5
De 60 y más horas	0,1	0,8	0,9	0,2	1,7	1,8
Total	438,6	1.808,6	2.247,2	565,3	1.828,8	2.394,1

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En términos de volumen de empleo cabe apuntar el leve incremento del empleo a tiempo parcial, que se concentra en las jornadas inferiores a las 19 horas. El número de empleos con jornadas entre las 10 y las 19 horas aumenta en un 6,5% en este periodo de crisis.

Gráfico IV.2.6. Distribución de ocupados a tiempo parcial por tramos de horas trabajadas, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Las diferentes distribuciones de varones y mujeres en los tramos de horas

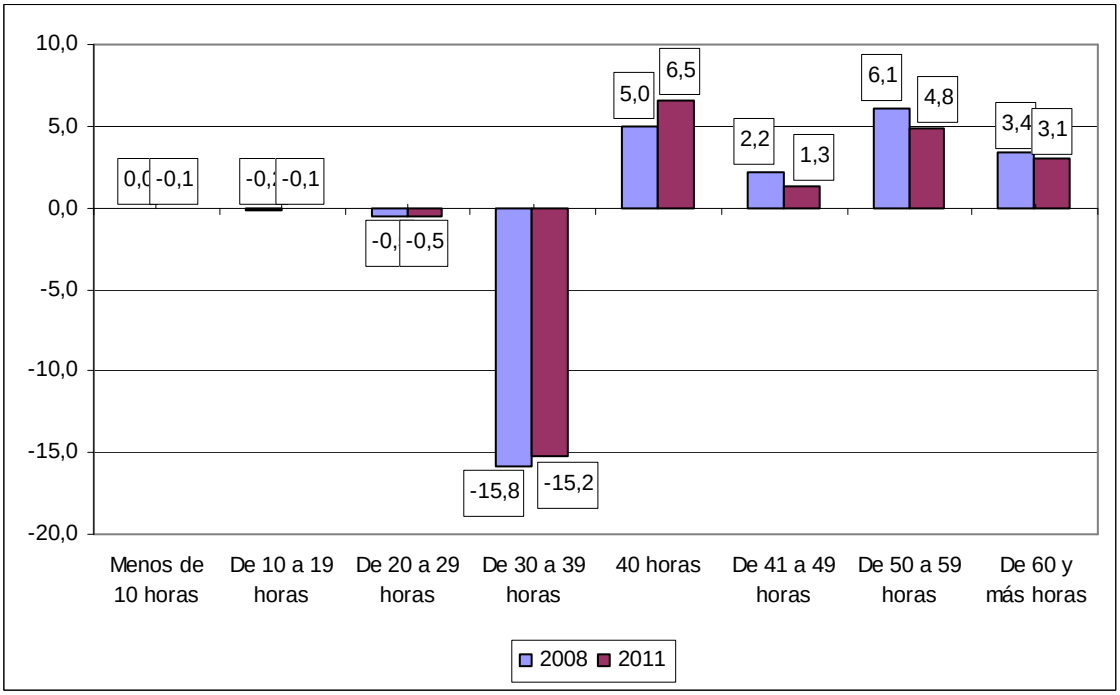
Las diferencias entre las distribuciones de varones y mujeres presentan una situación similar a la observada en los años precedentes: el porcentaje de mujeres que trabaja jornadas de trabajo más cortas es mayor que el de varones, mientras que la relación es inversa en las jornadas más largas. Las mayores diferencias se observan en los tramos de 40 y de 30 a 39 horas, es decir, los más representativos.

A tiempo completo

Al atender a la diferencia entre las distribuciones de varones y mujeres a tiempo completo, se observa que las mayores diferencias se concentran no en las jornadas de 40 horas –la más representativa-, sino en la de 30 a 39 horas, donde existe una diferencia significativa. El porcentaje de mujeres con estas jornadas es 15 puntos superior al de los varones.

Nuevamente, se aprecian contrastes en las jornadas de más horas, donde la presencia de varones es mayor que la de las mujeres, especialmente en el tramo de 40 horas -y en el de 50 a 59 horas-. El grupo más representativo, el de 40 horas, mostraba en 2008 una diferencia de 5 puntos, que aumenta 6,5 puntos tres años después. En todo caso, las distribuciones por debajo de las 30 horas son muy similares.

Gráfico IV.2.7. Diferencia en la distribución de varones y mujeres ocupadas a tiempo completo por tramos de duración de la jornada, 2008 y 2011. Dif. entre % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

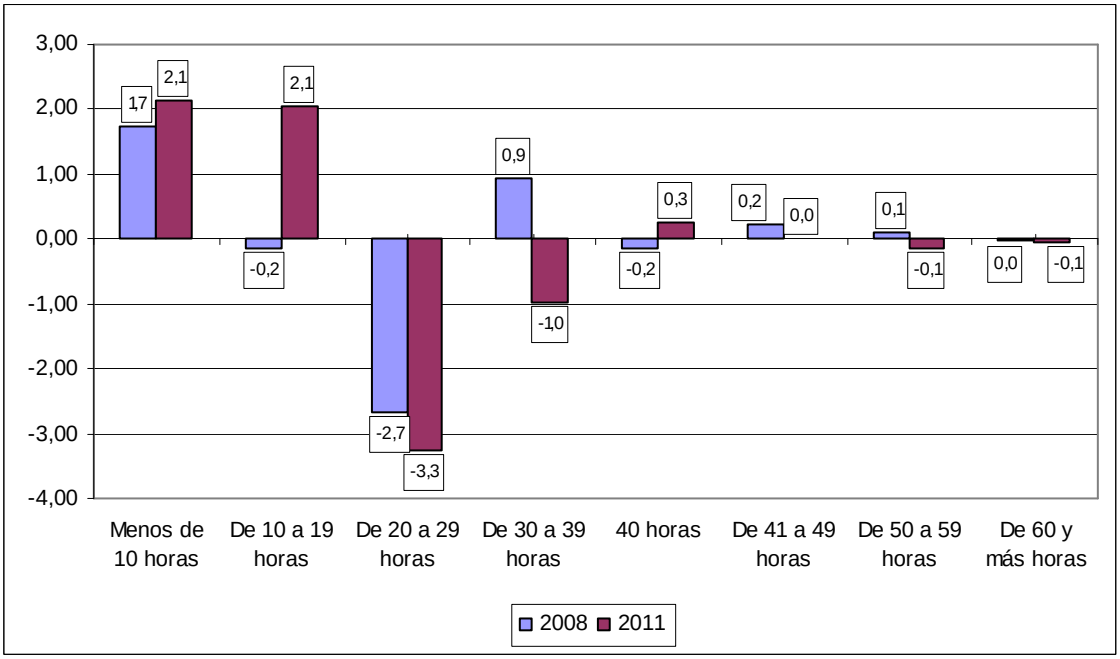
En los tres años de crisis económica, el contraste entre la distribución de varones y mujeres disminuye levemente en el tramo de 30 a 39 horas, y se incrementa ligeramente en el de 40 horas.

A tiempo parcial

A tiempo parcial las diferencias son menores. En este caso, la diferencia es mayor en el tramo más representativo, de 20 a 29 horas, en el que el porcentaje de mujeres que trabaja estas horas es mayor: las mujeres superan en torno a 3 puntos a los varones. El porcentaje de varones que trabaja menos de 10 horas también supera al de las mujeres en cerca de 2 puntos. En conjunto, entre 2008 y 2011 han aumentado ligeramente las diferencias en estos dos tramos.

Más allá de las distribuciones, es importante mencionar que pese a la destrucción global de empleos*, se ha creado un porcentaje importante de empleos masculinos a tiempo parcial y que este empleo ha sido el protagonista principal del crecimiento de los tramos de jornada inferiores.* Los varones han aumentado su empleo a tiempo parcial entre 10 y 19 horas un 47% entre 2008 y 2011.

Gráfico IV.2.8. Diferencia en la distribución de varones y mujeres ocupados a tiempo parcial por duración de la jornada, 2005 y 2007. Dif. entre % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

El resto de tramos de jornada muestran diferentes evoluciones: las diferencias entre el peso de mujeres y varones que trabajan entre 10 y 19 horas ha aumentado, y en 2011 los varones superan en 1 punto a las mujeres; el peso superior de los varones que realizaban entre 30 y 39 horas se revierte y en 2011 las mujeres superan en 1 punto la presencia de varones con estas jornadas.

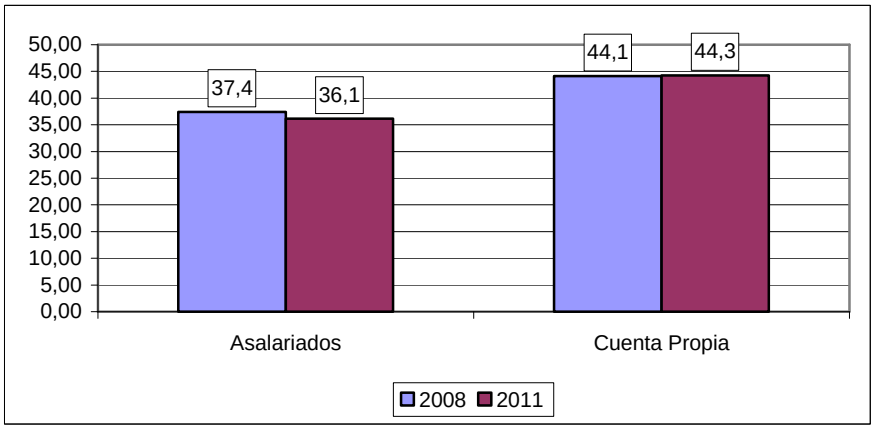
Las diferencias de jornada laboral de asalariados y trabajadores por cuenta propia

Otro de los elementos importantes a la hora de valorar la jornada laboral es la situación profesional, distinguiendo las jornadas semanales de asalariados y trabajadores por cuenta propia.

De manera similar a lo observado en los años precedentes, *los trabajadores por cuenta propia tienen jornadas más largas que los asalariados*. En 2008, los asalariados trabajaban 6,7 horas menos que los trabajadores por cuenta propia. Esta diferencia se incrementa en 2011 dado que los asalariados reducen su jornada en más de un punto, mostrando finalmente una diferencia de 8,2 horas.

Estas diferencias de jornada se plasman tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, aunque de distinta forma. A tiempo completo, los trabajadores a por cuenta propia tenían jornadas de 47 horas semanales, 7 horas superiores a los asalariados en 2008, diferencia que aumenta en 1 hora al decrecer el tiempo de trabajo de los asalariados.

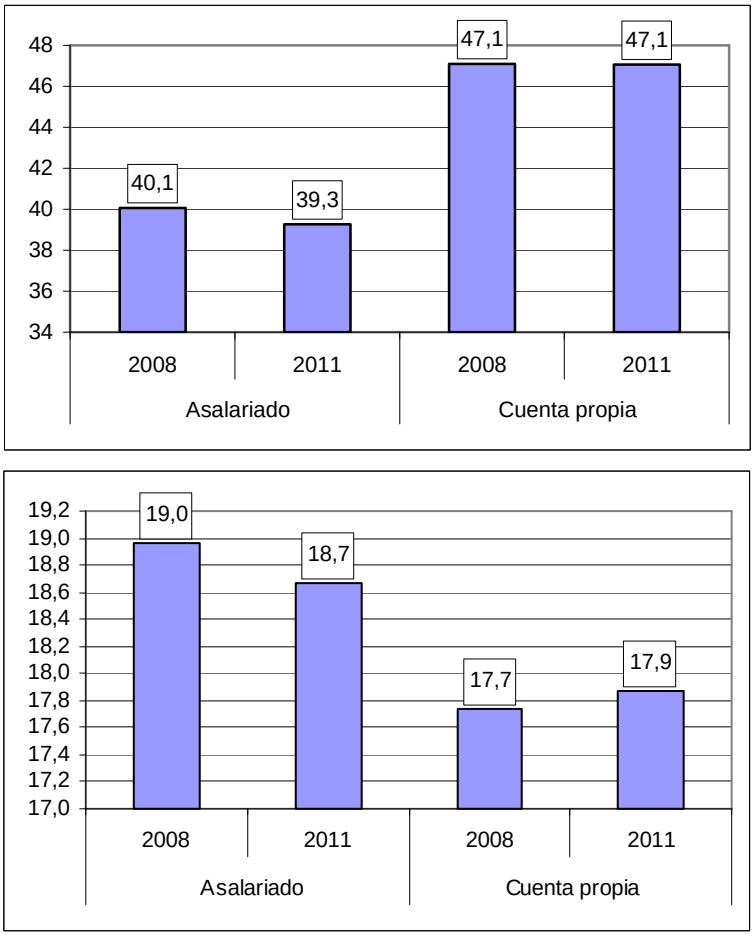
Gráfico IV.2.9. Jornada media efectiva semanal por situación profesional, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011

A tiempo parcial son los asalariados quienes presentan jornadas más largas. En 2008, los asalariados trabajaban 19 horas semanales, más de una hora por encima de la jornada media de los trabajadores por cuenta propia. En 2011 la diferencia se reduce, fruto de la reducción de la jornada de los asalariados y el incremento de la de los trabajadores por cuenta propia.

Gráfico IV.2.10. Jornada media efectiva semanal a tiempo completo y a tiempo parcial por situación profesional, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

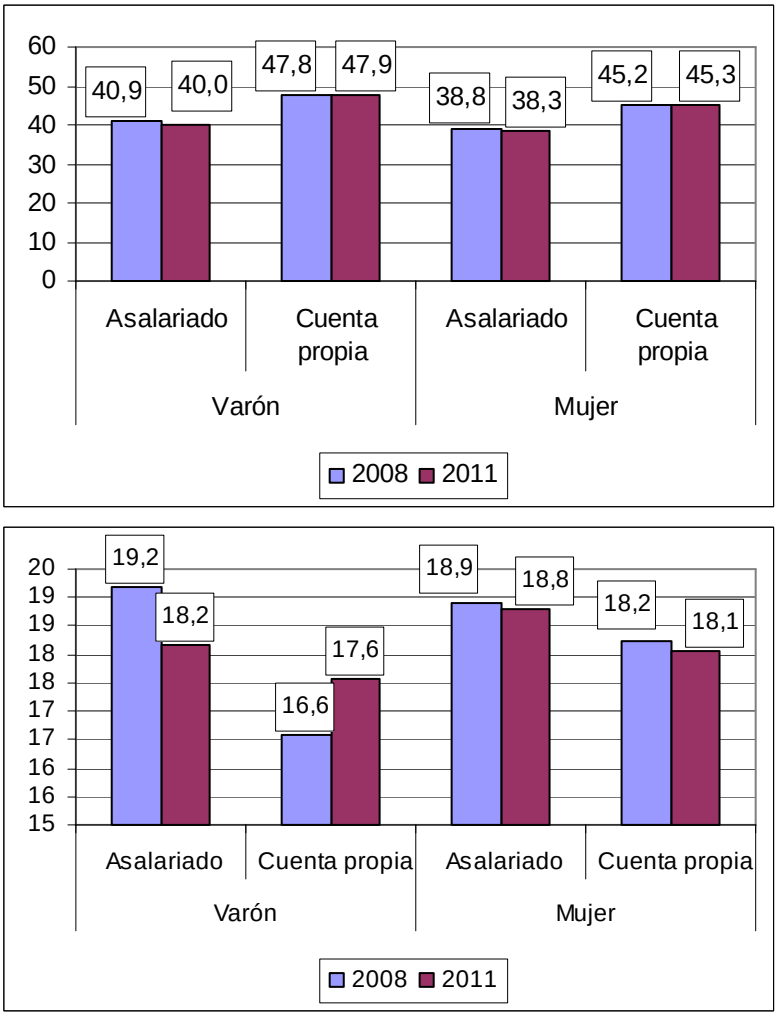
Las diferencias por sexo

Se observa que varones y mujeres mantienen las diferencias descritas en ambos tipos de jornada: a tiempo completo *trabaja más horas la población ocupada por cuenta propia,* mientras que a tiempo parcial *es la población asalariada la que presenta jornadas más largas.*

A tiempo completo, los varones, tanto asalariados como por cuenta propia tienen jornadas más largas. En el caso de los asalariados, la diferencia se sitúa en torno a 2 horas semanales, por cuenta propia el contraste es algo mayor.

A tiempo parcial, en términos generales, son las mujeres quienes muestran jornadas más largas que los varones, un contraste especialmente significativo en el caso de los trabajadores por cuenta propia. En 2008, las mujeres por cuenta propia trabajaban más de 1,5 horas que los varones –brecha que se reduce en 2011-. En el caso de los asalariados varones, en 2008 realizaban jornadas algo por encima de las mujeres, pero éstas se han reducido en estos años, colocándose 0,6 horas por debajo de la jornada de las mujeres.

Gráfico IV.2.11. Jornada media efectiva semanal a tiempo completo y a tiempo parcial por situación profesional y sexo, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A partir de este punto se va a realizar un análisis de las jornadas laborales de la población asalariada, su distribución por horas trabajadas, los tipos de contrato y los sectores en los que se ocupan.

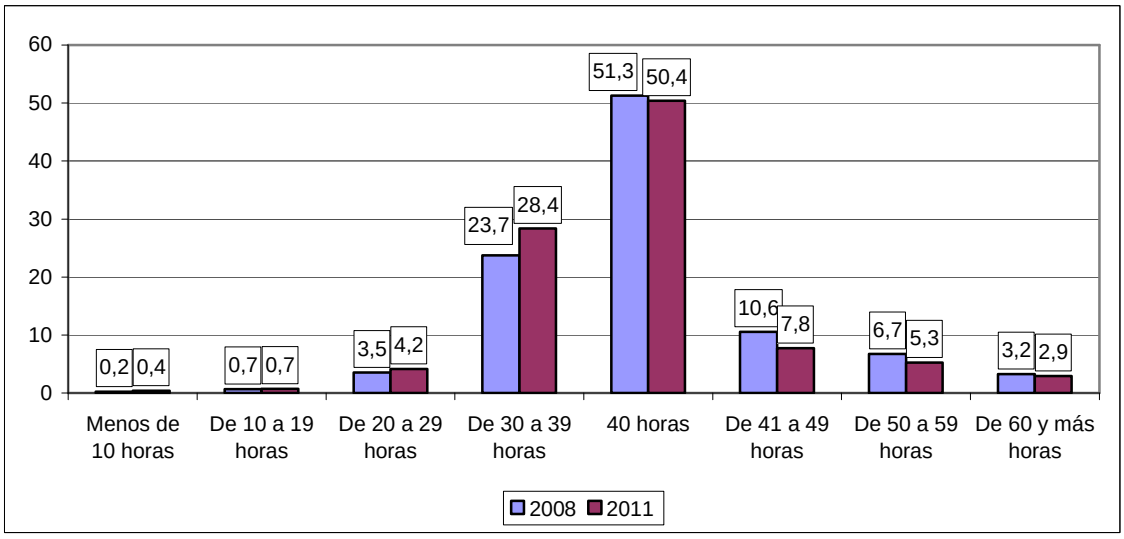
La jornada efectiva semanal de la población asalariada

De manera similar a lo que se observa en el total de la población ocupada, *la población asalariada realiza en mayor medida jornadas de 40 horas efectivas semanales*. En 2008, los cerca de 7 millones de asalariados que realizaba esta jornada suponían el 50% de los asalariados. En 2011 eran un millón menos y pasaban a representar el 43%. En el periodo, mientras que aumentaban los empleos con jornadas inferiores a las 40 horas, se reduce significativamente el peso de las jornadas de 40 y más horas.

A tiempo completo

A tiempo completo se puede destacar que la concentración de los asalariados en las jornadas más representativas, de 30 a 39 y de 40 horas es mayor que en el caso del total de ocupados. En 2008, el 51,3% de los asalariados trabajaba 40 horas y cerca del 24% entre 30 y 39 horas. Por lo contrario, la presencia es menor en los tramos superiores. Entre 2008 y 2011, se aprecia una reducción de peso de asalariados a tiempo completo con jornadas de 40 y más horas, mientras que aumenta la representatividad de los empleos entre 20 y 39 horas semanales.

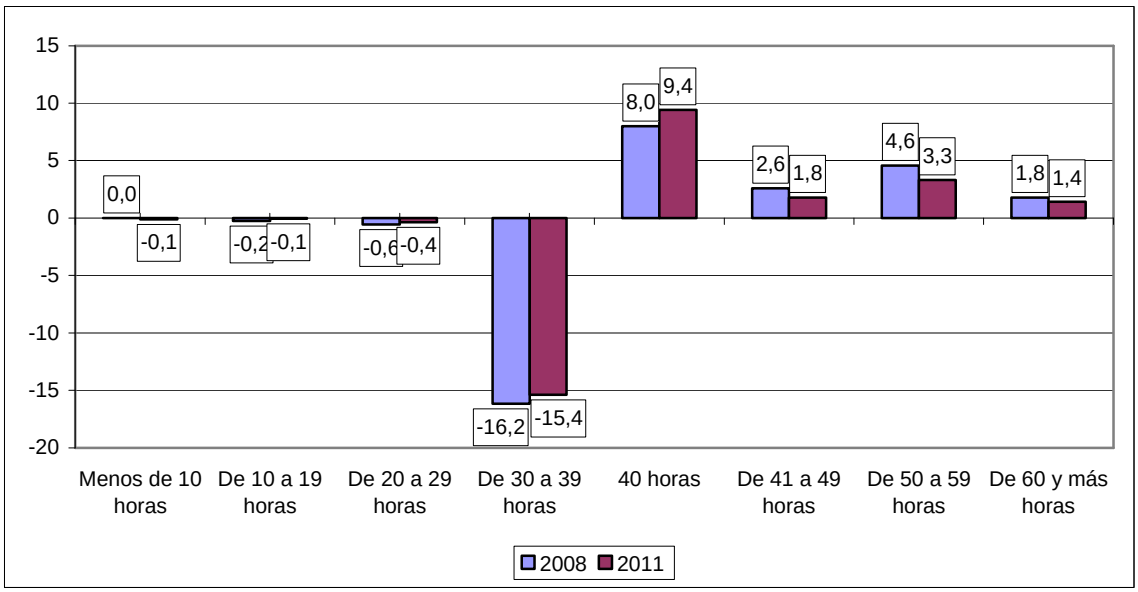
Gráfico IV.2.12. Distribución de asalariados a tiempo completo por duración media de la jornada (en tramos), 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

De manera similar a lo que ocurre con el total de ocupados, las mujeres tienen más presencia que los varones en las jornadas de 30 a 39 horas, mientras que los varones se concentraban en mayor grado en las jornadas de 40 horas y superiores. Las mujeres superaban en 16 puntos el porcentaje de varones que realizaban jornadas de 30 a 39 horas, mientras que los varones superaban a las mujeres en las jornadas de 40 horas en 8 puntos.

Gráfico IV.2.13. Diferencias en la distribución de varones y mujeres asalariados a tiempo completo por tramos de jornada, 2008 y 2011. Dif. entre % (segundos trimestres).



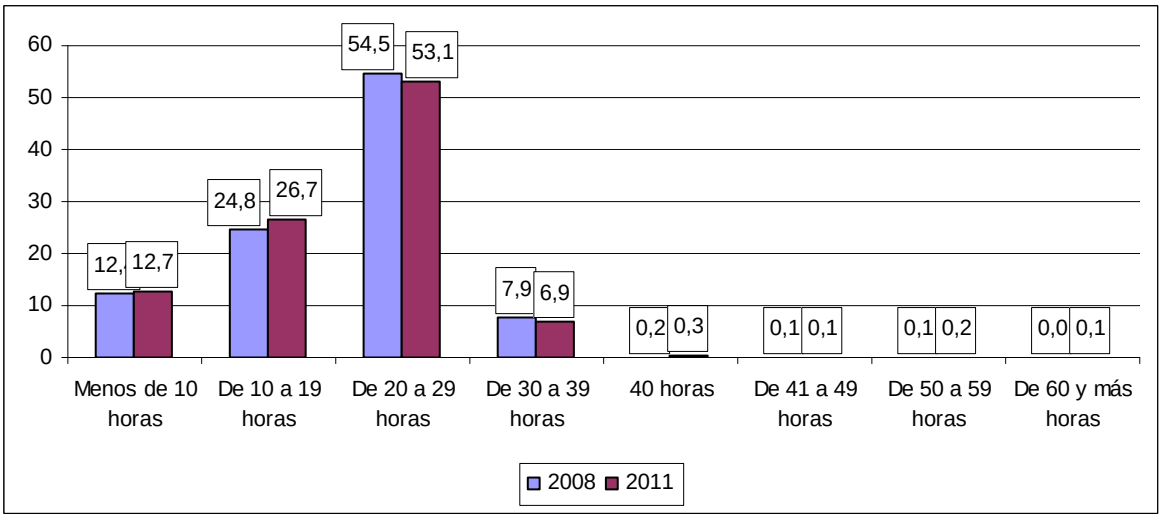
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En el 2011 la brecha en el tramo de 30 a 39 horas se reduce, mientras que se amplia la existente en la jornada de 40 horas. En los tramos superiores a las 40 horas, en los que hay mayor presencia de varones, parece decrecer levemente la diferencia entre 2008 y 2011.

A tiempo parcial

A tiempo parcial, también se concentran en mayor medida los asalariados que los ocupados en general en las jornadas de 20 a 29 horas. El porcentaje de asalariados que trabaja por debajo de 10 horas es algo inferior que en el total ocupados, mientras que aquellos que realizan de 30 a 39 horas tenían un peso similar. Así, e*l 54,5% de la población asalariada a tiempo parcial trabajaba entre 20 y 29 horas, y el 25% de 10 a 19 horas.* Entre 2008 y 2010 se ha producido una reducción del peso de asalariados que trabajan de 20 a 39 horas mientras que ha aumentado el porcentaje de aquellos con jornadas de 10 a 19 horas.

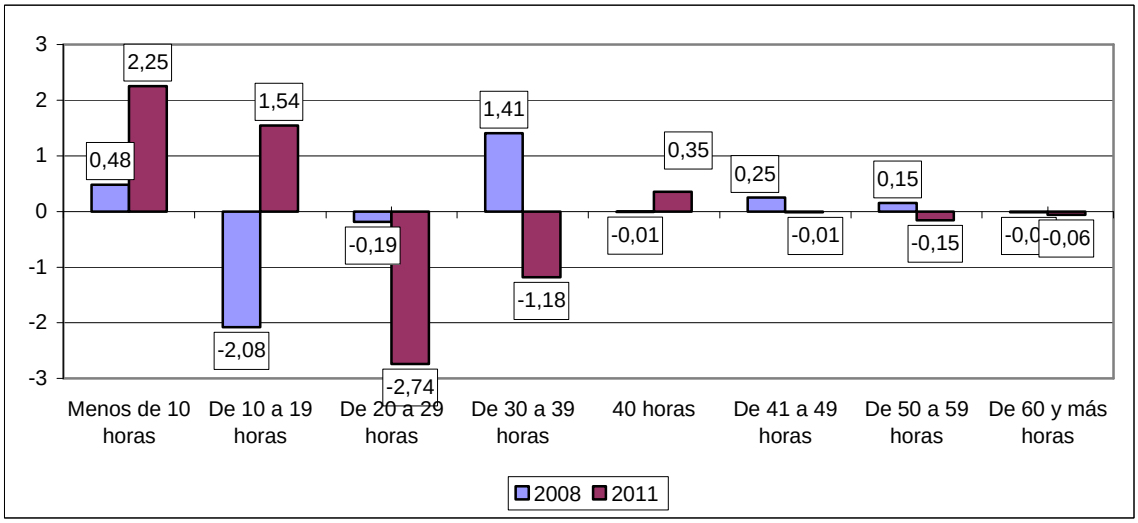
Gráfico IV.2.14. Distribución de los asalariados a tiempo parcial por duración media de la jornada (en tramos), 2008 y 2011, en % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Las diferentes distribuciones de varones y mujeres presentan un panorama en el que las diferencias son bastante pequeñas y muy variables. A modo de ejemplo se puede tomar como referencia el grupo de asalariados que trabaja de 20 a 29 horas, que es el más representativo. En 2008 apenas existe contraste entre las distribuciones de varones y mujeres, pero en 2011 se percibe que aumenta el peso de las mujeres en este tramo, superando en casi 3 puntos el peso de los varones.

Gráfico IV.2.15. Diferencias de distribución de varones y mujeres asalariados a tiempo parcial por tramos de jornada, 2008 y 2011. Dif. entre % (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

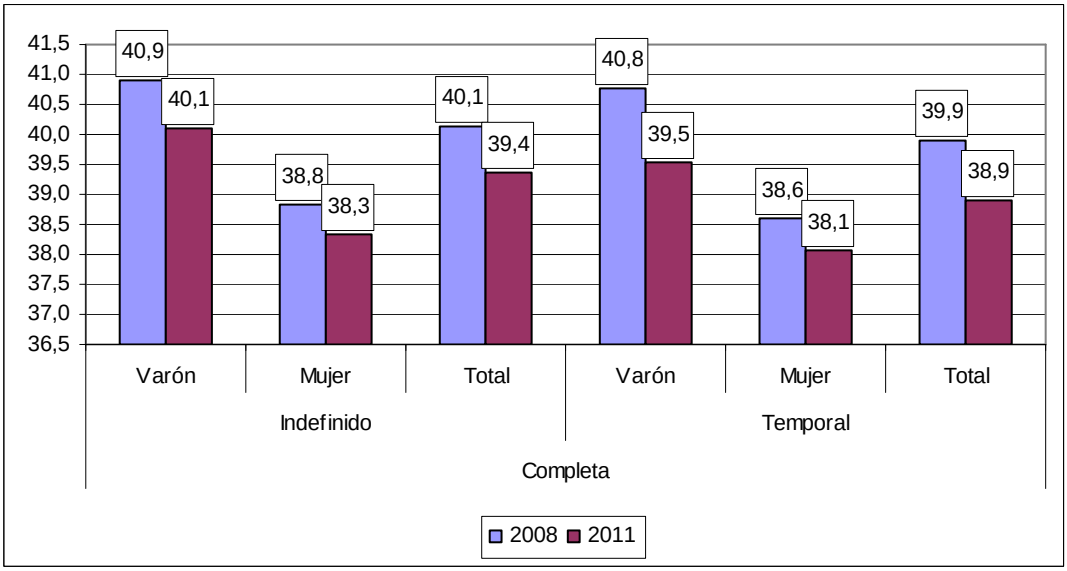
La diferencia de jornada efectiva semanal de asalariados indefinidos y temporales

Otro elemento importante a considerar es el tipo de contrato. En términos generales se puede afirmar que *las jornadas de los trabajadores temporales son más cortas que las de los indefinidos –al contrario de lo que se observaba en periodos anteriores-*.

La jornada media de la población asalariada con contratos indefinidos se situaba en 2008 en 40 horas semanales, ligeramente por encima de la de los temporales. Esta diferencia es aún menor en los varones, y algo más marcada en las mujeres.

En este periodo de crisis se observa un decrecimiento de las jornadas medias en ambas situaciones, aunque más acusado en el caso de los asalariados temporales. Por sexo, el descenso de horas trabajadas es mayor en los varones que en las mujeres, y sobre todo en los varones asalariados temporalmente, cuya jornada decrece en 1,3 horas semanales.

Gráfico IV.2.16. Jornada media efectiva semanal de los asalariados a tiempo completo por tipo de contrato y sexo, 2008y 2011. En horas (segundos trimestres)

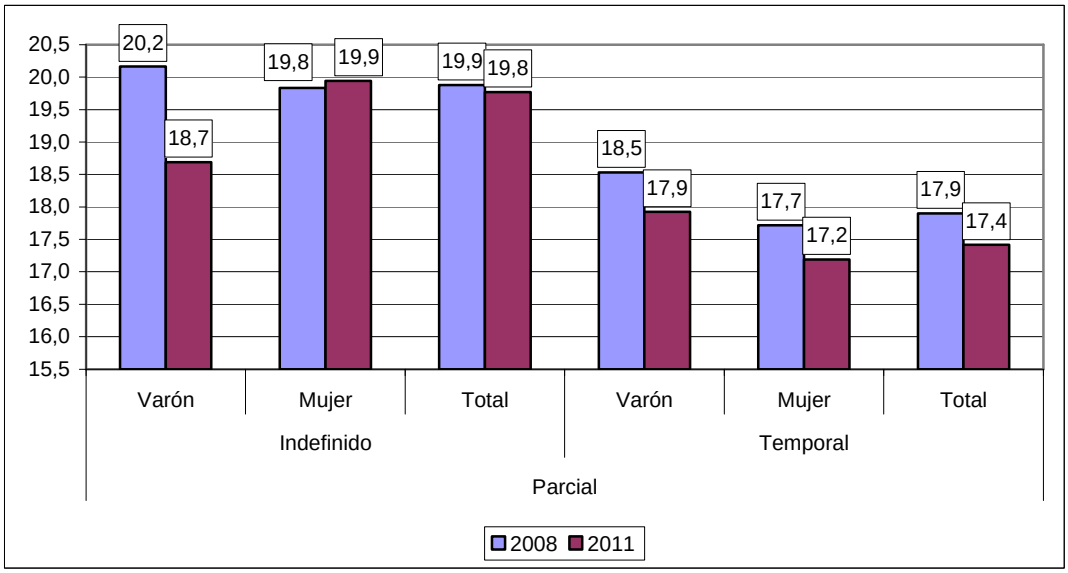


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A tiempo parcial, se evidencia claramente que las jornadas temporales son más cortas que las indefinidas. Mientras que la jornada media indefinida se sitúa cerca de las 20 horas semanales, la temporal no llega a 18 horas. El contraste más relevante se muestra entre la mujeres, donde la diferencia entre indefinidas y temporales es de más de 2 horas semanales, mientras que, entre los varones no llega alcanzar las 1,5 horas semanales.

En las jornadas de contratos temporales se produce una reducción de la jornada entre 2008 y 2011, que se registra tanto en varones y en mujeres. En las jornadas de los indefinidos se muestran diferentes evoluciones en función del sexo: mientras las mujeres prácticamente mantienen su jornada, los varones la ven reducida en 1,5 horas semanales.

Gráfico IV.2.17. Jornada media efectiva semanal de asalariados a tiempo parcial por tipo de contrato y sexo. 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

La jornada efectiva semanal de las y los asalariados en los principales sectores productivos

Por último, cabe preguntarse acerca de las diferencias sectoriales y cómo estas pueden afectar a la media de horas realizadas. Precisamente con la intención de valorar esto de manera más rigurosa, se han tomado nuevamente como referencia los sectores de mayor peso en el empleo, tanto a tiempo completo como parcial, de manera similar a cómo se hizo en el apartado anterior.

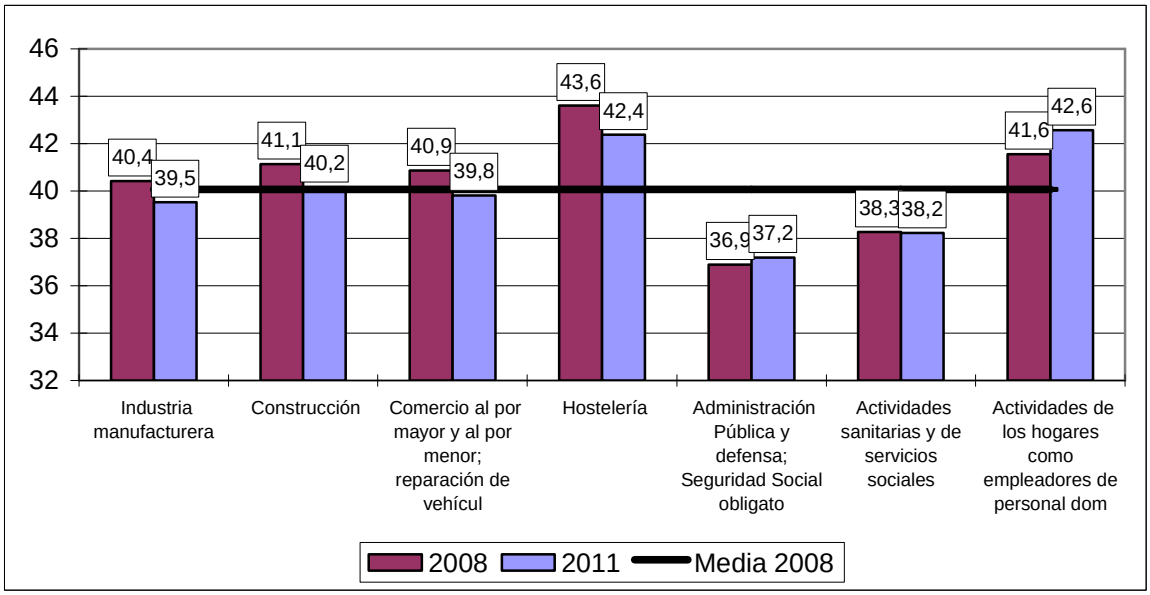
Debe realizarse una primera mención a las diferencias de tasas de parcialidad en los diferentes sectores, ya que algunos de los seleccionados muestran tasas muy por encima de la media. De este modo, Actividades en Hogares, Actividades administrativas y Hostelería muestran tasas de parcialidad muy elevadas.

Sectores seleccionados a tiempo completo…

A tiempo completo se han seleccionado los siguientes sectores: Industria manufacturera, Construcción, Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos, Hostelería, Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria, Actividades sanitarias y servicios sociales y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. El peso de estos sectores representa el 65% del empleo (el 68% en 2008).

De manera similar a lo que ocurría en el periodo precedente, algunos sectores muestran jornadas más largas y otros, jornadas por debajo de la media. *Destacan por sus jornadas más prolongadas Hostelería, Construcción, Comercio y Actividades de hogares, y por debajo de la media Administración pública, defensa y Seguridad social obligatoria, así como Actividades sanitarias y servicios sociales.* Las jornadas más largas se registran en Hostelería y Actividades de hogares, en los que 2008 se trabajaba 43,6 y 41,6 horas respectivamente. Por el contrario, en Administración Pública se realizaban 36,9 horas semanales.

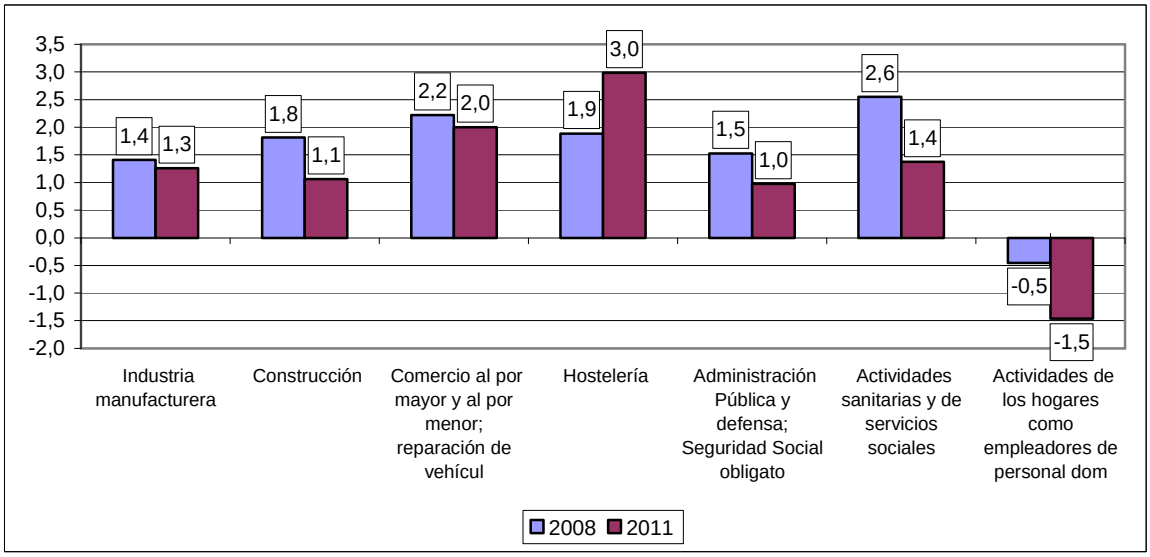
Gráfico IV.2.18. Jornada media de asalariados a tiempo completo en los principales sectores, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Entre 2008 y 2011, prácticamente todas las jornadas a tiempo completo se redujeron, a excepción Administración pública y Actividades de hogares. Fruto de esta evolución, Actividades en hogares se sitúa a la cabeza con la jornada más larga, de 42,6 horas semanales, y Administración Pública a la cola, con la jornada más corta, de 37,2 horas semanales.

