

Panorama Laboral 2012

Análisis de la organización del tiempo de trabajo entre los trabajadores de la Comunidad de Madrid.

(Octubre 2012)

Equipo de investigación:

Lorenzo Escot Mangas (Coordinador)

Profesor Titular de Universidad (Economía Aplicada III). Escuela Universitaria de Estadística. Universidad Complutense de Madrid.

José Andrés Fernández Cornejo (Coordinador)

Profesor Titular de Economía Aplicada III. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.

Marta Aparicio García

Profesora Contratada Doctora. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

Rogelio Biazzi Solomonoff

Profesor Asociado (Dpto. Economía Aplicada IV), Facultad de Derecho, Universidad Complutense de Madrid.

Cristina Castellanos Serrano

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.

ÍNDICE

1. Introducción y perspectiva general.	5
1.1. Introducción.	6
1.2. Especificación del concepto de “trabajo total” de los individuos.	7
1.3. Necesidad de Racionalizar los horarios diarios.	10
1.4. El trabajo en jornadas “no regulares”.	12
1.5. Tiempo de trabajo habitual y efectivo: las ausencias del trabajo y las horas extra.	13
1.6. Jornada de trabajo semanal y el trabajo a tiempo parcial.	15
1.7. Flexibilidad horaria y del tiempo de trabajo: organizaciones flexibles.	17
1.8. Una referencia a la legislación sobre los tiempos de trabajo.	19
2. Análisis del “trabajo total”.	26
2.1. El “trabajo total” de los individuos: distribución de actividades en un día promedio.	27
2.2. Porcentaje de personas que realizan la actividad principal y duración media diaria (DMD)	32
2.3. Porcentaje de personas que realizan la actividad principal y secundaria y duración media diaria (DMD)	33
3. Horarios de trabajo: distribución de los tiempos de trabajo diarios.	35
3.1. Porcentaje de personas que están trabajando en cada momento del día.	36
3.2. Porcentaje de personas que están trabajando en cada momento del día: comparación con otros países de la UE.	46
3.3. Trabajo en el fin de semana.	52
3.4. Trabajo a últimas horas de la tarde y por la noche.	65
3.5. Jornadas continuas o partidas; el trabajo organizado en turnos.	78
3.6. Ausencias del trabajo.	91
3.7. Horas extra	102
4. Análisis de las jornadas semanales: nº promedio de horas semanales trabajadas y análisis del trabajo a tiempo completo o parcial.	108
4.1. La jornada laboral semanal en la C. Madrid. Análisis por sectores y ocupaciones.	109
4.2. El trabajo a tiempo parcial versus tiempo completo: C. Madrid versus resto de CCAA y otros países de la UE. Análisis por sectores y ocupaciones.	120
5. Flexibilidad de horarios y en la organización del tiempo de trabajo	135
5.1. Flexibilidad horaria y del tiempo de trabajo: organizaciones flexibles.	136
5.2. Indicadores de flexibilidad horaria.	138

5.3. Uso de las reducciones horarias y de las excedencias por cuidado de hijos.	153
6. Conclusiones e implicaciones de política económica.	159
6.1. Principales resultados.	160
6.2. Implicaciones de política económica.	166
Referencias	172

Capítulo 1

Introducción y perspectiva general.

1.1. Introducción.

El propósito general de este estudio es el de analizar cómo se organiza el tiempo de trabajo en la Comunidad de Madrid, y su comparación con el conjunto de España y con el resto de comunidades autónomas.

Ese propósito general requiere de una serie de precisiones:

En primer lugar, se trata de estudiar cómo las organizaciones –las empresas, las administraciones públicas- organizan el tiempo de trabajo de sus plantillas, lo cual ha de afectar a la eficiencia en la gestión de los recursos humanos de las mismas (y en definitiva, a su competitividad y productividad). Sin embargo, en el presente estudio, dadas las restricciones que imponen las bases de datos utilizadas (todas ellas macroencuestas del INE), la perspectiva de la información utilizada es la de los trabajadores; es decir, se trata de información (de sus organizaciones, de sus condiciones de trabajo), como la recogida en la EPA, que proviene de los trabajadores. En este sentido, éste podría constituir la primera fase de un estudio más amplio sobre tiempos de trabajo, en donde se explotan los microdatos de las encuestas oficiales realizadas entre los trabajadores, para, en un estudio posterior, tratar de centrar la atención más directamente en la perspectiva de los gestores (particularmente de recursos humanos) de las empresas.

En segundo lugar, el estudio de cómo los trabajadores organizan el tiempo que dedican al trabajo remunerado está invariablemente unido al análisis de cómo organizan el tiempo que dedican al trabajo no remunerado (a las tareas domésticas y de cuidados). A la suma de estos dos (trabajo remunerado + trabajo no remunerado) se le denomina “trabajo total”. Y si al trabajo total se le añade el resto de actividades que realizan los individuos (de ocio, etc.) se llega a la conclusión de que no se puede desligar el tiempo dedicado al trabajo remunerado del resto de tiempos, de manera que el fenómeno de la conciliación del tiempo de trabajo con el tiempo dedicado a todas las otras esferas de la vida personal de los trabajadores resulta ser un trasfondo con el que hay que contar siempre en los estudios sobre tiempo de trabajo.

En tercer lugar, el estudio del tiempo de trabajo, en todas sus vertientes, ha de conducir al análisis de fenómenos muy diversos como: los horarios de entrada y salida del trabajo; los horarios del almuerzo; la importancia del trabajo en jornadas “no regulares”, como sería el caso del trabajo en fin de semana o el trabajo nocturno; el uso de las jornadas continuas o partidas; la importancia del trabajo organizado en turnos; las ausencias del trabajo; el uso de las horas extra; la duración de la jornada semanal media; la importancia del trabajo a tiempo parcial; o las políticas de conciliación de las empresas que afectan a la organización del tiempo de trabajo. Sin

embargo, hay una serie de ideas o cuestiones transversales a todos estos fenómenos, como son la idea de la flexibilidad en el tiempo de trabajo o la de la racionalización en la organización del mismo.

En cuarto lugar, en este estudio los resultados obtenidos provienen de la explotación de cuatro bases de datos: dos de ellas son la Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET), que permite conocer cuáles son los tiempos diarios dedicados al trabajo remunerado y no remunerado; y el 2º Trimestre de 2011 de la Encuesta de Población Activa (EPA). Las otras dos son bastante novedosas: el Módulo Conciliación de 2010 de la EPA, que realiza cada 5 años; y la Submuestra de la EPA de 2011. Esta última amplía la EPA trimestral añadiendo una serie de variables que no recoge ésta, como el trabajo en sábado, en domingo, o el nocturno. Sus datos son anuales y salen con un desfase de un año.

1.2. Especificación del concepto del tiempo de “trabajo total” de los individuos.

Partiendo de una perspectiva individual (del trabajador o trabajadora), una primera forma de abordar el estudio del tiempo de trabajo es la que consiste en analizar cómo los trabajadores distribuyen su tiempo diario.

A partir de las 24h del día, es interesante plantearse cuántas horas (o minutos) dedican los individuos a la suma del trabajo remunerado más el no remunerado. A la suma del tiempo dedicado a estos dos (trabajo remunerado + trabajo no remunerado) se le denomina “trabajo total” (o “carga total de trabajo”). Por trabajo remunerado se entiende todo aquel que se realiza para el mercado, a cambio de una remuneración. Por su parte, en el trabajo no remunerado se incluyen las tareas y actividades relacionadas con el hogar (cocinar, limpiar, cuidar del jardín...), las de cuidados (a menores y a adultos dependientes) sin recibir retribución a cambio, y las actividades no retribuidas de voluntariado en asociaciones y ONGs¹.

En la tabla 1 se muestran los resultados del trabajo total para una serie de países de la UE. Como se puede ver, partiendo de los 1.440 minutos (24 horas) que tiene el día, aparecen las cantidades de minutos que los individuos dedican a una serie de actividades, entre las que están el trabajo remunerado y el doméstico. Sumados estos

¹ ¿Dónde poner la frontera entre una actividad de trabajo no remunerado y una de ocio? Una forma de hacerlo (véase OCDE 2011, cap.1) sería utilizar el criterio de la “tercera persona”. Si fuera posible pagar a una tercera persona para que hiciera la actividad, ésta es considerada trabajo. Por ejemplo, sería posible contratar a una tercera persona para que realizara las actividades de cocinar, limpiar, cuidar de los niños, pasear al perro o arreglar el jardín. Por lo tanto, la realización de estas actividades conlleva la realización de un trabajo.

dos se obtiene el trabajo total. Por ejemplo, en España (en 2002), las mujeres tenían una carga diaria de trabajo de 421 minutos (7 horas) y los varones de 358 minutos (6 horas). En la tabla también se muestra cómo distribuyen los individuos el resto del tiempo de que disponen hasta llegar a los 1.440 minutos (24 horas) del día.

Tabla 1. Carga de trabajo total en el día promedio, según género, en una serie de países de la UE. (Minutos diarios).

		Trabajo Total (1+2)	1. Trabajo remunerado	2. Trabajo doméstico	3. Cuidados personales	4. Estudios	5. Tiempo libre y ocio	6. Desplaza- mientos	7. Tiempo no especificado	8. Total
Bulgaria	Mujeres	455	154	301	698	6	227	52	2	1.440
	Varones	369	212	157	714	3	286	67	2	1.440
	Gap Muj/Var	123,3	72,6	191,7	97,8	200,0	79,4	77,6	100,0	100
Italia	Mujeres	432	112	320	672	14	246	74	3	1.440
	Varones	350	255	95	676	11	305	95	3	1.440
	Gap Muj/Var	123,4	43,9	336,8	99,4	127,3	80,7	77,9	100,0	100
España	Mujeres	421	126	295	665	20	266	65	2	1.440
	Varones	358	261	97	671	18	316	76	2	1.440
	Gap Muj/Var	117,6	48,3	304,1	99,1	111,1	84,2	85,5	100,0	100
Francia	Mujeres	411	137	274	713	14	245	54	3	1.440
	Varones	372	228	144	704	15	284	63	2	1.440
	Gap Muj/Var	110,5	60,1	190,3	101,3	93,3	86,3	85,7	150,0	100
Alemania	Mujeres	370	116	254	658	13	315	79	5	1.440
	Varones	349	207	142	640	15	342	89	5	1.440
	Gap Muj/Var	106,0	56,0	178,9	102,8	86,7	92,1	88,8	100,0	100
Reino Unido	Mujeres	399	144	255	643	9	295	85	10	1.440
	Varones	388	250	138	622	8	322	90	8	1.440
	Gap Muj/Var	102,8	57,6	184,8	103,4	112,5	91,6	94,4	125,0	100
Noruega	Mujeres	385	158	227	627	15	340	71	3	1.440
	Varones	385	244	141	606	12	352	81	3	1.440
	Gap Muj/Var	100,0	64,8	161,0	103,5	125,0	96,6	87,7	100,0	100
Suecia	Mujeres	396	174	222	638	19	297	83	6	1.440
	Varones	400	251	149	612	14	318	90	6	1.440
	Gap Muj/Var	99,0	69,3	149,0	104,2	135,7	93,4	92,2	100,0	100

Se calcula para el subconjunto de personas de 20-74 años. Se trata del día promedio, que incluye días de fin de semana y de vacaciones. Período 1999-2006. (1.440 minutos=24 horas).

Fuente: Fuente: HETUS (Harmonised European Time use Survey)

<https://www.h2.scb.se/tus/tus/default.htm>

Respecto del trabajo total, es muy interesante detenerse en una regularidad empírica puesta de manifiesto por Burda, Hamermesh y Weil (Burda et al. 2006 y 2012), y es que el trabajo total de las mujeres es mayor que el de los varones, si bien esta diferencia tiende a desaparecer conforme aumenta el nivel de renta per cápita de los países.

Estos autores señalan, en primer lugar, que el punto de vista más extendido entre los expertos es que el trabajo total de las mujeres es (siempre) mayor que el de los hombres. De hecho, Burda et al. (2012) realizaron una encuesta en donde obtenían que la tesis de que “los hombres trabajan, como mínimo, un 5% menos que las

mujeres” era apoyada por un 71,7% de sociólogos y estudiantes de sociología; un 62% de expertos en economía laboral (europeos); y un 55,3% de expertos en macroeconomía y finanzas.

Sin embargo, de acuerdo con Burda et al., puede que las diferencias no sean tan elevadas como se cree y, además, como se decía anteriormente, parece que tienden a desaparecer al aumentar el nivel de renta per cápita de los países.

Los datos que aparecen en la tabla 1 parece que apuntan en esta dirección. En países como Bulgaria, Italia y, en menor medida, España, el gap mujer-varón en el trabajo total es elevado. Por ejemplo, el dato de Italia, 123,4, implicaría que en Italia la carga de trabajo total de las mujeres sería un 23,4% mayor que la de los varones. Esta cifra baja al 17,6% y 10,5% en los casos de España y Francia. Baja aún más en los casos de Alemania y Reino Unido, y se hace cero en los casos de Suecia y Noruega.

Como señalan Burda et al. (2012), las explicaciones de esta tendencia a la convergencia en el tiempo total de trabajo son diversas, bastante complejas y muy influenciadas por normas sociales existentes en cada una de estas sociedades (véase también Miranda 2011). Sin embargo, con carácter general, es muy posible que estas diferencias tengan que ver con el hecho de que en los países con un mayor nivel de renta per cápita se den también unos menores niveles de desigualdad de género. Por ejemplo, en un país como Italia, el creciente y generalizado acceso de las mujeres al mercado de trabajo en un contexto en el que todavía predominan actitudes de género tradicionales, puede implicar que muchas mujeres no estén sustituyendo la hora de trabajo adicional en el mercado por una hora menos de trabajo doméstico. Debido a la presión social que puede existir, esta sustitución puede estar dándose a una tasa inferior (elasticidad de sustitución menor que 1), lo cual generaría el conocido fenómeno de la “doble carga”, que se manifiesta en un mayor trabajo total. En cambio, este tipo de proceso comenzó mucho antes en sociedades como las nórdicas, y por ello, en la actualidad, en estos países existen unas actitudes de género más igualitarias y unas normas sociales en cuanto a los tiempos dedicados al ocio más homogéneos entre mujeres y varones, lo cual daría lugar a unas cargas de trabajo total en donde no se podría rechazar la hipótesis de igualdad en el trabajo total (Burda et al. 2012).

En el capítulo 2 de este estudio se analizará el trabajo total en el caso de la Comunidad de Madrid y del resto de España, con datos más recientes (los provenientes de la EET de 2010). Allí se comprobará que la diferencia existente en la Comunidad de Madrid entre el trabajo total de las mujeres y los varones es de las más reducidas de España. También, en dicho capítulo, se aprovechará para realizar un somero análisis de cuáles son los tiempos diarios dedicados por los madrileños al resto de contrapartidas del trabajo total; es decir, al tiempo libre y el ocio, a los cuidados personales, etc.

1.3. Necesidad de Racionalizar los horarios diarios.

En España existe la consideración general de que el sistema de horarios de trabajo existente es ineficiente comparado con el del resto de países de su entorno. La jornada de trabajo diaria es bastante larga. Como se puede ver en el gráfico 1, el tiempo promedio diario dedicado al trabajo remunerado (en 2002) por los trabajadores a tiempo completo (de ambos sexos) era de 490 minutos (8,2 horas), que era mayor para los varones (8,5 horas) que para las mujeres (7,6 horas). Esa jornada de 490 minutos era mayor en España que en la mayoría de países de Europa Occidental (en Alemania era de 468 minutos, en Italia de 465, etc.).