Gráfico IV.2.19. Diferencia de jornada por sexo en los sectores de mayor relevancia en el empleo a tiempo completo, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.
* Un valor superior a 0 significa una mayor relevancia de los varones e inferior a 0 en el caso de las mujeres.

A excepción de Actividades en hogares, los varones de los sectores seleccionados trabajan jornadas más largas que las mujeres. Las diferencias más relevantes se observan en Comercio, Hostelería y Actividades sanitarias. En el año 2008, la jornada de los

varones superaba la de las mujeres en 2,2 horas en comercio, 1,9 en horas en Hostelería y 2,6 horas en Actividades sanitarias.

En el 2011 se puede apreciar cómo las diferencias se reducen en la mayor parte de los casos, a excepción de Hostelería, sector en el que los varones trabajan 3 horas más que las mujeres y Actividades de los hogares, en el que las mujeres trabajan 1,5 horas más que los varones.

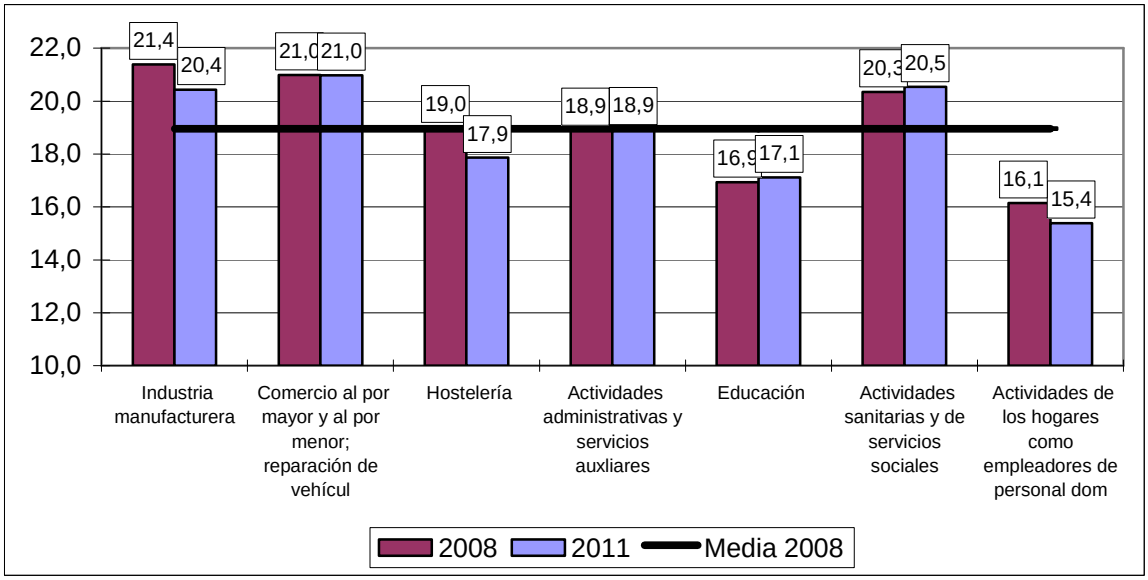
…y a tiempo parcial

A tiempo parcial, se han seleccionado igualmente los sectores más relevantes en términos de empleo, que coinciden en buena medida con aquellos a tiempo completo. Industria manufacturera, Comercio y reparación de vehículos, Hostelería, Actividades administrativas, Educación, Actividades sanitarias y de servicios sociales y Actividades de los hogares representan el 77,4% del empleo a tiempo parcial.

De nuevo se observan diferencias de jornada en los diferentes sectores: algunos muestran jornadas por encima de la media, como Industria manufacturera, Comercio y reparación de vehículos y Actividades sanitarias y servicios sociales; y otros por debajo, como Educación y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. La jornada más larga en 2008 se registraba en la Industria Manufacturera, con una jornada media semanal de 21,4 horas; la más corta en Actividades de los hogares, cuya jornada era de 16,1 horas semanales.

En 2011 se percibe un descenso leve de buena parte de las jornadas. Las que lo hicieron en mayor grado fueron Industria manufacturera y Hostelería, dejando así en cabeza a Comercio con la jornada más larga (21 horas semanales).

Gráfico IV.2.20. Jornada media de asalariados a tiempo parcial en los principales sectores, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres)

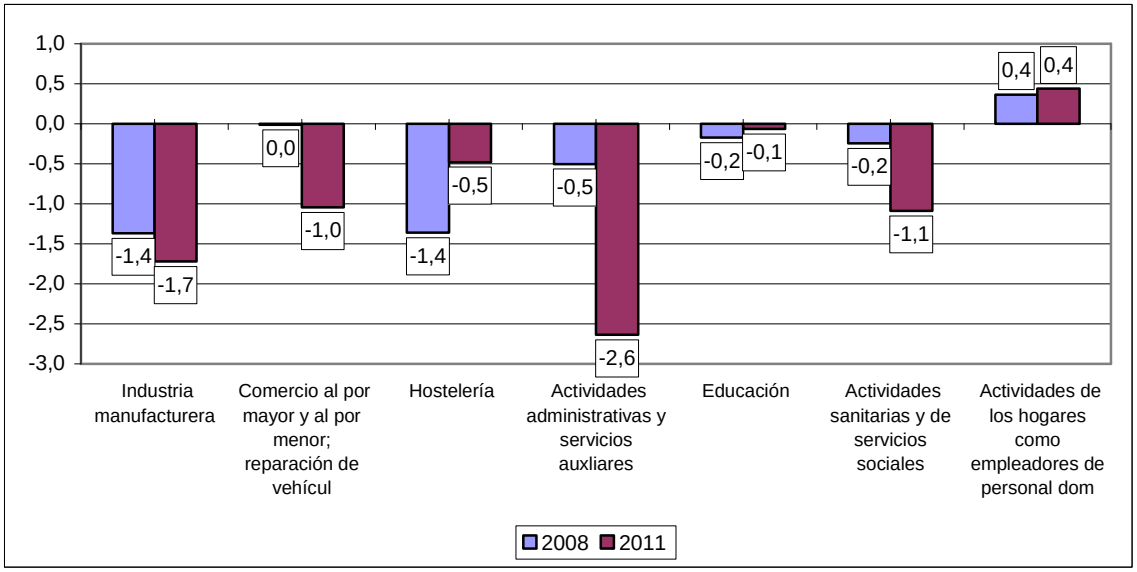


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

También en las jornadas a tiempo parcial se observan diferencias entre varones y mujeres, aunque en este caso, *son las mujeres quienes parecen tener jornadas más largas. Sólo en Actividades de los hogares la brecha es inversa*. *La evolución entre 2008 y 2011*

es desigual, aunque en la mayor parte de los sectores aumentan las diferencias. El aumento más significativo se observa en Actividades administrativas, sector en el que las mujeres llegan a realizan 2,6 horas más que los varones en 2011. En Hostelería, por el contrario, se reducen las diferencias entre varones y mujeres.

Gráfico IV.2.21. Diferencias de jornada entre varones y mujeres asalariados a tiempo parcial en los principales sectores, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Destacan especialmente los casos de Industria manufacturera, donde las mujeres trabajaban en 2008, donde las mujeres trabajaban 1,4 horas más que los varones -diferencia que se amplia a 1,7 horas en 2011-; Hostelería, con la misma diferencia en 2008 -aunque se reduce en 2011-; y Actividades administrativas y servicios auxiliares, sector en el que, en 2011, las mujeres trabajan 2,6 horas por encima de los varones.

La distribución de asalariados por tramos de horas realizadas en los principales sectores

La distribución de asalariados con determinadas horas de jornada en los sectores más relevantes, responde en términos generales al volumen de empleo de cada uno de ellos, de forma que los mayores porcentajes de empleados en ellos se observan en todos los tramos horarios. Sin embargo, se pueden distinguir algunas peculiaridades al comparar el peso total del empleo en los sectores con las distribuciones por tramos de horas.

A tiempo completo

A tiempo completo, cabe analizar en primer lugar la distribución de los asalariados con jornadas de 40 horas. En 2008, el porcentaje de empleados que trabaja 40 horas en los sectores de Industria manufacturera, Construcción, Comercio y Hostelería es superior al promedio del peso del empleo en estos sectores, mientras que ocurre lo contrario en el resto de sectores. Son especialmente relevantes los casos de la Industria manufacturera y la Administración pública y defensa, y Seguridad Social Obligatoria. En el primero se concentra el 23,2% de los asalariados con jornadas de 40 horas -5,6 puntos por encima del porcentaje de asalariados totales que trabajan en el sector-. En el segundo caso, frente a concentrar el 8% del empleo, sólo el 3,12% trabaja 40 horas.

Los porcentajes de personas con jornadas superiores a las 40 horas en los sectores de construcción, Comercio, Hostelería y Actividades de los hogares son superiores a la media de su peso en el empleo. Destacan estos dos últimos casos en los que se concentraban en 2008 el 16% y el 6% de los asalariados con más de 60 horas de jornada, considerablemente por encima del porcentaje medio de empleo.

Por el contrario, *la proporción de asalariados con jornadas inferiores a las 40 horas en los sectores de Actividades sanitarias y Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria son mayores que el peso de su empleo en el total.* Es destacable este último caso, que concentraba el 22,7% de los empleados con jornadas de 30 a 39 horas –casi 15 puntos por encima del peso de su empleo en el total-.

En el año 2011 se puede apreciar cómo el peso del total del empleo en los sectores de Industria manufacturera y Construcción hizo reducir la concentración de empleos en prácticamente la totalidad de los tramos de horas de trabajo, pero especialmente en las jornadas más representativas en estos, que son las de 40 horas y superiores. Por el contrario, la concentración de asalariados con jornadas inferiores a las 40 horas ha aumentado en los sectores de Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria así como Actividades sanitarias y servicios sociales.

Atendiendo a **las diferencias entre varones y mujeres** asalariados a tiempo completo destacan por concentrar en mayor grado empleos de varones la Industria manufacturera y la Construcción, en los que, en 2008 se mostraba una diferencia con la presencia de mujeres de 11 y 19 puntos respectivamente. Sin embargo, en Actividades sanitarias y servicios sociales las mujeres superaban en 11 puntos a los varones, y en Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico en 4,8 puntos.

En las jornadas de 40 horas y superiores resalta la mayor presencia de varones en el sector de la construcción, por encima de la media, y de mujeres en Hostelería y Actividades de los hogares. En las jornadas inferiores a 40 horas, resaltan especialmente las mujeres en Actividades sanitarias y servicios sociales. En este último sector cabe mencionar que las mujeres superan en 21 puntos la concentración de varones que trabajan por debajo de las 10 horas (diferencia que prácticamente desaparece en 2011). En el 2011 llaman la atención 2 fenómenos: la reducción generalizada de las diferencias en el sector de la Construcción y en las jornadas largas en Hostelería, así como la ampliación de éstas en las jornadas más largas de Actividades sanitarias y servicios sociales.

A tiempo parcial

A tiempo parcial, destacan por su peso los sectores de Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, *Comercio y reparación de vehículos y Hostelería.* Estos sectores *concentran altos porcentajes del empleo del tramo más representativo (de 20 a 29 horas) pero sólo Comercio lo hace por encima de su porcentaje del total del empleo*. Actividades de los hogares, que tenía en 2008 un peso del 19,4 del empleo, mostraba mayores concentraciones del empleo con jornadas por debajo de las 19 horas. Comercio, que suponía el 15,9% del empleo, concentraba el 19,7% del empleo con jornadas de 20 a 29 horas, y el 18,3% de aquel con jornadas de 30 a 39 horas. Igualmente cabe mencionar el caso de Educación, que concentraba en mayor medida empleo con

jornadas inferiores a las 19 horas. Existen otros datos sorprendentes pero poco representativos, como los altos porcentajes en jornadas por encima de las 40 horas.

En el año 2011 se puede observar también un aumento del peso del empleo con jornadas inferiores a las 30 horas en los sectores de Hostelería, Actividades sanitarias y servicios sociales y Actividades de los hogares, que son especialmente relevantes por su representatividad en las jornadas entre 20 y 29 horas.

Atendiendo a las diferencias entre varones y mujeres a tiempo parcial existen algunos sectores con una mayor concentración de varones, como Industria manufacturera u Hostelería, y otros con mayor presencia de mujeres, como Actividades de los hogares o Actividades administrativas. En general, se pueden rescatar algunas situaciones interesantes: la mayor presencia de mujeres que trabajan menos de 20 horas en el sector de Actividades de los hogares y de los varones con estas mismas jornadas en Hostelería; y la mayor concentración de mujeres con jornadas de 40 horas en los sectores de Comercio y reparación de vehículos, Actividades administrativas y servicios auxiliares y Actividades sanitarias y servicios sociales. De nuevo se observan datos muy llamativos en las jornadas superiores, pero con poca representatividad.

Tabla IV.2.3. Distribución de trabajadores a tiempo completo según tramos de horas trabajadas en los principales sectores, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		60 y más horas		Total	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Industria manufacturera	12,65	16,80	16,83	12,80	19,97	15,56	6,39	6,84	23,24	20,89	16,35	14,02	17,89	14,45	12,35	9,99	17,62	15,41
Construcción	10,77	6,94	11,93	8,16	14,16	7,78	4,16	2,68	17,07	10,65	16,64	9,76	19,50	10,82	11,78	5,81	13,80	8,04
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	15,42	9,29	10,61	12,96	8,51	14,09	7,95	7,48	15,69	16,70	18,89	18,49	16,44	16,15	11,17	11,15	13,81	13,87
Hostelería	3,56	7,16	3,78	4,94	1,61	1,72	1,66	2,04	6,66	7,83	9,67	9,34	9,06	10,32	16,39	14,96	6,06	6,37
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10,18	6,16	7,16	16,46	11,89	13,80	22,69	22,94	3,12	4,38	3,46	5,73	2,04	2,90	2,45	6,73	8,05	10,22
Actividades sanitarias y de servicios sociales	9,76	6,78	6,64	7,27	8,53	8,64	14,44	15,25	4,40	5,54	4,52	6,21	2,86	5,51	6,18	8,38	6,92	8,57
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	1,04	2,71	2,71	0,25	1,38	1,69	2,45	1,75	2,10	2,79	2,02	3,25	2,71	2,54	6,39	10,61	2,33	2,68
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Tabla IV.2.4.Diferencia de jornada de varones y mujeres asalariados a tiempo completo en los principales sectores, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		60 y más horas		Total	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Industria manufacturera	10,71	26,42	11,11	8,90	10,88	14,37	5,85	5,18	10,66	12,95	9,57	10,38	10,23	8,23	9,37	10,00	11,02	11,60
Construcción	17,74	10,50	20,92	13,33	21,92	11,52	7,00	4,88	21,56	13,68	20,48	13,63	22,36	11,21	15,80	7,58	18,97	11,48
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	-6,12	-4,38	-8,99	-4,10	-2,46	-1,68	-2,65	-2,00	-7,43	-6,20	-8,33	-4,93	-4,80	1,26	4,34	5,07	-4,08	-2,50
Hostelería	0,83	-7,60	-2,34	-0,59	-3,31	-2,94	-0,99	-1,03	-6,58	-6,30	-8,62	-7,34	-12,11	-5,95	-15,12	0,55	-4,25	-3,15
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2,58	-2,11	-2,42	-2,26	-3,71	-2,35	10,42	9,24	1,09	2,00	-0,32	1,95	-0,07	-2,04	1,03	-2,39	-0,31	0,63
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-20,98	-0,96	-13,89	-14,13	-13,71	-10,86	-13,69	-14,26	-8,42	-9,83	-6,54	-10,89	-5,59	-9,81	-7,69	-11,48	-10,99	-12,42
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	-2,65	-5,63	-5,78	-0,57	-3,20	-2,34	-4,03	-2,78	-4,25	-5,40	-4,62	-4,72	-11,18	-8,40	-23,99	-32,32	-4,84	-4,78
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Tabla IV.2.5. Distribución de trabajadores a tiempo parcial según tramos de horas trabajadas en los principales sectores, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		60 y más horas		Total	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Industria manufacturera	2,24	2,64	2,47	2,48	5,95	5,11	9,18	5,73	7,43	12,06	0,00	0,00	0,00	0,00	21,11	12,58	4,88	4,15
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	8,22	7,75	10,42	11,43	19,72	20,48	18,27	22,54	10,02	14,85	11,13	10,43	30,54	12,75	12,65	33,90	15,85	16,57
Hostelería	7,97	12,50	14,16	15,94	10,12	12,65	9,86	8,04	24,19	19,47	11,31	27,16	0,00	0,00	45,36	28,63	10,86	13,22
Actividades administrativas y servicios auxiliares	9,52	10,43	12,37	11,23	11,64	10,73	8,08	11,85	8,36	14,77	0,00	0,00	16,93	19,33	0,00	0,00	11,25	10,90
Educación	13,61	11,55	12,33	10,25	7,89	6,67	4,64	4,97	6,77	7,60	7,54	0,00	0,00	40,02	0,00	0,00	9,43	8,17
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2,93	4,12	5,78	8,49	6,31	9,14	7,18	12,41	16,25	9,12	7,25	55,01	0,00	15,57	20,88	0,00	5,85	8,62
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	36,03	32,10	22,97	19,49	15,23	11,52	11,33	10,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,35	16,11
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Tabla IV.2.6. Diferencia de jornada de varones y mujeres asalariados a tiempo parcial en los principales sectores, 2008 y 2011. En % (segundos trimestres).

	Menos de 10 horas		De 10 a 19 horas		De 20 a 29 horas		De 30 a 39 horas		40 horas		De 41 a 49 horas		De 50 a 59 horas		60 y más horas		Total	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Industria manufacturera	4,51	2,51	3,98	1,60	6,80	1,29	6,98	-3,41	-8,96	27,81	0,00	0,00	0,00	0,00	-24,17	-13,89	5,86	1,27
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	-2,49	1,79	4,00	0,51	-3,09	-4,22	1,93	4,99	-12,08	-26,23	-19,65	-13,04	-54,17	-13,51	100,00	72,95	-0,89	-2,04
Hostelería	10,05	6,85	8,06	5,13	1,31	3,60	-2,05	3,19	52,49	-17,10	9,54	91,08	0,00	0,00	-51,93	-31,59	3,67	4,59
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-6,15	2,57	-1,77	-8,20	-7,34	-4,77	-8,05	-9,32	-10,08	-26,08	0,00	0,00	-30,02	-20,48	0,00	0,00	-6,05	-5,05
Educación	8,72	4,24	-0,58	-2,51	1,80	3,24	1,97	1,49	-8,16	17,53	-13,32	0,00	0,00	-42,39	0,00	0,00	1,95	1,85
Actividades sanitarias y de servicios sociales	-1,69	-3,42	-3,95	-7,21	-3,67	-7,02	-2,63	-6,93	-19,59	-16,11	-12,80	-68,79	0,00	-16,49	-23,90	0,00	-3,44	-6,84
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	-40,23	-38,36	-25,46	-19,92	-16,09	-12,32	-14,21	-9,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-21,24	-17,15
Total de sectores	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

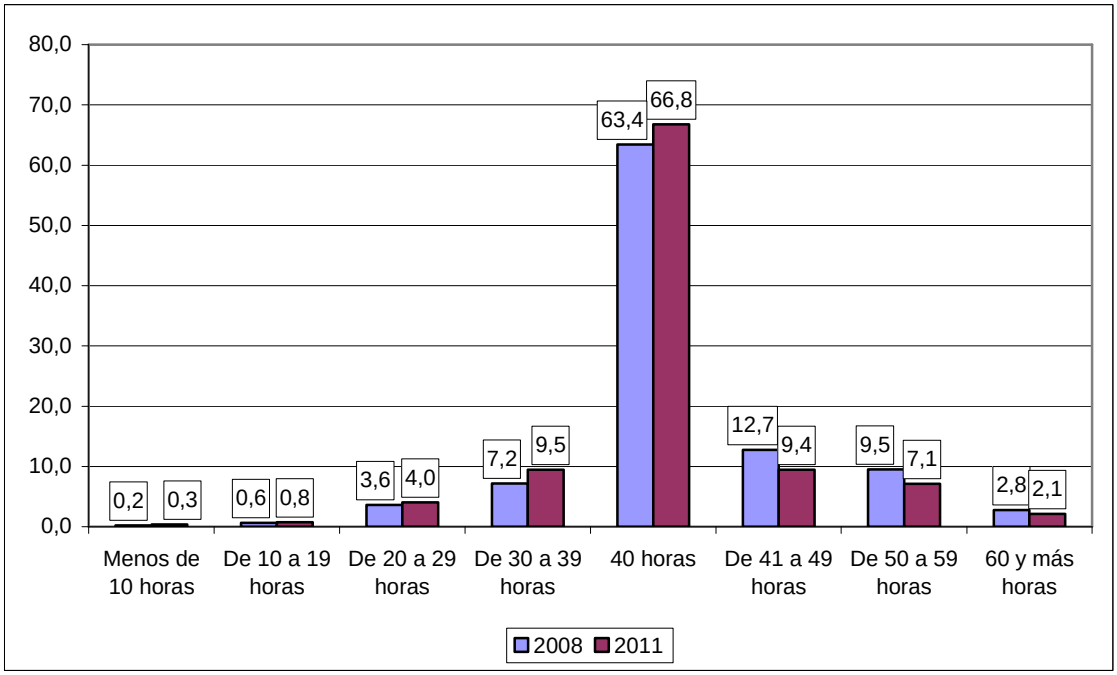
El caso de la Construcción como ejemplo representativo

La relevancia del sector de la Construcción en el sistema productivo español ha cobrado mayor interés en la época de crisis ante la importante pérdida de puestos de trabajo que ha sufrido el sector. Entre 2008 y 2011, el volumen de empleo se ha visto reducido en más de 900 mil empleos.

La jornada media efectiva semanal de los asalariados en este sector a tiempo completo de 41,1 horas semanales y, en este periodo –siguiendo la tendencia del periodo anterior- se reduce en casi una hora semanal.

La distribución de asalariados a tiempo completo en el sector muestra la elevada concentración en las jornadas de 40 horas, que además se incrementa en el año 2011. En el año 2005, el 63% del empleo asalariado realiza 40 horas efectivas semanales, y en el 2011 aumenta hasta suponer el 67%. Se observa asimismo que, en este periodo, aumentan también los porcentaje de jornadas inferiores a las 40 horas, mientras que disminuyen los superiores.

Gráfico IV.2.22. Distribución del empleo a tiempo completo en el sector de la Construcción por tramos de horas, 2008 y 2011 (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En este periodo, esta evolución de la jornadas se explica por la pérdida generalizada de empleos pero más acusada en aquellos con jornadas de 40 horas –que representa el 60% de la disminución de empleo- y con jornadas superiores a las 40 horas – que suponen el 32% del empleo perdido-.

Tabla IV.2.7. Empleos a tiempo completo en el sector de la Construcción por tramos de horas de jornada y sexo, 2008, 2011 y diferencia (segundos trimestres).

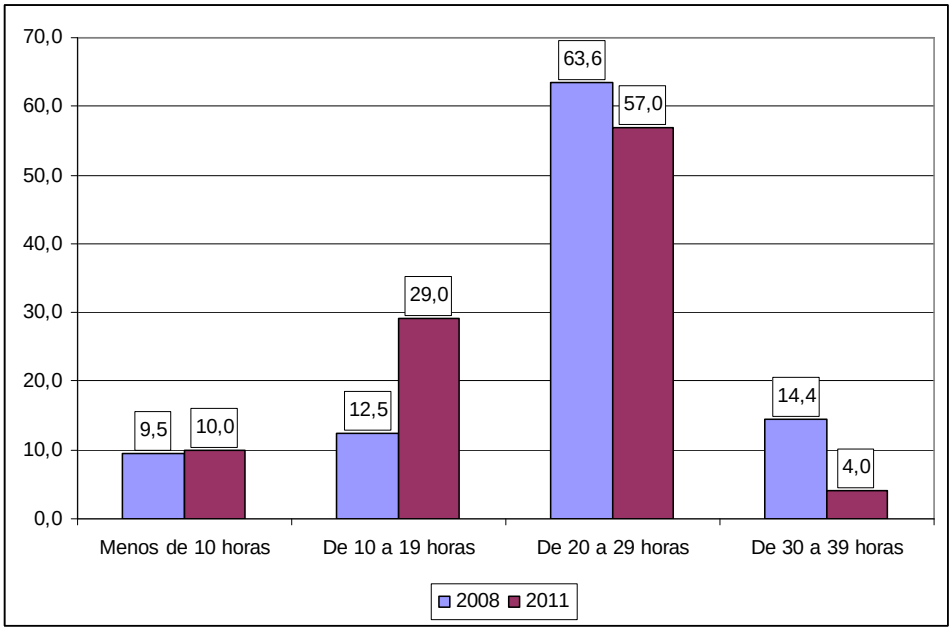
	Menos de 10 horas			De 10 a 19 horas			De 20 a 29 horas			De 30 a 39 horas			40 horas		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
2008	3,6	0,0	3,6	10,9	0,4	11,3	64,3	3,0	67,3	115,9	17,3	133,2	1.108,3	72,6	1.180,9
2011	2,9	0,3	3,2	6,9	0,2	7,2	35,7	2,6	38,4	81,9	8,2	90,1	593,0	43,2	636,3
Dif	-0,7	0,3	-0,4	-4,0	-0,1	-4,1	-28,6	-0,4	-28,9	-34,0	-9,1	-43,1	-515,3	-29,4	-544,6

	De 41 a 49 horas			De 50 a 59 horas			60 y más horas			Total		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
2008	224,0	13,3	237,3	172,6	4,4	177,0	51,6	0,0	51,6	1.751,2	111,0	1.862,2
2011	86,6	3,2	89,8	63,7	4,1	67,8	19,7	0,5	20,2	890,5	62,4	952,9
Dif	-137,4	-10,1	-147,5	-109,0	-0,3	-109,2	-31,9	0,5	-31,4	-860,7	-48,6	-909,3

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Aunque la tasa de parcialidad de este sector no resulta muy significativa, es importante apuntar que se aumenta en estos años. En el 2008 la tasa de parcialidad de la población asalariada en el sector era de 2% y en 2011 incrementa hasta el 5,2%. Esto responde a la pérdida de empleos que se registra a tiempo completo, mientras que el número de puestos a tiempo parcial se incrementa en 15 mil, la mayor parte de ellos con jornadas entre 10 y 19 horas.

Gráfico IV.2.23. Distribución del empleo a tiempo parcial en el sector de la Construcción por tramos de horas, 2008 y 2011 (segundos trimestres).



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

La distribución de asalariados en el sector, que presenta también una mayor concentración que en la media de sectores en las jornadas entre 20 y 29 horas, muestra una evolución por la que pierden peso las jornadas de 20 horas y superiores mientras que aquella de 10 a 19 horas crece fuertemente (más de 16 puntos.

2.2. Otros elementos de interés en la jornada laboral

En este apartado, tal como se hizo en el periodo anterior, se presentan datos del periodo de crisis económica referidos los motivos de la parcialidad, las horas extra, la distribución de la jornada y las horas no trabajadas.

Los motivos de la parcialidad

La evolución de las razones de la parcialidad resulta muy interesante, ya que se observan cambios de gran relevancia.

En primer lugar, se percibe una reducción del porcentaje de personas con empleos con jornada parcial que realmente lo hayan elegido voluntariamente por no querer un empleo a jornada completa. En el año 2008 eran un 11,4% y en el 2011 no llegan a representar el 9%.

Merece hacer mención que la principal de los motivos, que es la carencia de alternativa a tiempo completo, se ha incrementado sorprendentemente en estos años. El porcentaje de personas con jornada parcial por este motivo ha pasado de representar el 33% en 2008 al 53% en 2011. El incremento ha sido muy significativo en las mujeres, pero sobretodo en los varones. Esto es especialmente relevante teniendo en cuenta que han sido los varones quienes más incrementada han visto parcialidad paralelamente a su mayor pérdida de empleo a tiempo completo.

Tabla IV.2.8. Personas ocupadas a tiempo parcial según los motivos de esta jornada, por sexo, 2008 y 2011 (segundos trimestres).

	Varones		Mujeres		Ambos sexos	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Seguir cursos de enseñanza o formación	26	11,4	8,1	5,7	11,7	7,1
Enfermedad o incapacidad propia	3,6	1,6	1,3	0,7	1,8	0,9
Cuidado de niños o de adultos enfermos, etc.	1	1,4	19,3	15,5	15,6	12,2
Otras obligaciones familiares o personales	3,4	1,5	13,1	7,8	11,2	6,3
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	30,7	60,6	33,7	50,9	33,1	53,2
No querer trabajo de jornada completa	10,2	6,9	11,7	9,5	11,4	8,9
Otros motivos	24,6	16	12,3	9,5	14,8	11
No sabe el motivo	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
TOTAL (N, miles)	**494,3**	**616**	**1.954,90**	**1.972,00**	**2.449,20**	**2.588,00**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

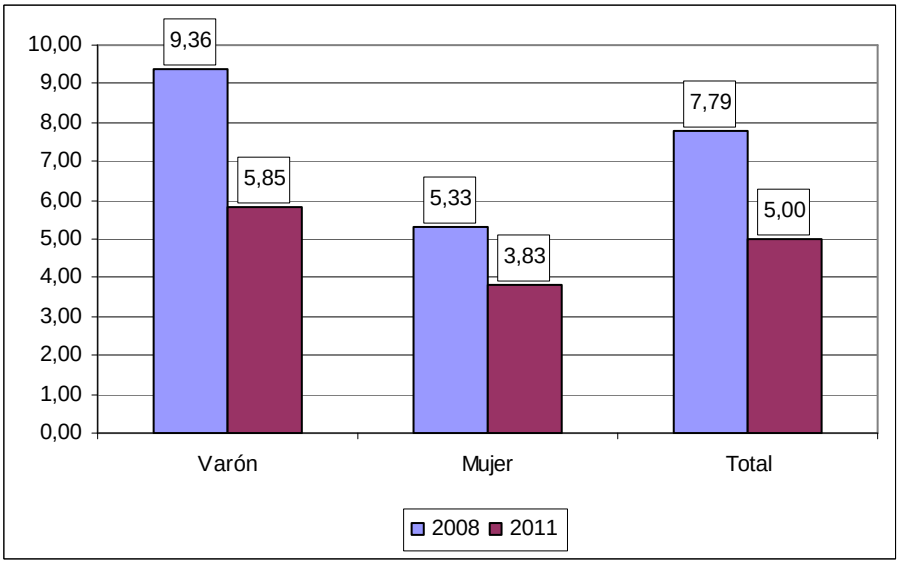
Por el contrario, otros de los principales motivos de la parcialidad que se han visto reducidos considerablemente, son tanto aquellos que afectan especialmente a las mujeres -el cuidado de personas dependientes o las obligaciones familiares o personales-, como aquellos con más relevancia en los varones, como es el caso de la voluntad de compaginar con estudios o formación, principalmente por el aumento del peso relativo de la falta de alternativas de trabajos con jornada completa.

La realización de horas extra

En el periodo de crisis, el porcentaje de asalariados a tiempo completo que realizan horas extra sigue descendiendo. En el año 2008, era el 7,8%, y en el 2011 ya son sólo el 5%.

Los varones siguen mostrando un mayor porcentaje de asalariados que realizan horas extra, un 9,4% frente al 5,3% de mujeres en 2005, porcentajes que son aún menores en 2011. Si bien, es importante apuntar que el descenso es mayor en los varones, reduciéndose de esta manera la brecha entre ellos y ellas a 2 puntos, en lugar de los 4 puntos que los separaban en 2008.

Gráfico IV.2.24. Porcentaje de asalariados a tiempo completo que realiza horas extra por sexo, 2008 y 2011. En horas (segundos trimestres).



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2011.

La remuneración de las horas extra

En lo que respecta al número medio de horas extra remuneradas y no remuneradas se puede afirmar que *en 2008 eran más las no retribuidas, mientras que en 2011 se realizaban más horas extra retribuidas.* En el año 2011 se muestra un aumento considerable del número medio de horas extra retribuidas, de 8,5 horas en 2008 a 9,8 en 2011, mientras que las no retribuidas se mantienen en 8,9 horas semanales.

Tabla IV.2.9. Media de horas extra retribuidas y no retribuidas realizadas por asalariados a tiempo completo por sexo, 2005 y 2007.

	Retribuidas		No retribuidas	
	2008	2011	2008	2011
Varón	8,6	9,4	9,6	9,4
Mujer	8,3	11,0	7,8	8,2
Total	8,5	9,8	8,9	8,9

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2011.

Al prestar atención a las diferencias entre varones y mujeres se observa que, en 2008, las mujeres realizaban menos horas extra que los varones, tanto remuneradas

como no. En 2011, sin embargo, las mujeres aumentan considerablemente el número de horas retribuidas, realizando de este modo más que los varones. Por el contrario, pese a que ellas también incrementan el número de horas extra no retribuidas, los varones siguen efectuando más.

Tanto varones como mujeres aumentan el número de horas extra remuneradas, pero en lo que respecta a las no retribuidas, los varones reducen el número de dichas horas en estos años mientras que en las mujeres se incrementa.

Las horas extra en los sectores productivos

Atendiendo a las diferencias en los sectores principales, se pueden distinguir algunos con mayor número de horas. En el año 2008 destacaban por su elevado número de horas extra, tanto retribuidas como no, los sectores de Actividades Sanitarias y servicios sociales (con 13,3 horas remuneradas y 11 no remuneradas) y Hostelería (10,4 horas semanales remuneradas y 11 no remuneradas). Resaltaba también Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico por el número de horas extra remuneradas (10,5 horas), y la Industria Manufacturera, por las no remuneradas (9,9 horas).

Tabla IV.2.10. Media de horas extra retribuidas y no retribuidas realizadas por asalariados a tiempo completo en los sectores principales por sexo, 2008 y 2011.

	Retribuidas						No retribuidas					
	2008			2011			2008			2011		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
Industria manufacturera	8,2	6,5	**8,0**	8,9	6,9	**8,6**	11,2	5,7	**9,9**	8,4	7,5	**8,3**
Construcción	8,2	3,2	**8,1**	8,7	0,0	**8,7**	9,5	7,5	**9,2**	8,1	5,7	**7,7**
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	7,3	6,0	**6,9**	8,0	7,7	**7,9**	8,3	7,0	**7,8**	8,1	7,3	**7,7**
Hostelería	11,4	9,5	**10,4**	10,3	8,9	**9,8**	10,5	11,5	**11,0**	11,9	10,9	**11,5**
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9,2	5,2	**7,8**	10,6	5,2	**7,1**	11,2	5,6	**8,4**	11,3	5,8	**9,1**
Actividades sanitarias y de servicios sociales	13,2	13,4	**13,3**	2,3	9,2	**3,9**	14,9	9,3	**11,0**	8,1	10,2	**9,6**
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	7,3	11,7	**10,5**	9,4	11,0	**9,8**	3,0	10,0	**9,1**	0,0	24,3	**24,3**

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2011.

En el año 2011, la media de horas retribuidas en Actividades sanitarias decrece de manera importante, y deja situarse en cabeza a Actividades de los hogares y Hostelería, aunque disminuyen también sus horas. Entre las horas no retribuidas, destaca Actividades de los hogares con 24,3 horas semanales no retribuidas, seguido por Hostelería, con 11,5 horas semanales.

Observando las diferencias entre varones y mujeres se puede apreciar que las diferencias más importantes se observan entre las horas no retribuidas en 2011, fruto de la enorme brecha existente en Actividades de los hogares. Las mujeres realizan más horas extra, tanto remuneradas como no, en Actividades de los hogares, mientras que la situación es inversa en otros sectores como Hostelería. Por otro lado, cabe mencionar la importante reducción de horas extra, que es especialmente acusada en los varones en Actividades sanitarias y Servicios Sociales.

Las horas extra de indefinidos y temporales

En lo que respecta a las diferencias por tipo de contrato que los asalariados temporales realizan un mayor número de horas extra que los indefinidos. En el año 2008, los temporales efectuaban 0,8 horas retribuidas y 0,3 horas no retribuidas más que los indefinidos En 2011 la distancia se acorta en las horas extra retribuidas (0,3 horas) -debido al mayor aumento de las horas de los indefinidos-, mientras que aumentan considerablemente en las horas no retribuidas (2,6 horas), ante la importante disminución de las horas de los indefinidos.

En términos generales, tanto varones como mujeres asalariadas a contratadas temporalmente realizan más horas extras que los y las indefinidas. Estas diferencias se hacen especialmente significativas en el 2011 en la cuantía de horas no retribuidas. En este año, los varones temporales realizaban 2,2 horas semanales no retribuidas más que los indefinidos.

Tabla IV.2.11. Media de horas extra retribuidas y no retribuidas realizadas por asalariados a tiempo completo por tipo de contrato y sexo, 2008 y 2011.

	Retribuidas						No retribuidas					
	2008			2011			2008			2011		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T	V	M	T
Indefinido	8,4	7,7	8,3	9,4	10,9	9,7	9,5	7,9	8,9	9,0	7,7	8,5
Temporal	9,0	9,5	9,1	9,5	11,4	10,0	10,4	7,2	9,2	11,3	11,0	11,1
Total	8,6	8,3	8,5	9,4	11,0	9,8	9,6	7,8	8,9	9,4	8,2	8,9

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2011.

En 2011, tanto varones como mujeres aumentan el número de horas extra remuneradas, aunque lo hacen sobre todo las mujeres, tanto indefinidas como temporales. Sin embargo, mientras que las asalariadas y asalariados temporales aumentan el número de horas no retribuidas, los y las indefinidas las disminuyen sensiblemente.

La distribución de la jornada

A continuación se aborda la distribución de trabajadores en diferentes aspectos relacionados con la distribución de la jornada, de manera similar al análisis realizado en el periodo de crecimiento económico. En términos generales, se puede avanzar que las distribuciones no han sufrido cambios drásticos en estos años de crisis, por lo que no se realizará de nuevo una descripción de éstas, apuntando tan sólo las tendencias más relevantes.

La realización de turnos

La distribución de trabajadores según realizan turnos o no apenas ha sufrido transformaciones. Tan sólo se puede advertir un mínimo incremento de personas que realizan turnos en este periodo de crisis económica. Los distintos sectores y tamaños de empresas, presentan distribuciones similares a las expuestas en el apartado anterior referido al periodo de crecimiento económico.

Tabla IV.2.12. Distribución porcentual de trabajadores en función de la realización de turnos, por sectores y tamaño de la empresa, 2008 y 2011.

	Existen turnos de trabajo en su empresa												No existen turnos en su empresa		TOTAL	
	Realizan turnos								No realizan turnos		Total					
	Turno de mañana		Turno de tarde		Turno de noche		Total									
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Sectores																
Industria	12,3	12,8	9,8	9,7	5,5	5,5	27,6	28,1	13,3	14,1	40,9	42,2	59,1	57,8	100	100
Construcción	0,6	0,8	0,5	0,5	0,2	0,2	1,4	1,6	0,8	1,3	2,2	2,9	97,8	97,1	100	100
Servicios	11,1	10,7	8,2	7,8	2,8	2,9	22,1	21,5	4,9	4,8	27,0	26,2	73,0	73,8	100	100
TOTAL	**10,0**	**10,3**	**7,5**	**7,5**	**3,0**	**3,2**	**20,5**	**20,9**	**5,9**	**6,1**	**26,4**	**27,0**	**73,6**	**73,0**	**100**	**100**
Tamaño de la empresa																
De 1 a 10 trabajadores	2,5	2,6	2,3	2,4	0,6	0,7	5,5	5,7	0,5	0,4	6,0	6,0	94,0	94,0	100	100
De 11 a 50 trabajadores	5,6	5,9	4,6	5,1	1,5	2,0	11,7	13,0	3,3	3,9	15,0	16,9	85,0	83,1	100	100
De 51 a 250 trabajadores	11,7	12,2	9,5	9,6	3,8	3,7	25,0	25,6	9,4	9,8	34,4	35,4	65,6	64,6	100	100
Más de 250 trabajadores	21,0	20,4	14,5	13,3	6,2	6,3	41,7	40,0	11,3	10,9	53,0	50,8	47,0	49,2	100	100
TOTAL	**10,0**	**10,3**	**7,5**	**7,5**	**3,0**	**3,2**	**20,5**	**20,9**	**5,9**	**6,1**	**26,4**	**27,0**	**73,6**	**73,0**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011

La jornada en fines de semana

En lo que se refiere a trabajo en fines de semana, se puede observar que los porcentajes de trabajadores que desarrollan jornadas laborales en sábados y domingos continúan creciendo considerablemente entre 2008 y 2011. De hecho, el porcentaje de aquellos que trabajan todos o algún sábado ha llegado a superar a quienes no lo hacen: en 2011, el 43,8% trabaja todos los sábados y el 7% alguno.