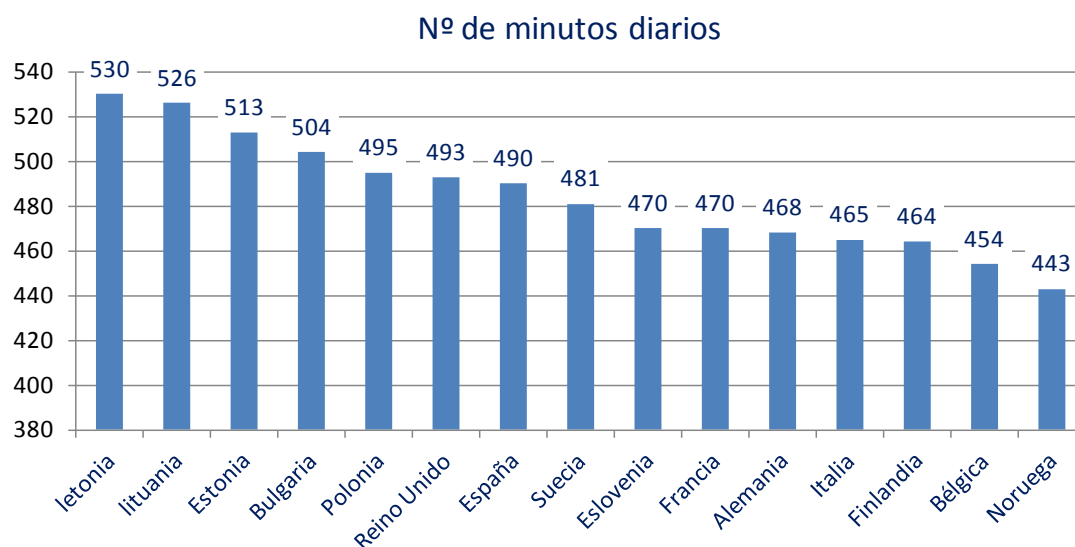
Pero, además, si se tiene en cuenta el hecho de que en España es en donde más tarde tiene lugar la hora del almuerzo, y que éste con frecuencia supone una interrupción larga del trabajo (sobre todo entre los trabajadores que tienen jornada partida), resulta que el tiempo transcurrido desde el comienzo del trabajo, por la mañana, al final del trabajo, por la tarde, es de los más largos existentes. Además, una consecuencia de realizar el almuerzo a una hora tardía es que muchos trabajadores tienen que realizar una parada hacia las 12 (que es aproximadamente cuando se hace la parada del almuerzo en el resto del mundo) para tomar “el tentempié”, lo cual reduce la productividad de ese tiempo de trabajo².

Aunque se pueden dar importantes diferencias entre sectores y ocupaciones y, además, este perfil horario se corresponde sólo con los trabajadores con “horario regular” (los que tienen un trabajo de lunes a viernes, a tiempo completo, durante el día; por ejemplo, “trabajo de oficina”), es claro que existe un problema de ineficiencia en la organización horaria del trabajo diario en España, que acarrea repercusiones negativas a las empresas (mucho tiempo de presencia no necesariamente ligado a una alta productividad) y para los trabajadores/as (problemas para conciliar el trabajo con sus vidas personales³).

² Además, algunos autores señalan que estas pautas se desarrollan en un marco de un huso horario desajustado. Geográficamente, a la España peninsular le correspondería tener la misma hora que Canarias, Portugal, Reino Unido o Marruecos –la del meridiano de Greenwich, Londres- y, sin embargo, la hora adoptada en la España peninsular es la que corresponde a la zona horaria que tiene su referencia en el meridiano que pasa por Berlín. Sobre este tema, y sobre el cambio de horario en invierno y verano, véanse las consideraciones realizadas en Arhoe (2012).

³ Por ejemplo, Gutiérrez-Doménech (2007), utilizando los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo española de 2002-3, obtiene evidencia empírica acerca de que los trabajadores/as que acaban su jornada laboral después de las seis de la tarde, aunque trabajen el mismo número de horas que los que salen antes, tienden a pasar menos tiempo con sus hijos. Y de ahí concluye que la racionalización de los horarios laborales en España puede contribuir a que los padres y las madres se puedan implicar más en el cuidado de sus hijos.

Gráfico 1. Número de minutos diarios dedicados al trabajo remunerado en una serie de países de la UE. Trabajadores a tiempo completo (de ambos sexos) que trabajaron el día de la encuesta. Período 1999-2006.



Notas. Se excluye a los trabajadores a tiempo parcial y a los que no trabajaron el día para el que realizaron la encuestas (por estar de vacaciones, ser día de fiesta, etc.). Subconjunto de personas de 20-74 años. Período 1999-2006. (1.440 minutos=24 horas).

Fuente: Fuente: HETUS (Harmonised European Time use Survey)

<https://www.h2.scb.se/tus/tus/default.htm>

Aunque se han diseñado programas para racionalizar los horarios españoles, intentando que los horarios se europeizaran en las organizaciones de referencia, como las grandes empresas y las administraciones públicas, los datos parecen mostrar que no ha habido grandes progresos, y que, por tanto, quedan márgenes importantes de mejora en la eficiencia en la organización de los horarios de trabajo.

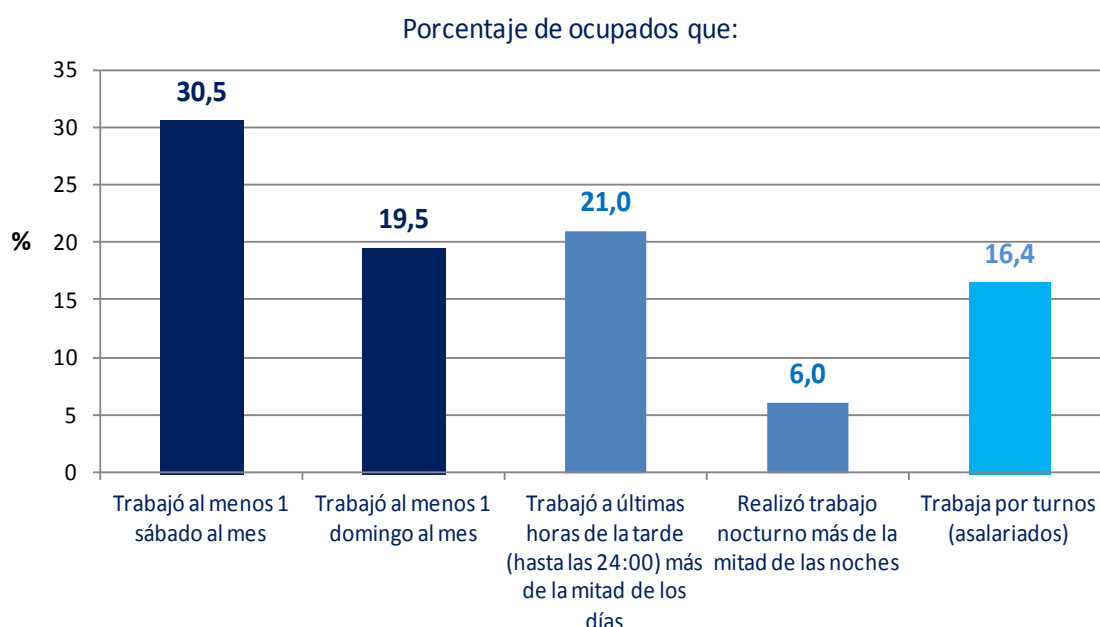
Los datos de empleo del tiempo europeos publicados por Eurostat (y recogidos en el programa HETUS), tal y como se puede ver en la tabla 1 o en el gráfico 1, se corresponden con el período 1999-2006, y en el caso concreto de España son de 2002. A pesar de que las pautas de empleo del tiempo son variables “estructurales”, que cambian lentamente, para España el 2002 es un período insatisfactoriamente antiguo. Sin embargo, la EET española de 2010 ya está disponible en España (no en Eurostat), y es la que se utiliza en la primera parte del capítulo 3 de este estudio, y cuyos datos se desagregan para analizar el caso de la Comunidad de Madrid y del resto de España.

1.4. El trabajo en jornadas “no regulares”.

En el epígrafe anterior se ha venido hablando de los horarios diarios de trabajo y de la necesidad de racionalizar los mismos. Sin embargo, esa posible modificación en los horarios (por ejemplo, adelantar progresivamente y acortar la hora de la comida y a cambio adelantar la salida del trabajo), aunque se consiguiera, sólo se haría efectiva en las ocupaciones o trabajos con “horarios regulares”. Y es que, además de este tipo de ocupaciones, también existen los trabajos por turnos (policía, etc.), de fin de semana (industria del ocio), por la noche (vigilante nocturno), etc., en donde dichas modificaciones horarias no actuarían tan directamente.

Por ello, una tarea a realizar en un estudio como este es la de intentar medir el peso que tienen en el mercado laboral las ocupaciones con horarios “no regulares”. Por ejemplo, como se puede ver en el gráfico 2, en la Comunidad de Madrid, en 2011 alrededor del 30% de los trabajadores trabajaban al menos un sábado al mes y el 19,5% lo hacían al menos un domingo al mes. También el 21% de los trabajadores trabajó a últimas horas de la tarde (hasta las doce de la noche) más de la mitad de los días, y el 6% trabajó más de la mitad de las noches. Por su parte, un 16,4% de los asalariados trabajaba utilizando el sistema de turnos.

Gráfico 2. Incidencia del **trabajo no regular** (%) en la Comunidad de Madrid. Año 2011.



Fuente: EPA-Submuestra 2011.

De estas cifras que se acaban de mostrar se desprende que el trabajo con horario regular es el mayoritario, pero, al mismo tiempo, las ocupaciones con horarios no regulares tienen también mucha relevancia en el mercado laboral madrileño. Además esta relevancia es muy posible que vaya en aumento. Por ejemplo, la liberalización de los horarios comerciales, y la creciente importancia de las actividades ligadas al ocio, deben acarrear un progresivo aumento del peso de las ocupaciones en las que se trabaja a últimas horas del día y en las que tienen lugar el fin de semana. En la parte central del capítulo 3 se desarrollan estas cuestiones, a partir de los datos de la Submuestra de la EPA del año 2011 (el último disponible).

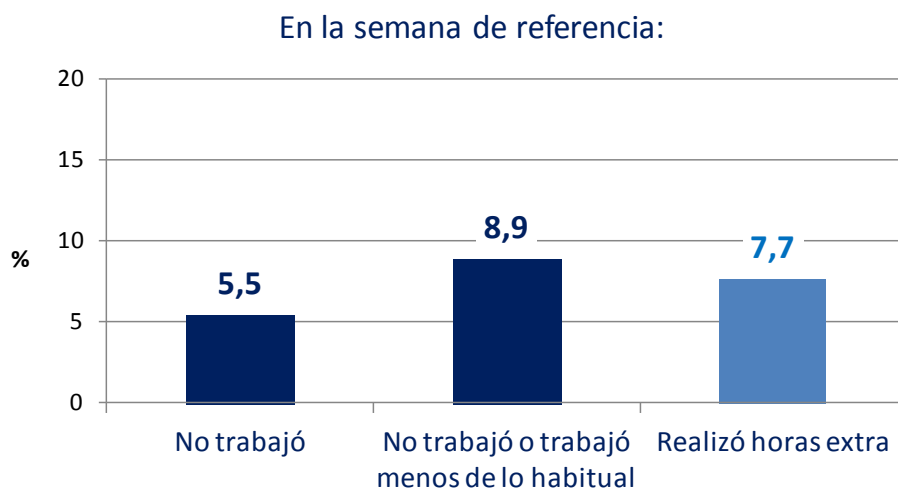
1.5. Tiempo de trabajo habitual y efectivo: las ausencias del trabajo y las horas extra.

Los horarios de trabajo diarios, o las jornadas semanales, hacen referencia a tiempos de trabajo “habituales”. Sin embargo, con frecuencia, el tiempo de trabajo “efectivo” difiere del habitual. Se puede trabajar menos de lo habitual por múltiples causas: por vacaciones, días de fiesta, mal tiempo, cierre patronal, huelgas, accidente, enfermedad o incapacidad del trabajador, permisos obtenidos por el trabajador, etc. O se puede trabajar más de lo normal porque se realizan horas extra, remuneradas o no.

Como se puede ver en el gráfico 3, en la Comunidad de Madrid el porcentaje de asalariados que no trabajó nada en la semana de referencia fue del 5,5% en el segundo trimestre de 2011, mientras que el porcentaje de los que trabajaron menos de lo habitual (incluido no trabajar nada) en esa semana fue del 8,9%. Nótese que aquí están incluidas todas las causas por las cuales la jornada semanal efectiva ha podido ser inferior a la habitual, de manera que este resultado no se puede asociar directamente con el absentismo laboral.

Por otro lado, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de asalariados que realizó horas extra en la semana de referencia (remuneradas o no) fue del 7,7%.

Gráfico 3. Porcentajes de asalariados que han **trabajado menos de lo habitual** o que han realizado **horas extra** en la semana de referencia. Comunidad de Madrid. 2º tr 2011.



Fuente: EPA-2ºTr 2011.

En la parte final del capítulo 3 se analizan con más detalle estos aspectos. Allí se podrá comprobar que en la Comunidad de Madrid, por un lado, las ausencias del trabajo (trabajar menos de lo habitual) están situadas en unos niveles ligeramente por debajo de la media española, mientras que el porcentaje de trabajadores que realizan horas extra está por encima de dicha media. De ahí se desprende que en la Comunidad de Madrid la diferencia entre la jornada habitual y la efectiva sea algo inferior a la que corresponde al conjunto de España (en el 2º tr. de 2011). En efecto, la brecha jornada efectiva-habitual madrileña es de 92,7% (la jornada semanal media efectivamente trabajada representa un 92,7% de la jornada media habitual) mientras que la del conjunto de España es de 91,9%.

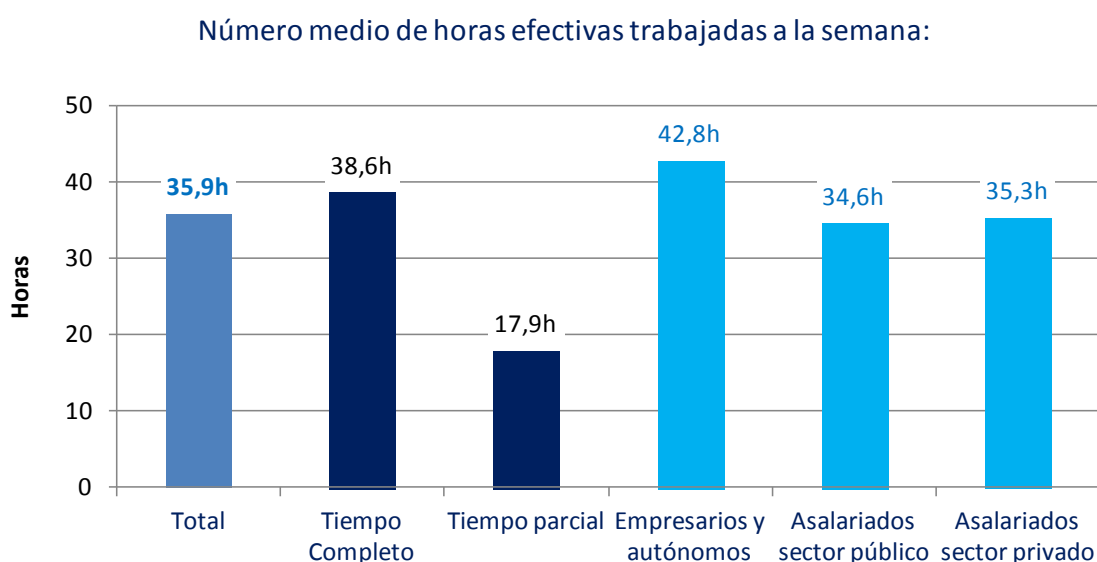
Existen una serie de medidas que podrían reducir la diferencia entre las horas habituales y las efectivas trabajadas. Por ejemplo, la aplicación de medidas que desincentiven el absentismo laboral; o colocar algunos días festivos en lunes, de manera que se elimine la posibilidad de “hacer puente”.

1.6. Jornada de trabajo semanal y el trabajo a tiempo parcial.

La referencia para medir el tiempo de trabajo es el día o la semana. Con los datos de la EET comentados anteriormente se ha hecho referencia, sobre todo, a la jornada diaria. Pero también es preciso conocer cuál es el número promedio de horas que se trabaja a la semana.

En el gráfico 4 se muestra el número medio de horas trabajadas (efectivas), en la semana de referencia, que había en la Comunidad de Madrid en el 2º trimestre de 2011. Para el total de los ocupados, el número medio de horas trabajadas era de 35,9h, dato ligeramente superior al de la media de España (35,3h). Este dato se ha calculado teniendo en cuenta también a las personas que trabajaban a tiempo parcial. Por ello, a continuación, en la tabla se distingue entre ocupados que trabajan a tiempo completo y parcial. En el primer caso, el número medio de horas trabajadas sube a 38,6h mientras que en el segundo baja a 17,9h. Asimismo, en la gráfico se muestran los valores correspondientes a los empresarios y autónomos (42,8h), que es sensiblemente mayor que el de los asalariados del sector público (34,6h) y del sector privado (35,3h). Téngase en cuenta que, nuevamente, estos dos últimos valores – aparentemente bajos- están también recogiendo el hecho de que una parte de esos asalariados trabajan a tiempo parcial.

Gráfico 4. Número promedio de horas efectivas trabajadas a la semana (en el empleo principal). Ocupados. Comunidad de Madrid. 2º trimestre 2011.



Fuente: EPA-2ºTr 2011.

Respecto de la importancia del empleo a tiempo parcial, en la Comunidad de Madrid el porcentaje de ocupados que trabajaban a tiempo parcial era del 12,6% en el segundo trimestre de 2011 (para el conjunto de España era del 14,1%). Esta cifra es más elevada que la que había antes de la crisis pero, aun así, está por debajo de las alcanzadas en las economías más desarrolladas de Europa (Según Eurostat, en 2011 los porcentajes de trabajadores a tiempo parcial eran: Alemania: 26,6%; Francia: 17,9%; Italia: 15,5%; Suecia: 26%; Reino Unido: 26,6%; Países Bajos: 49,1%).

Como señala la OCDE (2010), algunas ventajas potenciales del trabajo a tiempo parcial serían: mejor equilibrio trabajo-familia; menor estrés; fomentar una mayor participación en el mercado laboral; fomentar una mayor tasa de utilización del trabajo. Algunos de los potenciales costes serían: menores ingresos; menos oportunidades de desarrollar una carrera profesional; más inseguridad laboral; y mayor riesgo de pobreza.

En la medida en que el empleo a tiempo parcial fuera reduciendo su sesgo femenino (hasta el presente las mujeres son las que utilizan mayoritariamente esta modalidad). En la medida en que cada vez se vaya abriendo esta modalidad a más grupos sociales: personas de edad que quieren bajar su dedicación al trabajo sin salirse del mercado laboral; personas que compatibilizan la formación con el trabajo; personas que prefieren tener varios empleos a tiempo parcial; varones que desean disponer de más tiempo para dedicarse a tareas de cuidados, etc. Y en la medida en que la regulación no penalice de hecho esta modalidad de empleo, se puede concebir el fomento del trabajo a tiempo parcial como una forma de dinamizar y flexibilizar el mercado laboral con efectos netamente positivos.

El capítulo 4 permitirá alcanzar un conocimiento más detallado de cómo son las jornadas laborales y de qué importancia tiene el trabajo a tiempo parcial, en la Comunidad de Madrid (comparado con el resto de España).

1.7. Flexibilidad horaria y del tiempo de trabajo: organizaciones flexibles

El intento de conciliar la vida laboral y la personal, o la familiar, se plantea a menudo en términos de un “conflicto”: el conflicto trabajo-vida personal. Si el trabajador/a desea tener más tiempo para sus hijos, o para su tiempo libre, deberá hacerlo a costa de su dedicación al trabajo, lo que puede acarrearle, entre otras cosas, la pérdida de oportunidades profesionales, la ralentización de su carrera profesional, etc.

Pero, realmente, como sostienen autores como Greenhaus y Powell (2006) -en este caso pensando en el ámbito familiar-, el trabajo y la vida familiar, en determinados contextos, no suponen un conflicto sino un enriquecimiento mutuo (“*work-family enrichment*”). Algunos argumentos que apoyarían esta tesis serían los siguientes: ser padres y cuidar de los hijos hace más responsables a las personas, desarrolla cualidades nuevas en ellos; la satisfacción en el hogar se traduce en más satisfacción y motivación en el trabajo; las habilidades organizativas y la agilidad que se adquiere a la hora de organizar el hogar también se pueden aplicar beneficiosamente en el trabajo (y a la inversa, del trabajo al hogar); tener dos ambientes distintos en el día a día (la diversidad) equilibra psicológicamente a las personas más que si se concentraran en uno sólo, etc.

En definitiva, y siguiendo con el ejemplo trabajo-familia, simultáneamente puede haber elementos de conflicto trabajo-familia y elementos de enriquecimiento trabajo-familia, y los casos en los que predominan unos sobre otros pueden ser muy diversos y complejos de determinar. No obstante, todas aquellas prácticas que contribuyan a suavizar las restricciones a las que se enfrentan los padres y las madres cuando intentan conciliar, serán prácticas que reducen la dimensión de conflicto de la conciliación; es decir, que aumentan relativamente la dimensión de enriquecimiento de la misma. Y dentro de estas prácticas, las más importantes serían las relacionadas con las prácticas y medidas de conciliación que desarrollan las empresas.

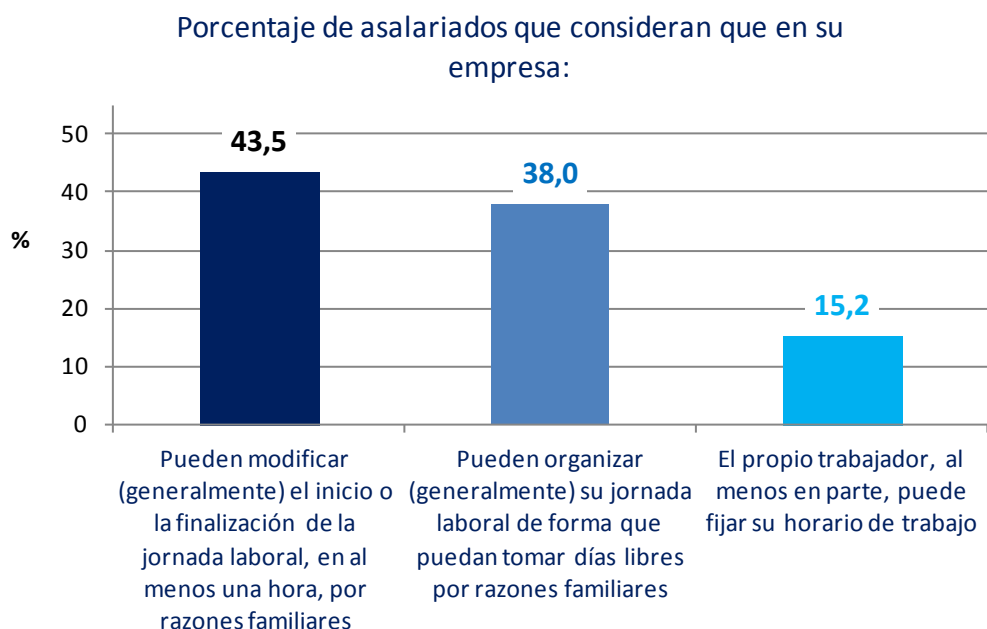
Una de las principales líneas de acción en materia de políticas de conciliación de las empresas (y la más barata) es la que tiene que ver con medidas que flexibilicen los horarios y los tiempos de trabajo. Ejemplos de éstas serían: flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo; facilidades para abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar; la existencia de bolsas de horas de trabajo; la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o de utilizar un puesto de trabajo compartido; la flexibilidad en la distribución de las vacaciones y en el uso de días de permiso; no poner reuniones al final de la jornada; o utilizar jornadas continuas en lugar de partidas.

Resumiendo el argumento, una empresa u organización flexible puede favorecer relativamente la dimensión de enriquecimiento de la conciliación (reduciendo la dimensión de conflicto), con lo que ello conlleva de mejora del bienestar de los

empleados con necesidad de conciliar y de potencial mejora para la empresa, como consecuencia de tener unos trabajadores más satisfechos, al retener el talento en mayor medida, etc.

En el capítulo 5 se abordará la cuestión de cómo abordan la conciliación de sus vidas laborales y familiares los trabajadores de la Comunidad de Madrid y, sobre todo, en qué medida, las organizaciones en las que trabajan tienen características de empresas flexibles. Como anticipo de ello, en el gráfico 5 se muestra cuál era, en 2010, el porcentaje de asalariados de la Comunidad de Madrid que tenían acceso a una serie de aspectos relacionados con la flexibilidad en el tiempo de trabajo de las empresas.

Gráfico 5. Porcentaje de asalariados que tenían acceso a una serie de medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo. Comunidad de Madrid. Año 2010.



Fuente: EPA-Módulo Conciliación 2010.

1.8. Una referencia a la legislación sobre los tiempos de trabajo

La jornada laboral a nivel internacional

La jornada de trabajo se reguló por primera vez en el *Convenio sobre las horas de trabajo -industria- de 1919*, que fue sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la OIT. En éste se estableció el límite para las industrias de **ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales**.

A nivel europeo, la *Directiva Europea de 2003 de Organización del Tiempo de Trabajo (Working Time Directive -32003L0088)* indica que los trabajadores de la Unión Europea no pueden ser obligados a trabajar durante más de 48 horas por semana, debiendo tener al menos 11 horas de descanso consecutivo cada 24 horas, y que si el horario de trabajo supera las 6 horas el trabajador tendrá derecho a un descanso computado como tiempo de trabajo. Del mismo modo se establece que semanalmente tendrá al menos 24 horas (1 día) de descanso ininterrumpido. Al mismo tiempo, se consagra que los trabajadores tendrán un descanso anual de 4 semanas. Y en cualquier caso, se insta a que la jornada diaria de trabajo no excederá las 8 horas.

La reivindicación tradicional de 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de sueño se alcanzó en numerosos países en la década de 1970 a 1980. Se pasó de semanas laborales de más de 60 horas semanales a semanas de 48 horas semanales (6 días con jornada de 8 horas) y a 40 horas semanales (5 días con jornadas de 8 horas). Desde la década de 1980, a pesar del aumento de la productividad y el incremento del desempleo la jornada laboral se ha mantenido o ha crecido si se consideran las unidades familiares donde se ha pasado de 1 trabajador a 2 trabajadores (habitualmente los dos miembros de la pareja o matrimonio).

La jornada laboral en España

En España la jornada de trabajo está regulada en el *Estatuto de los Trabajadores* en los artículos 34 a 38 y por lo que dispongan los *Convenios Colectivos* que les afecten. En estos artículos se señala que:

La **duración máxima** de la jornada laboral, establecida en el *art. 34 del Estatuto de los Trabajadores*, es de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La **jornada máxima diaria** será:

- Para mayores de 18 años: 9 horas de trabajo efectivo al día, salvo que por convenio colectivo o acuerdo entre trabajador y empresario se establezca una

distribución de la jornada diaria diferente, siempre respetando el descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

- Para menores de 18 años: Máximo 8 horas de trabajo efectivo al día.

El **horario de trabajo** es la distribución de la jornada de trabajo en un período determinado de tiempo.

La fijación del horario compete al empresario y podrá establecerse de distinta forma:

- **Horario continuado** cuando se trabaja sin interrupción, excepto el descanso mínimo de 15 minutos, cuando se han trabajado 6 horas seguidas.
- **Horario partido** es aquel que normalmente se divide en 2 períodos separados por el tiempo dedicado a la comida del mediodía.

No obstante en el artículo 34.7 se establece que el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para que aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.

En este sentido, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que se respeten los siguientes **descansos**:

1. **Diario:** Han de mediar como mínimo 12 horas entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente.

2. Para **jornadas diarias continuadas**:

Para mayores de 18 años: Por cada 6 horas de trabajo continuado, un descanso mínimo de 15 minutos.

Para menores de 18 años: Por cada 4 horas y media de trabajo continuado, un descanso mínimo de 30 minutos (siempre que la jornada diaria exceda de 4 horas y media).

3. Descanso **semanal** mínimo: (*art. 37 del E.T.*)

Para mayores de 18 años: 1 día y medio ininterrumpido.

Para menores de 18 años: 2 días ininterrumpidos.

4. **Anual:** 30 días naturales por cada año trabajado (*art. 38 del E.T.*).

También, es importante señalar que con la *Ley Orgánica 3/2007* se establece un nuevo apartado en el artículo 34, el número 8, donde se reconoce **el derecho a la conciliación de los distintos ámbitos del trabajo** y por el que se reconoce que el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los

términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Respecto al tiempo de trabajo, hay que considerar la modificación introducida en el RD *Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* por el que se establece que **la empresa podrá distribuir de manera irregular el 10% de la jornada** a lo largo del año. A cambio, el trabajador tendrá derecho a un preaviso de cinco días.

Por otra parte, es importante señalar que tienen la consideración de **horas extraordinarias** aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo quedando reguladas en el artículo 35 del ET. Su prestación es **voluntaria**, salvo pacto individual o colectivo. Se prohíbe su realización durante el período nocturno, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas. Igualmente se prohíbe su realización a menores de 18 años. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes

Horas extraordinarias

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se puede optar entre abonar las **horas extraordinarias** en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las **horas extraordinarias** realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización. El número de **horas extraordinarias** no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de **horas extraordinarias** se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. Por otra parte, para el límite de 80 horas no se tendrán en cuenta las **horas extraordinarias** trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como **horas extraordinarias**. Asimismo, en relación con el límite máximo de 80 **horas extraordinarias** autorizadas tampoco se computarán las **horas extraordinarias** que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Con el RD Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se introducen **ciertas novedades en materia de horas extraordinarias** con el fin de flexibilizar el mercado, y fomentar que el empresario que no pueda contratar a tiempo completo, al menos sí que tenga la posibilidad de hacerlo a tiempo parcial.

La principal novedad de la reforma laboral en este sentido es que **se permiten las horas extras en cualquier contrato a tiempo parcial**. Solo hay dos límites: la suma de horas ordinarias, complementarias y extraordinarias no puede superar nunca el 77% de la jornada a tiempo completo; y el número máximo de horas extras es de 80 al año, tal y como establece el ET. En todo caso, las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales.

Descanso semanal, fiestas y permisos

Respecto al **descanso semanal**, como ya se ha señalado se regula en el artículo 37 del ET, así como también todo lo concerniente a **fiestas y permisos**. El tratamiento de la jornada de trabajo es inseparable del descanso semanal. La influencia de la Directiva 93/401 en la regulación vigente es muy acusada en esta materia, tanto en lo que se refiere a la garantía de un tiempo mínimo como a su cómputo y acumulación, siendo un referente necesario para interpretar y aplicar nuestra normativa propia.

Según la Directiva, los trabajadores disfrutarán de un descanso mínimo semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, que no absorbe, sin embargo, el periodo de descanso diario, lo que significa que éste se le debe añadir; por consiguiente, el trabajador tendrá derecho a un descanso de treinta y cinco horas ininterrumpidas por cada periodo de siete días. También según la Directiva, para dar cumplimiento a lo dispuesto sobre el descanso semanal los Estados miembros pueden fijar un periodo de referencia de hasta catorce días. También se establece en el nuevo precepto legal, sin particulares condicionamientos, la posibilidad de acumulación “por periodos de hasta catorce días”, por lo que, en el límite que la Ley permite, cabe que tras once días de trabajo se sitúen otros tres de descanso (72 horas).

El ET establece que «Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo».

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años, será, como mínimo de dos días ininterrumpidos. Como características del régimen general de descanso semanal, se debe mencionar que:

- Es un descanso obligatorio, de derecho necesario e irrenunciable para el trabajador.
- La mención del domingo es, simplemente, una preferencia general del legislador. Puede acordarse, individual y colectivamente, la fijación de este descanso de día y medio ininterrumpido en cualquier otro día de la semana, también de cadencia periódica.
- El descanso semanal es retribuido. En los casos en que la retribución se subordine al rendimiento en el trabajo (tareas o destajos) el trabajador percibirá en el descanso semanal el salario correspondiente a su categoría profesional.

Cuando excepcionalmente no se pudiera disfrutar el descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana el importe de las horas trabajadas en el período de descansos semanal, incrementadas en un 75 por 100 como mínimo, salvo descanso compensatorio. El ET, como ya se ha señalado admite la posibilidad de regímenes especiales de descanso semanal para actividades concretas, (p. ej., el de “trabajo a turnos”).

A diferencia del descanso semanal, las fiestas laborales son interrupciones **no periódicas** de la prestación del trabajo, que tienen el carácter de **retribuidas y no recuperables**.

El régimen jurídico de las fiestas laborales se regula también en el artículo 37 del Estatuto, desarrollado por el Reglamento de 1983, sobre “regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos”, modificado por el Real Decreto de 1989, que introduce el día 6 de diciembre, día de la Constitución, como fiesta de ámbito nacional.

Hay que puntualizar que el Real Decreto de 1983 citado, ha sido recientemente derogado por el Real Decreto 1561/1995 sobre “jornadas especiales de trabajo”. Sin embargo, este último Real Decreto de 1995, deja en vigor al anterior de 1983, en materia de fiestas laborales.

Las fiestas laborales “no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales”; En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, y 1 de Mayo. Respetando esas fiestas, el Gobierno podrá trasladar a los lunes a todas las demás fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior, el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. De igual manera se reconoce idéntica facultad a las CCAA, que pueden sustituir las fiestas de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente por aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

Son aplicables a las fiestas laborales, en materia de régimen retributivo, descansos alternativos y condiciones de disfrute, las mismas reglas que para el descanso semanal; de forma que si un trabajador no pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa deberá abonar al trabajador las horas trabajadas en festivo, como si se tratara de horas extraordinarias, salvo descanso compensatorio.

Los días festivos distintos de los domingos llevan consigo que el trabajador no tiene que acudir al trabajo, pero si el día festivo coincide con período de vacaciones, incapacidad laboral transitoria, etc., el trabajador no tiene derecho a descanso compensatorio posterior.

Los permisos a que tiene derecho el trabajador son interrupciones no periódicas en la prestación de la actividad laboral, basadas, a diferencia de las fiestas laborales, en circunstancias no previstas con carácter normal y general.

De conformidad con el Estatuto, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día, por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

A estos permisos se añade el **permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses**, que puede ser disfrutado, indistintamente, por el padre o la madre, cuando ambos trabajen, de una hora diaria de ausencia al trabajo. La ausencia o reducción de jornada por lactancia ha de otorgarse por cada hijo, por lo que, en caso de gemelos, el tiempo alcanzará a dos horas.