Tabla IV.2.13. Distribución porcentual de trabajadores según la realización de jornada en fin de semana, por sector de actividad y tamaño de la empresa, 2008 y 2011.

	SÁBADOS						DOMINGOS						TOTAL	
	Ninguno		Alguno		Todos		Ninguno		Alguno		Todos			
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Sectores														
Industria	66,5	63,6	8,0	10,0	25,5	26,4	76,2	73,4	4,9	6,7	18,9	19,9	100	100
Construcción	92,1	90,5	4,0	4,8	3,8	4,7	96,5	95,7	1,8	2,1	1,7	2,2	100	100
Servicios	45,2	41,4	5,1	6,6	49,7	52,0	62,8	59,2	6,7	7,9	30,4	32,9	100	100
TOTAL	**54,9**	**49,2**	**5,5**	**7,0**	**39,6**	**43,8**	**69,5**	**64,6**	**5,8**	**7,2**	**24,8**	**28,1**	**100**	**100**
Tamaño de la empresa														
De 1 a 10 trabajadores	64,1	59,2	5,5	8,2	30,5	32,6	85,5	81,8	3,3	5,2	11,2	13,0	100	100
De 11 a 50 trabajadores	67,3	60,8	5,1	6,7	27,6	32,5	81,1	74,2	3,8	6,4	15,1	19,4	100	100
De 51 a 250 trabajadores	52,7	47,4	7,8	8,8	39,5	43,8	63,5	60,1	7,6	9,2	28,9	30,7	100	100
Más de 250 trabajadores	33,9	29,6	4,1	4,7	62,1	65,6	45,4	41,9	8,9	8,5	45,7	49,5	100	100
TOTAL	**54,9**	**49,2**	**5,5**	**7,0**	**39,6**	**43,8**	**69,5**	**64,6**	**5,8**	**7,2**	**24,8**	**28,1**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011

Los porcentajes de personas que trabajan todos o algún domingo también han aumentado considerablemente. En 2011, el 28% de los trabajadores trabajaban todos los

domingos (3,3 puntos por encima del 2008), y también creció el peso de quienes trabajaban algún domingo, del 5,8 al 7,2.

Este aumento de trabajadores con jornadas en fines de semana ha sido especialmente significativo en los Servicios, sector en el que se reduce el peso de trabajadores que no realizan ningún sábado en casi 4 puntos, y ningún domingo en casi 2 puntos. Esta tendencia es generalizada, tanto en empresas pequeñas como en grandes.

Las jornadas partidas y continuas

En lo referido a la realización de jornadas partidas o continuadas, cabe mencionar que en el periodo de crisis aumenta considerablemente el peso de la jornada continua –frente a los insignificantes cambios registrados en el periodo de crecimiento-.

Entre 2008 y 2011, el porcentaje de trabajadores que realizan jornadas continuas aumenta desde el 44,6% hasta el 50,3%. Esta evolución se plasma en los diferentes sectores y tamaños de empresa –aunque algo más acusada en las empresas grandes-.

Tabla IV.2.14. Distribución porcentual de trabajadores según realicen jornada partida o continuada por sector, 2005 y 2007(segundos trimestres).

	Partida		Continuada		TOTAL	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Sectores						
Industria	49,2	47,0	50,8	53,0	100	100
Construcción	87,9	83,7	12,1	16,3	100	100
Servicios	51,1	46,5	48,9	53,5	100	100
TOTAL	**55,4**	**49,7**	**44,6**	**50,3**	**100**	**100**
Tamaño de la empresa						
De 1 a 10 trabajadores	71,8	68,2	28,2	31,8	100	100
De 11 a 50 trabajadores	67,1	61,1	32,9	38,9	100	100
De 51 a 250 trabajadores	49,8	44,1	50,2	55,9	100	100
Más de 250 trabajadores	30,5	24,8	69,5	75,2	100	100
TOTAL	**55,4**	**49,7**	**44,6**	**50,3**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011

La distribución regular o irregular de la jornada

La distribución regular de la jornada a lo largo del año sigue siendo mayoritaria, ya que en torno al 82,5% de los trabajadores tienen distribuida su jornada de esta manera. Sin embargo, se puede apreciar que, en estos años de crisis económica, ha aumentado levemente el peso de trabajadores con este tipo de organización temporal del trabajo.

Tabla IV.2.15. Distribución porcentual de trabajadores según distribuyan la jornada anual regular o irregularmente, por sectores de actividad. 2008 y 2011 (segundos trimestres).

	Irregular		Regular		TOTAL	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
Sectores						
Industria	18,6	18,5	81,4	81,5	100	100
Construcción	14,2	11,8	85,8	88,2	100	100
Servicios	17,5	18,0	82,5	82,0	100	100
TOTAL	**17,3**	**17,6**	**82,7**	**82,4**	**100**	**100**
Tamaño de la empresa						
De 1 a 10 trabajadores	12,3	12,5	87,7	87,5	100	100
De 11 a 50 trabajadores	15,7	15,9	84,3	84,1	100	100
De 51 a 250 trabajadores	20,2	20,0	79,8	80,0	100	100
Más de 250 trabajadores	21,6	22,3	78,4	77,7	100	100
TOTAL	**17,3**	**17,6**	**82,7**	**82,4**	**100**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN, 2011

Las horas no trabajadas

En 2008 se registraron 22,7 horas dedicadas a las vacaciones y festivos y 16,3 horas a otras causas. La mayor parte de las horas no trabajadas que se registran hacen referencia a las fiestas laborales (13 horas al trimestre) y las vacaciones anuales (8,4 horas), aunque también son importantes las horas no trabajadas incluidas dentro de las causas ocasiones, como por ejemplo, aquellas relacionadas con la incapacidad temporal, los permisos de maternidad, los permisos retribuidos o los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs). En 2008, el 41% de las horas que no se trabajan corresponden a este tipo de causas.

Tabla IV.2.16. Horas no trabajadas, por tipo de jornada y causas, 2008-2011 (segundos trimestres)

	Total		T. Completo		T. Parcial	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011
TOTAL	**38,9**	**46,5**	**43,1**	**52,9**	**18,0**	**22,1**
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	**22,7**	**30,4**	**25,0**	**34,4**	**11,0**	**15,3**
Vacaciones anuales	8,4	10,4	9,3	11,7	4,1	5,4
Fiestas laborales	13,1	19,2	14,4	21,7	6,5	9,6
Puentes no recuperables	1,1	0,8	1,3	0,9	0,4	0,3
CAUSAS OCASIONALES	**16,3**	**16,1**	**18,1**	**18,5**	**7,0**	**6,8**
Incapacidad temporal	11,2	9,9	12,5	11,4	4,7	4,5
Maternidad	2,0	2,3	2,1	2,5	1,1	1,4
Permisos remunerados	1,3	1,6	1,5	1,9	0,5	0,5
Expediente de regulación de empleo	0,1	0,9	0,1	1,1	0,0	0,1
Conflictividad laboral	0,3	0,0	0,3	0,0	0,2	0,0
Actividades de representación sindical	0,4	0,4	0,4	0,5	0,1	0,1
Absentismo no justificado	0,3	0,2	0,4	0,3	0,1	0,1
Formación	0,5	0,5	0,6	0,6	0,2	0,1
Otros motivos	0,1	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN.

A lo largo del periodo, se produce un aumento de las horas no trabajadas de vacaciones y días festivos, sobre todo de fiestas laborales. Esto se debe al efecto que produce el calendario y las fiestas laborales, tal y como sucedía en el periodo anterior[46].

En cambio, en tiempos de crisis se observa una reducción del número de horas por incapacidad temporal o absentismo injustificado, a la vez que aumentan las relativas a los EREs. En 2011, se reduce el peso de las causas ocasionales, llegando a representar el 34% de las horas que no se trabajan corresponden a este tipo de causas.

Tabla IV.2.17. Horas no trabajadas, por sector de actividad y causas, 2008-2011 (segundos trimestres)

	Total		Industria		Construcción		Servicios	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
TOTAL	**38,9**	**46,5**	**43,9**	**55,7**	**36,2**	**46,9**	**38,2**	**44,4**
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	**22,7**	**30,4**	**24,1**	**34,5**	**23,9**	**34,1**	**22,1**	**29,1**
Vacaciones anuales	8,4	10,4	7,5	9,0	6,8	8,6	9,0	11,0
Fiestas laborales	13,1	19,2	14,3	23,9	15,6	24,6	12,4	17,5
Puentes no recuperables	1,1	0,8	2,3	1,6	1,6	0,8	0,7	0,6
CAUSAS OCASIONALES	**16,3**	**16,1**	**19,8**	**21,2**	**12,3**	**12,8**	**16,1**	**15,3**
Incapacidad temporal	11,2	9,9	13,1	11,3	10,1	8,9	10,9	9,8
Maternidad	2,0	2,3	1,6	1,8	0,7	1,3	2,3	2,5
Permisos remunerados	1,3	1,6	2,0	2,3	0,4	0,6	1,3	1,6
Expediente de regulación de empleo	0,1	0,9	0,4	3,4	0,0	1,3	0,0	0,3
Conflictividad laboral	0,3	0,0	0,2	0,1	0,2	0,0	0,4	0,0
Actividades de representación sindical	0,4	0,4	0,8	0,8	0,0	0,1	0,4	0,4
Absentismo no justificado	0,3	0,2	0,5	0,3	0,5	0,2	0,3	0,2
Formación	0,5	0,5	0,9	0,8	0,3	0,4	0,5	0,4
Otros motivos	0,1	0,2	0,3	0,5	0,0	0,0	0,1	0,1

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN.

Existen, no obstante, diferencias entre los trabajadores y trabajadores según el tipo de jornada. A tiempo completo, se registra un mayor peso en las horas no trabajadas por incapacidad temporal, permisos retribuidos o EREs, mientras que a tiempo parcial destacan las horas no trabajadas por permisos de maternidad. Lo cual se explica, entre otros factores, por el mayor peso que tienen las mujeres en este tipo empleo. En ambos casos, el absentismo no justificado únicamente representa el 0,5% de las horas no trabajadas, mientras que ha formación sólo se dedica el 1% de las horas no trabajadas a tiempo completo y el 0,5% a tiempo parcial.

La industria refleja un mayor número de horas no trabajadas por incapacidad temporal. Tomando como referencia las distintas causas en las que se delimita la no realización de horas de trabajo y los distintos sectores de actividad, se aprecia que en la industria se registraron 19,8 horas trimestrales a causas ocasionales en 2008, de las cuales la mayor parte de ellas se debe a incapacidad temporal por parte de los trabajadores.

En segundo lugar, se sitúa el sector de los servicios, que aunque tiene un menor número de horas en este ámbito, su peso en el total se significativamente superior. En este caso, frente al resto de sectores, destacan las horas no trabajadas por permisos de

[46] Las fiestas del 1º de Mayo y 15 de mayo de 2011 coincidieron en domingo.

maternidad, que es el más alto tanto en 2008 como en 2011, representando en torno al 5% del total.

En conjunto, la industria registra un mayor porcentaje de horas no trabajadas por EREs, seguida de lejos por el sector de la construcción. A lo largo del periodo se observa un aumento de este tipo de horas, sobre todo en la industria. En cambio, en todos los sectores, las horas perdidas por absentismo representan se reducen, llegando a representar tan sólo el 0,5% de total.

Tabla IV.2.18. Horas no trabajadas, por tamaño del centro de trabajo y causas, 2008-2011 (segundos trimestres)

	TOTAL		De 1 a 10 trabajadores		De 11 a 50 trabajadores		De 51 a 250 trabajadores		Más de 250 trabajadores	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
TOTAL	**38,9**	**46,5**	**29,4**	**36,1**	**35,9**	**45,5**	**41,6**	**51,1**	**49,7**	**54,2**
VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS	**22,7**	**30,4**	**20,3**	**27,5**	**22,4**	**32,1**	**23,6**	**32,5**	**24,7**	**30,2**
Vacaciones anuales	8,4	10,4	6,8	7,8	7,8	10,4	9,4	12,2	10,0	11,6
Fiestas laborales	13,1	19,2	12,8	19,3	13,4	21,0	12,8	19,4	13,5	17,2
Puentes no recuperables	1,1	0,8	0,8	0,4	1,1	0,7	1,4	0,8	1,2	1,3
CAUSAS OCASIONALES	**16,3**	**16,1**	**9,1**	**8,7**	**13,6**	**13,4**	**18,0**	**18,6**	**25,0**	**24,0**
Incapacidad temporal	11,2	9,9	6,5	5,8	10,1	8,7	12,2	11,6	16,4	14,0
Maternidad	2,0	2,3	1,7	1,7	1,8	1,9	1,9	2,8	2,4	2,8
Permisos remunerados	1,3	1,6	0,3	0,3	0,6	0,6	1,6	1,9	3,0	3,5
Expediente de regulación de empleo	0,1	0,9	0,0	0,6	0,1	1,6	0,2	0,7	0,1	0,9
Conflictividad laboral	0,3	0,0	0,3	0,0	0,4	0,0	0,4	0,0	0,2	0,1
Act. de representación sindical	0,4	0,4	0,0	0,0	0,1	0,1	0,5	0,6	1,1	1,1
Absentismo no justificado	0,3	0,2	0,1	0,1	0,3	0,2	0,5	0,3	0,5	0,4
Formación	0,5	0,5	0,2	0,2	0,2	0,3	0,6	0,6	1,0	0,9
Otros motivos	0,1	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,4

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral, MTIN.

Por otra parte, en relación al tamaño de empresa se puede apreciar que en las empresas de más de 250 trabajadores la media de horas no trabajadas por incapacidad temporal fue de 16,4 horas en 2008. En 2011 las horas por incapacidad temporal se reducen (14 horas), llegando a representar 26% del total de horas no trabajadas. Las empresas de más trabajadores también destacan con respecto a las horas dedicadas a los permisos de maternidad así como los permisos retribuidos, tanto en 2008 como en 2011.

Sin embargo, las empresas pequeñas y medianas son las que más horas no trabajadas registran en el caso de tener un ERE. En 2008, se registraron 0,3 horas en las empresas de 11 a 50 trabajadores bajo esta categoría; en 2011 aumentan hasta las 1,6 horas, representando el 3,5% del total de horas no trabajadas.

El absentismo injustificado apenas tienen peso en el conjunto de horas no trabajadas, no existiendo diferencias significativas en función del tamaño de empresa. En las de mayor tamaño muestran un mayor peso, aunque sólo ligeramente.

En síntesis, es importante remarcar que la disminución de la jornada registrada en este periodo responde a dos procesos paralelos que se han observado en el periodo de crisis económico, relacionados con la importante destrucción de empleo que ha tenido lugar en este periodo. En primer lugar, la importante disminución de empleo ha sido especialmente acusada en los empleos con jornadas mayoritarias (40 horas a tiempo

completo y de 20 a 29 horas a tiempo parcial) y superiores, mientras que parece haberse mantenido o crecido en las jornadas más cortas. De nuevo, un ejemplo representativo es el de la construcción, en el que se observa esta evolución.

En segundo lugar, el relevante aumento de los empleos a tiempo parcial, cuyo peso ha aumentado, y que ha sido especialmente acusado en el caso de los varones. Este aumento parece ser consecuencia de un proceso de ajuste del empleo, dado que ha aumentado de manera muy importante el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que realizan jornadas parciales por carencia de alternativas laborales.

Por otro lado, se observa una disminución de la realización de las horas extra, y en lo que respecta a la distribución de la jornada y se aprecia un incremento del porcentaje de trabajadores que realizan su jornada en fin de semana, así como un aumento de las causas ocasionales de las horas no trabajadas (maternidad o expedientes de regulación de empleo).

V. OTROS ASPECTOS RELEVANTES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO Y LA JORNADA

En este capítulo se abordan específicamente algunas materias de interés referidas al tiempo de trabajo. Así, en un primer apartado se trata, desde una perspectiva sectorial, la relación entre las horas pactadas y las efectivas; en segundo lugar, las jornadas superiores a las 40 horas y los perfiles sociolaborales de la población con estas jornadas; en un tercer apartado, las características de la prolongación de la jornada en los empleos a tiempo parcial y, por último, un breve análisis de otros tiempos sociales.

V.1. HORAS PACTADAS Y EFECTIVAS: UN ANÁLISIS SECTORIAL

En el análisis del tiempo de trabajo es interesante conocer no sólo la duración de la jornada de trabajo medida en horas efectivas, sino también el número medio de horas que los trabajadores y trabajadores realizan por encima de la jornada que figura en el contrato o convenio colectivo de la empresa, esto es, la diferencia entre las horas efectivas realizadas y las horas pactadas inicialmente. Este tipo de información, que se recoge en la EPA y otras fuentes de información, es de gran utilidad, por varias razones.

En primer lugar, porque, de acuerdo con la información que aportan los entrevistados, se tiene conocimiento de las horas que realizan de más en una jornada de trabajo en relación a la pactada. Y en segundo lugar, desde el punto de vista sectorial, ya que se puede acceder a datos concretos sobre cada uno de los sectores de actividad, lo cual dependiendo del nivel de desagregación de las fuentes, puede resultar de gran utilidad en determinados ámbitos, como por ejemplo en el marco de la negociación colectiva de los agentes sociales.

No obstante, también hay que advertir ciertas restricciones a la hora de utilizar como referencia los indicadores de horas pactadas y efectivas de la EPA. Como se ha mencionado en el capítulo II, la principal limitación de la EPA para en relación a la fiabilidad de sus resultados está relacionada con el hecho de que la entrevista se realiza con una sola persona del hogar que responde a los cuestionaros de todos los miembros del mismo, lo que puede significar una importante imprecisión a la hora de determinar las horas de trabajo, derivada del desconocimiento detallado de las actividades del resto de los miembros del hogar[47].

En las próximas líneas se analizan las diferencias sectoriales que existen con respecto al tiempo de trabajo efectivo y el pactado en el contrato de trabajo, bajo una doble perspectiva: asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial. Para tratar dicha perspectiva se ha acudido a los datos de la EPA referidos el segundo trimestre de 2011.

Asalariados a tiempo completo

Los datos permiten resaltar que existen ciertos sectores de actividad en los que se realizan más horas efectivas que pactadas y otros en los que, por el contrario, los trabajadores manifiestan realizar menos horas que las recogidas en el contrato laboral o convenio colectivo.

[47] Véase capítulo III y Pérez Infante, 2006.

De entre todos ellos destaca particularmente el sector de la Hostelería en el que se trabajan de media 1,6 horas semanales más de las horas pactadas. En este grupo, aunque con una menor diferencia, también se encuentran otros sectores como las Industrias extractivas, Actividades financieras de seguros o Transporte y almacenamiento, entre otros. En cambio, se encuentra otro grupo de sectores en los que existe una diferencia negativa entre las horas efectivas y pactadas, como la Agricultura, Actividades inmobiliarias o la Administración Pública.

Igualmente, hay que mencionar los sectores que tienen una jornada efectiva y pactada más elevada, entre los que destacan: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, Hostelería y las Industrias extractivas. Estos sectores son además los que registran un mayor número de horas en la jornada pactada. En este caso, destacan los sectores de Actividades de los hogares como empleadores doméstico y Hostelería, que muestran jornadas pactadas y efectivas superiores a las 40 horas semanales.

Tabla V.1.1. Horas efectivas y pactadas de la población asalariada a tiempo completo, 2011 (en horas y miles de personas)

	Hs. Efectivas	Hs. Pactadas	Diferencia (E-P)	N (miles)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	39,4	40,6	-1,3	314,7
Industrias extractivas	41,3	40,4	1,0	37,5
Industria manufacturera	39,5	40,1	-0,5	1.814,3
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	40,5	40,0	0,5	72,2
Suministro de agua, actividades de saneamiento	38,7	38,9	-0,1	106,8
Construcción	40,2	40,5	-0,3	939,6
Comercio al por mayor y al por menor; reparación	39,8	40,1	-0,2	1.621,5
Transporte y almacenamiento	40,7	40,3	0,3	580,4
Hostelería	42,4	40,8	1,6	745,9
Información y comunicaciones	39,9	39,5	0,3	375,8
Actividades financieras y de seguros	39,6	39,1	0,4	362,9
Actividades inmobiliarias	39,5	40,6	-1,1	47,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	39,6	39,7	-0,2	433,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	38,6	39,1	-0,5	546,6
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	37,2	37,7	-0,7	1.190,2
Educación	35,7	35,9	-0,2	843,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	38,2	38,0	0,1	1.003,4
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	38,9	39,0	-0,2	158,2
Otros servicios	38,9	39,5	-0,8	183,1
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico	42,6	42,6	0,0	312,6
Total	**39,3**	**39,4**	**-0,2**	**11.689,9**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Ahora bien, si se considera la distribución de la población asalariada a tiempo completo hay que poner el foco de análisis en los sectores de la Industria Manufacturera, Construcción, Hostelería, Comercio y Reparación, Administración Pública, Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, que concentran el 70% del empleo asalariado. En estos sectores, salvo en Hostelería, los trabajadores afirman que realizan menos horas efectivas que pactadas, aunque esta diferencia es mínima.

Esta situación puede explicarse por varios factores. En primer lugar, por las limitaciones de fiabilidad de los datos, ya mencionadas anteriormente. Aquí, hay que considerar que existe un mayor nivel de respuesta de la jornada pactada que efectiva: el 96% de los asalariados a tiempo completo declara la jornada pactada, frente al 91% que responde a la jornada efectiva; lo cual puede deberse a que, en algunos casos, las personas recuerden mejor las horas que tienen acordadas que las que han realizado en la semana de referencia.

Desde el punto de vista sectorial, se observa que los sectores en los que hay una diferencia negativa entre las horas pactadas y efectivas (como por ejemplo, la Agricultura y ganadería, la Administración Pública y Otros servicios) presentan un mayor porcentaje de no respuesta en las horas pactadas y más grado de contestación con respecto a las horas efectivas. Esto sucede, por ejemplo, en los sectores de Agricultura y ganadería, donde existe un 14% de personas que no responden a las horas pactadas, así como en Otros servicios (8%) o las Actividades Inmobiliarias (5%)[48].

A ello hay que añadir también el peso de las horas no trabajadas por diversos motivos (incapacidad temporal, permisos retribuidos etc.) que pueden condicionar en último término el número de las horas efectivas semanales. Esto se observa, por ejemplo, con respecto a las horas de reducción de jornada como consecuencia de los Expedientes de Regulación de Empleo. Así, utilizando los datos publicados de la Estadística de Regulación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (referidos a 2010), se aprecia que las ramas de actividad de servicios financieros (con 1.039 horas reducidas por trabajador), actividades inmobiliarias (721 horas), y agricultura y ganadería (704 horas) registran una mayor reducción de horas por esta causa que la media nacional (419 horas).

A pesar de estas limitaciones, hay que señalar que las diferencias sectoriales con respecto a la jornada pactada que se obtiene a partir de los datos de la EPA concuerdan con los aportados por la Estadística de Convenios Colectivos que elabora el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, aunque exista un cierto desfase temporal, ya que se trata de los datos referidos a los convenios colectivos que se han registrado hasta mayo de 2011 y cuyos efectos hacen referencia a 2009.

Es posible también apreciar que la jornada pactada más elevada se encuentra en el sector de los Hogares como empleadores de personal doméstico, que registra una jornada pactada de 1.800 horas anuales, seguido de la Hostelería, el Comercio y las Actividades profesionales, científicas y técnicas. En el extremo opuesto, y al igual que con los datos de la EPA, destacan los sectores de la Educación y la Administración Pública, entre otros.

Estas diferencias se aprecian igualmente si se analiza la distribución de los trabajadores afectados por convenio y los tramos de horas pactadas. En los tramos superiores (de más de 1.804 horas semanales) destacan sobre el resto los sectores de Comercio y Hostelería, seguidos de otros como la Industria Manufacturera y las Actividades Administrativas. Como se puede apreciar, en estos cuatro sectores se

[48] Lo cual también sucede con un mayor nivel de desagregación en otros sectores como el de Fabricación de automóviles y cambios, tal y como refleja el Observatorio industrial del sector de fabricantes de automóviles y camiones de la Federación Minerometalúrgica de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en su informe de 2007.

concentra el 54% de la población asalariada con cobertura de un convenio colectivo (ya sea estatal, autonómico, provincial o de empresa).

Tabla V.1.2. Jornada pactada y número de trabajadores afectados por convenio colectivo, por sector de actividad (horas anuales) (2009)

	Total trabajadores	Menos de 1.712	De 1.712 a 1.758	De 1.759 a 1.803	De 1.804 a 1.825	1.826	Jornada media por trabajador
TOTAL	**11.557.823**	**1.613.205**	**3.243.619**	**5.657.065**	**489.253**	**554.681**	**1.751**
Agricultura, ganadería y pesca	736.190	65.107	87.591	473.111	3.465	106.916	1.769
Industrias extractivas	22.095	5.786	9.106	746	3.237	3.220	1.727
Industria manufacturera	2.687.479	272.454	1.174.277	1.139.385	53.326	48.037	1.754
Suministro de energía eléctrica	29.627	28.075	106	1.407	0	39	1.687
Suministro de agua y saneamiento	88.436	37.923	22.082	24.643	2.359	1.429	1.703
Construcción	1.347.014	9.821	1.315.785	20.647	241	520	1.738
Comercio y reparación	1.838.550	13.379	88.978	1.389.212	184.649	162.332	1.786
Transporte y almacenamiento	496.533	80.998	49.235	265.894	25.321	75.085	1.757
Hostelería	918.414	1.880	23.252	757.469	68.301	67.512	1.794
Información y comunicaciones	98.324	66.119	11.723	11.281	203	8.998	1.687
Act. financieras y de seguros	385.080	350.562	34.293	225	0	0	1.692
Actividades inmobiliarias	75.949	717	0	75.174	8	50	1.771
Act. prof., científicas y técnicas	602.114	8.737	16.674	533.232	40.575	2.896	1.778
Act. Aditivas. y serv. auxiliares	749.742	98.239	151.889	365.163	97.487	36.964	1.761
Adm. Pública y Seg. Social	152.841	142.375	8.413	777	0	1.276	1.626
Educación	234.939	226.596	6.980	1.363	0	0	1.461
Act. Sanitarias y de serv. sociales	651.723	151.354	235.094	244.859	8.026	12.390	1.741
Act. artísticas, recreativas	204.118	44.435	5.196	139.585	973	13.929	1.702
Otros servicios	226.752	8.648	2.520	204.172	1.082	10.330	1.765
Hogares como empleadores de personal doméstico	11.903	0	425	8.720	0	2.758	1.800

Fuente: elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos del MTIN, 2011.

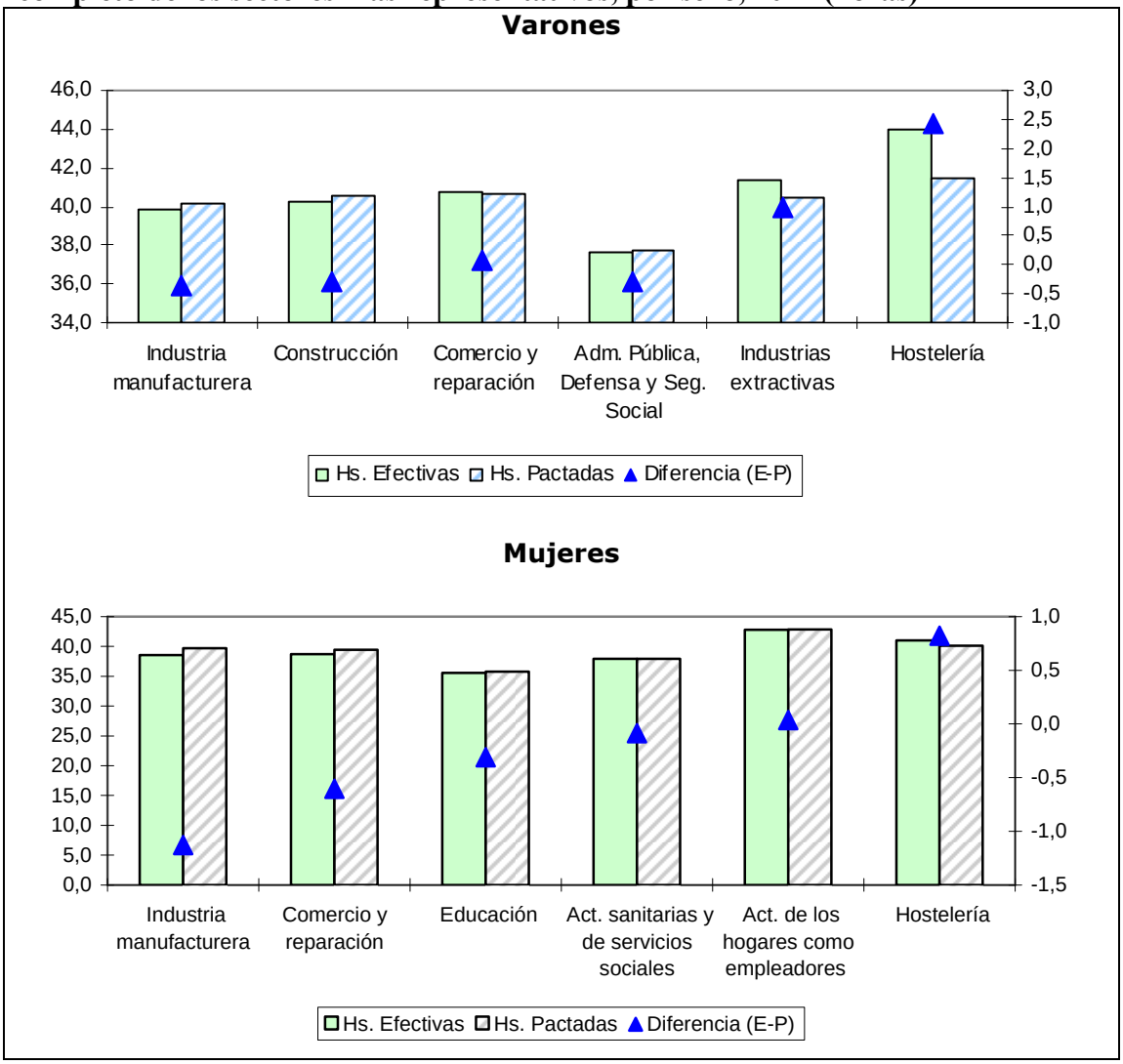
Por otra parte, es importante señalar que existen también diferencias sectoriales importantes en función del sexo, tanto en su distribución sectorial como en la jornada de trabajo. Los varones se concentran fundamentalmente en los sectores de la Industria manufacturera, la Construcción, el sector de Comercio y reparación, Hostelería, Administración Pública, Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, donde en conjunto se concentra el 69% del empleo asalariado.

Se puede observar que hay sectores en los que se realizan menos horas que las pactadas en el contrato laboral o convenio colectivo (Industria Manufacturera y Construcción); sectores en los que apenas existe diferencia entre ambas (Comercio y Administración Pública); y sectores en los que existe una diferencia positiva entre las horas efectivas y pactadas (Hostelería e Industrias Extractivas).

Las mujeres, por su parte, reflejan una mayor concentración en los sectores de la Industria Manufacturera, Comercio y Reparación, Educación, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico y la Hostelería, en los que se reúne el 64% de empleo asalariado a tiempo completo. En este caso, apenas existen diferencias entre las horas efectivas y pactadas en los sectores de Educación, Actividades Sanitarias y Actividades de los Hogares. Se realizan ligeramente menos horas en la Industria Manufacturera y Comercio y más

horas en Hostelería, que nuevamente vuelve a destacar sobre el resto de sectores de actividad.

Gráfico V.1.1. Horas efectivas y pactadas de la población asalariada a tiempo completo de los sectores más representativos, por sexo, 2011 (horas)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Por otra parte, analizando la distribución de la diferencia de las horas efectivas menos las pactadas se puede apreciar que el 12% de la población asalariada a tiempo completo realiza más horas de las recogidas en su contrato laboral; un 12,6% realiza menos horas de las pactadas; y el resto, registra el mismo número de horas efectivas que pactadas.

Del conjunto de personas que realizan más horas, la mayor parte se concentra en los sectores de la Industria Manufacturera, Comercio y Reparación y Hostelería, y en menor medida en la Administración Pública, Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales.

Desagregando el análisis por sexo, es posible destacar que los varones muestran un mayor porcentaje de personas que hacen más horas que las pactadas en los sectores de: Agricultura, Industrias Extractivas, Industria Manufacturera, Suministro de Energía

Eléctrica, Suministro de Agua, Construcción, Transporte y Almacenamiento, Información y Comunicaciones, Administración Pública y Actividades Artísticas.

Tabla V.1.3. Población asalariada a tiempo completo según sector de actividad y diferencia entre las horas efectivas y pactadas 2011 (% y miles)

	Menor que 0	Igual a 0	Mayor que 0	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3,5	2,7	2,0	2,7
Industrias extractivas	0,2	0,3	0,4	0,3
Industria manufacturera	18,0	15,2	15,1	15,5
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	0,6	0,5	1,1	0,6
Suministro de agua, actividades de saneamiento	0,8	0,9	0,9	0,9
Construcción	8,0	8,0	8,5	8,0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación	14,3	13,7	14,3	13,9
Transporte y almacenamiento	4,7	4,9	5,7	5,0
Hostelería	2,5	6,6	9,3	6,4
Información y comunicaciones	3,6	2,9	5,0	3,2
Actividades financieras y de seguros	3,5	2,8	4,9	3,1
Actividades inmobiliarias	0,6	0,4	0,3	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4,1	3,5	4,6	3,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,6	4,8	3,8	4,7
Adm. Pública y defensa; Seguridad Social	11,8	10,5	6,6	10,2
Educación	7,3	7,2	6,9	7,2
Actividades sanitarias y de servicios sociales	7,5	9,0	6,8	8,6
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,2	1,4	1,2	1,4
Otros servicios	1,7	1,6	1,5	1,6
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico	1,5	3,2	0,8	2,7
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N, miles)	**1.510,6**	**8.820,2**	**1.359,1**	**11.689,9**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

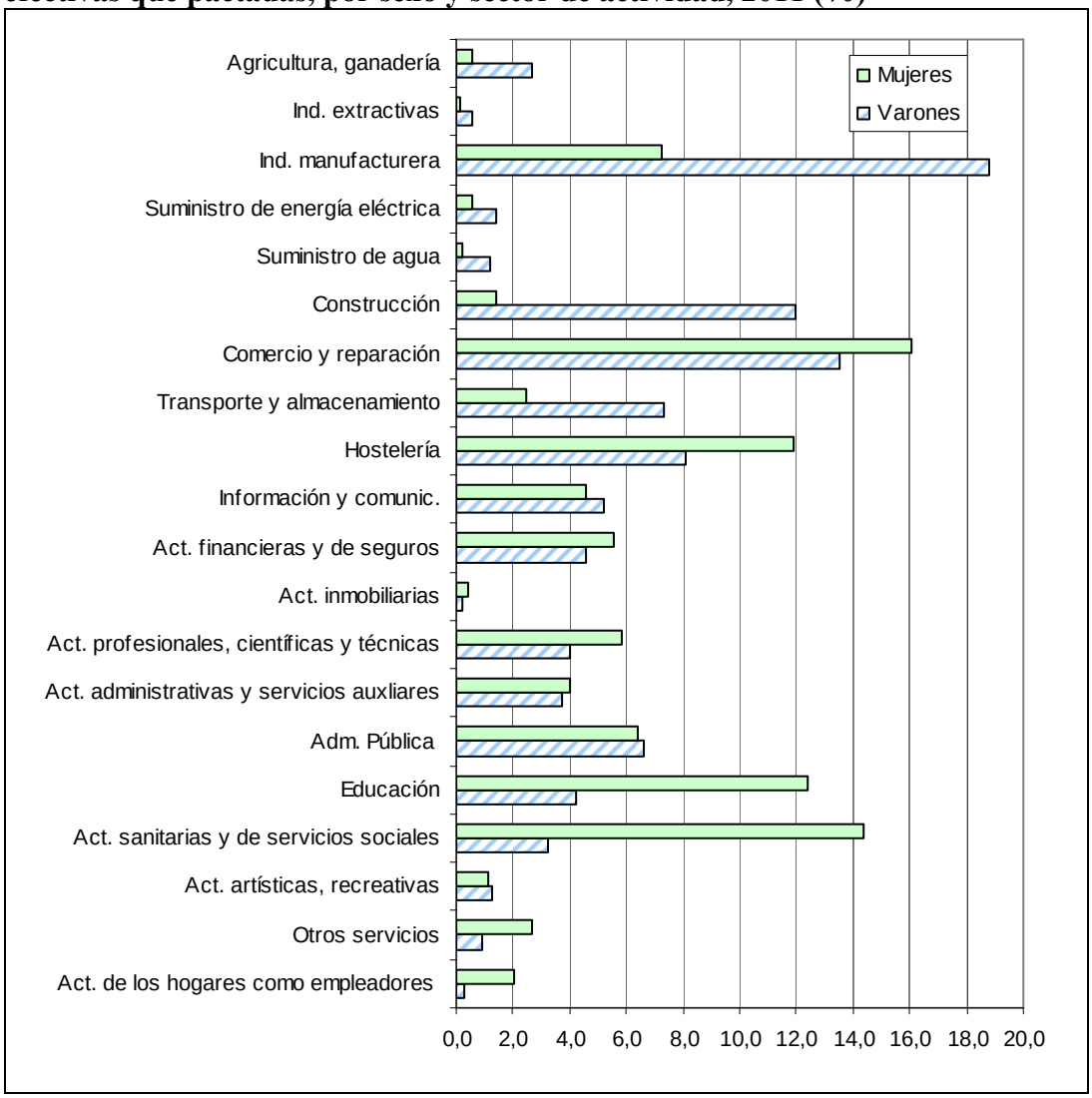
Entre todos estos sectores destaca el de la Industria Manufacturera, donde existe una gran diferencia entre el porcentaje que registran los varones y las mujeres, siendo notablemente superior en el caso de los primeros. Las mujeres muestran un mayor porcentaje de personas que hacen más horas que las pactadas en los sectores de Comercio y Reparación, Hostelería, Actividades Profesionales, científicas y técnicas, Actividades Financieras y de seguros, pero sobre todo en Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, donde llegan a alcanzar un porcentaje significativamente más elevado que el de los varones.

Finalmente, también es interesante profundizar en el número de horas de más que se realizan con respecto a la jornada pactada, estableciendo tramos de horas. Tomando como referencia nuevamente los sectores de actividad más representativos, se pueden destacar varios aspectos:

- En la mayor parte de los sectores, en torno al 74-78% de los asalariados realizan las mismas horas efectivas que pactadas;

- Como término medio, durante la semana se realizan entre 1 y 19 horas por encima de la jornada pactada. En este tramo se concentra la mayor parte de los asalariados que prolongan su jornada, es decir, que hacen más horas efectivas que pactadas (en torno al 10% del total);

Gráfico V.1.2. Población asalariada a tiempo completo que registra más horas efectivas que pactadas, por sexo y sector de actividad, 2011 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

- En el sector de la Hostelería, que es el que se registra jornadas de trabajo efectiva y pactada más elevadas y una mayor diferencia de horas: un 13% supera la jornada pactada de 1 a 19 horas y un 2,7% lo hace entre las 20 y las 29 horas.