No tiene, por el contrario, carácter de permiso retribuido el derecho a reducción de jornada por razones de “**guarda legal**”. La reducción de jornada, que será de al menos un tercio, y un máximo de la mitad de la duración de la jornada de trabajo, conlleva disminución proporcional de salario.

Respecto a las **vacaciones anuales** son interrupciones periódicas de la prestación laboral, de cadencia anual, con la finalidad de favorecer la restauración de energías del trabajador y proporcionarle el necesario tiempo de ocio. El período de vacaciones anual es retribuido, por lo que su naturaleza jurídica es la de interrupción de la prestación y no la de suspensión del contrato de trabajo. “El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual”. En ningún caso la duración será inferior a cuatro semanas. El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones.

Capítulo 2

Análisis del “trabajo total” (EET)

2.1. El “trabajo total” de los individuos: distribución de actividades en un día promedio.

Como se ponía de manifiesto en el epígrafe 1.2 de la introducción, desde una perspectiva individual (del trabajador o trabajadora), una primera forma de abordar el estudio del tiempo de trabajo es la que consiste en analizar cómo los trabajadores distribuyen su tiempo diario. Es decir, a partir de las 24h del día, cuántas horas (o minutos) dedican los individuos: 1º) al trabajo remunerado; 2º) al trabajo no remunerado (a la suma de estos dos se le denomina “trabajo total”, o “carga total de trabajo”); 3º) a los estudios; 4º) al tiempo libre; y 5º) a actividades relacionadas con los cuidados personales.

Esta forma de desglosar las actividades diarias, las cuales, a su vez, se pueden desagregar en varias más, proviene de las encuestas de uso del tiempo que se vienen realizando en todas las economías avanzadas desde hace décadas. En este capítulo se realizará un breve análisis de cómo los individuos distribuyen su tiempo diario entre esas actividades, para el caso de la Comunidad de Madrid y del conjunto de España, para el período 2010 (que se corresponde con la última encuesta de empleo del tiempo realizada en España: la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-10).

En la tabla 1 se muestra cómo se distribuyen las 24 horas del día entre las actividades que se acaban de mencionar. En este caso se presentan los minutos que en un “día promedio” se dedican a cada una de ellas. Téngase en cuenta que la encuesta se realiza a lo largo de todo el año y cada individuo rellena un “diario de actividades” correspondiente a un día determinado. De esta manera, la encuesta recoge los casos de individuos que pueden haber sido encuestados en cualquier día de la semana, en cualquier época del año. Por ello, las actividades realizadas en el “día promedio” están también influidas por las realizadas los sábados y los domingos, y por las realizadas en días de vacaciones.

Respecto de los 1.440 minutos (24h) que tiene el día, en la tabla se puede ver que, en la Comunidad de Madrid, en el día promedio se dedicaban 167 minutos (2h y 47min) al **trabajo remunerado**. A su vez, ese tiempo dedicado al trabajo remunerado era inferior entre las mujeres, 134 minutos (2h y 14min), que entre los varones, 202 minutos (3h y 22min).

Esta situación se invierte en el caso del **trabajo no remunerado**, recogido en la tabla a través de las actividades de “hogar y familia” y de “trabajo voluntario y reuniones”. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, a las actividades de “hogar y familia”, las mujeres dedicaban 228 minutos (3h y 48min) y los varones 113 minutos (1h y 53min).

De todas formas, si se compara, para ambos sexos, el caso de la Comunidad de Madrid con el del Conjunto de España, se observa que en la Comunidad de Madrid se dedica más de tiempo diario al trabajo remunerado (167 minutos en la C. Madrid y 148 minutos en España) y algo menos de tiempo al “hogar y familia” (173 minutos en la C. Madrid y 182 minutos en España).

Si al tiempo dedicado al “hogar y familia” se le suma el dedicado al “trabajo voluntario y reuniones” se obtiene el tiempo dedicado al trabajo no remunerado. Y, finalmente, si a éste se le suma el tiempo dedicado al trabajo remunerado, se obtiene el tiempo dedicado al **“trabajo total”**, o **“carga de trabajo total”**. A este respecto, el trabajo total en un día promedio en la Comunidad de Madrid es de 353 minutos (5h y 53min), cifra ligeramente superior a la del conjunto de España (344 minutos, 5h y 44min).

Ahora bien, como ya se comentó en la introducción, de acuerdo con Burda et al. (2006 y 2012), la evidencia empírica parece mostrar que el trabajo total de las mujeres es mayor que el de los varones, si bien esta diferencia tiende a desaparecer conforme aumenta el nivel de renta per cápita de las economías.

Como se puede ver en la tabla 2, en España las mujeres tenían una carga total de trabajo de 377 minutos diarios y los hombres de 310 minutos, con lo que la cifra de ellas superaba en un 21,6% a la cifra de ellos (gap mujer-varón de 121,6). Esta diferencia es bastante grande. Sin embargo, al desglosar por comunidades autónomas aparece una gran variedad de resultados. En efecto, la Comunidad de Madrid, con un gap mujer-varón de 116,0, es una de las comunidades, junto con Extremadura, en donde esa diferencia es menor. En este resultado relativamente favorable obtenido para la Comunidad de Madrid puede estar influyendo el hecho de que la C. Madrid es una de las regiones con mayor nivel de renta per cápita y menores niveles de desigualdad de género (a juzgar por que indican la mayoría de indicadores sobre este tema). Esto está relacionado con el hecho, ya señalado, de que las mujeres realizan relativamente más trabajo remunerado en Madrid (gap mujer-varón de 66,3 en Madrid y de 62,0 en España) y de que los varones hacen relativamente más trabajo no remunerado (gap mujer-varón de 196,8 en Madrid y de 208,7 en España), que en otras regiones.

Pero volviendo a la tabla 1, si se analiza el resto de actividades que hace la persona a lo largo del día promedio (hasta completar los 1.440 minutos del día), se observa, en primer lugar, que en la Comunidad de Madrid ésta dedicaba 284 minutos a las **actividades de ocio**, mientras que esta cifra era de 298 minutos en el conjunto de España. Nótese, además, que las mujeres disponían de aproximadamente un 15% menos de horas de ocio que los hombres (tanto en la C. Madrid como en el conjunto de España), lo cual es un resultado coherente -es la contrapartida- con el de que las mujeres tienen una mayor carga de trabajo total que los hombres.

Si se desglosa el ocio en una serie de partidas, para la Comunidad de Madrid, se observa que la actividad de “vida social y diversión” es prácticamente igual en mujeres que en hombres (57 y 58 minutos diarios para las mujeres y los varones, respectivamente). En cambio, en las actividades de “aficiones e informática” y “deporte y actividades al aire libre”, los varones dedican un tiempo considerablemente mayor a ellas. Por último, llama la atención que la actividad “medios de comunicación” (ver la televisión, fundamentalmente), a la cual las mujeres dedican 144 minutos (2h y 24min) al día y los varones 155 minutos (2h y 35min).

Una vez consideradas las actividades de trabajo (remunerado y no remunerado) y de ocio, el resto del tiempo diario es el dedicado al **estudio**, con 42 minutos (para ambos sexos); a los **cuidados personales** (dormir, aseo personal, comer, etc.), con 683 minutos (11h y 23min); o a “**otros**” (trayectos y empleo no especificado), con 78 minutos diarios. Para estas tres últimas actividades prácticamente no hay diferencias entre mujeres y varones.

Tabla 1. Las mujeres tienen más carga de trabajo; los hombres más ocio. Carga total del trabajo y resto de actividades. Minutos en un día promedio. Comunidad de Madrid y España 2010. (Edades: 10 o más años).

España	Ambos sexos	%	Mujeres	%	Hombres	%	Gap Muj-Hom
Trabajo total (remunerado + no remunerado)	344	23,9%	377	26,2%	310	21,5%	121,6
Trabajo remunerado	148	10,3%	114	7,9%	184	12,8%	62,0
Hogar y familia	182	12,6%	247	17,2%	114	7,9%	216,7
Trabajo voluntario y reuniones	14	1,0%	16	1,1%	12	0,8%	133,3
Ocio	298	20,7%	272	18,9%	323	22,4%	84,2
Vida social y diversión	63	4,4%	61	4,2%	64	4,4%	95,3
Deportes y actividades al aire libre	44	3,1%	37	2,6%	52	3,6%	71,2
Aficiones e informática	34	2,4%	24	1,7%	44	3,1%	54,5
Medios de comunicación	157	10,9%	150	10,4%	163	11,3%	92,0
Cuidados personales	690	47,9%	686	47,6%	693	48,1%	99,0
Estudios	39	2,7%	39	2,7%	39	2,7%	100,0
Otros (trayectos, empleo tiempo no especificado)	70	4,9%	66	4,6%	74	5,1%	89,2
Total día (24h = 1440 min)	1440	100%	1440	100%	1440	100%	100,0

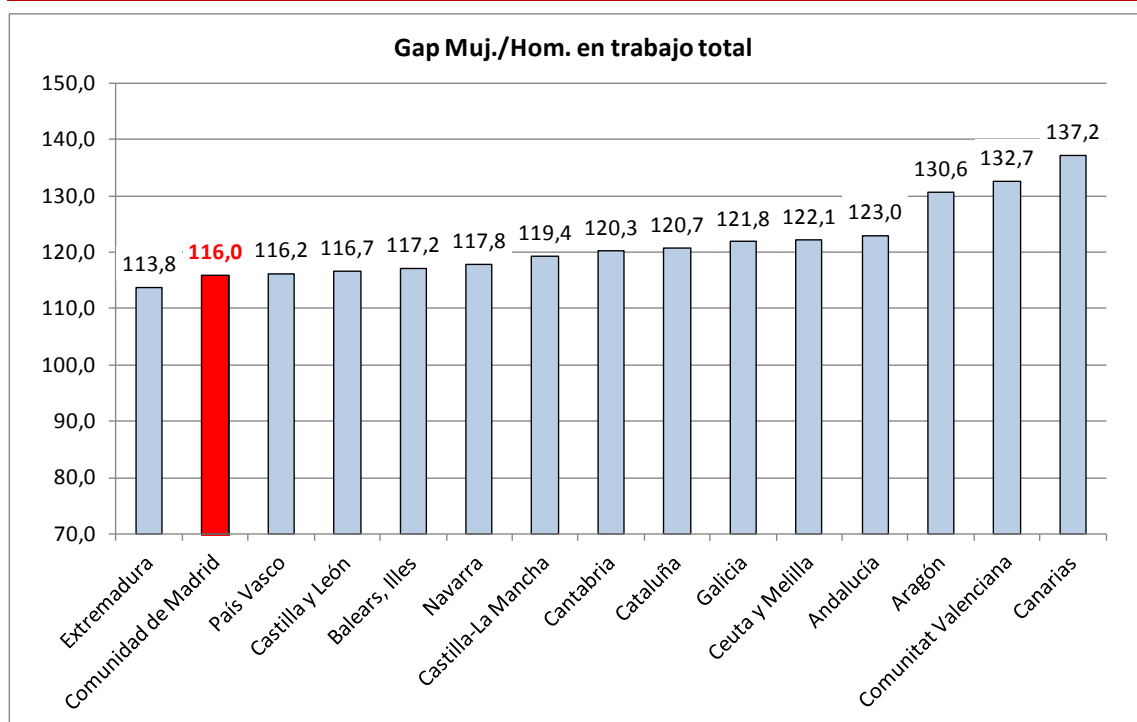
Comunidad de Madrid	Ambos sexos	%	Mujeres	%	Hombres	%	Gap Muj-Hom
Trabajo total (remunerado + no remunerado)	353	24,5%	378	26,2%	326	22,7%	116,0
Trabajo remunerado	167	11,6%	134	9,3%	202	14,0%	66,3
Hogar y familia	173	12,0%	228	15,8%	113	7,9%	201,8
Trabajo voluntario y reuniones	13	0,9%	16	1,1%	11	0,8%	145,5
Ocio	284	19,7%	262	18,2%	310	21,5%	84,5
Vida social y diversión	57	4,0%	57	4,0%	58	4,0%	98,3
Deportes y actividades al aire libre	44	3,1%	36	2,5%	53	3,7%	67,9
Aficiones e informática	34	2,4%	25	1,7%	44	3,1%	56,8
Medios de comunicación	149	10,3%	144	10,0%	155	10,8%	92,9
Cuidados personales	683	47,4%	683	47,4%	682	47,4%	100,1
Estudios	42	2,9%	42	2,9%	42	2,9%	100,0
Otros (trayectos, empleo tiempo no especificado)	78	5,4%	76	5,3%	79	5,5%	96,2
Total día (24h = 1440 min)	1440	100,0%	1440	100,0%	1440	100,0%	100,1

Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

Notas: (1) La cifra de 167 minutos (2,78h) dedicados al trabajo remunerado en el día promedio puede parecer baja. Sin embargo debe tenerse en cuenta, por una parte, que el día promedio (a lo largo del año) incluye días de fin de semana, de fiesta, de vacaciones, etc.; y, por otra, que el gráfico se refiere a la población con 10 o más años, con lo que también se están incluyendo los tiempos diarios de los niños/as, de las personas adultas inactivas laboralmente (jubilados, estudiantes, etc.) y de los trabajadores desempleados. (2) La actividad "cuidados personales" se refiere al tiempo diario que la persona dedica a dormir, al aseo personal, a comer, etc.

Tabla 2. Trabajo total según género por CCAA. Horas y minutos en un día promedio. 2010.

	Trabajo total (remunerado + no remunerado)			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Gap Muj./Hom
Extremadura	335	355	312	113,8
Comunidad de Madrid	353	378	326	116,0
País Vasco	339	365	314	116,2
Castilla y León	337	363	311	116,7
Balears, Illes	341	368	314	117,2
Navarra	342	370	314	117,8
Castilla-La Mancha	351	382	320	119,4
Cantabria	349	380	316	120,3
Cataluña	362	396	328	120,7
Galicia	362	396	325	121,8
Ceuta y Melilla	323	354	290	122,1
Andalucía	321	353	287	123,0
Aragón	343	388	297	130,6
Comunitat Valenciana	353	402	303	132,7
Canarias	328	380	277	137,2
España	344	377	310	121,6



Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

2.2 Porcentaje de personas que realizan la actividad principal y duración media diaria (DMD)

En las tablas 1 y 2 aparecían los tiempos medios diarios dedicados a cada actividad por todas las personas, tanto las que realizaban esas actividades como las que no. Por ello, es interesante disponer también del dato del **porcentaje de personas que realizaron cada una de las actividades** (en algún momento del día), así como del **tiempo que esas personas dedicaron a las mismas**.

Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid un 31,9% de las mujeres hicieron la actividad de “trabajo remunerado”, y estas mujeres dedicaron a esa actividad una media de 419 minutos (7 horas); por su parte, un 42,3% de los varones hicieron “trabajo remunerado”, y dedicaron a esa actividad una media de 478 minutos (8 horas). En cambio, el porcentaje de mujeres que realizaron la actividad de “hogar y familia” (trabajo no remunerado), un 90,0%, fue mayor que el correspondiente a los varones, el 74,7%; además, aquéllas dedicaron más tiempo a esta actividad (253 minutos) que éstos (151 minutos).

Tabla 3. Porcentaje de personas que realizan la actividad principal y duración media diaria (DMD) de la misma. Minutos dedicados a cada actividad en un día promedio (de los 7 días de la semana). España 2010.

Comunidad de Madrid	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Gap Muj-Hom	
	Personas (%)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (minutos)
Trabajo total (remunerado + no remunerado)								
Trabajo remunerado	36,9	452	31,9	419	42,3	478	75,4	87,7
Hogar y familia	82,6	209	90,0	253	74,7	151	120,5	167,5
Trabajo voluntario y reuniones	10,9	124	13,5	116	8,2	137	164,6	84,7
Ocio								
Vida social y diversión	52,9	108	55,4	102	50,1	116	110,6	87,9
Deportes y actividades al aire libre	40,5	109	37,0	98	44,2	119	83,7	82,4
Aficiones e informática	33,6	102	27,7	91	39,8	111	69,6	82,0
Medios de comunicación	87,1	171	88,1	163	86,0	181	102,4	90,1
Cuidados personales	100,0	683	100,0	683	100,0	682	100,0	100,1
Estudios	14,7	287	14,6	287	14,8	286	98,6	100,3
Otros (trayectos, empleo tiempo no especificado)	81,7	95	80,4	95	83,2	95	96,6	100,0

España	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Gap Muj-Hom	
	Personas (%)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (minutos)	Personas (%)	DMD (minutos)
Trabajo total (remunerado + no remunerado)								
Trabajo remunerado	33,3	444	28,2	403	38,7	475	72,9	84,8
Hogar y familia	83,4	218	91,9	269	74,7	152	123,0	177,0
Trabajo voluntario y reuniones	12,1	118	14,8	111	9,4	130	157,4	85,4
Ocio								
Vida social y diversión	57,7	109	59,3	103	56,0	114	105,9	90,4
Deportes y actividades al aire libre	39,8	112	36,9	100	42,7	123	86,4	81,3
Aficiones e informática	29,7	114	23,9	98	35,6	125	67,1	78,4
Medios de comunicación	88,3	177	88,7	169	88,0	186	100,8	90,9
Cuidados personales	100,0	690	100,0	686	100,0	693	100,0	99,0
Estudios	12,6	521	12,7	519	12,5	524	101,6	99,0
Otros (trayectos, empleo tiempo no especificado)	84,2	118	81,6	115	86,8	122	94,0	94,3

Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

2.3. Porcentaje de personas que realizan la actividad principal y secundaria y duración media diaria (DMD)

En las tablas 1-3 se ofrecía información sobre las duraciones medias diarias del tiempo dedicado a una serie de actividades. Estas actividades eran “**actividades “principales”**”, lo que, en la tabla 1 (en donde se medían las duraciones medias diarias de cada actividad para todas las personas), al sumar todos los tiempos, daba el total de los 1.440 minutos (24 horas) diarios. Sin embargo, los individuos, a la vez que realizan la

actividad principal, por ejemplo “cocinar”, pueden realizar algún tipo de **actividad secundaria**, por ejemplo “oír la radio”.

Para ver la relevancia de esas actividades secundarias, en la tabla 4, en este caso para el conjunto de España, se ofrecen los datos del porcentaje de personas que realizaron las diferentes actividades secundarias así como la duración media de las mismas. Centrando la atención en la duración del trabajo remunerado (el objetivo de este estudio), se observa, para el caso de las mujeres que, además del 28,2% que trabajó remuneradamente como actividad principal, un 5,1% lo hizo como actividad secundaria (por ejemplo, realizando alguna tarea del trabajo mientras se cuidaba de los niños), y que la duración media de esa actividad fue de 52 minutos. En el caso de los varones, además del 38,7% que trabajó remuneradamente como actividad principal (en España), un 11% lo hizo como actividad secundaria, dedicándose a esta última una media de 60 minutos.

Obsérvese la alta incidencia de “vida social y diversión” y “medios de comunicación” como actividades secundarias. Ello no debe extrañar, dado que, por la propia naturaleza de estas actividades, a menudo se realizan al mismo tiempo que se hace alguna otra actividad principal.

Tabla 4. Actividad principal y secundaria. % de personas que realizan la actividad y duración media diaria (DMD) de la misma. España 2010.

España	Mujeres						Varones					
	TOTAL		Act. principal		Act. secundaria		TOTAL		Act. principal		Act. secundaria	
	Personas (%)	DMD (min.)	Personas (%)	DMD (min.)	Personas (%)	DMD (min.)	Personas (%)	DMD (min.)	Personas (%)	DMD (min.)	Personas (%)	DMD (min.)
Trabajo total (rem. + no remunerado)												
Trabajo remunerado	28,3	411	28,2	403	5,1	52	38,7	492	38,7	475	11,0	60
Hogar y familia	92,1	276	91,9	269	19,2	69	75,3	157	74,7	152	10,8	61
Trabajo voluntario y reuniones	15,1	116	14,8	111	1,2	87	9,6	134	9,4	130	0,9	73
Ocio												
Vida social y diversión	76,6	189	59,3	103	53,5	160	74,2	189	56,0	114	50,1	156
Deportes y actividades al aire libre	37,6	100	36,9	100	1,2	75	43,3	123	42,7	123	1,4	73
Aficiones e informática	25,7	100	23,9	98	4,3	58	37,8	126	35,6	125	6,0	63
Medios de comunicación	93,7	233	88,7	169	56,4	125	93,2	234	88,0	186	52,8	109
Cuidados personales	100,0	689	100,0	686	10,6	32	100,0	697	100,0	693	10,8	39
Estudios	12,8	303	12,7	305	0,4	36	12,6	313	12,5	313		
Otros (trayectos...)	81,7	81	81,6	81	0,9	26	86,8	85	86,8	85	0,5	30

Minutos dedicados a cada actividad en un día promedio (de los 7 días de la semana). Edades: 10 o más años. Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

Capítulo 3

Horarios de trabajo: distribución de los tiempos de trabajo diarios. (EET y EPA-Submuestra)

3.1 Porcentaje de personas que están trabajando en cada momento del día

En la Encuesta de Empleo del tiempo las personas encuestadas rellenan un diario de actividades en el que van anotando, en intervalos de 10 minutos, las actividades que realizan a lo largo del día. Con ello es posible conocer cuántas personas hacían la misma actividad en un determinado momento del día, y expresar esa información mediante **gráficos de áreas**.

Tomando el subconjunto de personas encuestadas que estaban ocupadas (que tenían un empleo), es posible ver, a través de un gráfico de áreas -gráfico 1-, cuál era el porcentaje de personas (ocupadas) que se encontraban trabajando al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). Obsérvese que en el eje vertical se representa el porcentaje de personas ocupadas que están trabajando en un mismo momento, mientras que en el eje horizontal se registran las 24 horas del día, comenzando a las 6:00 de la mañana y acabando a las 5:00 de la mañana. Además, se desglosa la información en diferentes tipos de días: lunes-jueves, que constituyen unos días laborables con perfiles de horarios regulares muy similares; viernes, que como consecuencia de la tendencia creciente a no trabajar el viernes por la tarde (en las ocupaciones con horarios regulares), puede presentar un perfil horario diferente; y sábado y domingo, que constituyen días atípicos o “no regulares” de trabajo.

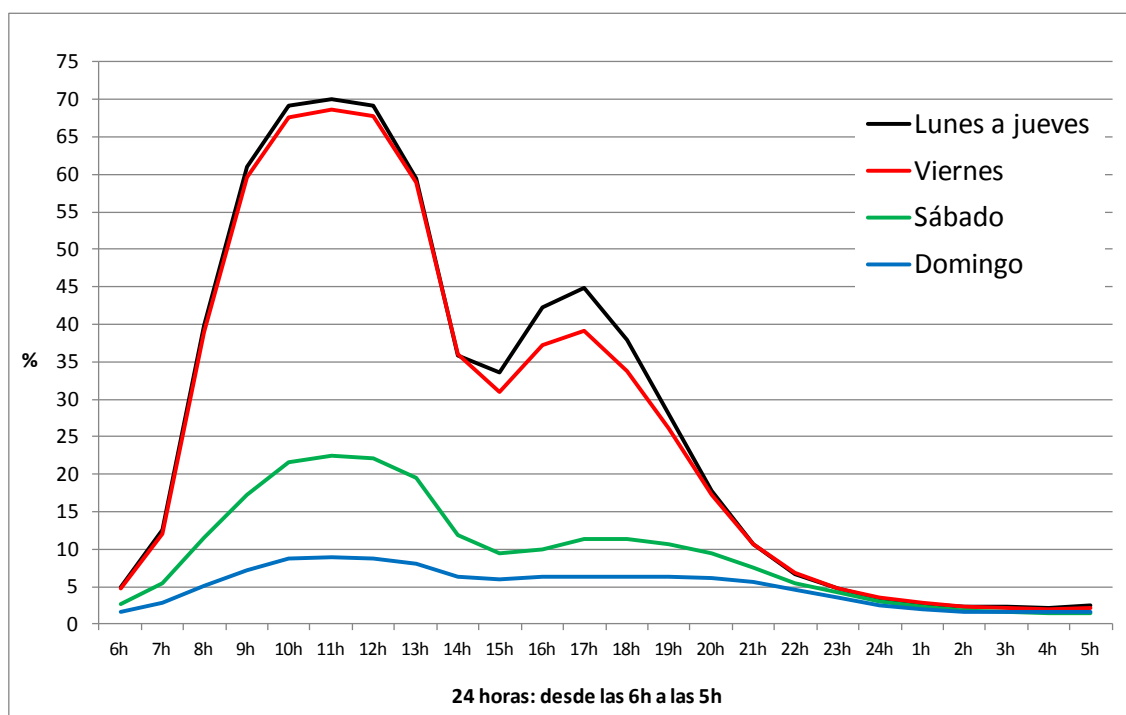
Tomando en primer lugar la línea correspondiente a lunes-jueves, para el caso de España (en 2010), se observa una curva con dos máximos, uno correspondiente a la mañana y otro a la tarde. Por ejemplo, a las 11 horas (el primer máximo), se encontraban trabajando el 70% de las personas ocupadas, mientras que a las 17 horas (el máximo de la tarde), se encontraban trabajando el 45% de los ocupados. Obsérvese también cómo, entre estas dos cifras elevadas, se da otra, el 34%, mucho más baja, a las 15 horas (mínimo relativo), que coincide con el momento en que hay más trabajadores que han parado para almorzar. Por último, a partir del máximo de por la tarde (a las 17 horas), el porcentaje de trabajadores que estaban trabajando simultáneamente al comienzo de cada hora baja progresivamente, de manera que cuando se sobrepasan las 24h (trabajo nocturno), los porcentajes de personas que se encuentran trabajando al comienzo de cada hora se sitúan por debajo del 5%.

El perfil horario que muestra esta línea se puede considerar como “el perfil de referencia” en España, al tratarse de horarios de lunes-jueves. Ahora, se trataría de comparar el resto de días con el lunes-jueves. Así, para el viernes, se observa un perfil casi idéntico por la mañana, pero no así por la tarde: en este tramo, la curva correspondiente al viernes está considerablemente por debajo de la del lunes-jueves: el porcentaje máximo de ocupados trabajando el viernes es del 38%, mientras que el lunes-jueves era del 45%. Esto pone de manifiesto la tendencia, que se está

extendiendo desde hace varios años (en las ocupaciones con horarios regulares), a no trabajar los viernes por la tarde.

Por su parte, las líneas correspondientes al sábado y al domingo se sitúan muy por debajo de la del lunes-jueves. No obstante, el sábado por la mañana se alcanza un máximo, bastante considerable, a las 11 horas, con alrededor de un 23% de los ocupados trabajando en ese momento. Como se comentará más adelante, cuando se analicen las jornadas de sábado y domingo con los datos de la EPA-Submuestra, la tendencia a trabajar en sábado (y domingo) va en aumento como consecuencia del proceso de liberalización de horarios comerciales que se viene produciendo en la actualidad, así como del proceso paralelo de cambio en las pautas de ocio y compras de la población.

Gráfico 1: % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). **España 2010.** Ambos sexos. Tipos de día.



Notas: "Encontrarse trabajando" no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal (recuérdese que en la EET se recogen la actividad principal y la secundaria que realiza la persona en cada intervalo de 10 minutos, a lo largo del día). Nótese que no hay incompatibilidad entre realizar un trabajo secundario como actividad principal.

Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

Una vez mostrados los perfiles horarios correspondientes a días con jornadas regulares y no regulares, como paso siguiente merece la pena analizar, para las jornadas regulares de lunes-jueves (caso de referencia), en qué medida varían esos perfiles horarios al considerar una serie de características personales y laborales de los trabajadores.

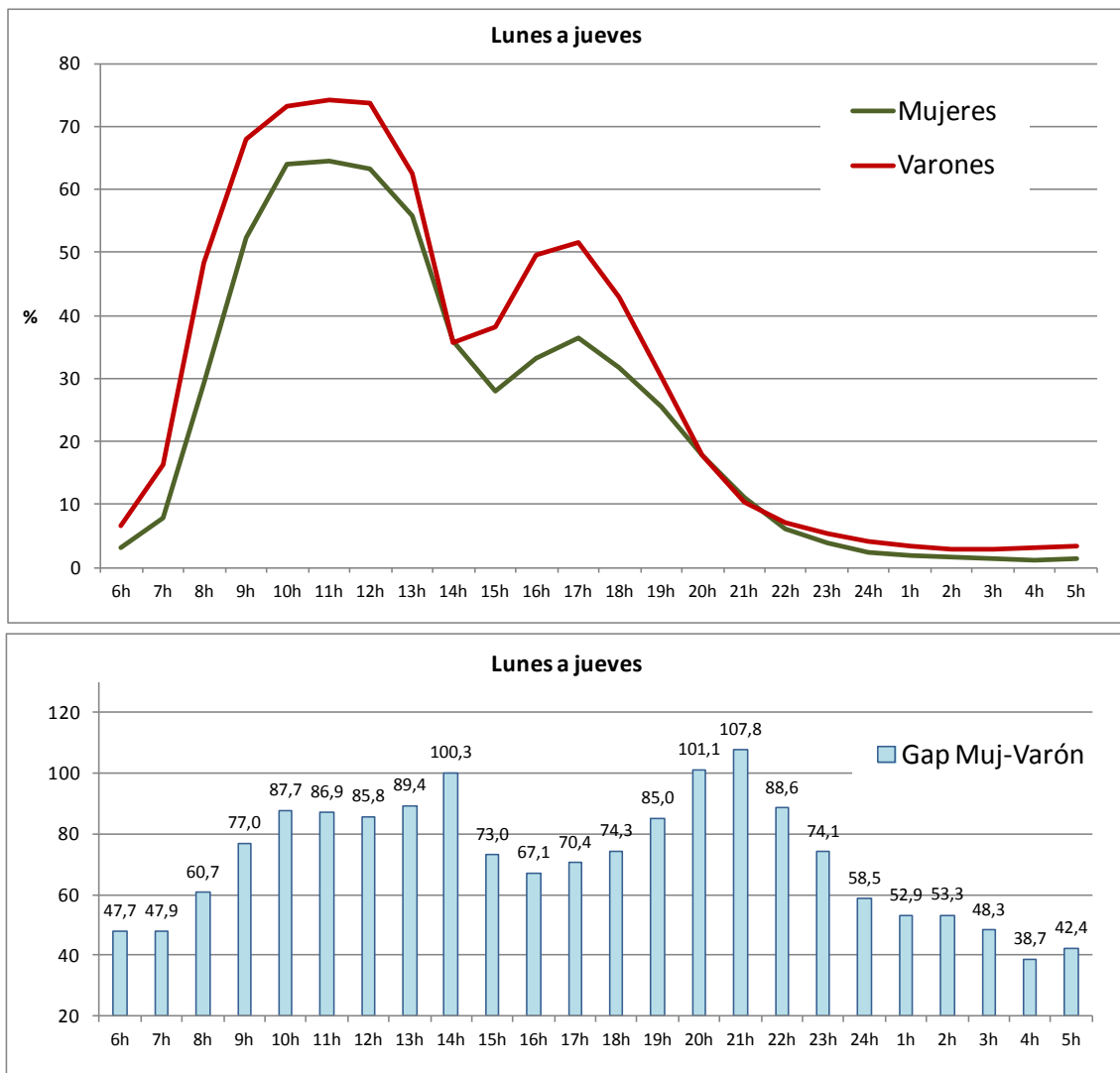
En primer lugar, en el gráfico 2 se muestran los gráficos correspondientes a **mujeres** (ocupadas) y **varones** (ocupados). Como se puede ver, la línea correspondiente a las trabajadoras está casi siempre por debajo de la de los trabajadores varones. Por ejemplo, a las 11 de la mañana estaban trabajando un 64,6% de las mujeres ocupadas y un 74,3% de los varones ocupados.

Nótese que el área por debajo de la curva muestra qué porcentaje del tiempo total (del conjunto de ocupados o de un sub-conjunto del mismo; *v.g.*, las mujeres) se dedica a una determinada actividad –en este caso al trabajo remunerado. Así pues, si para dos sub-grupos de ocupados que tuvieran unos perfiles similares (unas curvas con una forma similar), una curva se encontrara por debajo de la otra, ello significaría que el porcentaje del tiempo total dedicado al trabajo sería menor entre aquellos cuya curva se sitúa más abajo. Ahora bien, los dos sub-grupos no tienen por qué tener los mismos perfiles, de manera que, simultáneamente, la forma de las curvas puede variar, y éstas, por ejemplo se pueden cortar. En definitiva, la altura de la curva está relacionada con el porcentaje del tiempo total que las personas dedican a una determinada actividad y la forma de la misma se relaciona con la distribución de ese tiempo total a lo largo del día.

Volviendo al resultado de la gráfico 2, la forma de la curva de las mujeres es bastante similar a la de los varones, pero se sitúa casi siempre por debajo de la de éstos. Este resultado está relacionado con el hecho de que las jornadas diarias de las mujeres son en promedio inferiores a las de los varones (tal y como se vio en el capítulo anterior). Sin embargo, también se observan unas ligeras diferencias en las formas de las curvas. La distancia vertical entre las dos curvas se acentúa en el tramo horario correspondiente a la tarde (el porcentaje de varones que están trabajando a las 17 horas es del 44,4% mientras que el correspondiente a las mujeres es del 36,4%), lo que puede que tenga que ver con el hecho de que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial por la mañana sea muy superior al de los varones, y con que el uso de jornadas continuas también sea mayor entre las mujeres que entre los varones.