- En los sectores en los que la diferencia entre las horas efectivas y pactadas es negativa en términos agregados, se aprecia que en torno al 8% de las personas asalariadas de estos sectores realiza entre 1 y 9 horas de más de la jornada pactada. Esto sucede, por ejemplo, en los sectores de la Administración Pública, la Educación y las Actividades Sanitarias y Servicios Sociales.

Estas diferencias sectoriales pueden matizarse en función del sexo. Así, es posible apreciar que los varones prolongan su jornada sobre todo en los sectores de Comercio y Reparación y Hostelería, donde más de un 10% de los trabajadores realiza más horas efectivas que pactadas, y donde existe el porcentaje más elevado de asalariados que prolongan su jornada de 20 a 29 horas a la semana.

Tabla V.1.4. Población asalariada a tiempo completo, según la diferencia entre horas efectivas y pactadas de los sectores más representativos, 2011 (% y miles)

	Ind. manufacturera	Construcción	Comercio y Reparación	Hostelería	Adm. Pública	Educación	Act. Sanitarias y de serv. sociales
Inferior a -41	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
De -40 a -31	0,4	0,4	0,3	0,3	0,1	0,2	0,2
De -30 a -21	0,7	0,8	0,5	0,5	1,0	0,3	0,6
De -20 a -11	4,1	3,7	3,9	1,1	3,8	2,6	2,9
De -10 a -1	9,9	7,9	8,7	3,0	10,0	10,1	7,6
0	73,7	74,8	74,6	78,0	77,5	75,8	79,5
De 1 a 9	8,4	9,7	8,9	9,7	5,5	8,7	5,4
De 10 a 19	1,1	1,1	1,3	3,3	1,0	1,4	1,6
De 20 a 29	1,3	1,2	1,4	2,7	0,6	0,9	1,4
De 30 a 39	0,3	0,0	0,2	0,7	0,1	0,0	0,9
De 40 a 49	0,1	0,2	0,2	0,5	0,2	0,0	0,1
De 50 a 59	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0
De 60 y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En un segundo nivel se pueden situar los sectores de la Industria Manufacturera, Industrias Extractivas y la Construcción, en los que existe se prolonga la jornada 9 horas como máximo. Igualmente, se puede destacar el caso de la Administración Pública, donde a pesar de ser de los sectores en los menos diferencia existe, un 6% de los varones asalariados a tiempo completo prolonga hasta 9 horas su jornada efectiva.

En el caso de las mujeres, el sector de la Hostelería es el que registra un mayor porcentaje de personas que prolongan su jornada: un 12% realiza entre 1 y 29 horas sobre la jornada. En este sector es el que existe además un mayor porcentaje de personas en el tramo de 20 a 29 horas. Con un peso igualmente relevante aunque a una cierta distancia de la Hostelería se encuentran los sectores de Comercio y Reparación y la Industria Manufacturera, en los que el 7% de las asalariadas trabaja de 1 a 9 horas de más.

El sector de la Educación es particularmente destacable en el caso de las mujeres. Tal y como se mencionaba anteriormente, las mujeres registran un mayor porcentaje con respecto a la prolongación de la jornada. Desagregando los datos se observa que un 7% de las mujeres de este sector trabaja entre 1 y 29 horas de más a la semana con respecto a la jornada pactada. Esta situación se registra también en el sector de las Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, aunque con menores porcentajes.

Finalmente, cabe mencionar el sector de los Hogares como empleadores de personal doméstico, ya que en el caso de las mujeres es uno de los sectores que registran jornadas efectivas y pactadas más elevadas, aunque sin apenas diferencias entre ambas (tan sólo un 2% de las mujeres prolonga su jornada de 1 a 29 horas a la semana).

Tabla V.1.5. Varones y mujeres asalariadas a tiempo completo, según diferencia de horas efectivas y pactadas en los principales sectores (%)

Varones	Ind. extractivas	Ind. manufacturera	Construcción	Comercio y reparación	Hostelería	Adm. Pública
Inferior a -31	0,0	0,5	0,4	0,2	0,1	0,1
De -30 a -21	0,0	0,7	0,8	0,5	0,6	0,8
De -20 a -11	2,3	4,2	3,7	4,2	0,8	3,8
De -10 a -1	6,5	8,7	7,9	7,8	2,8	8,0
0	75,7	73,6	74,7	73,1	74,3	78,7
De 1 a 9	8,8	9,1	9,9	10,3	11,2	6,0
De 10 a 19	2,0	1,2	1,1	1,5	4,4	1,2
De 20 a 29	4,7	1,5	1,3	1,7	3,8	0,9
De 30 a 39	0,0	0,3	0,0	0,4	1,5	0,2
De 40 a 49	0,0	0,1	0,2	0,2	0,4	0,1
De 50 y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Mujeres	Ind. manufacturera	Comercio y reparación	Hostelería	Educación	Act. Sanitarias y serv. sociales	Hogares como empleadores
Inferior a -31	0,2	0,4	0,5	0,3	0,0	0,1
De -30 a -21	0,7	0,4	0,4	0,2	0,7	0,5
De -20 a -11	3,4	3,5	1,4	2,5	3,1	1,7
De -10 a -1	13,8	9,8	3,3	10,2	7,3	4,3
0	74,2	76,4	81,2	76,7	80,6	90,0
De 1 a 9	6,1	7,2	8,3	8,0	5,0	1,0
De 10 a 19	0,8	1,1	2,3	1,3	1,5	0,3
De 20 a 29	0,5	1,0	1,7	0,7	0,8	0,7
De 30 a 39	0,1	0,1	0,1	0,0	0,7	0,6
De 40 a 49	0,0	0,1	0,6	0,0	0,1	0,7
De 50 y más	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Asalariados a tiempo parcial[49]

De la población asalariada a tiempo parcial que aporta información sobre sus horas de trabajo (2,1 millones asalariados/as, el 91% del total de asalariados a tiempo parcial), la mayor parte se concentra en los sectores de Comercio, Hostelería, Actividades Administrativas y servicios auxiliares, Educación, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales y Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico, en los que se concentra el 74% del total.

Las jornadas de trabajo efectivas más elevadas se registran en los sectores de las Industrias Extractivas, el Suministro de Energía o las Actividades Financieras, aunque son sectores que tienen poco peso en el conjunto del Empleo. De los sectores más representativos destacan particularmente el de Comercio y las Actividades sanitarias y de servicios sociales, por ser aquellos en los que se registra un mayor número de horas, tanto efectivas como pactadas.

[49] El análisis de la jornada de trabajo, de las horas efectivas y pactadas, así como de las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial se aborda de forma específica en el capítulo V del presente estudio.

Como sucede con los trabajadores a tiempo completo existen diferencias entre las horas efectivas y las pactadas. En la mayor parte de los sectores se afirma que se realizan menos horas que las pactadas inicialmente, destacando por ejemplo el sector agrícola, la construcción o el suministro de energía eléctrica, entre otros. Esto puede deberse a diversos factores –ya mencionados anteriormente- que tienen que ver con la fiabilidad de los datos y tasa de no respuesta, así como con la reducción de horas efectivas como consecuencia de diversos motivos (expedientes de regulación de empleo). Frente a estos sectores, se pueden encontrar otros, como la Hostelería o los Transportes y Comunicaciones, en los que se realizan más horas efectivas que las pactadas.

Tabla V.1.6. Horas efectivas y pactadas de la población asalariada a tiempo parcial 2011, (en horas y miles de personas)

	Hs. Efectivas	Hs. Pactadas	Diferencia (E-P)	N (miles)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19,6	20,8	-1,2	25,2
Industrias extractivas	22,2	22,2	0,0	1,0
Industria manufacturera	20,4	21,6	-1,1	86,0
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	21,7	25,5	-3,8	1,5
Suministro de agua, actividades de saneamiento	18,3	18,1	0,2	4,4
Construcción	18,2	20,1	-1,9	47,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación	21,0	21,4	-0,4	350,9
Transporte y almacenamiento	19,6	19,0	0,6	54,7
Hostelería	17,9	17,7	0,2	279,3
Información y comunicaciones	20,2	20,5	-0,4	38,4
Actividades financieras y de seguros	21,5	22,5	-1,0	13,7
Actividades inmobiliarias	20,5	20,9	-0,4	7,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21,0	22,2	-1,1	63,7
Actividades administrativas y servicios auxiliares	18,9	19,3	-0,4	230,6
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	19,7	20,7	-1,1	75,6
Educación	17,1	17,1	0,0	173,4
Actividades sanitarias y de servicios sociales	20,5	20,8	-0,2	183,2
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	16,2	16,3	-0,1	73,4
Otros servicios	19,1	19,5	-0,5	54,1
Hogares como empleadores de personal doméstico	15,4	15,9	-0,5	326,8
Total	**18,7**	**19,1**	**-0,4**	**2.091,1**

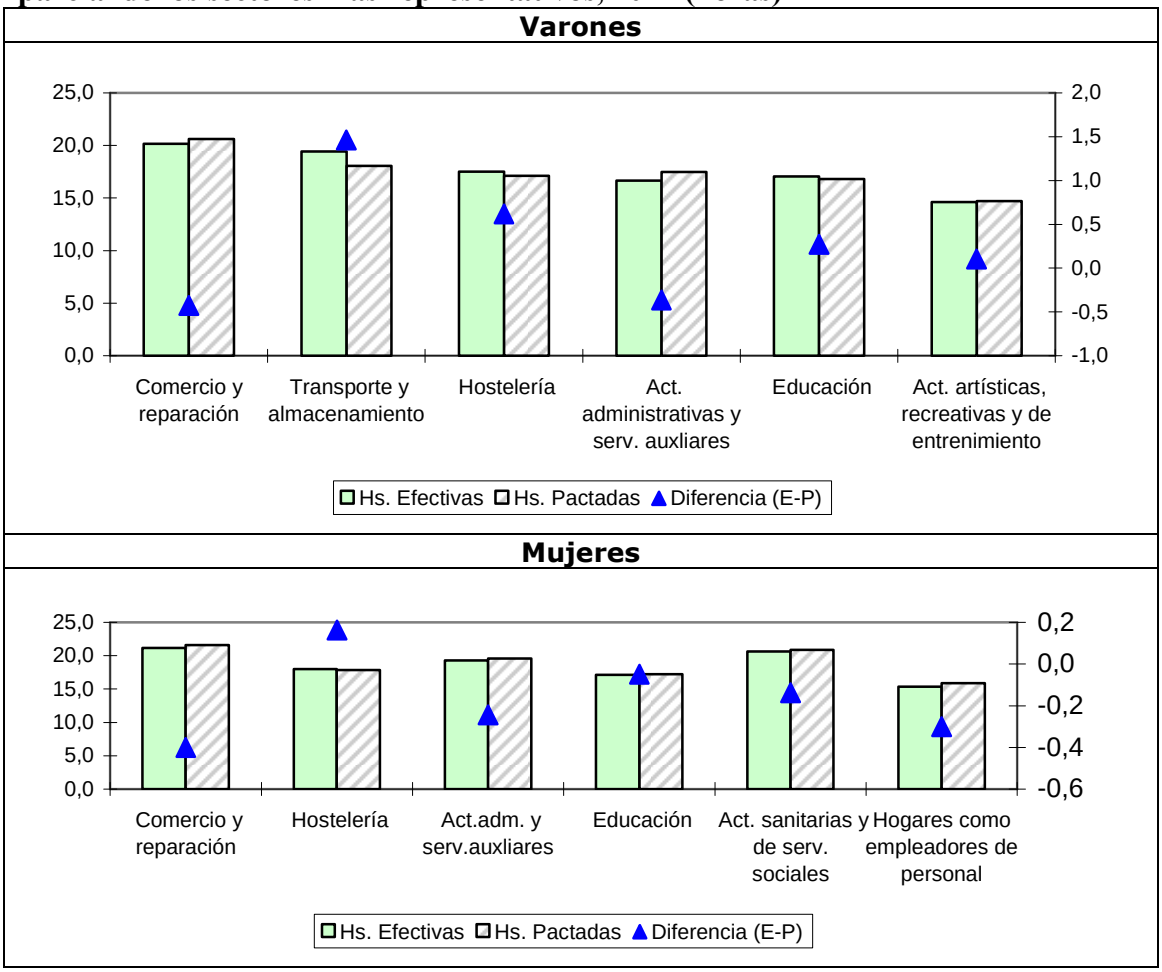
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Igualmente, es importante advertir, tal y como se ha recogido en los apartados anteriores, que las mujeres tienen un mayor peso en el empleo a tiempo parcial: la tasa de parcialidad de las mujeres ocupadas en el segundo trimestre de 2011 fue del 24% frente a la de los varones que se sitúo en un 6%. A pesar de este menor peso, abordando el análisis de los datos desde un punto de vista sectorial, hay que mencionar que los varones asalariados a tiempo parcial (que son 446,6 mil y representan el 21% del empleo asalariado) muestran una mayor concentración en los sectores de Construcción, Comercio, Transporte y Almacenamiento, Hostelería, Actividades Administrativas, Educación y Actividades Artísticas. En conjunto, estos sectores aglutinan el 69% del empleo de los varones

Las mayores diferencias entre la jornada efectiva y pactada de los varones se registran en el sector de Transporte y comunicaciones, aunque se trata de un sector poco representativo en relación al total del empleo. Resaltan sin embargo el sector de la

Hostelería, y de la Educación, en los que las horas efectivas superan a las pactadas en el convenio colectivo o contrato laboral. Dentro de los sectores más representativos, los varones alcanzan las jornadas efectivas más elevadas en Comercio y Reparación, Transportes y Comunicaciones y Hostelería, siendo estos mismos sectores en los que se registran las jornadas pactadas con más horas. Evidentemente, existen otros sectores que tienen jornadas más elevadas, como por ejemplo las Industrias Extractivas o Suministro de energía eléctrica, pero que no tienen tanta importancia en el análisis agregado del empleo asalariado de los varones.

Gráfico V.1.3. Horas efectivas y pactadas de los varones asalariados a tiempo parcial de los sectores más representativos, 2011 (horas)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

La distribución de la población asalariada a tiempo parcial en función de la diferencia de horas permite resaltar que un 5,2% de los trabajadores y trabajadoras afirma que realiza más horas efectivas que las pactadas en el acuerdo o contrato de trabajo; que un 10% hace menos; mientras que el resto trabaja las horas pactadas.

Desde el punto de vista sectorial, las personas que realizan más horas que las pactadas se concentran mayoritariamente en los siguientes sectores: Comercio y Reparación, Hostelería, Educación, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales y Hogares como empleadores de personal doméstico. En estos sectores se concentra el 66% de las personas que prolongan su jornada.

Tabla V.1.7. Población asalariada a tiempo parcial según sector de actividad y diferencia entre las horas efectivas y pactadas 2011 (% y miles)

	Menor que 0	Igual a 0	Mayor que 0	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,6	1,1	2,2	1,2
Industrias extractivas	0,0	0,1	0,0	0,0
Industria manufacturera	5,9	4,0	3,0	4,1
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor	0,1	0,1	0,0	0,1
Suministro de agua, actividades de saneamiento	0,0	0,2	0,8	0,2
Construcción	3,7	2,1	1,2	2,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación	17,8	16,7	15,4	16,8
Transporte y almacenamiento	2,1	2,6	4,1	2,6
Hostelería	9,2	13,7	16,0	13,4
Información y comunicaciones	0,8	2,0	1,0	1,8
Actividades financieras y de seguros	1,3	0,6	0,2	0,7
Actividades inmobiliarias	0,7	0,3	0,3	0,4
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,8	2,9	4,6	3,0
Actividades administrativas y servicios auxiliares	11,5	11,1	8,7	11,0
Adm. Pública y defensa; Seguridad Social	4,5	3,5	3,5	3,6
Educación	9,1	8,0	12,2	8,3
Actividades sanitarias y de servicios sociales	10,4	8,5	10,6	8,8
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	3,0	3,3	7,8	3,5
Otros servicios	2,6	2,5	3,2	2,6
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico	11,8	16,7	5,3	15,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N, miles)	**204,5**	**1.779,4**	**107,2**	**2.091,1**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Es interesante destacar también que existen diferencias por sexo. De las personas que hacen más horas efectivas que pactadas (un 5% del total), el 28% son varones mientras que el 72% restante son mujeres, lo cual pone de manifiesto, como se ha reflejado en diversos apartados, que ellas **prolongan su jornada en mayor medida** que los primeros.

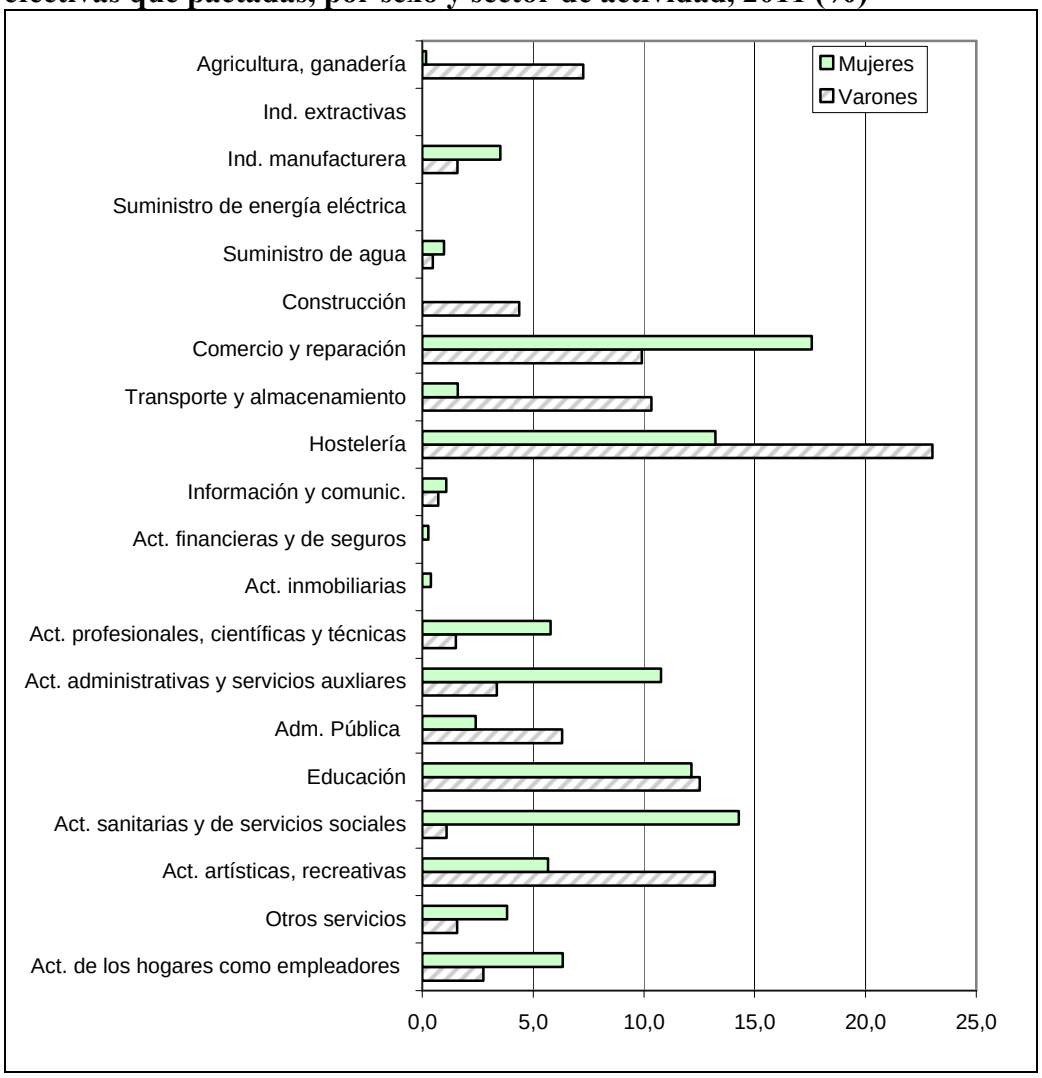
Los varones registran un mayor porcentaje de personas que prolongan su jornada a tiempo parcial en los sectores de Agricultura, Transporte y Almacenamiento, Hostelería, Educación o Actividad Artísticas o Recreativas; mientras que en el caso de las mujeres esto sucede en los sectores de Comercio y Reparación, la Industria Manufacturera, las Actividades Administrativas, las Actividades Sanitarias y Servicios Sociales y los Hogares como empleadores de personal doméstico, entre otros.

Por otra parte, hay que resaltar que la mayor parte de las personas que trabajan a tiempo parcial prolongan su jornada 9 horas semanales, aunque se registran casos que alcanzan una diferencia mayor. Esto se puede producir porque el límite legal de las horas efectivas que un trabajador puede realizar varia en función de distintos aspectos[50] y que además, las personas entrevistadas pueden considerar como horas efectivas las

[50] Véase Guía Laboral, referencias: RDLG 1/95, art. 12; RDL 15/98; RD 1131/02; Ley 40/07.

horas complementarias[51], lo cual hace que se puedan dar situaciones que -aunque poco numerosas- se dé una diferencia de horas elevada.

Gráfico V.1.4. Población asalariada a tiempo parcial que registra más horas efectivas que pactadas, por sexo y sector de actividad, 2011 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Tomando nuevamente como referencia los sectores más representativos, aquellos que concentran el 74% del empleo asalariado a tiempo parcial y que prolongan su jornada efectiva, destaca el sector de la Educación por tener un mayor número de personas con más horas efectivas que pactadas, atendiendo a los distintos tramos de horas (sobre todo de 1 a 9 horas y los inmediatamente superiores).

Al sector educativo le siguen los sectores de Comercio y Reparación, Hostelería, Actividades Administrativas, Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, en los que se trabajan entre 1 y 9 horas por encima de la jornada pactada.

[51] La EPA no registra específicamente el número de horas complementarias que realicen los trabajadores a tiempo parcial. Por lo que se entiende que estas horas están incluidas dentro del apartado relativo a la realización de horas extraordinarias.

En el caso particular del sector de Hogares como empleadores de personal doméstico, en el que existen poca variación entre horas efectivas y pactadas, la mayor parte de las personas que prolonga su jornada lo hace igualmente entre 1 y 9 horas semanales.

Tabla V.1.8. Población asalariada a tiempo parcial, según la diferencia entre horas efectivas y pactadas de los sectores más representativos, 2011 (% y miles)

	Comercio y reparación	Hostelería	Act. Administrativas y serv. auxiliares	Educación	Act. sanitarias y de servicios sociales	Hogares como empleadores de personal doméstico
Inferior a -31	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
De -30 a -21	0,4	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0
De -20 a -11	2,1	1,0	1,3	1,6	1,5	0,5
De -10 a -1	7,8	5,7	8,9	9,1	9,9	6,8
0	84,9	87,1	85,8	81,7	82,2	90,9
De 1 a 9	3,7	3,9	3,0	4,9	3,8	1,7
De 10 a 19	0,6	1,3	0,5	1,1	1,1	0,0
De 20 a 29	0,1	0,7	0,3	1,6	1,0	0,0
De 30 a 39	0,1	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0
De 40 a 49	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0
De 50 a 59	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
De 60 y más	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N, miles)	**350,9**	**279,3**	**230,6**	**173,4**	**183,2**	**326,8**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Por último, en relación a los tramos de horas también se pueden mencionar ciertas diferencias sectoriales por sexo. Así por ejemplo, los varones asalariados ubicados en los sectores de Comercio y Reparación, Actividades Administrativas realizan una jornada efectiva que supera a la pactada entre 1 a 9 horas (en este tramo se concentra el 3% del total del empleo asalariado del sector). Son significativos no obstante los sectores de la Hostelería y la Educación, por ser aquellos que registran un mayor número de asalariados en los tramos superiores (de 10 a 29 horas de diferencia entre las horas efectivas y las pactadas).

Esta situación se produce igualmente en el caso de las mujeres, aunque en sectores diferentes. En Comercio y Reparación, Hostelería y Actividades Administrativas, las mujeres prolongan su jornada como máximo 9 horas a la semana. Destaca sobre el resto el sector de Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, en el que existe una mayor diferencia entre las horas pactadas y efectivas, sobre todo en los tramos de horas superiores. Y finalmente, cabe resaltar el sector de Hogares, que apenas registra una cierta prolongación de la jornada efectiva.

Tabla V.1.9. Población asalariada a tiempo parcial, según diferencia de horas efectivas y pactadas en los principales sectores, por sexo (%)

Varones	Comercio y reparación	Hostelería	Act. admitivas. y serv. auxiliares	Educación	Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento
Inferior a -41	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
De -30 a -21	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
De -20 a -11	1,8	0,8	0,7	1,2	0,5
De -10 a -1	9,8	6,0	6,2	4,2	4,9
0	83,3	84,0	89,7	86,1	82,9
De 1 a 9	3,8	6,0	3,3	5,4	11,7
De 10 a 19	0,3	2,1	0,0	1,7	0,0
De 20 a 29	0,0	0,8	0,0	1,4	0,0
De 30 a 39	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
De 60 y más	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N, miles)	**68,9**	**76,1**	**30,8**	**44,6**	**34,1**
Mujeres	**Comercio y reparación**	**Hostelería**	**Act. administrativas y servicios auxiliares**	**Act. sanitarias y de servicios sociales**	**Hogares como empleadores de personal doméstico**
De -40 a -31	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
De -30 a -21	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
De -20 a -11	2,2	1,1	1,3	1,7	0,6
De -10 a -1	7,3	5,6	9,3	10,1	7,0
0	85,3	88,3	85,2	81,4	90,9
De 1 a 9	3,7	3,1	3,0	4,0	1,5
De 10 a 19	0,7	0,9	0,6	1,1	0,0
De 20 a 29	0,1	0,6	0,3	1,1	0,0
De 30 a 39	0,2	0,1	0,0	0,2	0,0
De 40 a 49	0,2	0,0	0,3	0,1	0,0
De 50 a 59	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
De 60 y más	**0,0**	**0,3**	**0,0**	**0,0**	**0,0**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N, miles)	**282,0**	**203,2**	**199,9**	**168,0**	**315,9**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

En suma, el análisis de las horas efectivas y pactadas permite constatar que el sector de actividad es una variable muy relevante en lo que se refiere a la duración de la jornada de trabajo, así como a la prolongación de la misma. Los sectores de actividad muestran realidades distintas con respecto al tiempo de trabajo efectivo y la jornada pactada. En el caso de la población asalariada a tiempo completo, los sectores de actividad más representativos (con mayor peso en el empleo asalariado), como por ejemplo el Comercio o la Hostelería, son aquellos donde se registran jornadas laborales más elevadas y donde se realizan más horas de las pactadas inicialmente. A tiempo parcial destacan los sectores de la Hostelería y la Educación, que son los que registran mayores diferencias.

Evidentemente, estas diferencias sectoriales con respecto a la prolongación de la jornada hay que explicarlas sobre la base de un marco normativo diferente, que parte del la regulación del Estatuto de los Trabajadores y que se concreta en la regulación de los Convenios Colectivos de cada uno de los sectores. Un buen ejemplo de ello es la jornada a tiempo parcial, ya que según la normativa vigente los convenios colectivos de

ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior pueden establecer otro porcentaje máximo de horas complementarias que pueden realizar los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

A ello hay que añadir otros factores, que tienen que ver con la fiabilidad de los datos de las horas efectivas y pactadas (la tasa de no respuesta y el registro de los mismos), así como la incidencia que pueden tener la disminución de las horas de trabajo como consecuencia de diversas causas (incapacidad temporal, permisos, expedientes de regulación de empleo), que repercute en el volumen de horas efectivas de cada uno de los sectores.

Finalmente, hay que señalar que existen realidades sectoriales distintas entre varones y mujeres que deben ser tenidas en cuenta en el análisis del tiempo de trabajo. Diferencias que se expresan en las horas de trabajo efectivas, las pactadas, así como con respecto a los sectores donde se produce una mayor prolongación de la jornada laboral. Como se ha podido apreciar, las mujeres –quienes representan la mayor parte del empleo asalariado a tiempo parcial y muestran una marcada segmentación sectorial-, registran además una mayor prolongación de la jornada efectiva por encima de la pactada que los varones, sobre todo en ciertos sectores de actividad, como por ejemplo, Comercio y reparación y Actividades Sanitarias y Servicios sociales.

V.2. TRABAJADORES/AS CON JORNADAS DE MÁS DE 40 HORAS

Con el objetivo de completar el análisis realizado anteriormente, en el presente apartado se aborda de forma específica la situación de las personas que trabajan más de 40 horas semanales.

El porcentaje de trabajadores con jornadas superiores a las 40 horas no ha dejado de disminuir desde 2005. Esta evolución es fruto del importante crecimiento de empleos con jornadas de 40 horas e inferiores, en el periodo de crecimiento, y de la importante destrucción de empleos en las jornadas de 40 horas y superiores en el periodo de crisis.

Para ello, y a fin de no ser reiterativos en la exposición, se plantea analizar únicamente los perfiles sociales de este grupo de trabajadores, a través de diversas variables (sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, etc.), diferenciando -como en el resto de los apartados- entre personas que tienen contrato a tiempo completo y a tiempo parcial. El análisis se realiza nuevamente a partir de los datos de la EPA relativos al segundo trimestre de 2011.

Las personas que trabajan más de 40 horas efectivas semanales: características sociales

En España existen *3,9 millones de personas que realizan en su trabajo más de 40 horas semanales*, que representan el 27% de la población ocupada que registra el número de horas efectivas en la EPA, siendo en su mayor parte varones.

En segundo lugar, cabe resaltar que las personas asalariadas constituyen la mayor parte de este grupo de personas (son 2,3 millones y representan el 60% de las personas que hacen más de 40 horas) y que los varones son nuevamente la mayor parte de éstas.

Tabla V.2.1. Población ocupada que realiza (o no) más de 40 horas efectivas semanales, por sexo y situación profesional, 2011 (miles y %)

	Más de 40 horas		Resto de horas	
	N	%	N	%
Asalariados/as				
Ambos sexos	**2.363,9**	**60,3**	**12.928,6**	**89,9**
Varones	1.565,6	40,0	6.489,7	45,1
Mujeres	798,3	20,4	6.438,9	44,8
Trab. por cuenta propia				
Ambos sexos	**1.553,5**	**39,7**	**1.448,7**	**10,1**
Varones	1.132,1	28,9	873,7	6,1
Mujeres	421,4	10,8	575,0	4,0
Total				
Ambos sexos	**3.917,4**	**100,0**	**14.377,3**	**100,0**
Varones	2.697,7	68,9	7.363,3	51,2
Mujeres	1.219,7	31,1	7.013,9	48,8

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Por otra parte, si se atiende al tipo de jornada se observa que las personas asalariadas que superan este número de horas tienen principalmente contrato a tiempo completo. Eso sí, hay que advertir también que su peso en el conjunto del empleo asalariado es mínimo; tan sólo representan el 2% del total.

Por sexo, se aprecian diferencias significativas entre varones y mujeres; los primeros tienen más peso dentro de la jornada completa mientras que ellas lo reflejan en la jornada parcial.

Tabla V.2.2. Población asalariada que realiza más de 40 horas efectivas semanales, por tipo de jornada y sexo, 2011 (miles y %)

	Completa		Parcial		Total	
	N	%	N	%	N	%
Ambos sexos	**2.316,3**	**100**	**47,6**	**100,0**	**2.363,9**	**100,0**
Varones	1.549,6	66,9	16,0	33,6	1.565,6	66,2
Mujeres	766,7	33,1	31,6	66,4	798,3	33,8

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

También es interesante señalar diferencias según la edad de la población asalariada. La mayor parte que hace más de 40 horas a la semana tiene entre 30 y 44 años. Esto sucede a tiempo completo, donde este grupo de personas refuerzan su peso, mientras que a tiempo parcial existe una mayor presencia de los trabajadores más jóvenes (de 16 a 29 años), entre aquellos que realizan más de 40 horas.

A tiempo completo, se observa igualmente que los varones se concentran en los grupos de edad centrales, mientras que las mujeres, aunque registran un mayor peso relativo en estos grupos, superan a los varones en el caso de la población más joven, así como en la de más edad.

La distribución de la población asalariada a tiempo parcial refleja estas mismas diferencias por sexo, si bien hay que advertir que su peso en el conjunto del empleo asalariado analizado es mucho menor.

Tabla V.2.3. Población asalariada que realiza más de 40 horas efectivas semanales, por tipo de jornada, sexo y edad, 2011 (miles y %)

	Completa			Parcial			Total		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T
De 16 a 19	0,3	0,5	0,3	14,6	3,6	7,3	0,4	0,6	0,5
De 20 a 24	3,0	5,3	3,8	8,4	12,4	11,0	3,1	5,6	3,9
De 25 a 29	9,9	17,2	12,3	22,6	25,5	24,5	10,0	17,5	12,6
De 30 a 34	17,2	16,3	16,9	13,8	12,2	12,7	17,1	16,1	16,8
De 35 a 39	19,2	14,8	17,8	14,0	17,4	16,2	19,2	14,9	17,7
De 40 a 44	16,4	12,7	15,2	6,2	6,0	6,1	16,3	12,4	15,0
De 45 a 49	13,6	12,9	13,3	7,3	4,5	5,4	13,5	12,5	13,2
De 50 a 54	10,7	9,4	10,3	3,3	7,0	5,8	10,6	9,3	10,2
De 55 a 59	6,5	6,7	6,5	2,7	7,0	5,5	6,4	6,7	6,5
De 60 a 64	2,9	3,0	2,9	1,8	3,5	2,9	2,9	3,0	2,9
De 64 y más años	0,4	1,3	0,7	5,4	0,9	2,4	0,5	1,3	0,7
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N)	**1.549,6**	**766,7**	**2.316,3**	**16,0**	**31,6**	**47,6**	**1.565,6**	**798,3**	**2.363,9**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

El nivel de estudios es otra de las variables importantes a la hora de analizar la situación de las personas que realizan más de 40 horas a la semana. Tomando como referencia los datos agregados, existe un mayor peso de las personas que tienen Educación Universitaria, que representan el 27% del total. Asimismo, existe un porcentaje similar de aquellos que tienen Educación Primaria y Secundaria, respectivamente.

Las diferencias emergen cuando se introduce en el análisis el tipo de jornada y el sexo de las personas. Así, a tiempo completo se observa que los varones que tienen Educación Primaria muestran un mayor peso dentro de los varones que registran jornadas de más de 40 horas. En cambio, en el caso de las mujeres esto sucede cuando tienen Educación Universitaria.

A tiempo parcial, las mujeres y varones con Educación Secundaria son las personas que más prolongan la jornada por encima de las 40 horas. No obstante, hay que destacar que las mujeres –a diferencia de los varones- reflejan un mayor peso en el caso de las personas que tienen una Ecuación Universitaria, lo cual se refleja también a tiempo parcial, y explica el hecho de que existan más mujeres universitarias que varones que hagan más de 40 horas.

Tabla V.2.4. Población asalariada que realiza más de 40 horas efectivas semanales, por tipo de jornada, sexo y nivel de estudios, 2011 (miles y %)

	Completa			Parcial			Total		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T
Analfabetos	0,2	0,3	0,3	0,0	1,5	1,0	0,2	0,4	0,3
Educación primaria	10,8	12,2	11,3	21,7	12,1	15,3	10,9	12,2	11,3
Formación e inserción laboral que no precisa título de 1ª etapa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Primera etapa de educación secundaria	29,1	21,7	26,7	20,5	22,7	22,0	29,0	21,8	26,6
Garantía social/Iniciación profesional	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Formación e inserción laboral que precisa título de primera	0,4	0,4	0,4	0,0	1,7	1,1	0,4	0,5	0,5
Segunda etapa de educación secundaria	23,5	21,8	22,9	27,1	30,9	29,7	23,5	22,2	23,1
Formación e inserción laboral que precisa título de 2ª etapa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	9,3	7,6	8,7	3,8	1,2	2,0	9,3	7,3	8,6
Títulos propios (no homologados) de Universidades y formación	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	24,3	32,4	27,0	24,2	29,9	28,0	24,3	32,3	27,0
Estudios oficiales de especialización profesional	0,5	1,3	0,8	2,7	0,0	0,9	0,6	1,2	0,8
Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado)	1,6	2,1	1,8	0,0	0,0	0,0	1,6	2,0	1,7
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N)	**1.518,0**	**751,2**	**2.269,2**	**15,5**	**31,4**	**46,9**	**1.533,5**	**782,6**	**2.316,1**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

Finalmente, también hay que apuntar diferencias con respecto a la nacionalidad. Como se puede apreciar, el 80% de la población asalariada que trabaja más de 40 horas semanales es española, seguida de las personas que no pertenecen a la Unión Europea, quines representan el 13% del grupo analizado. De entre éstas últimas, destacan particularmente las personas procedentes de América Latina (9,5%) y de países de reciente incorporación a la Unión Europea, como Bulgaria o Rumanía (3,3%).

Esta distribución refleja además que a tiempo completo los varones españoles registran un mayor peso en el grupo que realiza más de 40 horas que las mujeres, cosa que no sucede en el caso de las personas extranjeras. Así por ejemplo, las mujeres procedentes de países que no son de la Unión Europea son el 18% de las personas del grupo analizado, mientras que los varones son el 10%.

A tiempo parcial sin embargo la relación es la contraria: las mujeres españolas tienen más peso en este grupo que los varones (83%), mientras que en el caso de las personas extranjeras son los varones (9%).

Desagregando por región de procedencia destacan sobre todo las personas de América Latina, que representan el 9,5% de las que hacen más de 40 horas a la semana, de las cuales la mayor parte son mujeres.

Tabla V.2.5. Población asalariada que realiza más de 40 horas efectivas semanales, por tipo de jornada, sexo y nacionalidad, 2011 (miles y %)

	Completa			Parcial			Total		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T
Españoles	**83,3**	**73,0**	**79,9**	**74,2**	**83,8**	**80,6**	**83,2**	**73,5**	**79,9**
Doble nacionalidad	1,5	2,2	1,7	9,1	2,5	4,7	1,6	2,2	1,8
UE-15	1,9	2,0	1,9	3,9	0,0	1,3	1,9	1,9	1,9
UE-27 (no UE-15)	2,9	4,0	3,2	3,0	8,2	6,4	2,9	4,1	3,3
No UE	**10,6**	**18,7**	**13,1**	**9,8**	**5,5**	**6,9**	**10,5**	**18,2**	**13,0**
Resto de Europa	0,5	0,6	0,5	1,7	0,0	0,6	0,5	0,6	0,5
África	3,0	1,0	2,3	0,0	2,8	1,9	3,0	1,1	2,3
América del Norte	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
América Latina	6,3	16,4	9,6	2,9	2,7	2,7	6,2	15,8	9,5
Asia	0,7	0,7	0,7	5,2	0,0	1,7	0,7	0,7	0,7
Oriente Próximo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N)	**1.549,6**	**766,7**	**2.316,3**	**16,0**	**31,6**	**47,6**	**1.565,6**	**798,3**	**2.363,9**

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA, 2011.

A partir de estos datos, como parte complementaria del estudio de las jornadas superiores a las 40 horas, se ha considerado relevante ampliar la información sobre perfiles sociolaborales, a través del análisis de probabilidades. A continuación se describen los principales resultados obtenidos.

Análisis multivariante

El estudio del tiempo de trabajo se completa con un análisis de multivariante de las horas efectivas realizadas en el segundo trimestre de 2011. Para ello, a partir de los datos microdatos de la Encuesta de Población Activa [EPA] se plantea dar respuesta a la cuestión de qué probabilidad existe de que una persona tenga una jornada de más de 40 horas en un determinado sector, ocupación y nivel de estudios.

El análisis de regresión logística pretende estimar la probabilidad de que se produzca un suceso determinado. De forma específica, se plantea conocer la probabilidad de que una persona realiza más de 40 horas efectivas de trabajo (Y=1), en función de diversas variables.

Este análisis se realiza a partir de los microdatos de la EPA (segundo trimestre de 2011), de los cuales se ha seleccionado una sub-muestra que comprende a los trabajadores por cuenta ajena a tiempo completo (12,9 millones de trabajadores/as). Igualmente, se ha considerado necesario elaborar tres estimaciones diferentes para cada una de las sub-muestras: una primera para ambos sexos y otras dos, una para varones y otra para mujeres.

A continuación, se detallan los resultados que se han generado del análisis multivariante, a través de las variables independientes que se han incluido en el mismo, que son las siguientes: sexo, sector de actividad, edad, tipo de contrato y nivel de estudios.

Resultados obtenidos

El análisis de los datos obtenidos del modelo de estimación permite poner de manifiesto que existe una mayor probabilidad de tener una jornada de trabajo superior a las 40 horas semanales en determinadas situaciones socio-laborales concretas.

Así, en primer lugar es posible destacar que la variable ***sexo*** es significativa en el caso de tener una jornada superior a las 40 horas, constatándose que ser mujer asalariada a tiempo completo influye negativamente en el hecho de tener más horas, a en otras palabras, que tienen mayor probabilidad de hacer menos horas que los varones.

En segundo lugar, tomando como referencia el ***sector de actividad*** se observa que las personas asalariadas a tiempo completo que se encuentran en los sectores de Hostelería, Agricultura y Pesca, Transporte y Comunicaciones, Comercio, Construcción o Suministro de Energía tienen una mayor probabilidad de superar las 40 horas semanales que el sector que se toman como referencia para el análisis (en este caso la Industria Manufacturera). En cambio, existe una menor probabilidad en la Administración Pública, Educación y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, donde se registran valores negativos o una menor probabilidad. Todos los sectores reflejan una relación estadísticamente significativa con respecto a la variable dependiente.

Esta mayor probabilidad de ciertos sectores se manifiesta de distinta forma entre varones y mujeres. En el caso de los primeros, se incrementa la probabilidad de tener una jornada superior a las 40 horas, siendo más elevada en el sector de la Hostelería, Transporte y Comunicaciones y la Agricultura, mientras en el caso de las mujeres esto sucede no sólo en Hostelería sino también en las Actividades de los Hogares como empleadores de personal doméstico, donde llegan a alcanzar la probabilidad más elevada de todos los sectores.

Por otra parte, en línea con la estimación realizada para ambos sexos, los varones reflejan una probabilidad negativa en los sectores de la Administración y Educación. Las mujeres sin embargo registran una probabilidad positiva de tener jornadas superiores a las 40 horas en la Administración y las Actividades Sanitarias y Servicios Sociales. Se constata, por tanto, que las mujeres tienen una mayor probabilidad de realizar jornadas más largas que los varones, sobre todo en aquellos sectores en los que tienen un mayor peso relativo.

En tercer lugar, también hay que apuntar que la variable ***edad***, aunque es estadísticamente significativa, apenas aporta resultados relevantes. Frente grupo de edad de referencia (65 y más años), se aprecia una mayor probabilidad de tener una jornada superior a las 40 horas en el caso de las personas de 35 a 39 años y de los de 60 a 64 años. El resto de grupos de edad registran probabilidades negativas con respecto al grupo de referencia, entre los que destacan sobre todo las personas de 16 a 24 años.

Cuadro IV.2.19. Regresión logística de la probabilidad de la población asalariada a tiempo completo de tener una jornada de trabajo superior a las 40 horas semanales (coeficiente B y Sig.).

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Coef. B	Sig.	Coef. B	Sig.	Coef. B	Sig.
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,82	*	0,89	*	0,64	*
Industrias Extractivas	0,33	*	0,29	*	0,94	*
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor, etc.	0,54	*	0,48	*	0,77	*
Suministro de agua, saneamiento	-0,24	*	-0,21	*	-0,61	*
Construcción	0,29	*	0,29	*	0,35	*
Comercio	0,50	*	0,53	*	0,45	*
Transporte y almacenamiento	0,60	*	0,66	*	0,07	*
Hostelería	1,03	*	1,09	*	0,99	*
Información y comunicaciones	0,41	*	0,36	*	0,59	*
Actividades financieras y de seguros	0,45	*	0,39	*	0,59	*
Actividades inmobiliarias	0,14	*	0,37	*	-0,11	*
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,41	*	0,40	*	0,45	*
Actividades administrativas y servicios auxiliares	0,09	*	0,26	*	-0,26	*
Administración Pública, Defensa y Seg. Social	-0,19	*	-0,43	*	0,28	*
Educación	-0,55	*	-0,74	*	-0,33	*
Actividades sanitarias y de servicios sociales	0,16	*	0,07	*	0,26	*
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	0,33	*	0,49	*	-0,15	*
Otros servicios	0,43	*	0,47	*	0,39	*
Act. de los hogares como empleadores de personal	1,47	*	0,79	*	1,59	*
Industrias Manufactureras	a					
16 a 19 años	-0,27	*	-0,78	*	0,72	*
20 a 24 años	-0,31	*	-0,60	*	0,18	*
25 a 29 años	-0,04	*	-0,33	*	0,44	*
30 a 34 años	-0,04	*	-0,07	*	0,06	*
35 a 39 años	0,03	*	0,06	*	-0,01	*
40 y 44 años	-0,02	*	-0,07	*	0,10	*
44 y 49 años	-0,11	*	-0,12	*	-0,08	*
50 y 54 años	-0,19	*	-0,28	*	0,01	*
55 y 59 años	-0,23	*	-0,24	*	-0,17	*
60 y 64 años	0,77	*	0,38	*	1,13	*
65 y más años	a					
Mujeres	-0,55	*	-	-	-	-
Indefinido	0,01	*	-0,02	*	0,05	*
Analfabetos	-0,17	*	-0,36	*	0,13	*
Ed. Primaria	0,05	*	-0,09	*	0,32	*
Ed. Tercer Ciclo	0,21	*	0,22	*	0,20	*
Ed. Secundaria	a					
Constante	-1,68	*	-1,58	*	-2,48	*

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (segundo trimestre), 2011.
Nota: a. Variables que se toman como referencia en el modelo

Por sexo, también es posible destacar que existe una mayor probabilidad de superar las 40 horas en el caso de las mujeres más jóvenes (16 a 29 años), pues muestran valores positivos frente al grupo de referencia, mientras que los varones únicamente lo hacen en el grupo de 35 a 39 años, así como en el de 60 a 64 años (lo cual también sucede en el caso de las mujeres).

En cuarto lugar, hay que señalar que el ***tipo de contrato*** es una variable estadísticamente significativa. El tener un contrato indefinido influye en el hecho de tener una jornada de trabajo superior a las 40 horas, o lo que es lo mismo, tener un contrato temporal significa una menor probabilidad. Sin embargo, hay que advertir que la influencia de esta variable es débil, tal y como reflejan los datos obtenidos. Por otra parte, se pueden señalar nuevamente diferencias relevantes por sexo. A diferencia de los varones, las mujeres reflejan una probabilidad positiva de tener esa situación en el caso de tener un contrato indefinido.

Por último, en relación al ***nivel de estudios*** cabe destacar que las personas que han alcanzado la Educación de Tercer Ciclo (Educación Universitaria de primer y segundo ciclo, Doctorados, Masters y Postgrado) muestran una mayor probabilidad de tener una jornada superior a las 40 horas que el grupo de referencia (en este caso las personas con Estudios Secundarios). En cambio, las personas analfabetas tienen una probabilidad negativa de encontrarse con esta duración de la jornada.

Las mujeres, a diferencia de los varones, reflejan una mayor probabilidad de trabajar más de 40 horas si tienen Estudios Primarios (que en el caso de los varones es negativa), seguidas de las mujeres que han alcanzado los Estudios de Tercer Ciclo y de las personas analfabetas (los varones en este último caso registran valores negativos). Se observa, por tanto, que en el caso de las mujeres el nivel de estudios influye decisivamente en el hecho de trabajar más de 40 horas semanales (a menor nivel de estudios, más horas de trabajo).

En conjunto, todos estos datos permiten concluir señalando que existen determinados grupos de personas dentro de la población asalariada que prolongan de forma más acusada su jornada más allá de las 40 horas semanales. El análisis de probabilidades realizado constituye una buena muestra de ello. Más allá de los datos agregados que se puedan obtener, existe una mayor probabilidad de tener jornadas de más de 40 horas en función de diversas variables (como es el sector de actividad, sexo, edad, etc.), lo que permite identificar perfiles socio-laborales diferenciados.

V.3. LA JORNADA PARCIAL Y LA PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

Como se ha podido apreciar, a lo largo de la última década se ha producido un aumento significativo del empleo asalariado a tiempo parcial. Pese a la leve reducción de la jornada de trabajo efectiva de los asalariados a tiempo parcial, merece la pena valorar el número de horas complementarias que realizan este grupo de personas.

En este apartado se pretende, por un lado, examinar la evolución de la jornada y las características laborales de las personas que prolongan su jornada a tiempo parcial, y por otro, analizar si existe una relación estrecha entre el aumento de la jornada a tiempo parcial y la contratación indefinida, entendiendo que, a medida que se registran jornadas a tiempo parcial más largas la relación laboral tiende a formalizarse a través de la contratación indefinida, que en términos de tiempo puede acercarse a las fórmulas que ya existen dentro de la contratación a tiempo completo.

La falta de información en este ámbito es relevante. Existe una dificultad manifiesta para conocer con exactitud el número de horas complementarias que realizan las personas que tienen contrato a tiempo parcial. Con los datos de la EPA, la

aproximación más cercana a las horas complementarias se realiza a través del número de horas pactadas en acuerdo o contrato laboral y las horas efectivamente realizadas por los trabajadores. La diferencia entre ambos valores proporciona cierta información sobre este fenómeno.

Sin embargo, la única fuente de información que aporta datos sobre horas complementarias de los empleos a tiempo parcial es la Seguridad Social, ya que recoge los datos disponibles registrados por las empresas que hacen uso de esta figura contractual.

A continuación, en primer lugar, se analiza la jornada a tiempo parcial y su prolongación, tomando como referencia los datos de la EPA relativos al segundo trimestre de 2011. Posteriormente, se contrastan los resultados obtenidos con los registrados por la Seguridad Social que han sido facilitados por la Secretaría de Estudios de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN).

Diferencia entre las horas realizadas y las pactadas

De acuerdo con los datos de la EPA, en 2011 existe un *10%* de la población asalariada (1,4 millones de asalariados/as) que afirma que *realiza un número de horas efectivas por encima de las pactadas* en el acuerdo o contrato laboral suscrito con la empresa. Sin embargo, la mayor parte de la población registra una jornada efectiva similar a la duración de la jornada pactada.

Diferenciando por tipo de jornada, hay que destacar igualmente a las personas con contrato a *tiempo parcial que prolongan su jornada representan un 5,5%* (107,2 mil asalariados/as), frente a las que tienen contrato a tiempo completo, que representan el 11% del total de asalariados con jornada completa.

Tabla V.3.1. Población asalariada según tipo de jornada y diferencia entre las horas efectivas y las horas pactadas, 2011 (segundo trimestre, en miles y %)

	Completa		Parcial		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menor que 0	1.510,6	12,9	204,5	9,8	1.715,0	12,4
Igual a 0	8.820,2	75,5	1.779,4	85,1	10.599,6	76,9
Mayor que 0	1.359,1	11,6	107,2	5,1	1.466,3	10,6
Total	**11.689,9**	**100,0**	**2.091,1**	**100,0**	**13.781,0**	**100,0**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.

La menor presencia de las personas con jornada a tiempo parcial entre aquellas que prolongan su jornada puede explicarse en base a que este tipo de contratación se encuentra más delimitada desde el punto de vista normativo y deja menos espacio a la prolongación de la jornada laboral.

En este sentido, hay que recordar que las personas con contrato a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en ciertos supuestos muy concretos (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes). Sin embargo, sí que pueden realizar un cierto número de horas superando la jornada laboral pactada, lo que se denominan como horas complementarias. En este caso, trabajador y empresario pueden pactar la realización de horas que se sumen a las horas ordinarias estipuladas en

el contrato, o en su caso, en el convenio colectivo sectorial o de ámbito inferior. La realización de este tipo de horas está sujeta siempre al pacto entre ambas partes[52].

Según la normativa vigente, el número máximo de horas complementarias no puede exceder el 15% de las horas ordinarias de la jornada de trabajo que se recoge en el contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior pueden establecer otro porcentaje máximo, que en ningún caso podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. En cualquier caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no puede exceder del límite legal que define el contrato a tiempo parcial.

La información que aporta la EPA no permite conocer en detalle el número de horas complementarias que se realizan, ni el criterio de referencia que se toma para el cálculo máximo de este tipo de horas (contrato de trabajo o convenio colectivo).

No obstante, a modo de aproximación, tal y como se viene señalando en el presente apartado, la diferencia existente entre las horas efectivas y pactadas muestra que la mayor parte de la población asalariada que prolonga su jornada laboral en 2011 lo hace entre 1 y 29 horas semanales (10%). En el caso de las personas con jornada parcial, el tramo en el que superan la jornada pactada alcanza como límite superior las 9 horas semanales; un tramo en el que se concentra el 4% de las personas asalariadas con este tipo de jornada de trabajo.

Tabla V.3.2. Población asalariada según tipo de jornada y diferencia entre las horas efectivas y las horas pactadas, 2011 (segundo trimestre, en miles y %)

	Completa		Parcial		Total	
	N	%	N	%	N	%
Inferior a -41	0,7	0,0	0,2	0,0	0,9	0,0
De -40 a -31	35,8	0,3	0,3	0,0	36,1	0,3
De -30 a -21	79,7	0,7	4,1	0,2	83,9	0,6
De -20 a -11	398,5	3,4	38,8	1,9	437,4	3,2
De -10 a -1	995,7	8,5	161,0	7,7	1.156,8	8,4
0	8.820,2	75,5	1.779,4	85,1	10.599,6	76,9
De 1 a 9	971,2	8,3	81,0	3,9	1.052,2	7,6
De 10 a 19	161,3	1,4	13,3	0,6	174,6	1,3
De 20 a 29	157,0	1,3	7,6	0,4	164,6	1,2
De 30 a 39	41,0	0,4	2,8	0,1	43,8	0,3
De 40 a 49	23,8	0,2	1,5	0,1	25,3	0,2
De 50 a 59	4,4	0,0	0,3	0,0	4,7	0,0
60 y más	0,3	0,0	0,7	0,0	1,0	0,0
Total	**11.689,9**	**100**	**2.091,1**	**100**	**13.781,0**	**100**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.

Tras conocer el grupo de personas asalariadas que tienen un contrato a tiempo parcial y que prolongan su jornada efectiva por encima de la recogida en el acuerdo o contrato de trabajo (107,2 mil asalariados/as), el siguiente paso que se propone es el de

[52] Véase Guía Laboral, referencias: RDLG 1/95, art. 12; RDL 15/98; RD 1131/02; Ley 40/07.

profundizar en el tiempo de trabajo y las características sociolaborales de este grupo de personas.

La prolongación de la jornada a tiempo parcial

En 2011, las personas con contrato a tiempo parcial que prolongaron su jornada por encima de la pactada registraron una jornada media de 28 horas semanales, lo que supuso *un 48% de horas de más* respecto a la jornada media pactada (18,8 horas).

Por sexo, existen diferencias importantes que merece la pena resaltar. Las mujeres representan la mayor parte del empleo de este grupo, así como en el conjunto del empleo a tiempo parcial. Además, reflejan una mayor diferencia con respecto a la jornada pactada que los varones: en el caso de las primeras, la jornada se prolonga 9,5 horas, frente a los varones que lo hace en 8,6 horas semanales. Y es igualmente interesante resaltar que *las mujeres registran más horas de trabajo, tanto en la jornada pactada como con respecto a las horas efectivamente realizadas*.

Tabla V.3.3. Jornada media efectiva y pactada de la población asalariada a tiempo parcial con prolongación de jornada, por sexo, 2011 (segundo trimestre, en horas)

	Varones	Mujeres	Total
Horas efectivas	26,2	28,7	28,0
Horas pactadas	17,6	19,2	18,8
Diferencia E-P	8,6	9,5	9,2
Total (N)	**30.275**	**76.921**	**107.196**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.

Teniendo en cuenta el tipo de contrato se observa que en 2011 el *47% de este grupo de personas tiene contrato indefinido*, lo cual deja entrever que tras el impacto de la crisis, las personas que tenían un contrato a tiempo parcial y jornadas de trabajo más largas muestran una menor estabilidad en el empleo, cosa que no sucedía en el periodo antes de la crisis cuando este porcentaje era superior (57%)[53].

En 2011, la jornada de trabajo de las personas con contrato temporal es inferior, tanto si se consideran las horas efectivamente trabajadas como las recogidas en el contrato. En este caso, se realizan 26,7 horas, con una jornada media pactada de 17,2 horas semanales. Sin embargo, existe una mayor diferencia entre la jornada pactada y la efectivamente realizada.

Tabla V.3.4. Jornada media efectiva y pactada de la población asalariada a tiempo parcial con prolongación de jornada, por sexo y tipo de contrato, 2011 (segundo trimestre, en horas)

	Indefinido			Temporal		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Horas efectivas	26,6	30,0	29,4	26,1	27,1	26,7
Horas pactadas	19,4	20,7	20,5	16,9	17,3	17,2
Diferencia E-P	7,2	9,3	8,9	9,1	9,8	9,5
Total (N)	**8.765**	**42.560**	**51.325**	**21.509**	**34.362**	**55.871**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.

[53] Dato relativo al segundo trimestre de 2008.

Existen además ciertas diferencias entre varones y mujeres, sobre todo en el caso de las personas que tienen contrato temporal, donde las mujeres realizan más horas que los varones y existe una mayor diferencia entre las horas realizadas y las pactadas.

Igualmente, se pueden señalar importantes diferencias desde el punto de vista sectorial, aunque con ciertas restricciones metodológicas. Dado que el número total de personas que conforma el grupo objeto de estudio es reducido, al desagregar este grupo de asalariados/as por los distintos sectores de actividad, algunos de ellos resultan siendo poco representativos para el análisis[54].

En 2011, el 79% de las personas asalariadas que estaban contratadas a tiempo parcial y que prolongaron su jornada laboral por encima de la pactada se concentraron en el Comercio y reparación, Hostelería, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales, Actividades artísticas y recreativas y Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

Tabla V.3.5. Jornada media efectiva y pactada de los trabajadores asalariados a tiempo parcial con prolongación de jornada, por sector de actividad, 2011 (segundo trimestre, en horas y miles de personas)*

	Hs. efectivas	Hs. pactadas	Dif. E-P	Total (N)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26,4	19,7	6,8	2.333
Industrias extractivas	-	-	-	-
Industria manufacturera	31,5	22,0	9,5	3.183
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	-	-
Suministro de agua, actividades de saneamiento	22,7	18,1	4,6	893
Construcción	25,9	20,8	5,2	1.321
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	31,0	21,1	9,9	16.518
Transporte y almacenamiento	28,7	16,4	12,3	4.357
Hostelería	28,4	16,8	11,5	17.144
Información y comunicaciones	34,1	29,2	4,9	1.047
Actividades financieras y de seguros	25,0	20,0	5,0	207
Actividades inmobiliarias	25,0	20,0	5,0	292
Actividades profesionales, científicas y técnicas	28,7	24,5	4,2	4.912
Actividades administrativas y servicios auxiliares	27,4	18,3	9,1	9.300
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	28,6	19,4	9,2	3.757
Educación	26,8	17,1	9,7	13.127
Act. sanitarias y de servicios sociales	32,5	21,2	11,3	11.317
Act. artísticas, recreativas y de entrenamiento	21,0	14,6	6,4	8.366
Otros servicios	27,0	19,1	7,9	3.416
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico	21,6	15,3	6,3	5.708
TOTAL	**28,0**	**18,8**	**9,2**	**107.196**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.

Destacan particularmente los sectores de Actividades sanitarias y servicios sociales, que registra una diferencia de 11,3 horas de más con respecto a la jornada

[54] Aquellos sectores en los que se registren menos de 5.000 personas son considerados poco representativos, de acuerdo con las propias características de la EPA.

inicialmente pactada; así como la Hostelería, Comercio y reparación, y el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, entre otros.

Si se toma como referencia los sectores más representativos, también se puede observar que *las mujeres de este grupo de población prolongan su jornada de trabajo de forma más acusada que los varones*, precisamente en aquellos *sectores en los que éstas tienen un mayor peso relativo*. Esto sucede en las Actividades administrativas y servicios auxiliares, Educación, o Actividades sanitarias y servicios sociales, aunque estos últimos dos casos son poco representativos. En el resto, muestran sin embargo una prolongación de la jornada similar a los varones.

En el caso de las mujeres, la mayor diferencia entre las horas efectivas realizadas y las pactadas en acuerdo o contrato de trabajo se registró en el sector de la Hostelería, mientras que para los varones esto sucedió en el de la Hostelería y Comercio, respectivamente.

Tabla V.3.6. Jornada media efectiva y pactada de los trabajadores asalariados a tiempo parcial con prolongación de jornada, por sexo. Sectores representativos, 2011 (segundo trimestre, en horas y miles de personas)*

	Varones				Mujeres			
	Horas efectivas	Horas pactadas	Dif. E-P	Total (N)	Horas efectivas	Horas pactadas	Dif. E-P	Total (N)
Industria manufacturera	35,3	22,2	13,0	481	30,8	22,0	8,8	2.703
Comercio y reparación	30,7	19,1	11,6	3.001	31,1	21,6	9,5	13.517
Hostelería	27,7	17,6	10,1	6.969	28,8	16,3	12,5	10.175
Act. administrativas y servicios auxiliares	26,6	23,2	3,4	1.016	27,5	17,7	9,8	8.284
Educación	24,6	17,1	7,5	3.792	27,7	17,1	10,6	9.336
Act. sanitarias y de servicios sociales	29,4	19,6	9,8	330	32,6	21,3	11,3	10.987
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	15,8	12,2	3,6	3.994	25,7	16,7	9,0	4.371
Act. de los hogares...	30,0	20,0	10,0	835	20,2	14,5	5,7	4.873

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.

Por otra parte, también hay que destacar que el 67% de este grupo de población se concentró en las ocupaciones de Profesionales asociados a titulaciones de primer ciclo, Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales, Trabajadores en servicios de protección y seguridad, y Trabajadores no cualificados en servicios.

Desde el punto de vista ocupacional se puede apreciar que la prolongación de la jornada es más intensa en las ocupaciones que, siendo representativas, tienen un menor nivel de cualificación, como por ejemplo los Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales o los Trabajadores de protección y seguridad, entre otras.

A pesar de tener una menor prolongación de la jornada de trabajo, también hay que destacar igualmente a los Trabajadores de protección y seguridad, por ser la ocupación que registra la jornada efectiva más elevada del conjunto de ocupaciones más representativas.

Tabla V.3.7. Jornada media efectiva y pactada de los trabajadores asalariados a tiempo parcial con prolongación de jornada, por sexo y ocupación profesional, 2011 (segundo trimestre, en horas y miles de personas)*

	Hs. efectivas	Hs. pactadas	Dif. E-P	Total (N)
Dirección administraciones públicas y empresas de más de 10	40,7	15,6	25,1	350
Gerencia de empresas <10 asalariados	26,3	18,0	8,3	216
Profesionales asociados a titulaciones de 2º y tercer ciclo	27,4	18,3	9,1	14.957
Profesionales asociados a titulaciones de primer ciclo	28,0	21,1	7,0	2.653
Técnicos y profesionales de apoyo	29,4	22,1	7,4	2.966
Empleados de tipo administrativo	26,7	20,8	5,8	9.325
Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales	29,8	19,0	10,9	10.840
Trabajadores de protección y seguridad	32,2	21,6	10,6	12.326
Dependientes de comercio y asimilados	-	-	-	-
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	27,0	25,0	2,0	304
Trabajadores cualificados de la construcción	26,6	20,8	5,8	1.758
Trabajadores cualificados en las industrias extractivas	36,3	21,8	14,5	229
Trabajadores cualificados de artes gráficas, textil y confección	35,0	23,0	12,0	214
Operadores de instalaciones industriales, maquinaria fija,	25,5	15,4	10,1	4.299
Trabajadores no cualificados en servicios	26,8	17,2	9,6	15.369
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria, maquinaria	24,8	19,3	5,5	4.313
TOTAL	**28,2**	**19,2**	**9,0**	**80.118**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.

Dentro de estas ocupaciones, varones y mujeres reflejan diferentes pautas con respecto a la prolongación de la jornada. En el caso de las mujeres, destacan las Trabajadoras de los servicios de restauración y las Trabajadoras no cualificadas en servicios, que hacen más de 13 y 9 horas por encima de la jornada pactada inicial. En el caso de los varones, a este nivel de desagregación, las ocupaciones que concentran un mayor volumen de asalariados y asalariadas no llegan a ser representativos.

Tabla V.3.8. Jornada media efectiva y pactada de los trabajadores asalariados a tiempo parcial con prolongación de jornada, por sexo. Ocupaciones más representativas, 2011 (segundo trimestre, en horas y miles de personas)

	Varones				Mujeres			
	Horas efectivas	Horas pactadas	Dif. E-P	Total (N)	Horas efectivas	Horas pactadas	Dif. E-P	Total (N)
Empleados de tipo administrativo	23,1	13,8	9,3	602	26,9	21,3	5,6	8.723
Trabajadores de los servicios de restauración y serv. personales	28,2	21,4	6,8	3.841	30,8	17,7	13,1	6.999
Trabajadores de protección y seguridad	34,1	20,3	13,8	2.360	31,8	21,9	9,9	9.965
Trabajadores no cualificados en servicios	27,7	17,3	10,5	1.817	26,7	17,2	9,5	13.552

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.

Como se puede apreciar, a tiempo parcial las Trabajadoras de los servicios de restauración y servicios personales tienen un peso relevante: tienen una jornada de 30,8 horas semanales y prolonga su jornada 13 horas, tratándose de una de las ocupaciones que tiene más peso dentro del conjunto de asalariadas que incrementan su jornada laboral por encima de la inicialmente pactada.

Por grupos de edad, en 2011 las personas de 25 a 29 años son las que, siendo estadísticamente representativas, reflejan una mayor diferencia entre la jornada efectiva y la pactada, con 10,6 horas y media semanales, seguidas de las de 50 a 54 años.

Hay que remarcar igualmente que en el grupo de edad de 30 a 49 se concentra la mayor parte de los asalariados/as con contrato a tiempo parcial que prolonga su jornada de trabajo (un 57% sobre el total). Y son además los grupos junto con las personas jóvenes en las que en términos generales se registra un mayor número de horas efectivas y pactadas. Así por ejemplo, la jornada efectiva más elevada se registra en el grupo de 45 a 49 años, mientras que la jornada pactada de mayor duración se encuentra en la cohorte de 30 a 34 años.

Tabla V.3.9. Jornada media efectiva y pactada de los trabajadores asalariados a tiempo parcial con prolongación de jornada, por grupos de edad, 2011 (segundo trimestre, en horas y miles de personal)*

	Horas efectivas	Horas pactadas	Dif. E-P	Total (N)
De 16 a 19	33,4	16,1	17,3	1.538
De 20 a 24	24,8	18,3	6,5	12.210
De 25 a 29	29,3	18,7	10,6	18.463
De 30 a 34	30,2	21,3	8,9	17.276
De 35 a 39	26,3	17,8	8,5	19.654
De 40 a 44	26,8	19,0	7,8	13.760
De 45 a 49	29,7	19,2	10,5	10.752
De 50 a 54	28,0	16,4	11,7	6.986
De 55 a 59	28,8	16,3	12,5	4.571
De 60 a 64	28,3	22,5	5,8	1.744
De 65 y más	17,2	12,9	4,3	243
Total	**28,0**	**18,8**	**9,2**	**107.196**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.

Finalmente, atendiendo a la nacionalidad se observa que el *75% de las personas a tiempo parcial que prolongan su jornada son españolas* (de las cuales la mayor parte son mujeres); que un 11% de las personas son extranjeras procedentes de países de la Unión Europea (siendo nuevamente mayoritarias las mujeres), y el resto corresponde con extranjeros de países de fuera de la Unión.

Tal y como se puede apreciar, en 2011 las personas extranjeras procedentes de fuera de la Unión Europea han registrado una mayor prolongación de la jornada de trabajo (13 horas) que las españolas (7,8 horas). Destaca particularmente el caso de las mujeres extranjeras, que reflejan una mayor prolongación de la jornada que los varones, cosa que no sucede en el caso de las españolas y las mujeres de la Unión Europea, que superan la jornada pactada prácticamente en los mismos niveles que los varones.

Tabla V.3.10. Jornada media efectiva y pactada de los trabajadores asalariados a tiempo parcial con prolongación de jornada, por nacionalidad, 2011 (segundo trimestre, en horas y miles de personal)*

	Horas efectivas	Horas pactadas	Dif. E-P	Total (N)
Españoles	**25,2**	**17,5**	**7,8**	**81.329**
Varones	28,9	19,4	9,5	20.626
Mujeres	28,0	18,9	9,1	60.702
UE27	**23,9**	**20,0**	**3,9**	**12.337**
Varones	27,6	18,7	8,9	2.217
Mujeres	26,9	18,9	8,0	10.120
Resto extranjeros	**30,2**	**17,2**	**13,0**	**12.850**
Varones	28,3	18,1	10,2	6.751
Mujeres	29,3	17,6	11,7	6.099
Total	**26,3**	**17,6**	**8,7**	**106.515**
Varones	28,7	19,2	9,5	29.594
Mujeres	28,0	18,8	9,3	76.921

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.
* Los datos con menos de 5 mil asalariados no son estadísticamente representativos.
* Los datos no se corresponden con el total de personas asalariadas a tiempo parcial porque no en todos los casos se incluye la nacionalidad.

Por sexo, la diferencia entre las horas efectivas y las pactadas es mayor en el caso de las mujeres que los varones, lo cual sucede tanto para los españoles como los extranjeros, aunque es más acusada en estos últimos. Existen, por tanto, mayores diferencias entre las mujeres extranjeras y españolas que entre los varones de distinta nacionalidad.

La jornada a tiempo parcial y el tipo de contrato

Probablemente, tras un crecimiento tan intenso del empleo a tiempo parcial como el que ha registrado España en los últimos años, una de las cuestiones que empieza a suscitar cierto interés es la duración del tiempo de trabajo de este tipo de empleos y su vinculación con la fórmula contractual bajo la que se establece (indefinida o temporal). Se plantea, por tanto, analizar si el aumento del tiempo de trabajo de las personas con un empleo a tiempo parcial se encuentra vinculado en mayor medida a la contratación indefinida que a la temporal.

Como punto de partida, se puede destacar que existe un mayor porcentaje de personas asalariadas a tiempo parcial que tienen contrato indefinido y que realizan las jornadas más elevadas. En 2011, el 53% de las personas a tiempo parcial realiza entre 20 y 29 horas y un 7% entre 30 y 39 horas, que son los tramos en los que existe un número representativo de personas asalariadas.

Si se observa con detalle, el porcentaje *es superior en el caso de las que tienen un contrato indefinido* en ambos tramos (del 58% en el de 20 a 29, y del 8,6% en el de 30 a 39), mientras que aquellas personas que realizan menos horas a tiempo parcial registran un mayor peso dentro de la contratación temporal.

Tabla V.3.11. Población asalariada, según tramos de horas efectivas, tipo de jornada, y tipo de contrato 2011 (segundo trimestre; en % y miles)

	Completa			Parcial			Total	
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Menos de 10 horas	0,3	0,8	0,4	9,2	16,6	12,7	1,2	5,2
De 10 a 19 horas	0,7	1,0	0,7	23,5	30,2	26,7	3,2	9,1
De 20 a 29 horas	4,0	4,8	4,2	58,1	47,5	53,1	9,9	16,7
De 30 a 39 horas	28,8	26,9	28,4	8,6	4,9	6,9	26,6	20,8
40 horas	50,1	51,5	50,4	0,2	0,4	0,3	44,6	37,2
De 41 a 49 horas	7,9	7,3	7,8	0,2	0,1	0,1	7,0	5,3
De 50 a 59 horas	5,5	4,6	5,3	0,2	0,1	0,2	4,9	3,4
60 y más horas	2,9	3,1	2,9	0,0	0,1	0,1	2,6	2,3
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Total (N, miles)	**9.251,8**	**2.606,3**	**11.858,1**	**1.135,2**	**1.008,2**	**2.143,4**	**10.387,0**	**3.614,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.

Por sexo, aunque las mujeres representan la mayor parte del empleo a tiempo parcial es interesante observar ciertas diferencias. Así por ejemplo, considerando únicamente las personas con empleo a tiempo parcial se aprecia que los varones muestran un mayor peso dentro de las jornadas con más horas, tanto con contrato indefinido (de 30 a 39 horas) como temporal (de 20 a 29 horas y de 30 a 39 horas, respectivamente).

Las mujeres con jornada parcial, por el contrario, reflejan un mayor peso en las jornadas más de trabajo más cortas (de menos de 29 horas), siendo especialmente relevante en el caso de las que tienen contrato temporal, que representa el 30% del empleo a tiempo parcial 2011.

Tabla V.3.12. Población asalariada a tiempo parcial, según tramos de horas efectivas, tipo de contrato y sexo, 2011 (segundo trimestre; en % y miles)

	Indefinido			Temporal		
	V	M	T	V	M	T
Menos de 10 horas	12,6	8,7	9,2	15,4	17,1	16,6
De 10 a 19 horas	25,8	23,1	23,5	28,9	30,8	30,2
De 20 a 29 horas	53,8	58,7	58,1	49,5	46,6	47,5
De 30 a 39 horas	7,3	8,9	8,6	5,3	4,7	4,9
40 horas	0,5	0,1	0,2	0,6	0,3	0,4
De 41 a 49 horas	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
De 50 a 59 horas	0,0	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
60 y más horas	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,1
Total	**100,**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Total (N, miles)	**156,6**	**978,6**	**1.135,2**	**310,0**	**698,2**	**1.008,2**

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos EPA, 2011.

Otro foco de atención hay que situarlo en la situación de aquellas personas que prolongan su jornada laboral, en la diferencia entre las horas efectivas y las horas pactadas en el acuerdo o contrato laboral.

Siguiendo el esquema propuesto anteriormente, se observa que el porcentaje de personas que realiza un mayor número de horas por encima de las pactadas es

ligeramente superior en el caso de los temporales que en el de los indefinidos: de las 107 mil personas el 52% tenían contrato temporal.

Igualmente, también existen ciertas diferencias entre varones y mujeres que cabe mencionar. Así por ejemplo, las mujeres muestran un mayor peso dentro los asalariados/as con contrato indefinido que más aumentan su jornada (un 8,2% realiza de 20 a 29 horas sobre la jornada pactada), mientras que los varones destacan entre las personas que tienen contrato temporal y realizan más horas.

Las horas complementarias realizadas a tiempo parcial

Para poder tener un mayor conocimiento de la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores a tiempo parcial es preciso por tanto, acceder a la información proveniente de la Seguridad Social, donde se registra el número de horas complementarias declaradas por parte de las empresas.

Lógicamente, este tipo de información presenta diferencias con respecto a otras fuentes de información: únicamente se registra la información de las empresas que declaran a la Seguridad Social (dejando fuera del análisis las horas complementarias que se realizan bajo la economía sumergida); y además, que la información es aportada por parte de la empresa y no del trabajador, lo cual puede hacer que exista un cierto sesgo entre las horas realmente realizadas y las declaradas por parte del empresario. Estas restricciones señalan el hecho de que se trata de una fuente de información con una determinada representatividad y que, por tanto, sus resultados no pueden ser comparables estrictamente con los obtenidos a través de la EPA. Pero aún no siendo comparables, sí que ayudan a completar el análisis realizado anteriormente.

Para abordar esta cuestión se cuenta con los datos aportados de dos trabajos realizados por parte de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo e Inmigración (en prensa). A continuación, se recogen los resultados más relevantes en relación al objeto de estudio.

En primer lugar, tomando como referencia los trabajadores afiliados que trabajan a tiempo parcial de tres años diferentes (2005, 2010 y 2011, enero-abril), es posible apreciar que *los trabajadores con contrato a tiempo parcial muestran cada vez un mayor peso en la contratación indefinida*.

De forma específica, se observa que a medida que aumenta la duración de la jornada se incrementa el porcentaje de personas que tiene un contrato indefinido, sobre todo en aquellos casos en los que la duración de la jornada es mayor. Así, en 2005 el 52% de las personas que realizaron una jornada entre el 76 y el 99% de la jornada completa tenían contrato indefinido. En 2011, este porcentaje crece hasta el 63%.

La mayor parte de las personas con contrato a tiempo parcial realizan entre el 26 y 50% de una jornada completa. De todas ellas, un 48% tenía contrato indefinido en 2005, que aumenta hasta el 50% en 2011.

Por otra parte, también hay que advertir que *la jornada media de los trabajadores a tiempo parcial supone el 54% del total de la jornada de trabajo*, de

acuerdo con los datos registrados en abril de 2011, sin que exista una variación significativa a lo largo del periodo 2005-2011.

Tabla V.3.13. Población afiliada a la Seguridad Social, con contrato a tiempo parcial, por tipo de contrato y tramos de dedicación de jornada, 2005, 2010 y 2011 (abril) *

	1-25%	26-50%	51-75%	76-99%	Total < 100%
2005					
Indefinidos	28,6	48,8	56,6	52,6	48,7
Temporales	70,3	50,2	42,5	46,8	50,4
Total	**257.858**	**675.285**	**551.683**	**286.751**	**1.789.577**
2010					
Indefinidos	26,2	50,7	61,2	62,2	52,1
Temporales	73,3	75,0	37,6	36,8	46,9
Total	**388.892**	**844.997**	**734.895**	**439.892**	**2.408.676**
2011					
Indefinidos	27,1	50,1	59,8	63,1	51,9
Temporales	72,5	48,6	38,9	35,7	47,0
Total	**407.478**	**890.595**	**792.722**	**474.687**	**2.565.482**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería de la Seguridad Social, 2011. Informe de la Secretaría de Estudios del MTIN (en prensa).
*Los porcentajes de contratos indefinidos y temporales no suman 100% porque la cifra total de afiliados de cada mes incluye las situaciones en las que no consta el tipo de contrato.

Existen diferencias con respecto a las jornadas medias según el tipo de contrato. En 2005, las personas afiliadas con contrato temporal a tiempo parcial tenían una jornada media que representaba el 49% de la jornada a tiempo completo, frente al 57% de los que tienen contrato indefinido. En 2011, se mantienen estas diferencias (un 59% en el caso de los indefinidos y un 48% en el caso de los temporales), aunque se observa un cierto aumento de la distancia entre las jornadas medias desarrolladas por las personas afiliadas a tiempo parcial en relación a las de tiempo completo, ya sea con contratos indefinidos o temporales.

Tabla V.3.14. Porcentaje de dedicación de la población afiliada con contrato a tiempo parcial, por tipo de contrato y tramos de dedicación de jornada a tiempo completo, 2005, 2010 y 2011 (abril) *

	1-25%	26-50%	51-75%	76-99%	Total < 100%
2005					
Indefinidos	17,3	45,9	65,3	86,3	57,2
Temporales	16,2	44,6	64,3	86,0	49,8
Total	**16,5**	**45,2**	**64,9**	**86,2**	**53,4**
2010					
Indefinidos	17,4	45,8	65,5	86,1	59,3
Temporales	16,2	44,5	64,6	85,7	48,2
Total	**16,5**	**45,2**	**65,2**	**86,0**	**54,1**
2011					
Indefinidos	17,5	45,7	65,5	86,1	59,5
Temporales	16,5	44,7	65,0	85,7	48,7
Total	**16,8**	**45,2**	**65,4**	**85,9**	**54,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería de la Seguridad Social, 2011. Informe de la Secretaría de Estudios del MTIN (en prensa).

El análisis de las horas complementarias se puede realizar tomando como referencia el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con contratos a tiempo parcial indefinidos que han realizado horas complementarias durante el periodo de enero de 2010 a marzo de 2011 (15 meses). En este caso, se trata de 116.237 trabajadores afiliados que realizaron 2,5 millones de horas complementarias.

Así, en el contexto más cercano de la crisis económica se han registrado *una media mensual de 7.749 trabajadores afiliados la Seguridad Social con contrato a tiempo parcial que realizaron como término medio un total de 168.381 horas complementarias al mes*. Si se compara la base de cotización de las horas complementarias y la base de cotización total de los trabajadores que hacen tales horas, se observa que las horas complementarias representan el 18% de la jornada total realizada.