También cabe destacar el resultado correspondiente al tramo nocturno, en donde la curva de las mujeres está bastante por debajo de la de los hombres, lo que indica que la incidencia del trabajo nocturno es inferior entre las mujeres que entre los hombres. Este resultado es coherente con el obtenido con la EPA-Submuestra, que se analizará en el capítulo 4.

Gráfico 2. % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). **España 2010.** Lunes a jueves. **Mujeres y varones.**



Notas: “Encontrarse trabajando” no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal. El gap mujer-varón mide cuánto representa el porcentaje correspondiente a las mujeres en términos del porcentaje correspondiente a los varones.

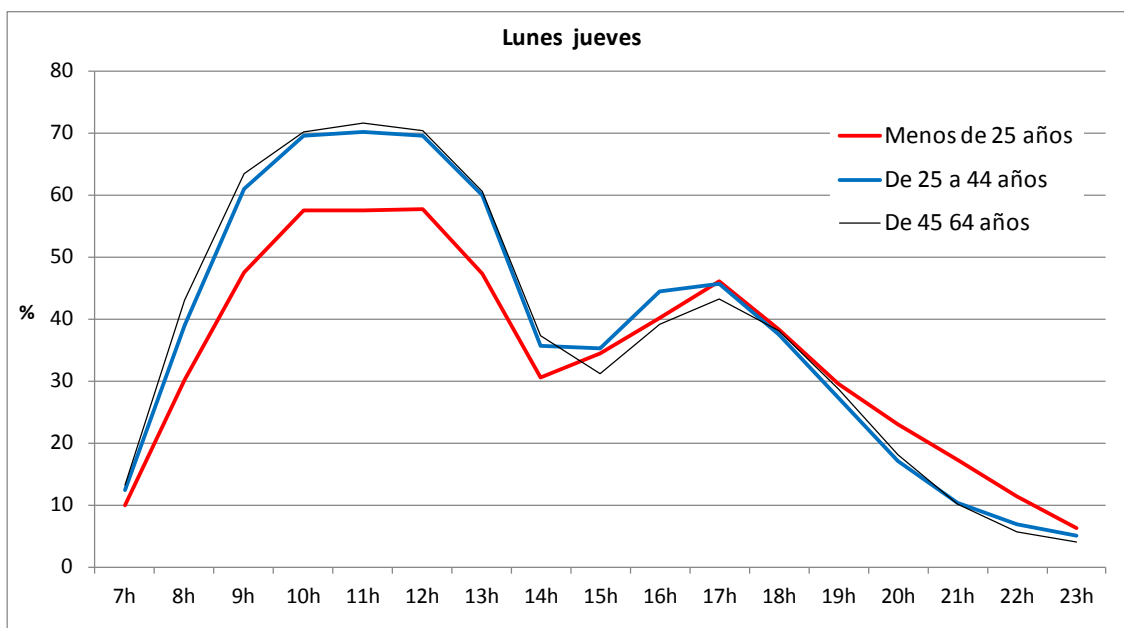
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

En el gráfico 3 se muestran los gráficos de áreas según **tres grupos de edad**. Como se puede ver, las curvas correspondientes a los tramos de edad de 25-44 años y 45-64 años son muy similares. Sin embargo, la curva del grupo de menos de 25 años muestra un perfil bastante diferenciado, con unos porcentajes inferiores en el tramo de la mañana y superiores en el tramo de la tarde-noche. Esta última forma es posible que esté captando aspectos como que muchos de estos jóvenes estén en ocupaciones del sector servicios de ocio y comercio, con frecuencia compatibilizadas con los estudios, en las cuales se trabaja por turnos y con horarios “no regulares”.

También llama la atención que la hora del almuerzo -el valor mínimo del tramo central de la línea- tenga lugar antes entre los más jóvenes (a las 14h) que entre los más mayores (a las 15h), lo que se podría interpretar como un indicador de que se puede estar produciendo una cierta aproximación a los horarios de trabajo europeos (y mundiales) por la vía del relevo generacional.

Gráfico 3. % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). **España 2010.** Lunes a jueves. **Tramos de edad.**



Notas: En esta gráfico no se han representado los porcentajes correspondientes a las horas comprendidas entre las 24h y las 6h, debido a que para el grupo de edad de menos de 25 años la muestra era demasiado pequeña. “Encontrarse trabajando” no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal.

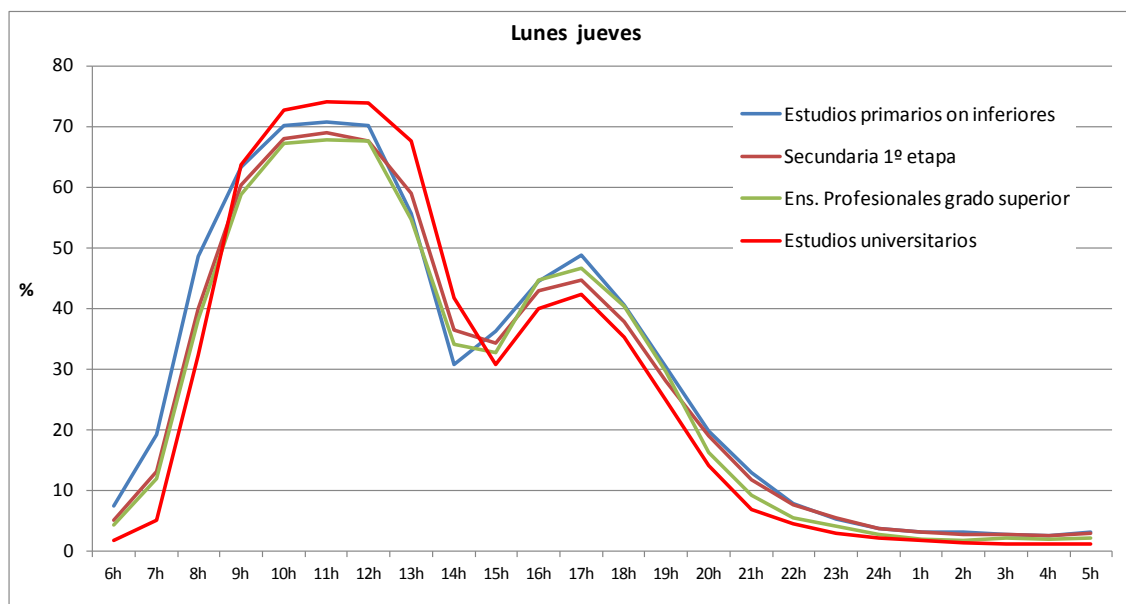
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

En el gráfico 4 se muestran los gráficos de áreas según el **nivel de estudios** de los trabajadores. Para los cuatro niveles recogidos aparecen unos resultados bastante similares, si bien los de los ocupados con estudios universitarios son los que presentan una mayor diferencia. En efecto, para estos últimos se da una mayor concentración del tiempo de trabajo en el tramo de por la mañana: el 74,1% de los ocupados con estudios universitarios se encontraba trabajando a las 11 de la mañana, mientras que esta cifra era del 67,8% para los que tenía enseñanzas profesionales de grado superior; y del 68,9% para los que tenían los estudios de secundaria de 1º etapa. También se observa que los ocupados con estudios universitarios entran en promedio más tarde al trabajo por la mañana y, en coherencia con ello, realizan la parada del almuerzo más tarde (el mínimo de las horas centrales del día tiene lugar a las 15h).

Los ocupados con estudios universitarios trabajan mayoritariamente como profesionales, técnicos superiores, y gestores y directores de empresas, de manera que constituyen el grupo de referencia a la hora de orientar y señalar al resto del mercado laboral por dónde pueden ir los cambios de los horarios de trabajo. Por ello, para alcanzar progresivamente el objetivo de adelantar la hora del almuerzo es importante fomentar que los miembros de este grupo lo hagan.

Gráfico 4. % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). **España 2010.** Lunes a jueves. **Nivel de estudios.**



Notas: "Encontrarse trabajando" no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal.

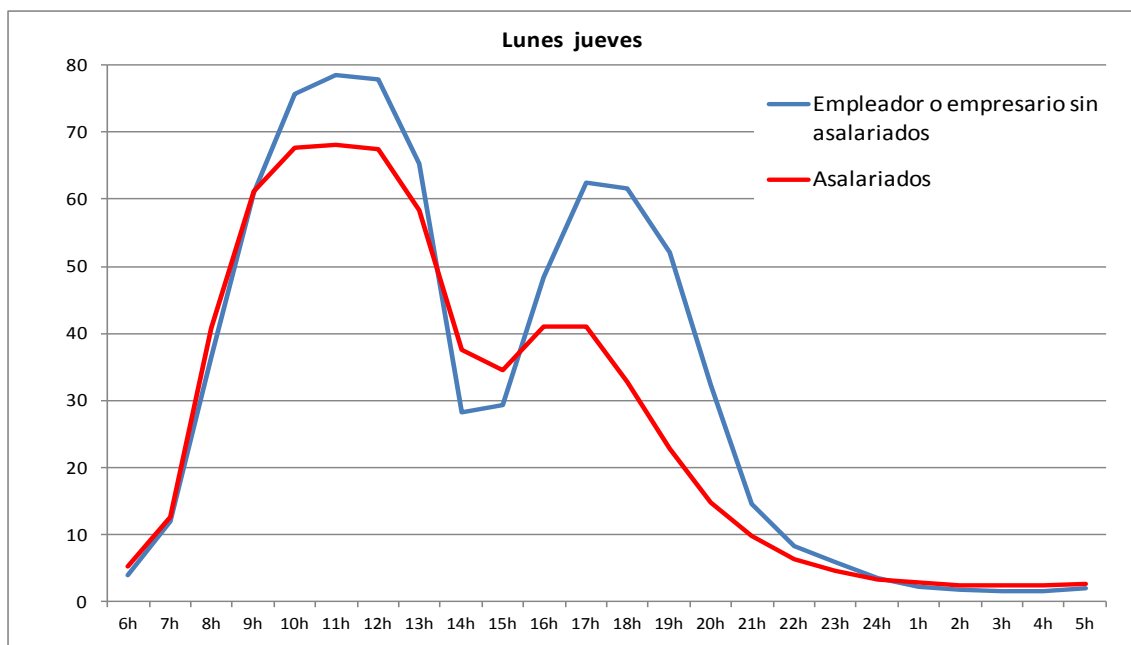
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

En el gráfico 5 se distingue entre **autónomos o empresarios**, por un lado, y **asalariados**, por otro. Como se puede ver, tanto la altura como la forma de las curvas presentan importantes diferencias. Los dos máximos de la curva de los autónomos/empresarios están considerablemente por encima de los de los asalariados. A las once de la mañana un 78,6% de los autónomos/empresarios se encuentra trabajando en ese momento, mientras que para los asalariados esa cifra es del 62,2%. Pero la diferencia más importante se da por la tarde. A las cinco de la tarde se encuentra trabajando el 62,5% de los autónomos/empresarios y el 41,1% de los asalariados. Además, la franja de por la tarde se alarga mucho más entre los autónomos. Finalmente, también llama la atención la fuerte bajada entre los autónomos del porcentaje de ellos que trabaja en la franja del almuerzo.

Estos resultados no deben extrañar puesto que la naturaleza del trabajo por cuenta ajena (asalariado), más regulado e influido por el uso mayoritario de jornadas continuas, es bastante diferente de la del trabajo por cuenta propia (autónomo/empresario), mucho más flexible y con alto incentivo a realizar jornadas diarias largas.

Gráfico 5. % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). España 2010. Lunes a jueves. **Empresario o asalariado.**



Notas: “Encontrarse trabajando” no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal.

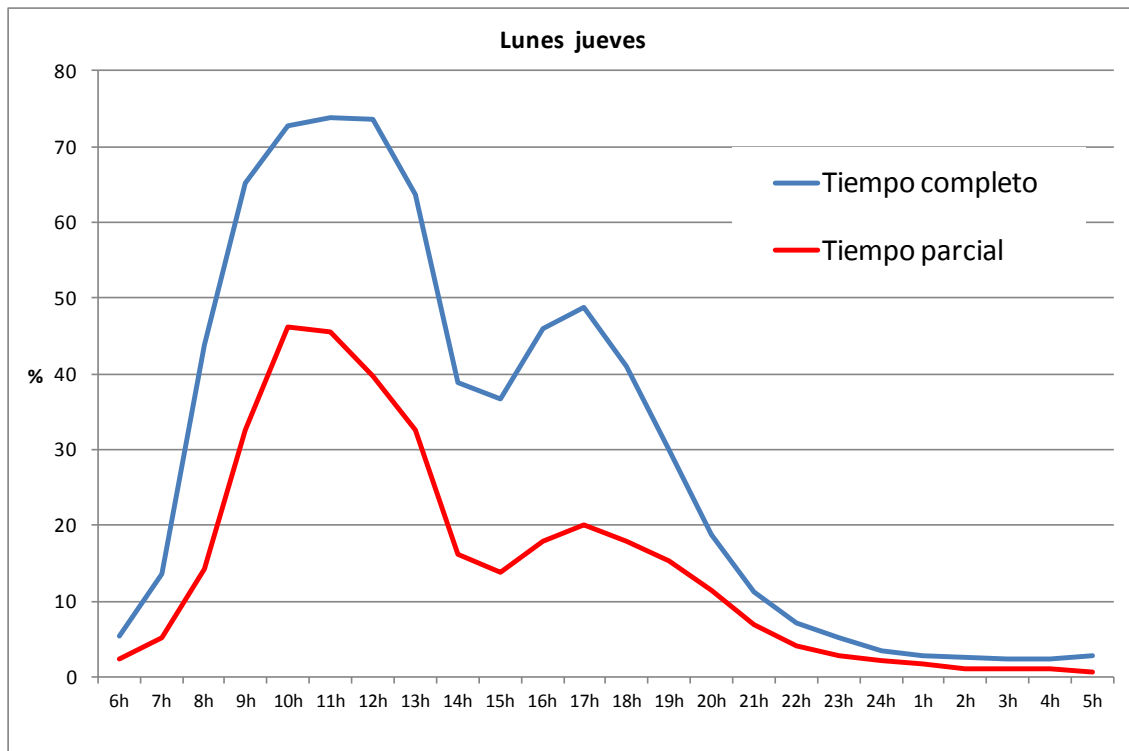
Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

En el gráfico 6 se distingue entre ocupados que trabajan a **tiempo completo o parcial**. Como cabría esperar, la diferencia es muy grande, con una curva de los que trabajan a tiempo parcial que se sitúa muy por debajo de la correspondiente a los que trabajan a tiempo completo.

También se puede observar que el trabajo a tiempo parcial está relativamente concentrado en la franja de trabajo de por la mañana, como indica el hecho de que la línea correspondiente al grupo de ocupados que trabajan a tiempo parcial se aplana considerablemente por la tarde.

Gráfico 6. % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). España 2010. Lunes a jueves. **Tiempo completo o parcial.**



Notas: “Encontrarse trabajando” no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal.

Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

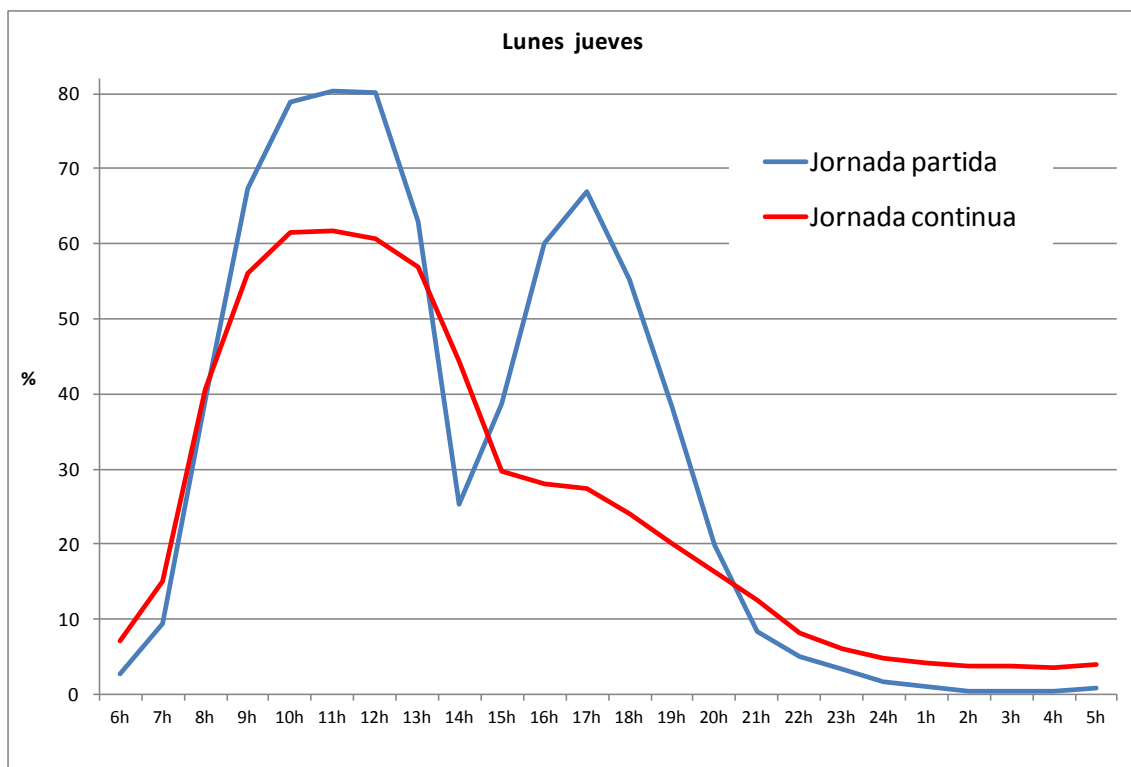
En el gráfico 7 se presentan los gráficos de áreas de los ocupados que tienen **jornada continua** y de los que tienen **jornada partida**. Como se puede ver, para el caso de los trabajadores con jornada continua solamente aparece un máximo por la mañana. En

cambio, para los trabajadores con jornada partida, se dan dos máximos muy acentuados: el de las once de la mañana (80,4%) y el de las cinco de la tarde (67%).