No obstante, estos datos es necesario analizarlos con cierta cautela en términos de representatividad, ya que su peso en relación al resto de trabajadores afiliados es muy bajo[55], y por lo tanto cualquier extrapolación de los mismos requiere prudencia. Se puede apreciar que los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial que realizan horas complementarias representan el 0,5% del total de trabajadores que forman este grupo de población.

Tabla V.3.15. Horas complementarias y trabajadores afiliados con contrato indefinido a tiempo parcial en la Seguridad Social, 2010-2011 (enero-marzo)

Mes	Nº de trabajadores	Total Horas Comp.	Nº Horas / Trabajador	Total Base Cotización Horas Comp.	Total Base de Cotización CC	Afiliados indefinidos a tiempo parcial (último día de mes)	% Trab. con Horas Comp. s./ total
ene-10	7.938	164.783	20,76	1.349.826,13	9.091.364,18	1.429.512	0,6
feb-10	6.036	137.689	22,81	1.149.350,32	6.191.125,83	1.442.560	0,4
mar-10	7.330	154.754	21,11	1.295.463,95	7.689.221,30	1.460.285	0,5
abr-10	7.150	159.590	22,32	1.321.825,83	7.102.573,35	1.492.908	0,5
may-10	7.293	168.057	23,04	1.422.904,12	7.538.256,61	1.513.658	0,5
jun-10	7.160	171.512	23,95	1.465.477,62	75.853.338,19	1.437.756	0,5
jul-10	8.323	195.033	23,43	1.630.991,17	9.192.408,61	1.413.648	0,6
ago-10	6.989	162.658	23,27	1.238.535,64	7.116.153,59	1.404.406	0,5
sep-10	7.852	185.999	23,69	1.572.599,75	8.509.870,01	1.498.247	0,5
oct-10	7.703	183.237	23,79	1.556.970,51	8.007.516,51	1.525.441	0,5
nov-10	7.861	187.269	23,82	1.647.161,54	8.262.984,69	1.486.760	0,5
dic-10	8.606	197.141	22,91	1.675.804,95	8.888.930,54	1.483.508	0,6
ene-11	9.859	181.807	18,44	1.765.093,52	10.913.913,47	1.478.562	0,7
feb-11	7.366	131.473	17,85	1.409.667,94	7.290.742,81	1.491.414	0,5
mar-11	8.771	144.711	16,50	1.535.561,14	8.887.597,29	1.510.210	0,6
Total	**116.237**	**2.525.722**	**21,73**	**22.037.234,00**	**122.267.996,98**	**22.068.875,0**	**0,5**
Media	**7.749**	**168.381**	**21,73**	**1.469.148,94**	**8.151.199,80**	**1.471.258,3**	**0,5**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Tesorería de la Seguridad Social, 2011. Informe de la Secretaría de Estudios del MTIN (en prensa).

[55] La media mensual de trabajadores que hacen horas complementarias en el primer trimestre de 2011 es de 8.665 trabajadores, que representan el 0,7% del total de la población asalariada a tiempo parcial con contrato en el trimestre. Los datos de la EPA señalan que en ese mismo periodo 51.326 personas que tenían contrato indefinido a tiempo parcial prolongaron su jornada efectiva por encima de la pactada, lo cual representa el 4,2% del total de asalariados con contrato indefinido a tiempo parcial.

A pesar de ello, y con toda la cautela posible estos datos permiten poner de relieve otros aspectos igualmente relevantes. Así, destaca por ejemplo que:

- Los varones realizan más horas complementarias que las mujeres, ya que registran una media mensual de 27,1 horas, frente a las 19 horas de las mujeres;

- Las personas de 26 a 35 años son las que hacen más horas complementarias (26.377 horas) y más horas por trabajador (22,58 horas);

- De acuerdo con el grupo de cotización, realizan más horas complementarias los trabajadores más cualificados: los oficiales de primera y de segunda (41,8 horas mensuales por trabajador), los ingenieros-licenciados e ingenieros técnicos (23 horas), y a mayor distancia, los oficiales administrativos (9,9 horas) y los trabajadores mayores de 18 años no cualificados (11,5 horas);

- Por tipo de contrato, destacan los trabajadores con contrato a tiempo parcial que se derivan de la transformación a contratos indefinidos, ya que alcanzan el mayor número de horas complementarias (48,4 horas mensuales por trabajador) de todos los tipos de contrato;

- Y por último, en relación al sector de actividad, resalta el de fabricación de vehículos a motor, en el que se realizan 60,8 horas complementarias semanales por trabajador, superando en más de 40 horas la media del conjunto de sectores. En este caso, las horas complementarias suponen el 38% de jornada total realizada.

En suma, los datos aportados por la EPA y la Seguridad Social permiten constatar varios aspectos. Las personas ocupadas con contrato a tiempo parcial que prolongan su jornada de trabajo efectiva por encima de la pactada tienen un perfil sociolaboral determinado. Así, se extiende de forma más intensa la jornada en el caso de las mujeres, determinados grupos de edad, personas con contrato temporal y las personas ocupadas en ciertos sectores de actividad (como por ejemplo la Industria manufacturera, Comercio y reparación, Hostelería, Actividades administrativas, Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales, Actividades Artísticas y Hogares que emplean personal doméstico), así como las ocupaciones de menor cualificación.

También hay que resaltar otros dos resultados relevantes: por un lado, que existe un aumento del tiempo de trabajo de las jornadas a tiempo parcial vinculado a un mayor peso de la contratación indefinida; y por otro, que las horas de trabajo de los contratos a tiempo parcial suponen una parte cada vez mayor de las horas totales que se trabajan en España (un 54% en 2011). Esto último refleja que la contratación a tiempo parcial está siendo una vía por la que los empresarios suplen sus necesidades de mano de obra durante la crisis económica, proceso que algún modo se refuerza ante los bajos índices de voluntariedad del empleo a tiempo parcial.

V.4. OTROS TIEMPOS SOCIALES

El tiempo de trabajo debe analizarse de forma conjunta con el resto del tiempo que dedican las personas a otras actividades que no son estrictamente tiempo efectivo de trabajo pero que lógicamente se ven afectadas en último término por la duración y organización del mismo.

En este apartado se analiza la situación de la población trabajadora con respecto a esos tiempos que podemos denominar como "otros tiempos sociales", que son igual de relevantes al tiempo de trabajo, y que constituyen una parte muy importante de la dimensión temporal de la vida social de las personas, de la cual es necesario comprender su impacto y características específicas.

Para ello, se presenta un breve recorrido a través de diversos indicadores que tratan de profundizar en el tiempo y en la conciliación de la vida laboral y familiar. Este recorrido se aborda fundamentalmente mediante los datos aportados por la Encuesta de Empleo del Tiempo y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, ya que se trata de las fuentes de información que aportan datos más recientes (2010) y con un mayor nivel de desagregación.

El tiempo dedicado a las distintas actividades del día

De acuerdo con los últimos datos publicados de la Encuesta de Empleo del tiempo[56], el 33% de las personas entrevistadas dedicó al día 7 horas y 24 minutos de media al trabajo remunerado[57]. Como se puede apreciar las mujeres, que tienen un menor peso que los varones dentro de las actividades remuneradas, registran una jornada de trabajo inferior. Este dato viene a refrendar los resultados obtenidos a través de la EPA en los apartados anteriores, que reflejaban diferencias significativas entre varones y mujeres con respecto a la jornada laboral.

Existen también diferencias con respecto a lo que propiamente se conoce como trabajo remunerado (bien sea el trabajo principal o el secundario), así como en relación a las actividades relacionadas con el trabajo (como por ejemplo, la pausa para comida o el tiempo pasado en el lugar de trabajo antes de iniciar el trabajo y después de finalizarlo, etc.). En estas tareas, en las que las mujeres también registran un menor peso relativo, dedican de media menos tiempo diario que los varones.

[56] La Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 corresponde a la información aportada por 19.295 personas de 10 y más años que han cumplimentado un diario de actividades en un día concreto de la semana previamente especificado a lo largo del último trimestre de 2009 y de los tres primeros de 2010.

[57] Se considera trabajo remunerado al trabajo retribuido por una empresa o dedicado a un negocio, propiedad o empresa familiar, así como el efectuado como ayuda familiar que no es remunerado. También se clasifican aquí los trabajos menores o ayudas de todas las personas que no se consideran empleadas, por ejemplo, las personas fuera de la edad laboral oficial (jubilados, adolescentes., etc.).

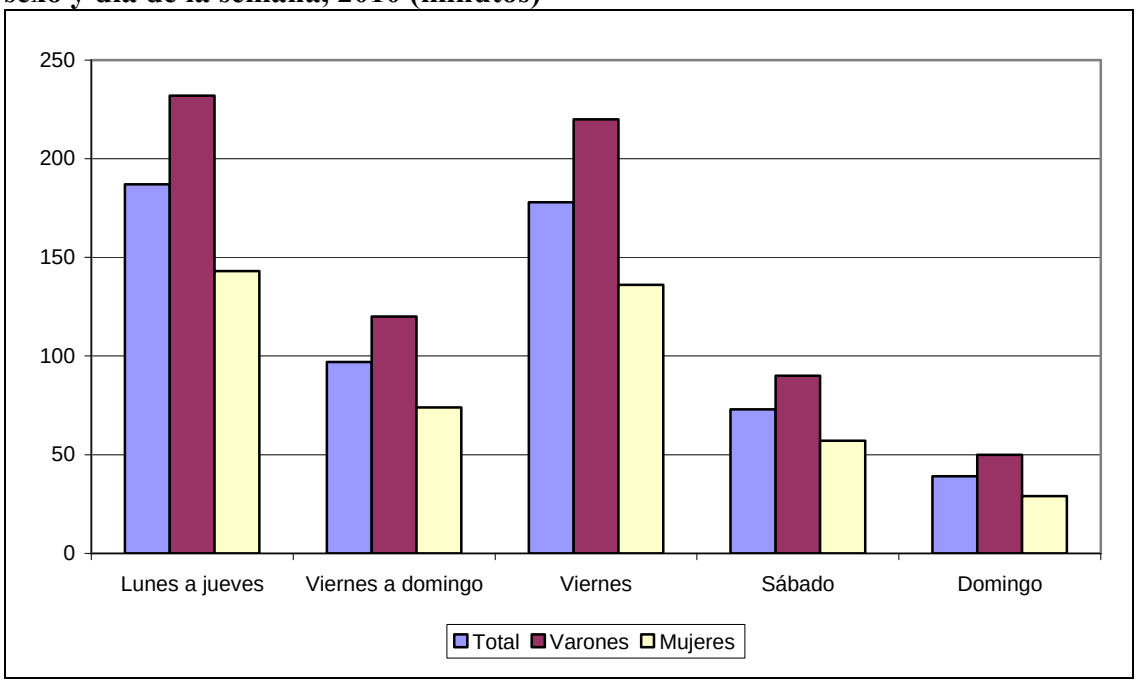
Tabla V.4.1. Porcentaje de personas que trabajan y dedicación media diaria (DMD), 2010

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	%	DMD (hs y min)	%	DMD (hs y min)	%	DMD (hs y min)
1 Trabajo remunerado	**33,3**	**7:24**	**38,7**	**7:55**	**28,2**	**6:43**
11 Trabajo principal y secundario	31,6	7:39	36,1	8:15	27,2	6:52
12 Act. relacionadas con el trabajo	4,0	1:2	5,3	1:33	2,8	0:56

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Si se observa en detalle el tiempo dedicado por varones y mujeres al trabajo remunerado es posible apreciar que los varones dedican más tiempo que las mujeres a lo largo de todos los días de la semana: de lunes a jueves, dedican 3 horas y 50 minutos diarias, frente a las 2 horas y 33 minutos de las mujeres. No obstante, hay que advertir que las mujeres reducen esta diferencia de forma sustancial si el trabajo se realiza los fines de semana (de viernes a domingo).

Gráfico V.4.1. Tiempo dedicado al trabajo remunerado en un día promedio, por sexo y día de la semana, 2010 (minutos)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

En cambio, en lo que se refiere a las tareas dedicadas al hogar y la familia las mujeres dedican más tiempo que los varones, lo cual refleja el peso que tradicionalmente han tenido y siguen teniendo las mujeres en este tipo de tareas. En 2010, el 91% de las mujeres entrevistadas dedicaron al día 4 horas y 29 minutos de media al hogar y la familia, frente a las 3 horas y 28 minutos dedicadas por los varones.

De todas las tareas incluidas dentro de esta categoría, las mujeres dedican más tiempo a las actividades culinarias, las de mantenimiento del hogar, la confección y cuidado de la ropa, el cuidado de los niños, así como otras actividades del hogar y familia no especificadas. Los varones por su parte destacan en otras actividades, como por ejemplo, la jardinería y el cuidado de animales, la construcción y las reparaciones, o aquellas actividades relacionadas con las gestiones del hogar.

No obstante, en las actividades que realizan las mujeres, éstas tienen más peso relativo que aquellas en las que los varones dedican más tiempo, lo que significa en definitiva una mayor carga de las actividades del hogar y familia por parte de las mujeres. Esto sucede por ejemplo, en el caso de las ayudas a adultos que son miembros del hogar: el tiempo dedicado por varones y mujeres es similar, pero no así el porcentaje de personas dedicadas a esta actividad.

Tabla V.4.2. Porcentaje de personas que dedican tiempo al hogar y familia y dedicación media diaria (DMD), 2010

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	%	DMD (hs y min)	%	DMD (hs y min)	%	DMD (hs y min)
3 Hogar y familia	**83,4**	**3:38**	**74,7**	**2:32**	**91,9**	**4:29**
30 Act. para el hogar y la familia no especificadas	10,3	1:33	5,2	1:22	15,3	1:37
31 Actividades culinarias	63,7	1:27	46,4	0:55	80,5	1:44
32 Mantenimiento del hogar	48,2	1:09	31,8	0:53	64,2	1:17
33 Confección y cuidado de ropa	19,2	1:05	3,9	0:35	34	1:08
34 Jardinería y cuidado de animales	13,2	1:35	15,7	1:54	10,7	1:08
35 Construcción y reparaciones	3,2	1:45	5,2	1:51	1,2	1:22
36 Compras y servicios	39,5	10:5	31,6	1:04	47,2	1:07
37 Gestiones del hogar	2,1	0:52	2,4	0:57	1,9	0:46
38 Cuidado de niños	19,5	2:07	16,7	1:46	22,2	2:22
39 Ayudas a adultos miembros del hogar	3,1	1:40	2,5	1:40	3,8	1:40

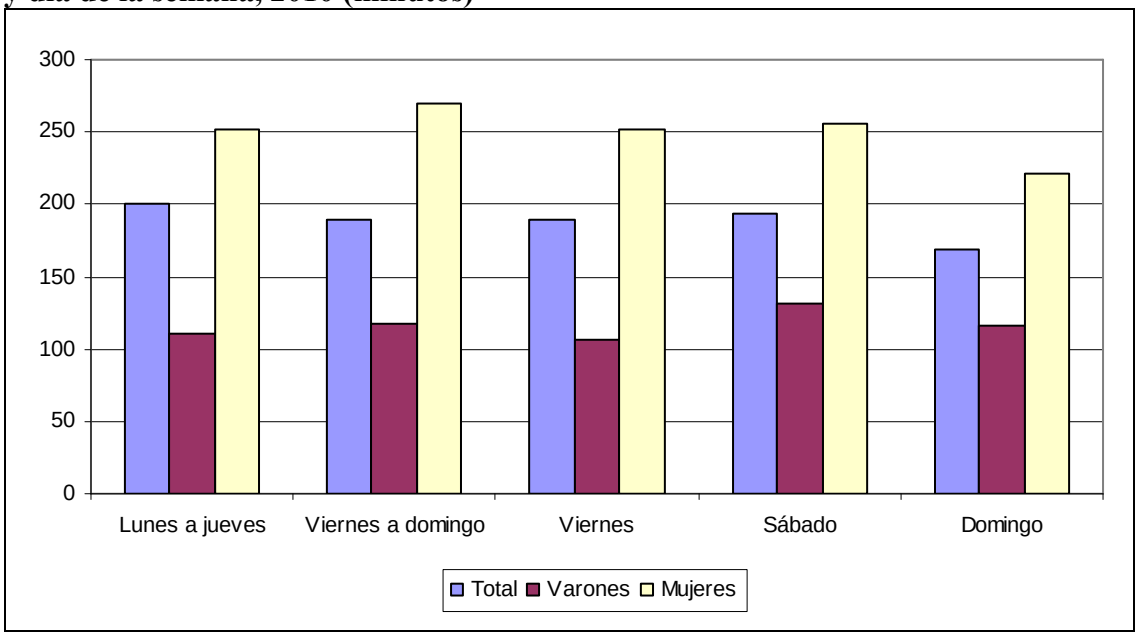
Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Desagregando el tiempo dedicado por varones y mujeres al hogar y la familia, se puede constatar igualmente que las mujeres dedican mucho más tiempo diario que los varones todos los días de la semana. Como término medio, a estas tareas las mujeres dedican 4 horas y 11 minutos diarios de lunes a jueves, mientras que los varones dedican 1 hora y 51 minutos.

Por otra parte, hay que señalar que los varones incrementan ligeramente su participación en las tareas del hogar en los fines de semana (sobre todo los sábados) pero se sitúan todavía a gran distancia del tiempo que dedican las mujeres.

Otras de las actividades que se pueden encuadrar dentro de los tiempos sociales son aquellas relacionadas con el trabajo voluntario y la asistencia a reuniones. Dentro de éstas, se incluyen las actividades relacionadas con el trabajo voluntario al servicio de una organización, las ayudas informales a otros hogares y las actividades participativas de diversa índole. En este caso, las mujeres muestran un mayor peso en este tipo de actividades que los varones (un 15% frente a un 12%), aunque el tiempo dedicado a ellas es bastante similar (1 horas y 50 minutos diarios como término medio).

Gráfico V.4.2. Tiempo dedicado al hogar y la familia en un día promedio, por sexo y día de la semana, 2010 (minutos)



Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

También se puede incluir dentro del tiempo social aquel destinado a la vida social, el ocio y la cultura. Como se puede apreciar, mujeres y varones dedican prácticamente las mismas horas a este tipo de actividad (entre una hora y media y dos horas, dependiendo de qué actividad se trate).

Finalmente, hay que considerar el tiempo dedicado a los trayectos diarios, sobre todo el trayecto de ida y vuelta del trabajo. El 84% de las personas encuestadas dedica de media una hora diaria de desplazamiento al trabajo, siendo ligeramente superior en el caso de los varones que las mujeres. En esta línea, también hay que destacar que tanto mujeres como varones emplean una hora y 20 minutos en otros trayectos diarios no especificados.

Tabla V.4.3. Porcentaje de personas que dedican tiempo al trabajo voluntario, vida social y trayectos y dedicación media diaria (DMD), 2010

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	%	DMD (hs y min)	%	DMD (hs y min)	%	DMD (hs y min)
4 Trabajo voluntario y reuniones	**12,1**	**1:58**	**9,4**	**2:01**	**14,8**	**1:51**
41 Trabajo voluntario al servicio de una organización	0,6	2:37	0,7	2:34	0,6	2:04
42 Ayudas informales a otros hogares	7,2	2:07	5,7	2,13	8,6	2:03
43 Actividades participativas	5,1	1:25	3,6	1,43	6,5	1:15
5 Vida social y diversión	**57,7**	**1:49**	**56,0**	**1,54**	**59,3**	**1:43**
51 Vida social	43,7	1:35	41,7	1:42	45,7	1:28
52 Diversión y cultura	4,4	2:10	4,9	2:11	3,9	2:09
53 Ocio pasivo	21,8	1:11	21,5	1:11	22,1	1:11
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	**84,2**	**1:23**	**86,8**	**1:25**	**81,6**	**1:21**
910 Trayectos de ida o vuelta al trabajo	29,7	1:00	34,2	1:20	25,3	0:57

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.

Estos datos permiten poner de relieve que existen diferencias notables la distribución del tiempo de mujeres y varones en relación a las distintas actividades diarias, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar. En este contexto, es necesario no obstante profundizar en la distribución del tiempo de las personas ocupadas y la dedicación que tienen con respecto a este tipo de tareas, así como la valoración que hacen con respecto a diversos aspectos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La población ocupada y el tiempo dedicado a las distintas tareas

Centrándose en la población ocupada, la mayor parte dedicaba a las tareas del hogar una hora diaria a este tipo de tareas en 2010; concretamente un 47% de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, las mujeres dedican –a diferencia de los varones- un mayor número de horas a las tareas del hogar: el 52% de las mujeres ocupadas dedicó en 2010 entre 1 y 3 horas diarias a este tipo de tareas; en el caso de los varones sin embargo el 63% destinó como máximo una hora diaria.

Además, existen diferencias significativas en función de la edad y el nivel de estudios. Así, a medida que aumenta la edad de las personas ocupadas, éstas dedican más horas a las tareas de hogar. Y por otra parte, también destaca que las personas ocupadas con estudios primarios y secundarios (bachillerato) trabajan un mayor número de horas diarias en el hogar. Pero son sobre todo las mujeres ocupadas de estos grupos de población las que realizan más horas de trabajo en casa, como por ejemplo, las mujeres de 45 y más años y las mujeres que tienen un menor nivel de estudios.

Por otra parte, es importante valorar también el grado de satisfacción de la población ocupada con respecto al tiempo dedicado a las diversas tareas. Así, en primer lugar, hay que destacar que existe un cierto grado de satisfacción con el tiempo que dedican a los hijos: considerando una escala de 1 a 10, la población ocupada valora en un 6,5 esta dedicación, siendo ligeramente superior en el caso de las mujeres que los varones.

Tabla V.4.5. Tiempo dedicado a las tareas del hogar en un día laborable, según diversas variables, 2010

	TOTAL	HASTA 1 HORA	MÁS DE 1 Y HASTA 2 HORAS	MÁS DE 2 Y HASTA 3 HORAS	MÁS DE 3 Y HASTA 4 HORAS	MÁS DE 4 Y HASTA 5 HORAS	MÁS DE 5 HORAS
AMBOS SEXOS	**100,0**	**47,5**	**28,1**	**12,7**	**8,5**	**3,1**	**0,0**
Edad							
De 16 a 24 años	100,0	62,5	21,9	6,3	7,5	1,8	-
De 25 a 29 años	100,0	54,5	27,9	8,9	7,5	1,3	-
De 30 a 44 años	100,0	45,6	30,0	13,0	8,1	3,2	0,0
De 45 a 54 años	100,0	43,2	27,3	15,4	9,9	4,1	0,1
De 55 y más años	100,0	48,7	25,7	13,4	8,5	3,5	0,1
Nivel de estudios							
Menos que primarios	100,0	58,3	15,5	13,3	9,2	3,7	-
Primarios	100,0	47,6	21,0	14,2	11,5	5,6	0,2
Secundarios	100,0	50,1	23,8	12,6	9,4	4,1	-
Bachillerato	100,0	43,8	29,0	14,5	10,1	2,6	0,0
Formación Profesional	100,0	46,7	29,5	12,6	8,9	2,3	-
Universitarios	100,0	47,5	33,5	11,4	5,2	2,3	0,0
VARONES	**100,0**	**63,0**	**24,4**	**7,5**	**3,9**	**1,2**	**-**
Edad							
De 16 a 24 años	100,0	69,7	21,7	5,7	1,8	1,1	-
De 25 a 29 años	100,0	67,2	20,7	6,1	5,7	0,3	-
De 30 a 44 años	100,0	59,0	27,2	7,6	4,6	1,6	-
De 45 a 54 años	100,0	64,0	23,3	7,8	3,2	1,6	-
De 55 y más años	100,0	68,2	21,1	8,4	2,0	0,2	-
Nivel de estudios							
Menos que primarios	100,0	72,8	14,5	7,9	4,1	0,7	-
Primarios	100,0	66,9	20,1	6,7	5,4	0,9	-
Secundarios	100,0	67,1	20,9	7,7	3,0	1,2	-
Bachillerato	100,0	59,8	26,4	8,3	4,9	0,6	-
Formación Profesional	100,0	61,6	26,0	7,5	3,6	1,3	-
Universitarios	100,0	59,2	28,4	7,2	3,4	1,8	-
MUJERES	**100,0**	**28,1**	**32,7**	**19,3**	**14,3**	**5,5**	**0,1**
Edad							
De 16 a 24 años	100,0	54,6	22,0	6,9	13,8	2,7	-
De 25 a 29 años	100,0	41,0	35,5	11,8	9,3	2,4	-
De 30 a 44 años	100,0	28,7	33,6	19,8	12,6	5,2	0,1
De 45 a 54 años	100,0	16,5	32,5	25,2	18,4	7,3	0,2
De 55 y más años	100,0	18,8	32,7	21,2	18,6	8,5	0,3
Nivel de estudios							
Menos que primarios	100,0	19,5	18,2	27,6	23,0	11,7	-
Primarios	100,0	17,4	22,3	25,9	20,9	12,8	0,6
Secundarios	100,0	23,5	28,2	20,1	19,4	8,8	-
Bachillerato	100,0	25,4	32,0	21,6	16,1	4,8	0,1
Formación Profesional	100,0	24,7	34,7	20,1	16,7	3,8	-
Universitarios	100,0	37,6	37,8	15,0	6,8	2,7	0,1

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2011.

En función de la edad y el nivel de estudios no se aprecian diferencias significativas con respecto a este grado de satisfacción. Lo que sí es realmente destacable es la mejor o peor valoración que registran las mujeres en función de estas

variables. Las mujeres con un menor nivel de estudios (menos que primarios) y las que tienen estudios universitarios son las que se muestran menos satisfechas con respecto al tiempo que dedican a sus hijos.

Tabla V.4.6. Nivel de satisfacción de la población ocupada según el tiempo dedicado a los hijos, el tiempo que dedica la pareja al hogar y el tiempo de vida personal, 2010

	TIEMPO QUE DEDICA A SUS HIJOS			TIEMPO QUE SU CÓNYUGE O PAREJA DEDICA A LAS TAREAS DEL HOGAR			TIEMPO DEL QUE DISPONE PARA SU VIDA PERSONAL FUERA DEL TRABAJO		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
TOTAL	6,5	6,4	6,7	7,2	8,1	6,0	6,3	6,5	6,1
EDAD									
De 16 a 24 años	6,2	6,6	6,0	6,9	7,4	6,7	6,5	6,6	6,4
De 25 a 29 años	6,7	6,2	7,2	7,0	7,7	6,4	6,7	6,7	6,7
De 30 a 44 años	6,5	6,4	6,6	7,2	8,0	6,1	6,1	6,3	5,9
De 45 a 54 años	6,7	6,7	6,7	7,2	8,2	5,6	6,3	6,5	5,9
De 55 y más años	6,5	6,5	6,8	7,7	8,5	5,8	6,8	7,0	6,4
NIVEL DE ESTUDIOS									
Menos que primarios	6,4	6,6	5,2	7,4	8,4	4,7	6,3	6,4	6,0
Primarios	6,4	6,2	6,7	7,2	8,0	5,8	6,4	6,5	6,1
Secundarios	6,5	6,4	6,7	7,3	8,2	5,7	6,4	6,7	6,1
Bachillerato	6,7	6,5	6,9	7,3	8,2	6,0	6,3	6,4	6,2
F. Profesional	6,6	6,5	6,7	7,2	8,2	5,6	6,3	6,5	6,1
Universitarios	6,5	6,4	6,5	7,2	8,0	6,4	6,3	6,5	6,0

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2011.
Nota: se ha utilizado una escala de 0 (satisfacción nula) a 10 (satisfacción muy alta).

En segundo lugar, cabe resaltar que las mujeres valoran peor que los varones el tiempo que dedica su pareja a las tareas del hogar: éstos últimos conceden una valoración de 8,1 puntos, mientras que las mujeres la fijan en 6 puntos. Si se observan los datos desagregados en función de la edad, se aprecia que esta peor valoración es realizada sobre todo por las mujeres de más edad (de 45 y más años) y las de menor nivel de estudios, quienes atribuyen un aprobado raspado al tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar.

Y por último, también se existen diferencias con respecto al tiempo que se dedica a la vida personal. Aunque en términos generales se valora positivamente (6,3 puntos sobre 10), las mujeres reflejan una peor valoración que los varones, sobre todo en el caso de las mujeres de 30 a 44 y de 45 a 54 años, así como las que tienen estudios primarios y universitarios respectivamente.

Detrás de estas diferencias está el hecho de que las mujeres tradicionalmente se han hecho cargo del cuidado de los hijos y la atención de las personas dependientes. Hoy en día, se puede constatar que siguen siendo las mujeres las que realizan buena parte de estas tareas, aunque los varones –sobre todo los más jóvenes- comienzan a asumir parte de las mismas.

Sin embargo, se puede afirmar que el cuidado de los niños y la maternidad siguen marcando la trayectoria laboral de las mujeres. En este sentido, hay que destacar

que la mayor parte de los varones ocupados (más de un 70%) cree que la paternidad no afecta o afectaría significativamente a su trayectoria laboral, mientras que en el caso de las mujeres la maternidad es percibida de forma negativa, sobre todo en el caso de las mujeres trabajadoras más jóvenes.

Existen igualmente diferencias significativas entre varones y mujeres con respecto al nivel de estudios. Las mujeres con un mayor nivel de estudios (universitarias) son las que consideran que la maternidad les afecta o afectaría más negativamente a sus trayectorias profesionales.

Tabla V.4.7. Población ocupada según les ha afectado o creen que les afectaría la maternidad o paternidad en su trayectoria laboral según diversas variables, 2010

	VARONES				MUJERES			
	Total	Si		No ha afectado/ afectaría	Total	Si		No ha afectado/ afectaría
		Negativamente	Positivamente			Negativamente	Positivamente	
EDAD								
De 25 a 29 años	100,0	16,4	9,7	73,9	100,0	29,5	6,4	64,1
De 30 a 44 años	100,0	10,1	16,0	73,9	100,0	26,3	8,5	65,2
De 45 a 54 años	100,0	7,0	18,5	74,6	100,0	23,0	6,6	70,4
De 55 y más años	100,0	5,5	22,9	71,6	100,0	13,8	6,6	79,6
NIVEL DE ESTUDIOS								
Menos que primarios	100,0	11,0	17,8	71,2	100,0	20,3	0,7	79,1
Secundarios	100,0	10,7	14,3	75,0	100,0	23,4	7,3	69,3
Bachillerato	100,0	9,8	14,3	75,9	100,0	27,3	7,6	65,1
Formación Profesional	100,0	7,4	17,3	75,3	100,0	21,9	8,1	70,0
Universitarios	100,0	12,3	17,1	70,7	100,0	29,9	6,5	63,6

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2011.

Finalmente, para valorar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras es necesario conocer el grado de dificultad que tienen para poder acceder a los mecanismos existentes que se han establecido al efecto, como por ejemplo, la capacidad para solicitar excedencias, permisos o reducción de jornada.

Así, considerando una escala del 1 a 10 (ninguna dificultad-mucha dificultad), las personas ocupadas valoran con un 3,6 el acceso a días sin empleo y sueldo por motivos familiares. También conceden una puntación positiva la posibilidad de solicitar excedencias por motivos familiares (3,9 puntos). Y creen que existen mayores dificultades en su empresa para solicitar una reducción de la jornada laboral por estas mismas causas (4 puntos).

Por sexo, aunque las diferencias entre varones y mujeres con respecto a los mecanismos de conciliación no son muy grandes, los varones consideran que existen mayores dificultades que las mujeres a la hora de poder acceder días sin empleo y sueldo, reducciones de jornada o tener la capacidad de ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares de forma esporádica.

De la misma forma, también se puede observar que las personas ocupadas más jóvenes y las que tienen un menor nivel de estudios son las que consideran que pueden tener mayores dificultades a la hora de solicitar estas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa.

Tabla V.4.8. Nivel medio de dificultad de la población ocupada para solicitar en su empresa días sin empleo y sueldo, excedencias y reducción de jornada laboral por motivos familiares y ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos, por diversas variables, 2010

	NIVEL MEDIO DE DIFICULTAD			
	Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	Solicitar excedencias por motivos familiares	Solicitar reducción de jornada laboral por motivos familiares	Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos
TOTAL	3,5	3,9	4,1	3,3
Sexo				
Varones	3,6	3,8	4,2	3,4
Mujeres	3,4	3,9	4,0	3,3
EDAD				
De 16 a 24 años	3,8	4,0	4,3	4,0
De 25 a 29 años	3,7	3,8	4,3	3,7
De 30 a 44 años	3,6	4,1	4,3	3,3
De 45 a 54 años	3,4	3,6	3,9	3,2
De 55 y más años	2,9	3,2	3,4	2,7
NIVEL DE ESTUDIOS				
Menos que primarios	3,4	4,2	5,1	4,4
Primarios	3,5	4,0	4,1	3,2
Secundarios	3,9	4,1	4,5	3,8
Bachillerato	3,6	3,7	4,1	3,2
Formación Profesional	3,4	3,7	4,0	3,3
Universitarios	3,3	3,8	4,0	3,1

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2011.

Personas en situación de dependencia a cargo

Por último, otro elemento a valorar con respecto a los tiempos sociales es las cargas familiares o necesidades de atención de otras personas que tienen las personas que se encuentran trabajando.

Respecto a esta cuestión, los últimos datos disponibles muestran que en 2010 el 6% de la población trabajadora tenía personas en situación de dependencia a su cargo (personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria). En estos casos, la mayor parte de las tareas los familiares vecinos o amigos sin ningún tipo de remuneración (38%), así como la pareja o cónyuge de la persona ocupada. No obstante, es preciso realizar varias matizaciones. Lo que no se menciona en estos datos son las tareas de atención y cuidado de niños, que es una variable muy importante en la organización y distribución del tiempo social de las personas.

Las mujeres son las que llevan a cabo la atención a las personas en situación de dependencia: el 7% de las mujeres ocupadas tiene personas a su cargo (frente al 6% de los varones). De hecho, cuando se pregunta a los varones por la atención a las personas dependientes, el 50% afirma que estas tareas las realiza su cónyuge o pareja, mientras que en el caso de las mujeres esto únicamente sucede en un 17% de los casos.

Tabla V.4.9. Población ocupada con personas dependientes a su cargo y persona encargada, según diversas variables, 2010

	% DE OCUPADOS CON PERSONAS DEPENDIENTES	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL				
		Total	Su cónyuge o pareja	Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	Otra persona de los servicios sociales o una institución
TOTAL	6,3	100,0	32,1	38,2	20,9	8,9
SEXO						
Varones	5,9	100,0	50,5	29,4	13,6	6,5
Mujeres	6,8	100,0	12,0	47,7	28,7	11,6
EDAD						
De 16 a 29 años	3,4	100,0	2,7	86,9	7,7	2,7
De 30 a 44 años	4,4	100,0	32,8	38,1	15,5	13,6
De 45 a 54 años	9,6	100,0	29,6	31,2	30,2	8,9
De 55 y más años	10,8	100,0	48,5	27,9	18,6	5,0
NIVEL DE ESTUDIOS						
Menos que primarios	10,1	100,0	60,2	39,8	-	-
Primarios	8,4	100,0	52,1	35,5	6,7	5,7
Secundarios	6,4	100,0	28,0	52,8	14,6	4,6
Bachillerato	7,2	100,0	30,1	43,4	17,8	8,8
Formación Profesional	5,5	100,0	34,4	37,3	18,5	9,8
Universitarios	5,3	100,0	17,1	23,8	43,6	15,6

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2011.

En segundo lugar, también hay que destacar que existe un porcentaje relevante de personas más de 55 años que trabajan y tiene personas dependientes a su cargo (11%), de las cuales se ocupan en su cónyuge o pareja (48%). Las personas de 45 a 54 años también muestran un peso importante con respecto a las personas a cargo (9%), aunque en este caso se acuda en su mayor parte a los familiares, vecinos o amigos sin ningún tipo de remuneración para dar atención a dichas personas.

Es igualmente relevante destacar que las personas con menor nivel de estudios son las que registran un mayor porcentaje de ocupados con personas dependientes (10%). En este caso, las necesidades de atención a la dependencia son cubiertas por parte del cónyuge o la pareja (60%); lo cual no sucede, por ejemplo, en el caso de las personas ocupadas con estudios universitarios (y por tanto, se puede entender que tengan una mayor estabilidad en el empleo y mayores ingresos), y que pueden ser realizadas por una persona ajena al hogar (43%).

En síntesis, el análisis de los distintos tiempos sociales a través de los principales indicadores ha permitido poner de relieve que, en la distribución de cargas y organización del tiempo denominado como "tiempo social", las mujeres tienen un papel relevante, que han tenido a lo largo de la historia y lo siguen teniendo en la actualidad. La posición de las mujeres con respecto al trabajo remunerado y no remunerado es clara: dedican menos tiempo al trabajo remunerado dentro de la esfera productiva y más tiempo al trabajo relacionado con el hogar, el cuidado de los niños o la atención a personas en situación de dependencia. Esta menor presencia en el ámbito productivo, que se traduce en jornadas laborales más cortas, significan menores ingresos para las mujeres, lo que supone en último término, un empleo de menor calidad y con menos derechos (no hay que olvidar que las mujeres representan una buena parte del empleo a

tiempo parcial, el cual ofrece menos garantías en términos de prestaciones que uno a tiempo completo).

Las mujeres, tengan o no tengan empleo, siguen realizando hoy en día las tareas "propias del hogar" que tradicionalmente han venido realizando década tras década, y cuyo valor social dista considerablemente del otorgado al empleo. Dentro de estas tareas, existe una marcada segregación de las mismas en función del sexo: las mujeres dedican más tiempo a las tareas relacionadas con el cuidado de los niños, la cocina, o la ropa, mientras que los varones a la jardinería, las reparaciones o la gestión del hogar, entre otras. La segregación por sexos se observa también con respecto al cuidado de las personas en situación de dependencia, donde las mujeres asumen la mayor parte del trabajo. Estas diferencias no hacen otra cosa sino poner en un primer plano que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha significado la existencia de "dobles jornadas", ocupando además una posición claramente desaventajada con respecto al empleo (con menores jornadas y menores salarios).

VI. CONCLUSIONES

Los debates en torno al tiempo de trabajo han vuelto a ocupar una posición preeminente en el debate político europeo presente a raíz de la crisis económica, sus consecuencias laborales y la productividad económica de los países. Los ejes de reflexión al respecto son diversos, pero podrían rescatarse dos posturas relevantes: por un lado, aquella que deposita la confianza para la reanimación económica y la generación de puestos de trabajo en un aumento de la productividad –a través de la reducción de salarios y aumento del tiempo de trabajo-; y por otro, aquella que propone a una reducción del tiempo de trabajo optando por un mayor reparto del empleo, paralelamente a una apuesta por la formación e investigación para el impulso de un cambio de modelo productivo.

Para afrontar este debate debe tomarse en consideración que los efectos de la crisis económica no han sido homogéneos en la Unión Europea; ello se explica tanto por las realidades productivas y laborales de los diferentes Estados miembros, como por las propias respuestas políticas que han sido adoptadas en ellos ante la pérdida de empleos. En este contexto, se han desarrollado diferentes debates, tanto a corto plazo, en torno a la flexibilidad interna y la reducción del tiempo de trabajo, como más a largo plazo, relacionados con las fórmulas para aumentar la productividad.

El objetivo general de estudio es conocer la situación y la evolución del tiempo de trabajo en relación al último ciclo económico en España, pero sin obviar el interés de la comparación internacional en la Unión Europea. Se aborda así el análisis del tiempo de trabajo productivo en España en los recientes periodos de crecimiento y crisis, prestando atención a las peculiaridades productivas de su economía, y de las condiciones socioeconómicas de las personas trabajadoras, así como de su posición en el mercado de trabajo. Cabe mencionar que, en el estudio del tiempo de trabajo, este objeto de análisis apenas ha sido tratado en los últimos años, mientras que otros han generado un mayor interés, como por ejemplo aquellos relacionados con la organización del tiempo de trabajo y su flexibilidad. Se trata, por tanto, de cubrir algunas de las lagunas de este campo, que permita comprender una realidad tan compleja y multidimensional como es el tiempo de trabajo.