Por otra, obsérvese que el trabajo nocturno, por su propia naturaleza, aparece casi exclusivamente en la modalidad de jornada continuada.

Más adelante, en el epígrafe 3.6, se analizará con más detalle la incidencia del trabajo con jornadas partidas y continuas, a partir de los datos provenientes de la EPA-Submuestra.

Gráfico 7. % de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). España 2010. Lunes a jueves. **Jornada continua o partida.**



Notas: “Encontrarse trabajando” no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal.

Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

Por último, puesto que también se dispone de los datos de la Encuesta de Uso del tiempo de 2003, merece la pena comparar el gráfico de áreas del **2010** con el del **2003**, tal y como se hace en el gráfico 8.

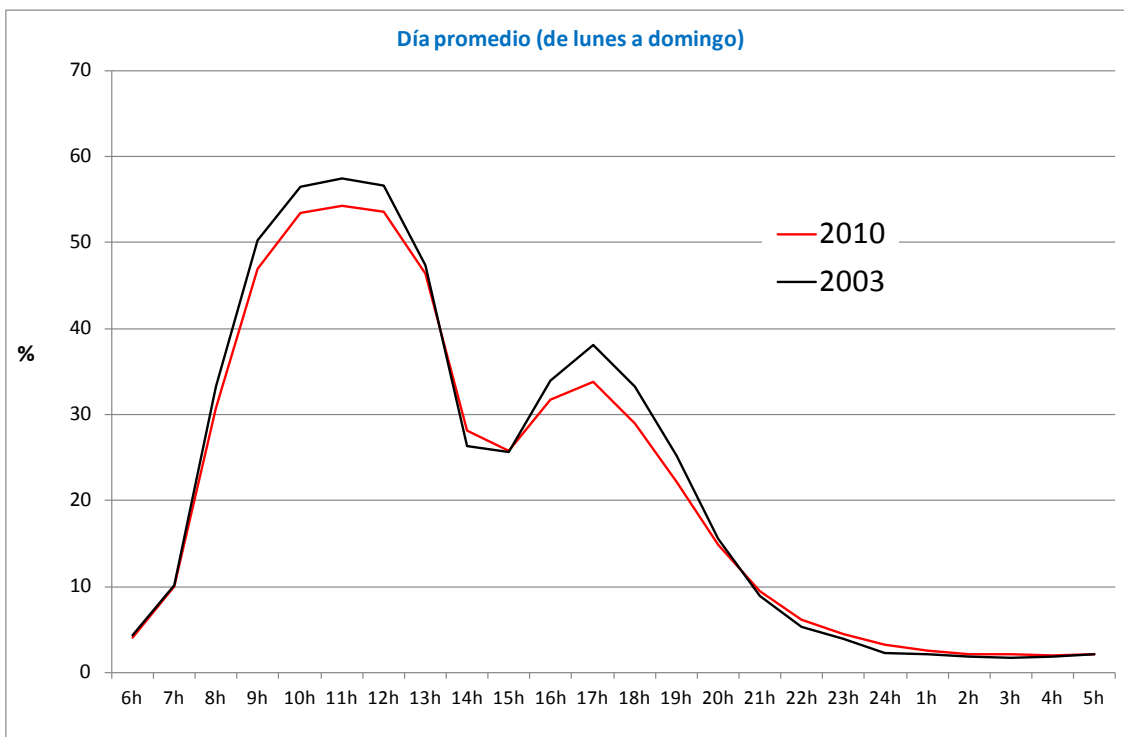
En este punto hay que advertir que se trata de representar el porcentaje de ocupados que se encontraban trabajando en el mismo momento del día, pero ahora se trata del

día promedio, que incluye todos los días de la semana. De esta manera, como también incluye el sábado y el domingo, aparecen unos porcentajes inferiores a los que habrían aparecido si se hubiera escogido solo del lunes al jueves, como en los gráficos 2-7.

Como se puede ver, no parece que haya habido un cambio relevante en el perfil o forma de las curvas. Por ejemplo, en 2010 el mínimo correspondiente a la parada para el almuerzo se sigue situando a las tres de la tarde, como en 2003.

Sí se ha dado un cierto cambio en la posición de la curva de 2010, que ahora se sitúa ligera y netamente por debajo de la de 2003. Esto significa que la duración media de la jornada diaria (y semanal) se ha reducido ligeramente entre 2003 y 2010. Como se verá posteriormente (en el capítulo 4), sí se ha producido una ligera bajada de las jornadas medias de trabajo, pero no porque se hayan reducido las jornadas para los que tienen trabajo a tiempo completo, sino porque ha aumentado el porcentaje de trabajadores que trabajan a tiempo parcial, sobre todo desde que se inició la crisis económica.

Gráfico 8. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas ocupadas). España. **Comparación 2003 y 2010.** Total semana.



Notas: “Encontrarse trabajando” no incluye tiempos de transporte ni pausas para comer no remuneradas. Se refiere tanto al trabajo principal como al secundario. Se trata del trabajo remunerado como actividad principal.

Fuente: Encuesta de Empleo del tiempo 2009-2010 (EET).

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft25/e447&file=inebase&L=0>

3.2. Porcentaje de personas que están trabajando en cada momento del día: comparación con otros países de la UE.

En el epígrafe anterior se llevó a cabo un análisis a partir de los datos sobre el número de personas que estaban trabajando en determinados momentos del día, expresando esa información mediante gráficos de áreas. Los datos provenían de la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) de 2010, y su ámbito geográfico era el de la economía Española.

En este epígrafe se trata de comparar el caso español con el de varios de los países de la Unión Europea. En este caso se dispone de la base de datos del **HETUS** (Harmonised European Time use Survey, <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>). Desde comienzos de los años 90 Eurostat, en colaboración con los diferentes institutos de estadística nacionales, ha promovido que se realicen encuestas de uso del tiempo armonizadas en la UE. La EET española forma parte de ellas. Y la base de datos HETUS recopila los resultados de todas ellas. El problema de HETUS es que todavía no ha finalizado en todos los países de la UE el último ciclo de encuestas de uso del tiempo (la española es la de 2010), de manera que este organismo todavía no ha elaborado la base de datos correspondiente a este último ciclo. Esto quiere decir que, para realizar comparaciones internacionales de manera homogénea, hay que utilizar la base de datos del HETUS elaborada a partir de las encuestas de uso del tiempo de 15 países durante el período 1999-2006 (la española es del 2003). Ahora bien, las pautas de uso del tiempo (en este caso horarios de trabajo) constituyen variables estructurales, que cambian lentamente; y, por otra parte, como se vio anteriormente en el gráfico 8, en España entre 2003 y 2010 apenas ha cambiado el gráfico de áreas correspondiente a los porcentajes de personas que se encuentran trabajando en cada momento del día.

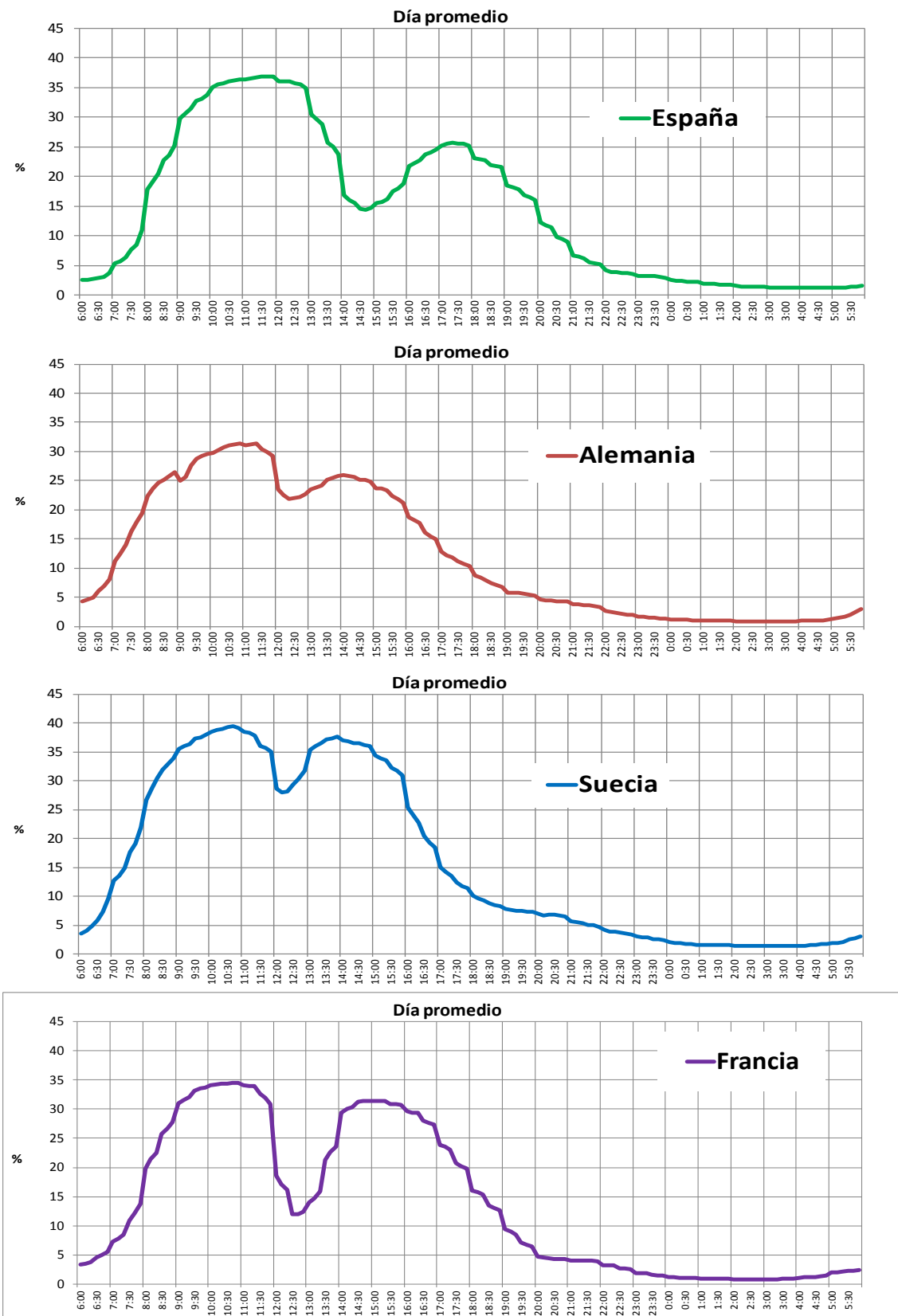
En la gráfico 9 se presentan tres diagramas de áreas, que difieren de los anteriores en dos aspectos: en primer lugar, aquí se mide el **porcentaje de personas que se encuentra trabajando o estudiando en cada momento**; es decir, aquí se considera la actividad de trabajar o la de estudiar, y no solamente la de trabajar, como antes. En segundo lugar, los porcentajes de personas que están trabajando o estudiando en cada momento se miden con respecto al total de personas, y no con respecto al total de ocupados, como antes (por eso, ahora, en el eje vertical, aparecen unos porcentajes más pequeños).

En el gráfico se muestra el perfil de España y, a modo de ejemplo, se compara con los de tres economías avanzadas y representativas, como son Alemania, y Francia. Además, la tabla 1 extrae algunas cifras destacadas de esos gráficos.

Como se puede ver, con carácter general, la gráfica correspondiente España está más abierta y abarca más horas (de jornada laboral diaria “regular”) que las otras, que están más concentradas en menos horas. En concreto, se puede destacar estos aspectos:

1. **La entrada al trabajo se produce más tarde en España.** Por ejemplo, a las 7:30h el porcentaje de personas que estaban trabajando en España era del 7,6%; en Alemania y Suecia esos porcentajes eran del 16,3% y del 17,6% respectivamente.
2. **La pausa del almuerzo se produce considerablemente más tarde en España.** Esa pausa se produce más de dos horas después en España que en el resto de países de la tabla: en España el porcentaje mínimo de personas trabajando (en las horas del almuerzo) tenía lugar a las 14:40h, mientras que en Alemania tenía lugar a las 12:20h, en Suecia a las 12:10h y en Francia a las 12:30h.
3. **La pausa del almuerzo tiene una duración mayor en España.** En efecto, en la tabla 1 se ofrecen dos indicadores de la duración de la pausa del almuerzo. Según el primero de ellos, la pausa del almuerzo se correspondería con el intervalo en que hay unos menores porcentajes de personas trabajando/estudiando, alrededor del mínimo que se observa en los tramos centrales del día (obsérvese en el gráfico 9 que en los cuatro países la curva tiene forma de U en el tramo central del día). De acuerdo con este indicador (véase el detalle de cómo se calcula en la nota de la tabla 1), **en España la duración promedio de la pausa del almuerzo era de 90 minutos**, mientras que en Alemania era de 40 minutos, en Suecia de 60 minutos y en Francia de 80 minutos. El segundo indicador mide la cantidad de tiempo que transcurre entre el máximo porcentaje de personas trabajando de por la mañana, y el de por la tarde; es decir, mide la distancia entre los dos picos que se observan en las curvas del gráfico 9. Como se puede ver en la tabla 1, en España el tiempo que transcurría entre los dos picos era de 340 minutos (5h y 40 min), en Alemania era de 190 minutos (3h y 10 min), en Suecia era de 190 minutos (3h y 10 min) y en Francia era de 270 minutos (4h y 30 min).
4. Y la pausa del almuerzo está bastante marcada, en el sentido de que la bajada de la curva en el punto correspondiente al mínimo porcentaje de personas trabajando en las horas centrales del día es más intensa en España que en Alemania y Suecia (no así en el caso de Francia).
5. **La salida del trabajo se produce más tarde en España.** Por ejemplo, a las 19:00h el porcentaje de personas que estaban trabajando en España era del 18,5%; mientras que en Alemania y Suecia esos porcentajes eran del 5,8% y del 7,9% respectivamente.

Gráfico 9. % de personas que se encuentran trabajando o estudiando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas de 20-74 años). Día promedio. Período 1999-2006. **Comparación España, Alemania, Suecia y Francia.**



HETUS (Harmonised European Time use Survey), <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>

Tabla 1. Porcentaje de personas que estaban trabajando o estudiando al comienzo de cada una de estas horas, en España, Alemania, Suecia y Francia.