De acuerdo con este objetivo, de forma específica, el estudio aborda el análisis el tiempo de trabajo efectivo que realizan los trabajadores y trabajadoras, por un lado profundizando en aquellos factores o elementos que influyen en la jornada de trabajo (más allá de los límites legales y normativos); y por otro lado, delimitando las características sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras en relación con el tiempo de trabajo. El marco temporal de referencia que se ha seleccionado comienza en el año 2005[58] y se estructura en dos periodos, uno correspondiente al final de la etapa de crecimiento económico (2005-2007), y otro que pretende caracterizar la época de crisis (2008-2011). Para este fin se recurre al estudio de la información proporcionada por fuentes estadísticas, como por ejemplo Eurostat, la Encuesta de Población Activa o la Encuesta de Coyuntura Laboral.

[58] El análisis del ciclo económico comienza en 2005 –y no antes- debido a causas metodológicas. Las modificaciones en la Encuesta de Población Activa suponen una ruptura metodológica que no permite hacer comparables los datos anteriores. Igualmente, hay que considerar que existe una segunda ruptura metodológica correspondiente a los cambios en la clasificación de los sectores –CNAE- en el año 2008, por lo que la comparación entre los periodos de crecimiento y crisis es complicada.

Este capítulo recopila, por un lado, los principales resultados extraídos del estudio, siguiendo la estructura del propio estudio y, por otro lado, se presentan las reflexiones y propuestas que han surgido a raíz del análisis.

VI.1. PRINCIPALES RESULTADOS

El presente apartado recoge los resultados obtenidos en el proceso de investigación, de acuerdo con los objetivos iniciales del estudio. Se estructura en cuatro grandes bloques: las fuentes estadísticas sobre tiempo de trabajo; el tiempo de trabajo en la Unión Europea; el tiempo de trabajo y el ciclo económico en España; y otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo y la jornada en España.

(a) Las fuentes de información sobre tiempo de trabajo en España

El análisis del contenido de las fuentes estadísticas que abordan el tiempo de trabajo en España ha permitido poner de relieve que existen similitudes y diferencias significativas entre ellas con respecto a la manera en que tratan el tiempo de trabajo. Se han tomado como referencia las principales fuentes de información del mercado de trabajo de España, en las que se incluye, aunque sea parcialmente, información sobre tiempo de trabajo.[59]

Existen diferencias con respecto a la perspectiva de análisis y delimitación del tiempo de trabajo…

El análisis de las fuentes ha permitido establecer una clasificación basada en dos variables principales: la perspectiva desde la que se recaba la información y los aspectos del tiempo de trabajo que abordan. De esta manera, por un lado, algunas fuentes parten de la información aportada por trabajadores (como la EPA o la ENCT), y otras, de la que proporciona el empresario (como la ECL, la ETCL o la EET). Por otro lado, se pueden distinguir fuentes estadísticas que hacen referencia al *tiempo trabajado*, bien sea dentro de la jornada pactada o fuera de ella (como por ejemplo la ETCL, la ECL o la EPA); al *tiempo no trabajado*, en relación a los descansos en la jornada y ausencias del trabajo (como la ETCL o la ECL, entre otras); así como a *otros tiempos sociales*, como por ejemplo la conciliación de la vida laboral y personal o el tiempo de desplazamiento al trabajo (EET o ENCT).

… basadas en las características propias de las fuentes estadísticas…

En todo caso, las diferencias más importantes entre las distintas fuentes de información se explican en buena medida por los distintos objetivos, contenidos y metodologías que emplean, que condicionan evidentemente el resultado de las mismas. El ámbito poblacional, el tamaño muestral, la periodicidad o las distintas fórmulas de

[59] El estudio ha tomado como referencia las siguientes fuentes. Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), Encuesta de Población Activa (EPA), Encuesta sobre Tiempo de Trabajo (ETT), Encuesta de Empleo del Tiempo (EET), del Instituto Nacional de Estadística (INE); y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), Estadística de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales (ESAT) y la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (ESHC), Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) y la Estadística de Convenios Colectivos (ESTCC), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

medir el tiempo de trabajo son elementos que distinguen unas fuentes de otras. En este sentido, se pueden identificar más concretamente las siguientes diferencias:

- el *ámbito poblacional*, que en algunos casos se delimita a partir de los datos procedentes de la Seguridad Social (como por ejemplo la ETCL o la ECL) y en otros a partir de una muestra de hogares y personas (como la EPA);
- el *tamaño muestral* que se toma como referencia, que varía de unas fuentes a otras (la EPA hace referencia aproximadamente a 180 mil personas, mientras que la ENCT a 11 mil trabajadores);
- la *periodicidad*, o ritmo de publicación de los datos, que en algunos casos es trimestral (como la ETCL o la EPA) y en otros el periodo de publicación es anual (como la ECVT o la ECV) o no está especificado (como la ETT o la ENCT);
- el *periodo de referencia de los datos*, que puede ser semanal (EPA), mensual (ETCL), trimestral (ECL) o anual (ETT);
- y la *unidad de medida del tiempo de trabajo*, pudiendo encontrar diversas fórmulas (horas semanales por trabajador, horas totales realizadas por el conjunto de trabajadores, etc.), en muchos casos de difícil comparación.

... y en la forma de abordar y medir el tiempo de trabajo.

La mayor parte de las fuentes estadísticas abordan el tiempo de trabajo a partir de tres indicadores clave (horas efectivas, horas pactadas y horas habituales), de acuerdo con las recomendaciones de la OIT para la medición del tiempo de trabajo. Sin embargo, es posible apreciar ciertas similitudes y diferencias en la propia construcción de estos conceptos.

A modo de ejemplo, las *horas efectivas* son definidas en la ETCL y ETT como "las horas realmente trabajadas tanto en periodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, incluyendo las horas perdidas en el lugar de trabajo, que tienen consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente". Por su parte, la EPA, elaborada desde el punto de vista del trabajador, delimita de forma más genérica las horas efectivas como "las horas trabajadas en el empleo sin contar el tiempo para comer". Dentro de ellas, se contemplan, al igual que las estadísticas anteriores, el tiempo trabajado, las horas extraordinarias, el tiempo empleado en el lugar de trabajo, así como las pausas y descansos establecidos en el centro de trabajo o acordados en el acuerdo laboral o en el Convenio Colectivo. Estas similitudes y diferencias también se observan con respecto a la delimitación de las *horas pactadas*, las *horas habituales* y las *horas extraordinarias*, que a grandes rasgos siguen criterios similares, aunque su aplicación sea distinta[60].

Igualmente, es importante señalar que todas las fuentes de información distinguen el *tipo de jornada* de trabajo (parcial o completa) a la hora de medir el tiempo de trabajo. Eso sí, existen fuentes –como la EPA o la ECVT- que ofrecen información acerca de los motivos que declaran los trabajadores de su jornada parcial.

[60] Las *horas pactadas* son tratadas por la EPA, ECL, ETCL, ETT y la Estadística de Convenios Colectivos; las *horas habituales* en la EPA, ECL, EET y ECV; y las *horas extraordinarias* en la EPA, ECL, ETCL, ETT y ENCT.

En otros casos, como sucede con la ECL, se establecen diferencias con respecto al indicador que se utiliza en función del tipo de jornada[61].

Todas estas diferencias presentadas entre las diferentes fuentes hacen que la comparación entre ellas requiera cierta precaución

El interés de la comparación entre unas fuentes y otras es innegable dado que, tal como se ha apuntado, ofrecen informaciones diferentes que aportan elementos de análisis relevantes. Sin embargo, estos datos cotejados deben tomarse con una cierta cautela.

La comparación de las jornadas efectivas y pactadas que se estiman a partir de distintas fuentes estadísticas permite constatar varias diferencias. Por un lado, la jornada efectiva anual según los datos de las encuestas elaboradas por parte del empresario –ECL y ETCL- es similar. Sin embargo, esta jornada efectiva contrasta con la jornada pactada, que es superior –recogida por la Estadísticas de Convenios Colectivos-. Estas diferencias se explican, en buena medida, por la importancia de las horas no trabajadas en España, en las que se incluyen el tiempo no trabajado por permisos, enfermedad, etc. que según estas encuestas superarían a las horas extraordinarias realizadas.

Por otro lado, al realizar esta comparación con los datos de jornada efectiva recogidos desde la perspectiva del trabajador (EPA), se observa por un lado, que existe una similitud con la jornada pactada de la Estadística de Convenios Colectivos y, por otro, que la jornada efectiva de la EPA es superior a la de las dos estadísticas mencionadas anteriormente. Esta última diferencia deriva de que, según la EPA, las horas extraordinarias casi se corresponden con las horas no trabajadas de las otras estadísticas, lo que quiere decir que en las estadísticas los empresarios no declaran por ejemplo, horas extra no pagadas ni compensadas que sí declaran haber hecho los trabajadores[62]. En suma, los factores que inciden en esta brecha son varios, relacionados con la población de referencia, cómo se recogen los datos o la forma en la que se calculan las horas efectivas; en definitiva, con las características de las fuentes estadísticas, qué consideran tiempo de trabajo y cómo lo miden, así como las propias limitaciones de cada una de ellas.

En conjunto, cada fuente estadística aborda una parte de la realidad del tiempo de trabajo, desde una perspectiva diferente (empresario o trabajador), que se articula bajo un entramado metodológico y técnico distinto (objeto de análisis, materias, unidades de medida, etc.). Esto sucede porque el tiempo de trabajo es una variable multidimensional que afecta tanto al ámbito productivo como a la organización del tiempo social de las personas.

(b) El tiempo de trabajo y ciclo económico en la UE

El debate político europeo sobre la crisis, sus causas y las posibles salidas de la misma ha puesto en un primer plano el tiempo de trabajo, ligado a las reflexiones

[61] Si se trata de trabajadores a tiempo completo, la empresa debe registrar el número de horas semanales (efectivas) por trabajador, mientras que en el caso de los trabajadores a tiempo parcial el tiempo de trabajo se aborda como "horas habituales" y no como "horas efectivas".

[62] Pérez Infante, J.I., 2006.

generadas en torno a la productividad, los salarios y el mantenimiento del empleo. Diferentes propuestas vertidas en este debate afirmaban que las jornadas laborales en España son más cortas que en otros países, lo que supone una rémora para la productividad. En este contexto, el presente estudio ha abordado el análisis de la jornada efectiva en la Unión Europea, considerando la posición de España con respecto a diversas materias, como la duración y tipo de jornada o las diferencias sectoriales, entre otras.

En este apartado se aborda, en primer lugar, una descripción de las características del tiempo de trabajo en UE, tomando como referencia los datos de 2005; en segundo lugar, la evolución de éste en el periodo de crecimiento y en el de crisis, valorando los cambios en los tipos de jornada; y por último, una aproximación a algunos aspectos relevantes de la jornada a tiempo parcial.

(b.1) Características del tiempo de trabajo en la UE en 2005

En España se realizan más horas de trabajo

De acuerdo con los datos de la OCDE, España registró en 2005 una jornada media de 1.668 horas efectivas anuales, superior a la de países como Alemania y Francia, aunque inferior a la media de los países de la OCDE. Estas diferencias entre España y el resto de países europeos se reflejan igualmente en las horas efectivas semanales, que proporciona la *Labour Force Survey* (LFS) de Eurostat (39,2 horas en el caso de España, y de 36,9 en la UE-15 en el año 2005). Esta relación se mantiene al tomar como referencia la jornada a tiempo completo, lo cual no sucede en las jornadas a tiempo parcial, que en España son más cortas que las europeas.

Igualmente, en relación a la duración de la jornada hay que tener en cuenta que los datos agregados esconden distintas realidades nacionales. Así, en el año 2005, existen países en los que se trabaja más de 40 horas semanales (como Grecia, Eslovaquia, Letonia o la República Checa), países en los que de media se trabaja entre las 38 y 40 horas (como España, Estonia, Eslovenia, Lituania, o Polonia), otros en los que se realizan entre 36 y 38 horas (Alemania, Francia o Bélgica); y otros en los que las jornadas son inferiores a las 36 horas (Suecia, Reino Unido o Países Bajos).

Estas diferencias se explican por diversos factores

Se puede intuir, por tanto, una relación entre la duración de la jornada de trabajo, y otros indicadores, tanto relativos al mercado de trabajo -como el peso del empleo a tiempo parcial en el total del empleo, o el peso y las jornadas de las personas trabajadoras por cuenta propia-; como económicos, relacionados con los sistemas productivos sobre los que se asientan las economías, el coste de la mano de obra, los niveles de crecimiento económico o la riqueza de los distintos países (en términos por ejemplo de PIB per cápita).

En 2005, España se situaba a la cola de los países con menor porcentaje de empleo a tiempo parcial, mostrando una notable diferencia con respecto al resto de países de la Unión Europea: mientras que en la UE-15 existía un 20% de empleo a tiempo parcial, en España apenas se alcanza el 13%.

El mayor peso del empleo a tiempo completo, sumando a sus elevadas jornadas de trabajo, hacen que en España la media de horas efectivas totales supere la jornada media europea (UE-15). Por esta razón, la diferencia es mayor en la comparación global de las horas efectivas trabajadas que si se cotejan únicamente las horas efectivas a tiempo completo.

El análisis del tiempo de trabajo ha puesto de manifiesto que el sistema productivo y los sectores sobre los que se asienta la economía nacional son elementos clave, a partir de los cuales se pueden explicar las diferencias existentes entre España y el resto de países de la Unión Europea. En España, los sectores de Comercio y reparación y Hostelería, que han tenido un peso relevante en el conjunto de la economía y el empleo, han registrado jornadas de trabajo muy superiores a la media europea. Son por lo tanto, los sectores responsables de que el dato agregado de la jornada de trabajo efectiva en España se mantenga por encima de la jornada en Europa.

En todo caso, también hay que considerar la influencia de otros factores igualmente relevantes, como por ejemplo, el hecho de que en España los trabajadores por cuenta propia tengan una jornada significativamente superior a la media europea (sobre todo en el periodo de crecimiento) y que exista un mayor porcentaje de personas con jornadas de más de 40 horas semanales.

Estos elementos han puesto de relieve las diferencias en materia de jornada laboral entre España y la Unión Europea, además de apuntar algunas debilidades que el mercado laboral español ante la crisis económica, como por ejemplo, la elevada temporalidad en el empleo o la marcada segmentación del mercado de trabajo.

(b.2.) Evolución del tiempo de trabajo en el periodo de crecimiento y de crisis económica

Durante el periodo de crecimiento económico existe una tendencia a la reducción del tiempo de trabajo

Durante 2005 y 2007, en España se reducen las horas efectivas anuales trabajadas en un 1,9%, una evolución más marcada que la registrada en otros países de la OCDE, cuya media experimenta una disminución del 0,5% a lo largo del periodo. Tomando como referencia las horas semanales también se observa una reducción del tiempo de trabajo, tanto en las jornadas completas como en el empleo parcial, de forma que las jornadas de trabajo en España se reducen en mayor grado que en la UE-15.

Entre 2008 y 2011, España muestra ligero incremento de las horas anuales de trabajo[63], frente a la media de los países de la OCDE, que disminuye a lo largo del periodo, tendencias que se observan también en las horas efectivas semanales.

En el segundo trimestre de 2011, España alcanza una jornada efectiva semanal de 37,4 horas semanales[64], que se mantiene superior a la media europea. Al desagregar por tipo de jornada se observa un acercamiento de las horas efectivas a tiempo completo, mientras que a tiempo parcial la jornada española se mantiene por debajo de la media europea.

[63] Datos de la OCDE de horas anuales.
[64] Datos de la LFS en Eurostat de horas semanales.

Desarrollo de programas de reducción temporal del tiempo de trabajo en la Unión Europea para contener la destrucción de empleos

La fuerte repercusión que la recesión económica ha tenido en España viene determinada por un modelo productivo en crisis, sustentado en el sector de la Construcción, lo que ha afectado profundamente al empleo de este sector y otras actividades relacionadas con él. Ante el fuerte impacto económico, las empresas españolas han ajustado sus presupuestos destruyendo empleos. Pese a que la gravedad de la crisis no ha sido tan acusada en otros países, sí se pueden rescatar medidas que han permitido mantener puestos de trabajos a través de sistemas de flexibilidad interna basados en el acuerdo de trabajadores y empresarios, con el apoyo de los gobiernos.

Durante el periodo de crisis diversos países han potenciado programas de trabajo compartido, algunos ya existentes dentro de sus políticas de empleo, cuya cobertura se ha visto ampliada, y otros han introducido nuevas materias como la formación a los trabajadores o se han generado nuevos marcos normativos al respecto. Estos programas han fomentado –en último término- el mantenimiento el empleo y la capacidad productiva de las empresas, a la vez que se han reducido la repercusión de la crisis en el mercado de trabajo, garantizando la cohesión social mediante una distribución más equitativa de la crisis. Únicamente en los países de la Europa continental se han potenciado estos programas, donde el Estado cubre una parte de los costes salariales del trabajador.

A pesar de que en España, durante el periodo de crisis, también se haya reducido el tiempo de trabajo –según los datos semanales de la Labour Force Suvey- no ha tenido la misma repercusión en el empleo que en otros países. En España, esta reducción responde sobre todo a la destrucción de empleos con jornadas medias y altas a tiempo completo. Entre 2008 y 2011, la jornada a tiempo completo en España se reduce un 1,7% paralelamente a una destrucción de 2,2 millones de puestos de trabajo con esta jornada. En este contexto, cabría preguntarse en qué medida el desarrollo de medidas de flexibilidad interna habría conseguido contener esta pérdida de empleos.

(b.3) El empleo a tiempo parcial: un aspecto diferenciador

El empleo a tiempo parcial en España ha crecido más que en el resto de países europeos.

En 2005, España mostraba una de las tasas más bajas de empleo a tiempo parcial de la Unión Europea, con un 13% de empleos temporales, frente a la media europea, que se situaba en un 20% (UE-15). Durante el periodo de crecimiento, el peso del empleo a tiempo parcial en España desciende ligeramente mientras que la media europea aumenta. Y en el periodo de crisis (2008-2011) España muestra un mayor crecimiento del empleo a tiempo parcial que el resto de países de la Unión Europea, con un incremento de la tasa de parcialidad superior al europeo, acercándose levemente entre ellas.

El empleo a tiempo parcial en España se caracteriza por mostrar una mayor más elasticidad que en el resto de Europa, y como en el resto de países, un marcado carácter anticíclico. El ritmo de creación y destrucción de empleo a tiempo parcial en España es mucho mayor que en otros países. Esta mayor intensidad en la creación y destrucción de

empleo tiene su fundamento en la fuerte temporalidad de este tipo de jornada, que se ha visto afectada por las tendencias cíclicas de creación y extinción de contratos temporales. La crisis económica se ha traducido en una destrucción de empleo temporal a tiempo parcial, a la vez que se ha incrementado la contratación indefinida con este tipo de jornada.

Otra de las características del empleo a tiempo parcial en España, en contraste con otros países europeos es el bajo nivel de aceptación o voluntariedad, dado que una parte importante de la población con este tipo de contrato lo tienen por no haber podido acceder a uno a tiempo completo. En el tercer trimestre de 2008, en torno al 55% de los trabajadores con estas jornadas se declaraban en esta situación. Se pone así de relieve que el empleo a tiempo parcial no es una opción deseada por parte de los trabajadores y trabajadoras, lo cual tiene que ver con las características de este tipo de empleo, de sus condiciones laborales y derechos ligados a éste.

En suma, el contexto europeo plantea varios elementos de interés para la reflexión. En primer lugar, pese a diferentes opiniones que pretenden reforzar la idea de que la escasa productividad española descansa en las bajas jornadas y los elevados salarios, parece que los datos de otros países lo ponen en cuestión. En segundo lugar, cabe afirmar que en España ha habido un escaso desarrollo de medidas de flexibilidad interna que hayan permitido contener la destrucción de empleo, programas que han dado fruto en otros países. Por último, el empleo a tiempo parcial presenta determinadas características específicas en el mercado laboral español, en el que –teniendo menor peso- tiene un carácter anticíclico más marcado que en otros países. En este último debate, no se debe pasar por alto que el alto grado de involuntariedad asociado al empleo a tiempo parcial obliga a observar este tipo reajuste del tiempo de trabajo con especial cautela. Estos ejes de debate se plantean más adelante con un mayor detenimiento.

(c) El tiempo de trabajo y el ciclo económico en España

En análisis del tiempo de trabajo en España permite presentar una serie de características de las jornadas de trabajo (tomando como referencia el año 2005), así como extraer algunas conclusiones de interés sobre la evolución que se ha producido primero, en el periodo de crecimiento económico del país (para el que se han tomado los años 2005 y 2007), y después, en el periodo de crisis (2008-2011). Se ha tomado como referencia principal la Encuesta de Población Activa –que permite recopilar información proporcionada por los trabajadores y cuya desagregación facilita el análisis más detallado-, aunque también se ha recurrido a la Encuesta Trimestral de Coyuntura Laboral, para rescatar la información sobre la distribución del tiempo de trabajo.

Con el fin de facilitar la lectura, los resultados se presentan dentro de estos tres bloques, dentro de los cuales se sigue el guión que ha estructurado el análisis en el estudio: la jornada media y la distribución de los ocupados en función de ésta; la jornada media de asalariados y trabajadores por cuenta propia; las características de la jornada de los asalariados –su distribución, tipo de contrato, sector de actividad-; así como otros aspectos relacionados con la jornada –motivos de la parcialidad, horas extra, distribución de la jornada, horas no trabajadas-. Transversalmente, se presentan datos relevantes referidos al tipo de jornada y el sexo como variables que han guiado el análisis realizado.

(c.1.) Características del tiempo de trabajo en 2005

La jornada laboral media en España está marcada por una reducida parcialidad

En primer lugar, cabe realizar una breve descripción de la situación de las jornadas laborales en España en 2005, año de partida del presente análisis. La jornada media efectiva semanal de la población ocupada *era de 39,2 horas semanales*. Sin embargo, tomando únicamente como referencia a los trabajadores a tiempo completo (que representaban cerca del 90% de empleo), ésta se situaba en 42,2 horas semanales. No se puede obviar la brecha existente entre varones y mujeres, ya que éstas trabajaban casi 3 horas menos que ellos a tiempo completo. A tiempo parcial, la jornada laboral era de 18,9 horas semanales y las trabajadoras superaban en algunos minutos la jornada semanal de los varones.

La mayor parte de la población ocupada realiza jornadas similares, a tiempo completo y a tiempo parcial

Para comprender la composición de la jornada media, cabe preguntarse cuántas personas trabajaban cuántas horas, tomando como referencia los datos de 2005. *A tiempo completo, cerca de la mitad de los trabajadores realizaba 40 horas*, seguidos en peso por aquellos con jornadas de 30 a 39 horas. No obstante, existía un 30% de ocupados que efectuaba más de 40 horas laborales a la semana. La diferencia de jornada media entre varones y mujeres reside en el mayor peso que tienen éstos en las jornadas de 40 horas y superiores, así como la mayor presencia de ellas en las inferiores –especialmente entre 30 y 39 horas-.

A tiempo parcial, cerca de la mitad de los trabajadores realizan jornadas de 20 a 29 horas semanales y un 39% jornadas inferiores. En este caso, conviene poner la atención sobre la relevancia de jornadas atípicas inferiores a las 10 horas semanales, que son realizadas por un 13% de las personas ocupadas. Cabe también mencionar que las diferencias entre varones y mujeres empleadas a tiempo parcial son menores que en el tiempo completo.

Los trabajadores por cuenta propia realizan jornadas más largas que los asalariados

Al distinguir las jornadas por situación profesional, se observa que tienen jornadas considerablemente superiores a los asalariados (no siendo así a tiempo parcial, que es menos representativo). La jornada media de los varones por cuenta propia a tiempo completo era superior a las 48 horas semanales y la de las mujeres era superior a las 45 horas.

Las características de la jornada laboral de la población asalariada

Se ha considerado conveniente profundizar en las características de las jornadas laborales de las personas sujetas a condiciones asalariadas, que suponen el colectivo de análisis en el resto de las variables. La jornada media efectiva semanal de los asalariados a tiempo completo se situaba en 41 horas semanales. Por lo tanto, los asalariados mostraban jornadas algo más reducidas que la media global, con un mayor peso de trabajadores que realizaban 40 horas y menos, mientras que tenían menos presencia en las jornadas más largas.

Existen diferencias entre las jornadas de asalariados ***temporales e indefinidos.*** Al tomar en consideración los tipos de contrato, se observa que los trabajadores temporales a tiempo completo mostraban en 2005 jornadas más largas que los indefinidos, tanto varones como mujeres. Esto resulta de especial interés teniendo en cuenta los elevados niveles de temporalidad que se alcanzaron en España en el periodo de crecimiento económico y la posterior destrucción de este tipo de empleos con la crisis. Además, las tasas de temporalidad se encuentran ligadas al crecimiento de determinados sectores productivos como por ejemplo la Construcción.

Sin embargo, en el empleo a tiempo parcial, son los y las indefinidos quienes muestran jornadas más largas. Llaman la atención las características de las jornadas de las mujeres, cuya jornada con contrato indefinido es superior a la de los varones, pero inferior en el caso de los contratos temporales. La corta jornada laboral de las mujeres con empleo a tiempo parcial y temporal, que apenas llega a las 18 horas semanales en 2005, es especialmente relevante dado que las mujeres son mayoritarias en los empleos con estas condiciones.

También se observan diferencias entre los ***sectores productivos más relevantes****.* Se puede constatar que, en el empleo a tiempo completo las jornadas más largas se daban en las ramas de actividad donde más peso tiene este tipo de jornada, y las más reducidas se corresponden con las ramas con amplio porcentaje de empleo público -y elevada presencia de mujeres-. Las jornadas de trabajo más largas a tiempo completo se encuentran en los sectores de Construcción, Comercio, Hostelería y Transporte, y las más cortas en los sectores de Administración pública, Educación y Actividades Sanitarias.

Los subsectores con mayor peso de empleo a tiempo parcial *mostraban jornadas superiores a la media de 16 horas semanales en 2005*. Destacaban Comercio y reparación y Actividades sanitarias por sus jornadas más largas. Los sectores con jornadas algo inferiores coinciden con aquellos con mayores niveles de parcialidad, que eran Hogares que emplean personal doméstico, Otras Actividades Sociales y Educación.

La ***involuntariedad*** *de la contratación a tiempo parcial es un elemento de especial relevancia*, dado que se encuentra relacionado con la distribución sexual del trabajo. En primer lugar, porque la parcialidad es muy elevada entre las mujeres, pero sobretodo porque los motivos que se esgrimen son, además de la imposibilidad de encontrar empleo a tiempo completo (32%) –también los varones-, la atención a las situaciones de dependencia de niños y adultos enfermos (12%), así como las responsabilidades familiares y personales (10%). De hecho, *tan sólo un 12% de los empleados a tiempo parcial afirman tenerlo de forma completamente voluntaria* –no quieren tener un empleo a tiempo completo-

En términos globales, se observa que, en 2005, *el 10,4% de los asalariados a tiempo completo realizaba* ***horas extra***. En este año, se realizaba una media de 9 horas retribuidas y 9,2 no retribuidas. Existían, en todo caso, diferencias considerables en función del sexo, de los sectores de actividad y del tipo de contrato. En general, las mujeres realizaban más horas extra retribuidas que los varones, mientras que los varones realizaban más no retribuidas.

Otros aspectos del tiempo de trabajo de la población ocupada: la distribución de la jornada y las horas no trabajadas

En la *distribución de la jornada* se puede apuntar que, en torno al 20% de los ocupados realizaban turnos (principalmente de mañana), en torno al 37% trabajaba todos los sábados, y al 22% todos los domingos, el 56% tenía jornada partida y el 17% tenía una jornada anual irregularmente distribuida. Existen diferencias interesantes a tener en cuenta en función de los sectores y los tamaños de las empresas. Por ejemplo, el sector de la Construcción tiene poco empleo por turnos, no suele trabajar en fines de semana, presenta mayor porcentaje de jornadas partidas y repartos anuales de jornada más regulares.

Las principales razones de *las horas no trabajadas* responden a vacaciones y días festivos, siendo la mayor parte de ellas fiestas laborales. También tienen un peso relevante entre otras causas ocasionales, las situaciones de incapacidad temporal. En todo caso, existen diferencias por sectores y tamaño de las empresas: la incapacidad temporal es una razón con relevancia en la Industria, y a medida que aumenta el tamaño de la empresa, se registran más horas no trabajadas por causas ocasionales.

(c.2) Evolución del tiempo de trabajo en el periodo de crecimiento

Entre 2005 y 2007 se produce una disminución de la jornada media efectiva, que responde a la mayor creación de empleos con jornadas medias y cortas.

A lo largo de este periodo *se redujo la jornada efectiva de trabajo en un punto porcentual hasta situarse en 38,2 horas semanales* en 2007. Esta evolución responde a la reducción considerable de la jornada de los trabajadores a tiempo completo. Entre 2005 y 2007 se produce un aumento generalizado del empleo, pero concentrado en las jornadas con 40 horas e inferiores, mientras disminuyeron los empleos con jornadas superiores. En esta tendencia puede encontrar su explicación en la evolución del empleo de determinados sectores con gran peso, como la Construcción y otras actividades vinculadas. A tiempo parcial, la evolución no fue tan marcada, aunque también se aprecia un leve aumento del número de empleos con jornadas más cortas.

A la hora de valorar las jornadas laborales a tiempo completo y parcial, conviene tener en consideración el peso de cada una de las situaciones. *La tasa de parcialidad se situaba en 12,8% en 2005 y decreció en 2007 hasta el 12,2%.* De hecho, la creación de empleo en este periodo se produjo de manera más acentuada en el empleo a tiempo completo, razón por la cual la tasa de parcialidad se redujo levemente. Además, cabe resaltar que las tasas de parcialidad eran mucho más importantes en las mujeres, con una brecha de en torno a 20 puntos con respecto a los varones. En todo caso, es importante considerar que ellas realizaban jornadas a tiempo parcial ligeramente superiores a ellos. A tiempo completo no es así, ya que las mujeres trabajaban entre 2 y 3 horas semanales menos. Si bien, en el periodo analizado, la diferencia disminuye debido a la reducción de la jornada de los varones a tiempo completo, fruto de la disminución *del número de empleos masculinos con jornadas superiores a las 40 horas.*

*Los **trabajadores por cuenta propia** reducen su jornada a tiempo completo y la aumentan a tiempo parcial, mientras que los asalariados disminuyen sus horas de trabajo en ambos casos.* A tiempo completo, se reducen las jornadas tanto de

asalariados como de trabajadores por cuenta propia, en varones y mujeres. A tiempo parcial, mientras que los asalariados disminuyen sus jornadas, los trabajadores por cuenta propia la incrementan.

La jornada de la población asalariada en el periodo de crecimiento económico

La reducción de la jornada de los asalariados entre 2005 y 2007 *se explica de igual manera, por la reducción del peso del empleo en* ***las jornadas más representativas*** *y superiores, mientras que aumentaba el de las jornadas inferiores.* Así, a tiempo completo esto sucede sobre todo porque se crea empleo con jornadas inferiores a 40 horas de manera significativa, a la vez que se disminuyen los empleos con más de 40 horas. Esta tendencia se mostró tanto en varones como en mujeres, aunque ha sido más acusado en el caso de los primeros. Por otra parte, a tiempo parcial, la creación de empleo se concentró en las jornadas inferiores a las 29 horas semanales mientras que se redujo el empleo con jornadas superiores.

En lo que respecta a la incidencia de la **temporalidad**, cabe mencionar que en un periodo en el que las tasas de temporalidad se mantuvieron en torno al 30%, *las jornadas de trabajo de las personas con contrato indefinido y temporal decrecieron a lo largo del periodo*.

Por otra parte, el ***análisis sectorial*** permite apreciar que, a tiempo completo, los subsectores con las jornadas más largas aumentan considerablemente su peso en el empleo, mientras que aquellos con jornadas más reducidas disminuyen su relevancia. En todo caso, las jornadas se vieron reducidas entre 2005 y 2007 y tanto en unos como en otros, la jornada de los varones fue superior a la de las mujeres. Como ejemplo representativo se ha tomado el sector de la Construcción, en el que se observa una evolución de la composición del empleo según las jornadas similar a la previamente descrita en el total del empleo y asalariados. Es decir, el subsector con mayor peso de empleo también se observa un aumento en el total del empleo, concentrado en las jornadas de 40 horas y superiores, mientras que se reducía el peso del empleo en las jornadas superiores. Fruto de esta evolución, se produce una reducción de la jornada media semanal. A tiempo parcial, *las jornadas medias a tiempo parcial de los principales sectores disminuyen,* especialmente en los sectores de Transportes y comunicaciones e Inmobiliarias y servicios a empresas.

En este periodo de crecimiento económico, se produce un significativo incremento entre los **motivos de la parcialidad** de las mujeres de aquellos que aluden a las responsabilidades de cuidado, familiares y personales. Por otro lado, el *porcentaje de* ***horas extra*** *se redujo, tanto las retribuidas como las que no se remuneraron.*

Ligeros cambios en la distribución de la jornada y las horas no trabajadas de la población ocupada

La **distribución de la jornada** no presenta apenas evolución, aunque se puede apuntar un ligero incremento del porcentaje de trabajadores con turnos. En cuanto a las **horas no trabajadas**, se percibe un incremento considerable del número de horas, sobretodo en lo que se refiere a vacaciones y días festivos, debido al mayor número de fiestas laborales en el trimestre de referencia.

(c.3) Evolución del tiempo de trabajo en el periodo de crisis

La evolución de la jornada en el periodo de crisis responde al aumento de la parcialidad y a la disminución de empleos con jornadas medias y largas

En primer lugar, se observa que la jornada media efectiva semanal continúa con la *tendencia a la disminución*, hasta situarse en 37,4 horas semanales en 2011, pero esta evolución responde a procesos diferentes. En términos generales, este desarrollo encuentra su explicación en la evolución del empleo en estos años en los que, frente a la destrucción del empleo a tiempo completo, el empleo a tiempo parcial ha aumentado un 5,6%. Los varones han sido los principales protagonistas de esta evolución, ya que entre 2008 y 2011 se han visto especialmente afectados por la crisis. Los varones han sufrido una reducción de empleo a tiempo completo del 17%, pero sin embargo el empleo de éstos a tiempo parcial ha crecido muy fuertemente (un 25%). Esta evolución del empleo explica el aumento de la tasa parcialidad que se ha producido en este periodo, así como el crecimiento de la tasa de parcialidad de los varones, pese a estar aún muy lejos del elevado volumen de parcialidad registrada por las mujeres.

Sin embargo, en esta nueva reconfiguración del peso del tiempo completo y tiempo parcial, hay que apuntar que existen también otras razones para explicar reducción global de la jornada media, dado que la disminución de horas ha afectado tanto a las jornadas a tiempo completo (de 44 horas a 40,5 horas semanales) como a tiempo parcial (de 21,3 horas a 18,6 horas semanales). Por esto mismo, es importante atender de nuevo a una serie de variables que explican esta evolución, donde el análisis sectorial y de género cumplen un papel clave dados los resultados obtenidos.

Al observar las diferencias por sexo, se percibe que *tanto unas como otros ven reducida su jornada en estos años*, aunque los varones de manera más acusada. Esto se produce por la evolución del empleo de los varones, dado que pierden empleos a tiempo completo con jornadas de 40 horas y superiores, mientras que se creaban empleos con jornadas entre 30 y 39 horas. A ello hay que añadir el aumento del peso de los varones en el empleo parcial, sobre todo en las jornadas inferiores a las 29 horas.

Otro elemento a valorar son las diferencias existentes en función de **la situación profesional de los trabajadores**. Se puede observar que entre 2008 y 2011 los trabajadores por cuenta propia a tiempo completo aumentan su jornada, en contraste con la reducción de la jornada de los asalariados. Mientras que los asalariados y asalariadas a tiempo completo y parcial reducen sus jornadas medias, los trabajadores por cuenta propia mantienen su jornada a tiempo completo, y en el caso de los varones, la incrementan a tiempo parcial. En todo caso, los trabajadores por cuenta propia siguen trabajando más horas a tiempo completo –donde se han aumentado las diferencias-, y menos a tiempo parcial – en el que la brecha ha disminuido-.

La jornada de la población asalariada en el periodo de crisis

La población asalariada a tiempo completo sigue reduciendo su jornada en este periodo su jornada hasta las 39,3 horas en 2011. Esta reducción de la jornada responde a la pérdida de empleos que se ha concentrado en aquellos tramos de 40 horas y superiores, paralelamente a un incremento del número de empleos con jornadas entre 20 y 39 horas semanales. De nuevo, la explicación reside en la evolución del empleo

masculino, que reducen empleos con jornada de 40 horas en un 16%, y un 38% los empleos con jornadas entre 41 y 49 horas.

Por su parte, *los asalariados a tiempo parcial también continúan con la tendencia a la disminución de su jornada en este periodo, que recorta ligeramente sus horas semanales.* La reducción de jornada se explica por la disminución de la representatividad de las jornadas entre 20 y 39 horas semanales y el aumento del peso de los empleos con menos horas. Aunque el empleo de los varones a tiempo parcial tiene menos relevancia que el de las mujeres, es en ellos en quienes se manifiesta más acusadamente esta situación (la disminución de los empleos con más horas y el crecimiento de empleos con menos).

Respecto al **tipo de contrato**, desde el comienzo de la crisis, la relación entre las jornadas de los trabajadores temporales e indefinidos se ha invertido, siendo los indefinidos –tanto a tiempo completo como parcial, varones y mujeres- quienes presentan jornadas más largas. Es importante apuntar que, en este periodo la temporalidad se ha reducido de forma muy relevante, pasando de un 27% de la población asalariada a un 22%, fruto de la importante destrucción de empleo temporal.

Tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, se sigue produciendo un descenso de las horas trabajadas. Cabe suponer que esta evolución de debe a una mayor destrucción de empleo con jornadas largas en el empleo temporal que en el indefinido.

Buena parte de estos procesos responden a las **evoluciones sectoriales diferentes**. Así, en primer lugar[65], se aprecia que, de modo similar a lo que ocurría en el periodo anterior, *los sectores con jornadas medias inferiores a la media se corresponden con aquellos con mayor porcentaje de empleo público* –Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria y Actividades sanitarias y de servicios sociales-, mientras que despuntan por sus elevadas jornadas Hostelería o Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. En este periodo de crisis, los cambios más notables se presentan en Hotelería y Construcción cuya jornada se reduce, así como en Actividades de los hogares, cuya jornada aumenta a lo largo del periodo.

Estas distintas evoluciones se producen por los diversos comportamientos sectoriales fruto de la crisis. En ocasiones, debido a la mayor destrucción de empleos con jornadas superiores, como es el caso de Construcción –uno de los más representativos en el mercado de trabajo-; en otros, por la creación de empleos con jornadas más cortas, como es el caso de Hostelería, y por último, el caso de Actividades en Hogares, en el que se destruyeron empleos con jornadas inferiores mientras que se multiplicaron aquellos con jornadas más largas.

A tiempo parcial, destacan con jornadas prolongadas la Industria manufacturera, el Comercio y reparación de vehículos y Actividades sanitarias, mientras que Educación y Actividades de los hogares no llegan a la media. Entre 2008 y 2011, también resaltan las reducciones de las jornadas de la Industria manufacturera y de la Hostelería. Estas disminuciones de la jornada son resultado, en el caso de la Industria manufacturera, de la destrucción de empleo con jornadas entre las 20 y las 39 horas, y en el caso de Hostelería por la mayor creación de empleo con jornadas menores.

[65] El cambio de la CNAE en el año 2008 obliga a analizar por separado las realidades sectoriales de un periodo y otro.

El importante crecimiento del empleo con jornadas a tiempo parcial, sobre todo en los varones, deriva principalmente de la destrucción de empleos a tiempo completo, algo que se evidencia al analizar **los motivos de la parcialidad**. En estos tres años de crisis, el porcentaje de varones con estas jornadas que afirman que la realizan por falta de alternativa se ha duplicado. En el segundo trimestre del año 2011, tan sólo un 9% de la población con jornada a tiempo parcial afirma que responde a su voluntad.

En el análisis de la jornada de trabajo hay que considerar también la realización de **horas extraordinarias** por parte de la población asalariada a tiempo completo. *En el periodo de crisis, el porcentaje de asalariados que realizan horas extra sigue reduciéndose, pero de modo más acusado que en el periodo anterior hasta situarse en el 5% de la población asalariada a tiempo completo en 2011*. En cuanto a la remuneración de éstas entre 2008 y 2011 aumentan las horas retribuidas, debido principalmente al incremento de las horas extraordinarias remuneradas de las mujeres, mientras las no retribuidas disminuyen levemente con respecto a 2008 –y a 2005-.

Continúa la tendencia a jornadas menos estandarizadas y aumentan los permisos de la población ocupada

En la evolución de **la distribución de la jornada** se han producido algunos cambios en este periodo de crisis. Globalmente, se observa que continúa la tendencia al aumento de trabajadores que realizan jornadas laborales en fines de semana y de aquellos con jornadas continuas, aunque más pronunciadamente entre 2008 y 2011.

En lo que respecta a las **horas no trabajadas**, se aprecia que incrementa el número de horas que no se trabajan por causas ocasionales, como son maternidad –tras la aprobación de la ley de igualdad que aumenta lo derechos a este respecto- y expedientes de regulación de empleo –estos últimos son causa de 0,9 horas semanales en 2011, que implica un aumento de 0,8 puntos en este periodo-.

(d) Otros aspectos relevantes del tiempo de trabajo

De forma complementaria, el estudio ha planteado el análisis de forma específica de otras cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo, entre ellas, las diferencias sectoriales de la jornada efectiva y pactada; las características sociales de las personas que realizan más de 40 horas semanales; el empleo a tiempo parcial y la prolongación de la jornada de trabajo; así como el análisis de otros tiempo sociales.

Los sectores de actividad muestran realidades distintas con respecto al tiempo de trabajo efectivo y la jornada pactada

Tomando como referencia la población asalariada a tiempo completo, **las ramas de actividad** más representativas (con mayor peso en el empleo asalariado), como por ejemplo el Comercio o la Hostelería, son aquellos donde se registran jornadas laborales más elevadas y donde se realizan más horas de las pactadas inicialmente. A tiempo parcial destacan los sectores de la Hostelería y la Educación, que son los que registran mayores diferencias.

Evidentemente, estas diferencias sectoriales con respecto a la prolongación de la jornada pueden ser explicadas por los diferentes marcos normativos, que parten de la regulación del Estatuto de los Trabajadores y que se concretan en la regulación de los Convenios Colectivos de cada uno de los sectores. Un buen ejemplo de ello es la jornada a tiempo parcial, ya que según la normativa vigente los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior pueden establecer otro porcentaje máximo de horas complementarias que pueden realizar los trabajadores con contrato a tiempo parcial. A ello hay que añadir otros factores, que tienen que ver con la fiabilidad de los datos de las horas efectivas y pactadas (la tasa de no respuesta y el registro de los mismos), así como la incidencia que pueden tener la disminución de las horas de trabajo como consecuencia de diversas causas (incapacidad temporal, permisos, expedientes de regulación de empleo), que repercute en el volumen de horas efectivas de cada uno de los sectores.

Las jornadas de más de 40 horas se concentran en determinados perfiles sociales

Existen determinados grupos de personas dentro de la población ocupada que prolongan de forma más acusada su jornada más allá de las 40 horas semanales. A ello, hay que añadir las distintas variables laborales consideradas en el análisis (como por ejemplo, el sector de actividad, tipo de contrato y ocupación profesional) que determinan la existencia del perfil sociolaboral de las personas que trabajan más horas.

Existe *una mayor probabilidad de tener jornadas laborales largas en ciertas situaciones sociolaborales.* El estudio, a través de análisis multivariante, ha permitido constatar diferencias con respecto a la probabilidad de tener jornadas superiores a las 40 horas en función de los perfiles sociolaborales de los trabajadores. Según los datos de 2011, tienen más probabilidades de realizar jornadas largas los varones, aquellas personas ocupadas en sectores de Hostelería, Agricultura, Transporte y comunicaciones, Construcción o Suministro de energía, aquellas con contrato indefinido así como aquellas con estudios superiores.

La prolongación de la jornada a tiempo parcial

La población ocupada con contrato a tiempo parcial que prolonga su jornada de trabajo efectiva por encima de la pactada presenta unas características sociolaborales concretas. Existe una mayor prolongación de la jornada a tiempo parcial en el caso de las mujeres, determinados grupos de edad, las personas con contrato temporal, así como las que se encuentran ocupadas en determinados sectores de actividad (como por ejemplo, en la Industria manufacturera, Comercio y reparación, Hostelería, Actividades administrativas, Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales, Actividades Artísticas y Hogares que emplean personal doméstico), así como las ocupaciones de menor cualificación.

También se constatan dos tendencias. Por un lado, que a medida que aumenta el tiempo de trabajo de las jornadas a tiempo parcial existe un mayor peso de la contratación indefinida; y por otro, que las horas de trabajo de los contratos a tiempo parcial suponen una parte cada vez mayor de las horas totales que se trabajan en España (un 54% en 2011). Esto último refleja que la contratación a tiempo parcial está siendo una vía por la que los empresarios suplen sus necesidades de mano de obra durante la

crisis económica, proceso que, de algún modo, se refuerza ante los bajos índices de voluntariedad del empleo a tiempo parcial, ya mencionado anteriormente.

El tiempo de trabajo y otros tiempos sociales

El análisis de los distintos tiempos sociales a través de los principales indicadores pone de manifiesto que las mujeres siguen teniendo un papel relevante, en la distribución de cargas y organización del tiempo denominado como "tiempo social". En este sentido, la posición de las mujeres con respecto al trabajo remunerado y no remunerado es clara: dedican menos tiempo al trabajo remunerado dentro de la esfera productiva y más tiempo al trabajo relacionado con el hogar, el cuidado de los niños o la atención a personas en situación de dependencia. Esta menor presencia en el ámbito productivo, se evidencia en sus jornadas laborales más cortas y menores ingresos, que significan, tal como han puesto de manifiesto diferentes estudios, un empleo asociado a peores condiciones y menos derechos.

Hoy en día, las mujeres siguen realizando las tareas domésticas, tengan o no tengan empleo. Dentro de estas tareas, existe una marcada segregación de las mismas en función del sexo: las mujeres dedican más tiempo a las tareas relacionadas con el cuidado de los niños, la cocina, etc., mientras que los varones a la jardinería, las reparaciones o la gestión del hogar, entre otras. La segregación por sexos se aprecia también en el cuidado de las personas en situación de dependencia, donde las mujeres tienen mayor presencia. Estas diferencias reflejan que la incorporación de la mujer al mercado laboral ha significado generación de "dobles jornadas", ocupando en último término, una posición claramente desaventajada con respecto al empleo (con menores jornadas y menores salarios).

En síntesis, el estudio ha puesto de manifiesto que, a lo largo de la última década, se ha producido en España una progresiva reducción del tiempo de trabajo aunque con menor intensidad que en otros países de la Unión Europea. Esta evolución en España responde, en el periodo de crecimiento, a la mayor creación de empleos con jornadas medias y cortas, mientras que en el periodo de crisis se corresponde con un aumento de la parcialidad y una disminución de empleos con jornadas cortas.

La destrucción de puestos de trabajo a raíz de la crisis económica ha sido notablemente mayor en España que en otros países, donde la especialización productiva y de empleo en sectores gravemente afectados. El ajuste económico llevado a cabo por las empresas se ha encaminado mayoritariamente a la reducción de las plantillas, en lugar de desarrollar políticas de reducción del tiempo de trabajo, como sí se ha hecho en otros países.

Por otro lado, España registra más horas de trabajo efectivas que la media europea, lo cual se debe tanto al menor peso del empleo a tiempo parcial como a la especialización productiva de la economía española, en la que tienen un marcado protagonismo sectores con jornadas de trabajo elevadas, como por ejemplo el Comercio o la Hostelería.

Igualmente, se pueden destacar algunos rasgos característicos de las jornadas laborales de la población trabajadora: la mayor parte de la población realiza jornadas similares, tanto a tiempo completo (40 horas) como parcial (20-30 horas); existe un

porcentaje significativo de trabajadores con jornadas superiores a las 40 horas así como de jornadas cortas y atípicas; los trabajadores por cuenta propia trabajan más horas que los asalariados; y que existen diferencias relevantes entre las jornadas laborales de los distintos sectores de actividad.

Por último, se puede destacar que existen determinados grupos de la población trabajadora reflejan una posición claramente desaventajada con respecto al tiempo de trabajo. La situación de las mujeres es una buena muestra de ello, que tienen mayor presencia en las jornadas cortas –y por ello con menores ingresos y derechos asociados- mientras que en el ámbito reproductivo siguen dedicando una parte importante de su tiempo al trabajo relacionado con el hogar, el cuidado de niños o la atención a personas en situación de dependencia.

VI.2. REFLEXIONES FINALES

En un escenario de crisis económica en la que se ha producido una fuerte destrucción de puestos de trabajo, la reflexión sobre las tendencias del empleo y su calidad cobra de nuevo una especial relevancia. Las diferentes situaciones de los países ante la crisis económica han generado diferentes debates, sobre la fortaleza de sus economías así como de las características de sus mercados de trabajo, donde el tiempo de trabajo ha supuesto un elemento de discusión.

Las graves consecuencias económicas que han sufrido los distintos países han puesto de relieve la capacidad competitiva de las economías, donde criterios como el incremento de la productividad han surgido como piezas clave. Frente a las posturas que abogan por un aumento del tiempo de trabajo, existen otras que remarcan la necesidad de considerar otros elementos fuertemente relacionados con ella, como las características de la estructura productiva de la economía, así como el desarrollo de la innovación e investigación y la organización eficaz del trabajo y su tiempo en el ámbito de las empresas

Más a corto plazo, existe otro debate más urgente que está ocupando un mayor espacio en el debate público: la flexibilidad interna y la reducción del tiempo de trabajo como respuesta a la destrucción de empleo generada en la crisis.

De forma específica, respecto a esta última cuestión se han venido definiendo dos posiciones claramente diferenciadas: por un lado, se plantea que la fuerte destrucción de empleo que se ha producido en estos años está relacionada con la supuesta rigidez de la negociación colectiva, en aspectos como la prevalencia de los convenios sectoriales, que dificultan que las empresas puedan descolgarse para promover medidas de flexibilidad interna; por otro lado, existen otras perspectivas que ponen de relieve que las consecuencias laborales de la crisis tienen que ver con un marcado componente sectorial y las características de sus empresas. España ha caminado sobre un modelo de crecimiento basado en sectores que realizan un uso intensivo de la mano de obra poco cualificada y una elevada temporalidad, lo cual ha hecho que las empresas recurran a la flexibilidad externa como vía de ajuste ante la crisis. En este punto, también se señala que un elemento que determina que las empresas opten por fórmulas de flexibilidad interna es que éstas se muestran más favorables a retener a los trabajadores más cualificados (como sucede en otros países europeos).

Las políticas de "trabajo compartido" constituyen una de las herramientas principales propuestas por el Pacto Mundial para el Empleo de 2009, para limitar o evitar la pérdida de empleos y ayudar a las empresas a conservar los puestos de trabajo en momentos de recesión económica. El trabajo compartido, que también se ha denominado como jornada laboral reducida o desempleo parcial -o técnico-, hace referencia a la reducción del tiempo de trabajo para repartir un volumen escaso de trabajo entre un número igual (o similar) de trabajadores, que permita evitar despidos. Es, por tanto, un instrumento de ajuste de horas de trabajo ante los cambios en la demanda de las empresas. La disminución de las horas de trabajo, dentro del trabajo compartido, suele estar vinculado a reducciones salariales, por lo general proporcionales a la rebaja de horas laborales. En estos casos, los gobiernos pueden cubrir esta reducción a través de una compensación parcial por desempleo o financiarse a través de los fondos públicos. El objetivo es que los trabajadores conserven sus empleos y tengan oportunidades de formación, a la vez que las empresas refuercen su posición en la economía, retengan la fuerza de trabajo y los conocimientos específicos de ésta.

Esta fórmula ha sido destacada por varios órganos de la Unión Europea como una de las medidas que pueden tener un papel clave en la gestión del impacto de la crisis en el empleo, sobre todo si esta medida se acompaña con el apoyo financiero para evitar la pérdida de ingresos de los trabajadores y el desarrollo de actividades de formación[66].

Si bien las características de la crisis económica en España se enmarcan dentro de una especialización productiva en sectores gravemente afectados por la crisis, las políticas de contención del desempleo no se han encaminado a potenciar modalidades de trabajo compartido, mecanismo que sí ha sido impulsado otros países europeos. Aunque el estudio no ha abordado específicamente los programas de reducción temporal del tiempo de trabajo, diversas investigaciones, permiten constatar en este punto que existe un escaso desarrollo de este tipo de programas en España. En su lugar, las fórmulas más utilizadas se han enmarcado en los Expedientes de Regulación de Empleo, que en ocasiones implican suspensión temporal del empleo y de reducción de la jornada de trabajo[67].

En España, las organizaciones sindicales apuntan que esta excesiva flexibilidad externa incentiva a que las empresas se adapten a los cambios de ciclo fundamentalmente mediante la destrucción de empleo, mostrando una escasa responsabilidad social empresarial, en lugar de hacer uso de otros dispositivos de flexibilidad interna que permitan mantener el empleo.

En este marco, el presente estudio ha puesto de manifiesto la existencia de dinámicas diferenciadas en el comportamiento del tiempo de trabajo que dibuja un espacio en el que se pueden enmarcar diferentes ejes de debate más concretos.

De forma específica, en relación al tiempo de trabajo en España, se puede apreciar que, a pesar de una tendencia general hacia la **reducción de las horas de trabajo** en las últimas década se debe apuntar que la mayor parte de los trabajadores siguen estando sujetos a una jornada de trabajo clásica o estandarizada, que consiste en

[66] Comisión Europea, 2009, Consejo UE, 2009.
[67] Leschke J. y Watt, A., 2010.

un trabajo a tiempo completo, con un número de horas fijo por día, durante un número fijo de días, generalmente de lunes a viernes, para una semana normal de 40 horas.

En este contexto merece hacer mención a diferentes aspectos suscitados en torno a las peculiaridades de las jornadas laborales que se escapan de este marco, como son el empleo a tiempo a tiempo parcial, las jornadas prolongadas o las jornadas atípicas.

En primer lugar, las características y evolución del empleo a **tiempo parcial**, plantean una serie de reflexiones acerca las oportunidades que brinda este tipo de empleo. En comparación con otros países europeos, el peso del empleo a tiempo parcial existente en España es escaso. Sin embargo, durante el periodo de crisis se ha producido un aumento considerable de este tipo de empleo, en contraste con la fuerte destrucción de empleos a tiempo completo. Este aumento de la contratación a tiempo parcial podría representar una interesante fórmula de reparto del trabajo en periodos de decrecimiento económico, sin embargo existen varios elementos de gran importancia que deben de considerarse en el marco del mercado laboral español.

En primer lugar, no se puede olvidar una característica previamente mencionada que hace referencia a este tipo de jornada, y es la elevada involuntariedad existente, que se ha visto incrementada paralelamente al crecimiento del empleo con esta jornada. La imposibilidad de encontrar otro empleo a tiempo completo supone un amplio porcentaje de las causas por las que los trabajadores y trabajadoras desarrollan los trabajos con estas jornadas, pero a esto hay que sumar otras razones que también han de considerarse involuntarias, o al menos en la linde con la voluntad, como la incapacidad o enfermedad propia, o aquellas que hacen referencia a las responsabilidades domésticas y familiares. En contraste, los casos de elección de empleos a tiempo parcial como fórmula para compaginarlos con otras actividades personales como la formación son porcentualmente menos significativos.

Las razones que se asocian a esta involuntariedad son múltiples. El empleo a tiempo parcial está asociado normalmente a peores condiciones que el empleo a tiempo completo (salarios insuficientes, diferentes disposiciones contractuales, peores prestaciones no salariales, menor cobertura de protección social e incluso peores oportunidades de formación y desarrollo profesional[68]. Por un lado, la más evidente de ellas está asociada a unos ingresos mucho más reducidos, que dificultan o incluso imposibilitan el mantenimiento de los hogares, así como los niveles de consumo. Esto, en último término, afecta a las cuantías de cotización y por ello supone un menor grado de protección social. Por otro lado, diferentes informes ponen de manifiesto que el empleo a tiempo parcial reduce las posibilidades de promoción profesional y las opciones de formación profesional. Además, las personas contratadas a tiempo parcial pueden encontrar dificultades importantes a la hora de cambiar su contrato por otro a tiempo completo, hecho que plasman algunas estadísticas realizadas al respecto[69].

En lo que respecta al empleo a tiempo parcial, también hay que recordar que se trata de una modalidad de trabajo que afecta principalmente a las mujeres, no sólo porque lo eligen dentro condiciones involuntarias (dado el reparto desigual de carga de trabajo dedicado a tareas domésticas y cuidado familiar), sino porque tiene mayor

[68] OIT, 2011.
[69] Muñoz de Bustillo Llorente, R., Fernández Macías, E., Antón Pérez, J., 2008.

presencia en sectores con elevada presencia femenina, como son las Actividades en hogares, Comercio, Hostelería u Otros servicios.

En segundo lugar, el presente estudio refleja que, pese a la reducción de la media de horas de trabajo, existe un alto porcentaje de personas que trabajan **jornadas superiores a las 40 horas**. A este respecto no se puede olvidar la composición productiva de la economía española, y que existen considerables diferencias entre unos sectores y otros. De hecho, las jornadas laborales de los sectores con mayor peso en el empleo, que fueron protagonistas en el periodo de crecimiento económico (como Hostelería, Construcción o Comercio y reparación) son superiores a la media. Este tipo de largas jornadas de trabajo van en detrimento de la calidad de vida de las personas que desarrollan estas actividades, por lo que suponen un indicador más de precariedad laboral.

Diversos estudios han puesto de manifiesto, por un lado, que las jornadas prolongadas acarrean importantes riesgos desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, así como un mayor conflicto en la conciliación entre la vida laboral y personal; y por otro lado, que existe una relación entre la prolongación de las jornadas y el descenso de la productividad por hora trabajada. En este sentido, desde un punto de vista más amplio, se ha constatado que la reducción de las horas de trabajo mejora el rendimiento laboral. Las prácticas que contribuyen a un mayor grado de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, están acompañadas de una productividad y satisfacción de trabajador considerablemente mayores[70].

Otra de las tendencias relevantes que se han observado ha sido el aumento significativo del número y porcentaje de empleos con **jornadas atípicas**. Por un lado, aunque la tendencia al aumento de empleos con jornadas cortas ya se observaba antes de la crisis económica, se ha visto intensificada en los últimos años. De esta manera llama la atención el aumento de ocupados que, teniendo empleos a tiempo completo, han trabajado por debajo de las 30 horas semanales, y de aquellos que, con empleos a tiempo parcial, lo han hecho menos de 10 horas semanales. Por otro lado, también se ha observado en este periodo un incremento del porcentaje de trabajadores que realizan turnos, así como el de aquellos que realizan jornadas en fines de semana.

Estas formas particulares de ordenar el tiempo de trabajo comparten dos características comunes que con frecuencia, pueden significar un mayor nivel de precariedad: un número reducido de horas de trabajo se traducen en ingresos muy bajos y en un mayor grado de inseguridad, haciendo difícil, en algunos casos, que los trabajadores puedan coordinar sus asuntos personales o su trayectoria laboral de cara al futuro. Un ejemplo de trabajo marginal a tiempo parcial son los controvertidos "minijobs" de Alemania, que -por definición- se pagan por debajo de los 400€ por jornadas no superiores a las 15 horas, y excluidos de la cobertura de la seguridad social[71].

En cierta manera, parece que en la última década, pese a que la jornada clásica sigue siendo mayoritaria, se está produciendo una desestandarización de la jornada típica, de la mano del crecimiento de las jornadas a tiempo parcial, las jornadas más cortas y de distintas formas de distribución temporal del trabajo. Este proceso podría

[70] Golden, 2011. en OIT, 2011.
[71] Plantenga y Remery, 2010, en OIT, 2011.

encerrar medidas negociadas de reorganización laboral, así como una adaptación de las condiciones laborales a las necesidades de los trabajadores de conciliar su vida laboral y personal.

En todo caso, diversificación de las jornadas presenta ventajas e inconvenientes para trabajadores y empresarios. La flexibilidad en el tiempo de trabajo está orientada a las necesidades de los trabajadores (más allá de las normas mínimas exigidas para protegerles), pero también a las necesidades de las empresas. Esto no significa que la regulación del tiempo de trabajo no pueda beneficiar tanto a unos como a otros, sino que el tipo de regulación que se aplique determina, en buena medida, si se atienden a las necesidades de trabajadores, empresarios o a ambas.

Sin embargo, las elevadas tasas de paro, los niveles de involuntariedad del trabajo a tiempo parcial, así como diversos estudios han permitido constatar que la flexibilidad en el tiempo de trabajo tiende, en la mayor parte de los casos, a responder a criterios unidireccionales, ya que se adapta en buena medida a las necesidades productivas de las empresas[72].

Estas tendencias observadas permiten asimismo definir varios **ejes de actuación** para la elaboración de políticas y medidas que ayuden a superar la crisis y mejoren las condiciones laborales de la población trabajadora.

En primer lugar, es necesario promover el trabajo compartido en el marco de la **flexibilidad interna** como alternativa a la flexibilidad externa. En un contexto de crisis, las diferentes medidas de flexibilidad interna, entre las que destacan aquellas de redistribución del tiempo de trabajo, deben jugar un papel importante en las propuestas que se generen como una salida justa de la crisis, siempre de manera negociada y pactada entre los agentes sociales, sin que signifique una merma de la renta de los trabajadores, para así potenciar la creación del empleo y la mejora de las condiciones trabajo. Tal como recomienda la OIT, se pueden identificar cuatro componentes básicos para asegurar el buen funcionamiento de este tipo de medidas: (1) reducción de las horas de trabajo para todos los trabajadores de la empresa o una determinada parte de la misma, (2) aplicar disminuciones salariales proporcionales, (3) ofrecer compensaciones a las reducciones salariales para atenuar la reducción de ingresos y (4) crear vínculos con sistemas de formación de los trabajadores.

Tal como recoge el reciente II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014[73], la flexibilidad interna debe contemplar tanto la flexibilidad del tiempo trabajo -estableciendo el cómputo anual de las horas de trabajo máximas y contemplar una distribución irregular de éstas en el año dentro de unos márgenes-, como la movilidad funcional –permitiendo la adaptación ágil dentro de los grupos profesionales existentes en la empresa-.

En todo caso, no se debe de olvidar el carácter anticíclico de este tipo de políticas, ya que pueden cumplir un papel muy relevante durante la crisis económica pero a las que se debe establecer límites. Es necesario asegurar que las políticas de trabajo compartido tengan un carácter temporal, eviten una reducción permanente de horas y remuneración, o incluso que tan sólo pospongan determinados despidos inevitables, especialmente si son sostenidas con recursos públicos. En este sentido,

[72] Escudero, R. (Coord.), 2008.
[73] Suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

desde las organizaciones sindicales se remarca la importancia de dotar de contenido los convenios colectivos en lo respecta a la flexibilidad interna, regulando los criterios, causas, procedimientos, periodos temporales y periodos de referencia para la movilidad funcional y la distribución irregular de la jornada en el ámbito de la empresa.

En segundo lugar, es necesario reforzar el papel de la negociación colectiva para promover mecanismos que permitan alcanzar acuerdos de tiempo de trabajo y flexibilidad interna. Tal y como se recoge en el Acuerdo Social y Económico (2011), en que se contempla que "la imprescindible adecuación a los cambios en los sectores y en la empresa, a través de medidas de flexibilidad interna, debe realizarse con una mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar su eficacia". Sin embargo, la reforma laboral de 2010 no mejora el reconocimiento de la participación de los trabajadores en las medidas de flexibilidad interna, que se desarrollan actualmente por decisión discrecional del empresario. En definitiva, no se recoge que la negociación colectiva desarrolle mecanismos claros de participación en las decisiones de flexibilidad. Esto supone que la flexibilidad interna responde a las expectativas empresariales (a disponer por ejemplo de una mayor margen de actuación con respecto al tiempo de trabajo), mermando la capacidad de intervención de los representantes de los trabajadores.

Finalmente, el estudio ha puesto de relieve la necesidad de profundizar en el análisis de determinadas cuestiones que requieren un tratamiento más específico. Así, sería pertinente abordar con mayor detalle las características del **empleo a tiempo parcial**, especialmente con respecto al elevado nivel de involuntariedad y las condiciones de trabajo. Esta situación remarca la necesidad de mejorar las condiciones ligadas al empleo con este tipo de jornada, fomentando los ingresos suficientes -proporcionales a las jornadas a tiempo completo- y sistemas justos de protección social; eliminando las barreras que lo colocan en una posición desfavorable en relación a las jornadas a tiempo completo; facilitando las transiciones de un tipo de jornada a otro, asegurando los derechos de sindicación y negociación colectiva; y, ante todo, estableciendo una política integral que garantice la igualdad de oportunidades laborales entre varones y mujeres.

El empleo a tiempo parcial puede concebirse como una herramienta clave en las políticas de empleo, pero para ello se ha de impulsar la adopción de medidas que faciliten el acceso a un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido que atienda a las necesidades de los trabajadores y empleadores, garantizando la protección antes descrita. Dentro de las políticas de empleo, hay que prestar una especial atención a las necesidades y preferencias de determinados colectivos, dado que puede favorecer su acceso a un empleo de calidad. Desempleados, trabajadores con responsabilidades familiares, trabajadores de más edad, con discapacidad o trabajadores que se encuentren en periodos formativos pueden encontrar en empleos a tiempo parcial una solución de incorporación al mercado laboral. Un mayor conocimiento del empleo a tiempo parcial permitiría valorar adecuadamente su promoción, a fin de que sea útil para las necesidades sociales de los trabajadores y que no suponga una mayor precariedad y pérdida de derechos.

En esta misma línea, es necesario prestar mayor atención a los **colectivos desfavorecidos** en el mercado de trabajo. Como se ha puesto de manifiesto, las mujeres presentan una posición claramente desigual con respecto al tiempo de trabajo o el

empleo al tiempo parcial, lo que implican en último término menos salarios y derechos asociados al empleo. En otros casos, como los jóvenes, las personas inmigrantes o con diversidad funcional, el estudio no ha permitido destacar diferencias significativas a partir de los datos estadísticos, aunque una aproximación cualitativa permitía conocer en mayor profundidad su posición diferencia con respecto al tiempo de trabajo. Por todo ello, es importante seguir trabajando en las políticas de igualdad de oportunidades y políticas de conciliación de la vida laboral y personal, así como reforzar los servicios públicos que garanticen la cobertura de las necesidades sociales de cuidado y atención a la dependencia, entre otras.

También sería interesante **reforzar el estudio del tiempo de trabajo**, haciendo especial ahínco en el análisis sectorial en relación a sus jornadas laborales, de cara a promover procesos de flexibilidad interna, en un marco de cambio de modelo productivo. El estudio ha puesto de relieve que el sector de actividad es un elemento central en el análisis del tiempo de trabajo. En este sentido, los informes sectoriales realizados en otros ámbitos constituyen un buen ejemplo, ya que han permitido generar información relevante para los agentes sociales.

Para seguir profundizando en estos temas, las **fuentes de información** constituyen una pieza esencial, que han de responder a criterios comunes a la hora de definir conceptos que sirvan para la comparación. El análisis de fuentes estadísticas que se ha realizado en el presente estudio pone de manifiesto la necesidad de mejorar la coordinación en la elaboración de éstas. Además, para un análisis integral del tiempo de trabajo sería de gran utilidad completar los resultados estadísticos con otro tipo de información. Los datos estadísticos reflejan una parte de la realidad que precisan de otras formas de aproximarse al tiempo de trabajo y las situaciones sociolaborales de la población trabajadora. Por ello, aprovechando la especialización de cada una de las fuentes, sería deseable mejorar los mecanismos de coordinación entre ellas, que permitan establecer criterios comunes a la hora de medir el tiempo de trabajo, así como el ritmo de publicación de los datos y su desagregación sectorial y territorial, en línea con las Recomendaciones del Consejo Superior de Estadística para el periodo 2013-2016.

Es importante romper con las lógicas que, en contra de las recomendaciones de trabajo compartido, apuestan por la intensificación del trabajo y el aumento de la jornada como vías para incrementar la competitividad de las empresas, sobre todo en un contexto de aumento del desempleo. El mantenimiento del empleo, la formación de los trabajadores, la inversión en investigación e innovación, así como la mejora de la seguridad y salud en el trabajo deben ser los elementos a partir de los que se vertebre el aumento de la productividad y la competitividad empresarial.

En todo caso, el tiempo de trabajo y los cambios en la distribución y organización de la jornada deben plantearse, más a largo plazo, bajo una perspectiva integral. La distribución de los tiempos vitales y su relación con el tiempo de trabajo se encuentran en la propia base que estructura los modos de producción y consumo sobre los que se asientan la economía. Por ello, es necesario empezar asumir que, desde la perspectiva de la sostenibilidad social y ecológica, hay que avanzar en la reducción paulatina de las horas de trabajo, desincentivando las horas extra, potenciando la formación, aumentando la flexibilidad de manera negociada colectivamente, o la flexibilidad en la organización de las horas de trabajo, entre otros aspectos. Todo esto

debería realizarse en sintonía con otras medidas como la garantía de un salario más justo, que asegure un aumento del reparto de la riqueza por medio de una fiscalidad más redistributiva, aumentando el salario mínimo y potenciando los servicios públicos y actividades no mercantilizadas. Hace falta, por tanto, un cambio de modelo de producción y consumo, que sitúe un primer plano la vida y sus tiempos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

ANDRÉS, J.; BOSCÁ, J.; DOMENCH, R. y FERRI, J, (2009): "Job creation in Spain: Productivity, Grow, Labour Market Reforms or both" en *Working Papers*, nº10/13. BBVA.

ARAGÓN, J. CÁNOVAS, A., ROCHA, F. (2005): *Las políticas de conciliación laboral y familiar en las Comunidades Autónomas.* Cinca. Fundación 1º de Mayo.

ARAGÓN, J.; y PALACIO, J.I. (2006): "La economía española vista desde la perspectiva de las tres últimas décadas", en *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 6.

ARROWSMITH, J., SISSON, K. (2001): "Working time developments and the quality of work", en *European Industrial Relations Observatory Online.*

BAZ, J. (2006): *La jornada complementaria en el contrato de trabajo a tiempo parcial*. Tribuna social, nº 186.

BAZ, J y GARCÍA, A. (2005): "La flexibilidad de la jornada y el horario en el contrato a tiempo parcial: un estudio evolutivo de los ordenamientos español e italiano", en *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 9.

BAYLOS, A. (2011): *Un debate europeo sobre la negociación colectiva en la empresa* en Informes de la Fundación nº 35. Fundación 1º de Mayo.

BAYLOS, A.; et al. (2010): *La negociación colectiva ante la crisis económica.* Ricardo Bodas Martín (coordinador). Albacete. Ed. Bomarzo.

BOSCH, G. (2010): "Reducción de horas, no de plantilla: el trabajo compartido durante la crisis económica", en *Revista Principios: Estudios de Economía Política*.

BOSCH, G., LENDORF, S. (2001): "Working-time reduction and employment experiences in Europe and economic policy recommendations", *Cambridge Journal of Economics*, n 25.

CAÑADA, L. VIDAL, J. (2008): "Delimitación entre trabajo a tiempo parcial y otras jornadas reducidas", en *Revista jurídica de la Comunidad Valenciana* nº 27.

CALLEJO, J. (2005): "Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo doméstico", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23 / 1.

CAPARROS, A. et al (2000): *La reducción del tiempo de trabajo y la creación de empleo: una aplicación al mercado de trabajo andaluz*. Documentación laboral.

- (2003): "La norma del tiempo de trabajo en España", en *Revista Economía Crítica*.

CARRASCO, C. et al (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid. Instituto de la Mujer.

CASADO APARICIO, E., GÓMEZ, E. (eds.) (2006): *Los desafíos de conciliación de la vida laboral y familiar profesional en el siglo XXI*. Madrid. Biblioteca Nueva, Fundación Ortega y Gasset.

COMISIÓN EUROPEA (2011): "Labour Market Developments in Europe, 2011" en *European Economy 1/2011*.

COMISIÓN EUROPEA. *Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*. Comisión Europea.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2011): *Memoria sobre la situación económica y social. España 2010*. CES.

CORREA, M. (2010): "Tiempo de trabajo e igualdad de género: regulación legal y negociación colectiva" en *Revista de derecho social*, n. 49, p. 189-226.

CRUZ, J. (2010): La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010. *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. Año. 26, n. 21-22., p. 81-110.

CURCI, F.; KHATIWADA, S., y TOBIN, S. (2011): "Market turbulance, employment and social unrest: Trends and outlook", en TORRES, R. (Coord.) (2011): *World of Work Report 2011. Making markets work for jobs*. ILO.

DURÁN, M.A. (2002): *La contabilidad del tiempo*. Editorial Azacanes.

ESCUDERO, R. (1999): "Significación del tiempo de trabajo, fuentes reguladoras y dinámicas de la negociación colectiva", en *Relaciones Laborales*, núm 4.

- (coord.) (2008): *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar.* Ediciones Cinca y Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- (2010): "Problemas y retos de la negociación colectiva en un contexto de crisis económica", en *Anuario Fundación 1º de Mayo*. Año 2010, p. 139-153.

ESCUDERO, R. (coord.) (2010): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización.* Observatorio de la Negociación Colectiva. Madrid. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Cinca.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2011): *Benchmarking Working Europe 2010*. ETUI.

- (2010): *Benchmarking Working Europe 2011*. ETUI.

FAGAN, C. et al (2001): *Gender employment and working time preferences in Europe*. Dublin. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

FERNÁNDEZ, E. (2004): "Nuevos tiempos de trabajo y calidad del empleo", en *Nuevos tiempos de Actividad y Empleo*. MTAS.

FITOUSSI, J.; y STIGLITZ, J. (2009): *The ways Out of the Crisis and the Building pf a More Cohesive World*. OFCE, Document de travail nº 2009-17.

FUNDACIÓN EUROPEA (2010): *Changes over time. First findings from the fifth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- (2008): *Employment and Working time in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

GLASSNER, V. GALGOCZI, B. (2009): "Plant-level responses to the crisis: can jobs be saved by working less?" en *ETUI Policy Brief, issue 1/2009*. ETUI.

GORNICK, BARDASI, E (2000): "Women and Part-Time Employment: Workers choices and wage penalties in five industrialized countries", en *Essex Institute for Social an Economic Research Working papers*, nº 11.

LESCHKE, J. WATT, A. (2010): "How do institutions affect the labour market adjustment to economic crisis in different EU countries?", en *ETUI Working papers* 2010/04. ETUI.

LOZARES C. et al (2004): "Las relaciones entre los tiempos y las actividades de trabajo productivo y reproductivo", en *Trabajo*, núm. 13/2004.

LOZARES C., MIGUELEZ, F. (2006): "De la flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo reproductivo", en PRIETO, C. (coord.): *Sujetos, actividades y tiempos. Una mirada desde la perspectiva de género.* Madrid. Editorial Complutense.

MIGUÉLEZ, F., PRIETO, C. (dir.y coor.) (1999): *Las relaciones de empleo en España.* Siglo Veintiuno de España Editores.

MORENO, S. (2009): *El tiempo de trabajo: de la jaula dorada a la libertad azarosa*. Cuadernos de Relaciones Laborales.

MORÓN, R. MESEGUER, P. Y LAGO, J. (2008): "Cambios en la regulación jurídica del tiempo de trabajo: tendencias en curso" en Prieto et al (eds): *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad de las empresas y las relaciones de género*. CIS.

MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (dir.) (2003): *Nuevos tiempos de actividad y empleo.* Colección de Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MUÑOZ DE BUSTILLO, R. et al (2008): *El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea.* MTIN.

OCDE (2011): *Society at Glance*. OCDE Social Indicators. OCDE.

OIT (2008): *Informe II, Medición del tiempo de trabajo. 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del trabajo*. Ginebra. OIT.

OIT (2011): *El tiempo de trabajo en el siglo XXI, Informe para el debate de la reunión tripartita de expertos sobre ordenación del tiempo de trabajo*. Ginebra. OIT.

OIT (2011.b): Base de datos sobre Legislación de Condiciones de Trabajo y Empleo.

PAC, D. et al (2005): *La reducción y reordenación del tiempo de trabajo. La percepción de los trabajadores sobre las estrategias de los empresarios y trabajadores*. Revista Catalana de Sociología. nº 15.

PAGÁN, R. (2007): "Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial", en *Revista de economía aplicada*, nº 43. Vol. 15.

PALACIO, J.I. (2011): "Estructura productiva, competencia e innovación", en DURAN, A. (Coordin.): *Ciencia e innovación. Reflexiones en un escenario de crisis*. Los Libros de la Catarata, Fundación 1º de Mayo y EOI.

PALOMO, R.I. (2008): "Las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial", en *Ius y Praxis*, nº 1.

PEREDA, C., ACTIS, W. de PRADA, M.A. (1995) *Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo.* Colectivo Ioé.

PÉREZ INFANTE, J. I. (2006): *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*. MTAS.

PÉREZ, F. (2007): "Orientación de la inversión y la productividad: la situación de la economía española", en *Boletín de Economía Industrial*, nº 1.

PONS, N (Director) (2011): *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante*. OIT.

PRIETO, C. (ed.) (2007): *Trabajo, género y tiempo social.* Editorial Hacer y Editorial Complutense.

PRIETO, C., RAMOS, R. (1999): "El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales", en MIGUELEZ, F. Y PRIETO, C. (coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid. Siglo XXI.

PRIETO, C., et al (ed.) (2008): *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad de las empresas y las relaciones de género*. CIS.

RECIO, A. (2002): La jornada laboral: una cuestión multiforme, en GARCIA LASO, A. SANGUINETI, W. *Sindicatos, cambios económicos y sociales*. Universidad de Salamanca.

REY, S. (2010): "Las medidas sobre flexibilidad interna en la Ley 35/2010: una aproximación inicial", en *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*. 2010, n.107, p. 163-191.

ROCHA, F. ARAGÓN, J, CRUCES, J. (2008): *Cambios productivos y de empleo en España. Ministerio de trabajo e Inmigración*.

RODRÍGUEZ, B (2010): "Instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo en la negociación colectiva", en *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*. 2010, n. 12, p. 33-62.

RUESGA, S., PÉREZ, L. (2008): *El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea.* Revista Economía UNAM.

TORNS, T (2007): "El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible", en PRIETO, C (ed): *Trabajo, género y tiempo social*. Editorial Complutense.

TRILLO, F. (2010): *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*. Lex Nova. Valladolid.

- (2011): "Flexibilidad y tiempo de trabajo: consolidación normativa de un modelo (im) productivo antisocial", en BAYLOS, A. (coord.): Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral. Albacete. Ed. Bomarzo.

TUDELA, G., VALDEOLIVAS, Y. (2005): *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Documentos de trabajo. Fundación Alternativas.

UGT (2011): *La evolución del tiempo de trabajo*. Secretaría de Acción Sindical. Gabinete Técnico Confederal.

VALDES, F. (2002): El trabajo a tiempo parcial: la (im) posible convivencia entre la flexibilidad y seguridad. Revista crítica de teoría y práctica, nº 1.

VV.AA. (2010): *21 horas. Por qué una semana laboral más corta puede ayudarnos a todos a prosperar en el siglo XXI*. New Economics Foundation.

VV.AA. (2010): *Comparative analysis of working time in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

VV.AA. (2010b): The Working Time Directive: Limitation of Working Hours and influence of workers, for healthier working lives. ETUC y CES.

VV.AA. (2011): *El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión Tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo.* Oficina Internacional del trabajo, OIT

VV.AA. (2011): *Tendencias en el tiempo de trabajo. Ficha informativa.* ETUC.