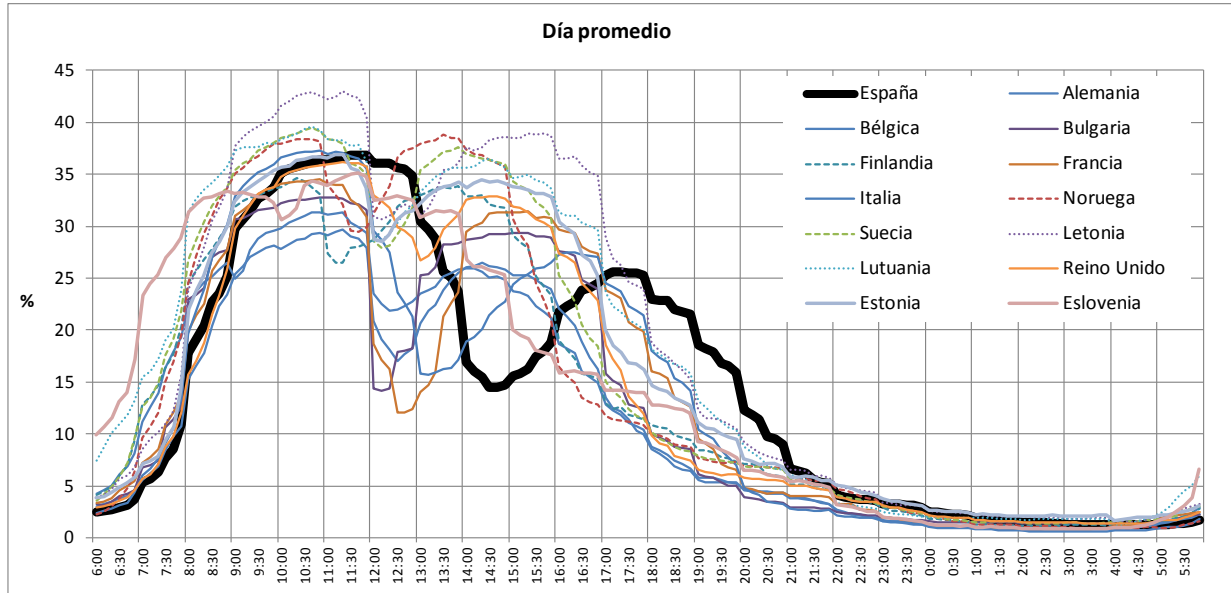
	España	Alemania	Suecia	Francia
• % personas trabajando o estudiando				
7:30h	7,7%	16,3%	17,6%	10,9%
8:00h	17,8%	22,4%	26,7%	19,9%
Máximo mañana % (hora)	36,9% (11:40h)	31,4% (10:50h)	39,4% (10:40h)	34,5% (10:50h)
Mínimo % (hora)	14,5% (14:40h)	21,9% (12:20h)	27,9% (12:10h)	12,0% (12:30h)
Máximo tarde % (hora)	25,6% (17:20h)	26,0% (14:00h)	37,6% (13:50h)	31,4% (15:20h)
18:00h	23,0%	8,8%	10,1%	16,0%
19:00h	18,5%	5,8%	7,9%	9,5%
• Indicadores de la duración de la pausa del almuerzo				
a) Duración estimada almuerzo (*)	90 min	40 min	60 min	80 min
b) Tiempo entre los dos máximos (**)	340 min (5h 40min)	190 min (3h 10min)	190 min (3h 10min)	270 min (4h 30min)

Nota: La tabla recoge una serie de datos numéricos provenientes del gráfico 9. (*) La duración estimada del almuerzo se ha calculado de la siguiente manera: en primer lugar, se escoge el intervalo comprendido entre los dos porcentajes (de personas trabajando/estudiando) máximos; obsérvese que la curva correspondiente a este intervalo tiene forma de U, con el máximo de la mañana situado a la izquierda, el de la tarde a la derecha, y el mínimo de la pausa del almuerzo situado entre estos dos. En segundo lugar, para cada país se hallan la media y la desviación típica de esos porcentajes. En tercer lugar, se identifica la pausa del almuerzo con los porcentajes de la parte baja de la U, alrededor del mínimo; es decir, la pausa del almuerzo se correspondería con el intervalo en que hay unos menores porcentajes de personas trabajando/estudiando. Estos porcentajes bajos se definen aquí como aquellos que quedan igual o por debajo de la media menos una desviación típica. (**) Tiempo transcurrido entre el porcentaje máximo de la mañana y el porcentaje máximo de la tarde.

HETUS (Harmonised European Time use Survey), <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>

Estos aspectos obtenidos en la comparación de España con Alemania, Suecia y Francia se mantienen cuando se amplía el número de países con los que realizar la comparación. En el gráfico 10 se muestran los gráficos con los porcentajes de personas que estaban trabajando en determinados momentos del día para el caso de 14 países de la Unión Europea (para los que se dispone de datos), incluido España. Como se puede ver, la curva correspondiente a España tiene una posición “desplazada a la derecha”. Está en el lado derecho del conjunto de curvas a primeras horas de la mañana, y sobre todo en las franja del almuerzo y de la de salida.

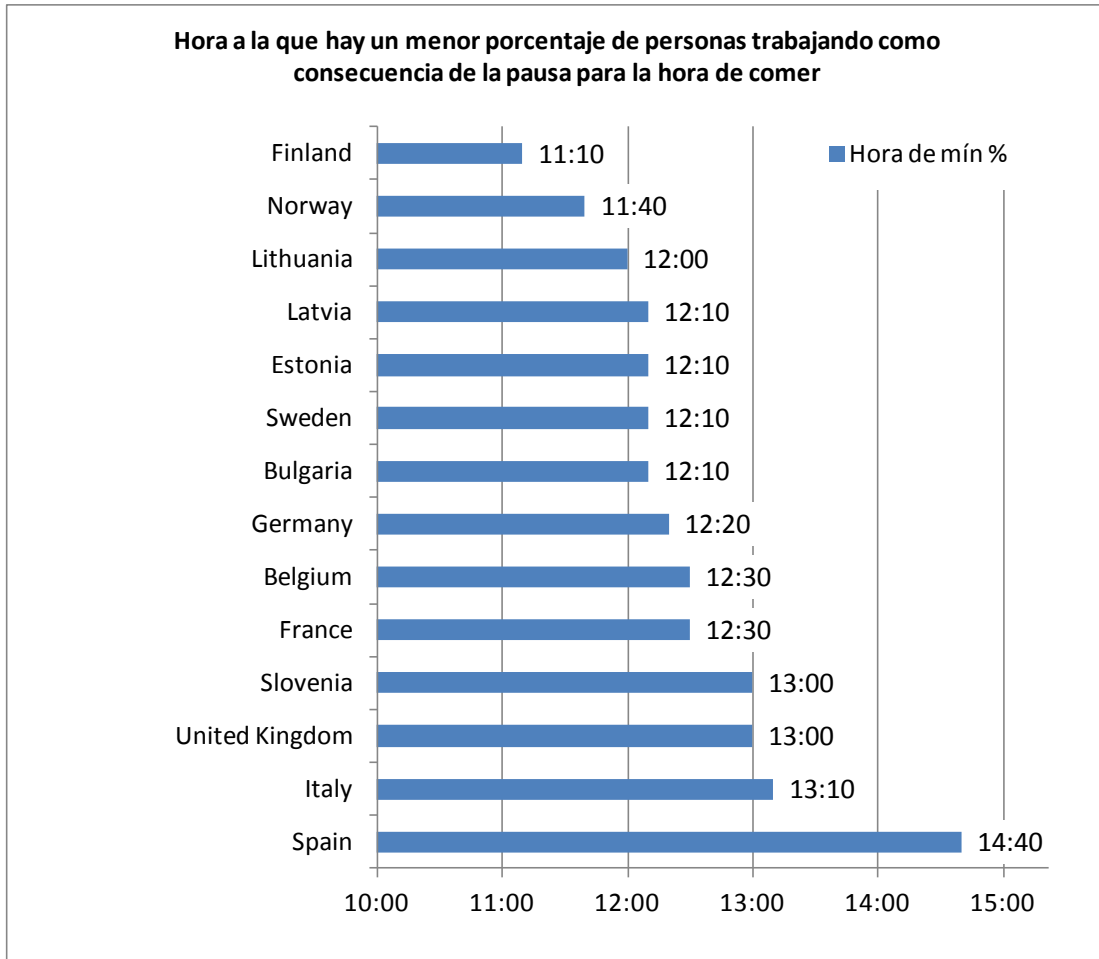
Gráfico 10. Porcentaje de personas que se encuentran trabajando o estudiando en el mismo momento del día al inicio de cada hora (respecto al total de personas de 20-74 años). Día promedio. Período 1999-2006. **Comparación de España con los demás países.**



HETUS (Harmonised European Time use Survey), <https://www.h2.scb.se/tus/tus/>

Además, para esos 14 países, en el gráfico 11 se muestra (a partir de los datos del gráfico 10) a qué hora había un menor porcentaje de personas trabajando o estudiando en la franja del almuerzo. Como se puede ver, en algunos países, como en Finlandia o Noruega, ese mínimo tenía lugar antes de las 12:00h; en 8 países tenía lugar entre las 12:00h y las 12:30h; en 3 de ellos tenía lugar en torno a las 13:00h; y en España tenía lugar a las 14:40h, como se vio anteriormente.

Gráfico 11. Hora a la que hay un menor porcentaje de personas trabajando o estudiando en el tramo de la pausa del almuerzo. % respecto al total de personas de 20-74 años. Día promedio. Período 1999-2006.



Fuente: HETUS (Harmonised European Time use Survey)

3.3. Trabajo en el fin de semana.

Como se decía en la introducción, el objetivo de racionalizar los horarios es algo que se plantea, fundamentalmente, teniendo en mente las ocupaciones o trabajados con “horarios regulares” o “de referencia”. Sin embargo, además de este tipo de ocupaciones, también existen los trabajos por turnos (policía,...), de fin de semana (industria del ocio,...), por la noche (vigilante nocturno,...), etc., y es preciso saber qué incidencia tienen estas ocupaciones y qué tendencias se esperan para de ellas de cara al futuro.

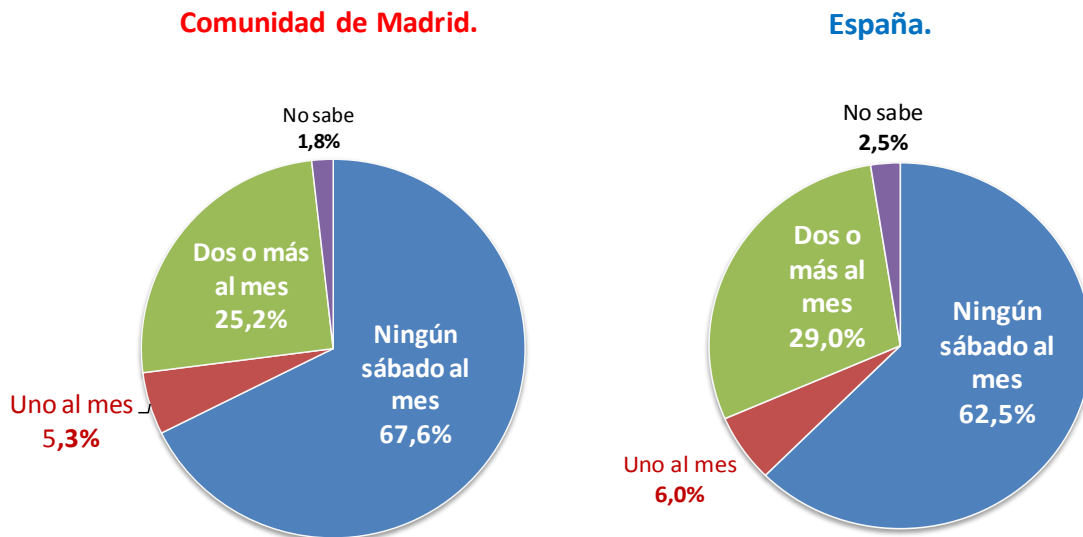
En este epígrafe, y en los dos siguientes, se analizan estas cuestiones a partir de los datos de la EPA-Submuestra de 2011. La Submuestra de la EPA, disponible desde 2005, a diferencia de la EPA normal -que es trimestral-, se distribuye a lo largo de todo el año, con el fin de proporcionar información sobre variables de carácter estructural en media anual. De esta manera se ofrecen una serie de variables adicionales a las investigadas cada trimestre. La submuestra utilizada es la de hogares que terminan su colaboración en la EPA en cada trimestre del año, es decir, los que están en sexta entrevista (los hogares seleccionados aleatoriamente para la EPA son entrevistados durante 6 trimestres seguidos). De esta forma, para un determinado año, por ejemplo, el 2011, en cada uno de sus cuatro trimestres se recoge la información de los hogares que en cada uno de esos trimestres realizaban su última entrevista (la sexta). Las variables estructurales que añade la EPA-Submuestra son de diversa índole y, en lo que respecta al objeto de este estudio, son muy interesantes las que tienen que ver con el trabajo en fin de semana, el nocturno y el trabajo por turnos.

Empezando por el **trabajo en sábado**, en la EPA-Submuestra se pregunta a los encuestados “en las 4 últimas semanas, ¿trabajó algún sábado?”, y las opciones de respuestas son: “trabajó en un sábado”, “dos o más” y “no, ninguno”.

Como se puede ver en el gráfico 12, la incidencia del trabajo en sábado es bastante importante. En la Comunidad de Madrid un 25,2% de los ocupados trabajaron dos o más sábados, y un 5,3% lo hizo una vez al mes (para el conjunto de España las cifras eran del 29% y 6% respectivamente). El hecho de trabajar un sábado al mes puede estar relacionado con estar empleado en sectores en los que se trabaja por turnos, y que requieren realizar guardias en fin semana (sistema sanitario, policía, etc.); y el hecho de trabajar dos o más veces al mes en sábado es muy posible que esté relacionado con trabajar en sectores relacionados con el comercio, el turismo y el ocio. Estos son unos sectores muy dinámicos en la Comunidad de Madrid, y tanto el cambio en los hábitos comerciales y de ocio de los madrileños, como la nueva regulación liberalizadora de los horarios comerciales, apuntan a que la actividad económica y el correspondiente trabajo en fin de semana deben ir aumentando en la Comunidad de

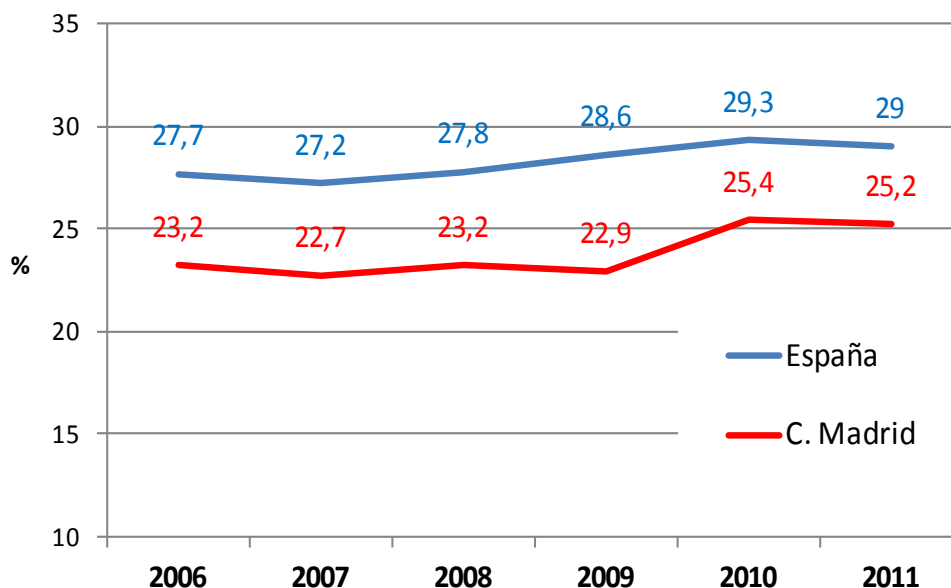
Madrid. Esta tendencia es la que capta el gráfico 13. En él se observa que el porcentaje de ocupados que trabajaron dos o más veces en sábado tendió a crecer entre 2006 y 2011, pasando en la Comunidad de Madrid de un 23,2% en 2006 a un 25,2% en 2011.

Gráfico 12. Ocupados, por frecuencia con la que **trabajan el sábado**, Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 13. Evolución del porcentaje de ocupados que trabajan en sábado 2 o más veces al mes. Comunidad de Madrid y España. 2006-11.



EPA-Submuestra.

En la tabla 2 se detallan estos datos, en este caso para el conjunto de España, ofreciéndose los datos de la frecuencia con la que se trabaja el sábado, desglosando por sexo, grupo de edad y situación profesional (asalariado o autónomo). Como se puede ver, prácticamente no hay diferencias entre hombres y mujeres en la incidencia del trabajo en sábado.

Sí las hay al considerar diferentes grupos de edad. Como se puede ver en la figura 14, la incidencia del trabajo en sábado es mucho mayor entre el grupo de edad de 16-24 años que entre el resto de grupo de edades: el porcentaje de ocupados con edades entre 16-24 años que trabajan el sábado dos o más veces al mes es del 36,3%, mientras que en el resto de grupos de edad la cifra ronda el 28% en todos los casos. Este resultado es posible que refleje el hecho de que en los sectores ligados al comercio y al ocio haya un porcentaje relevante de empleados/as de atención al público jóvenes, algunos de los cuales compatibilizan los estudios con el trabajo.

También se observan importantes diferencias al distinguir entre asalariados y autónomos. En la figura 15 se puede ver que el porcentaje de trabajadores autónomos que trabajaron dos o más veces en sábado fue, nada menos, que del 50%, mientras que el porcentaje correspondiente a los asalariados fue del 24,8%. El alto porcentaje de los autónomos es posible que recoja el hecho de que entre los autónomos también se encuentran los empresarios y dueños de pequeños negocios (muchos de ellos

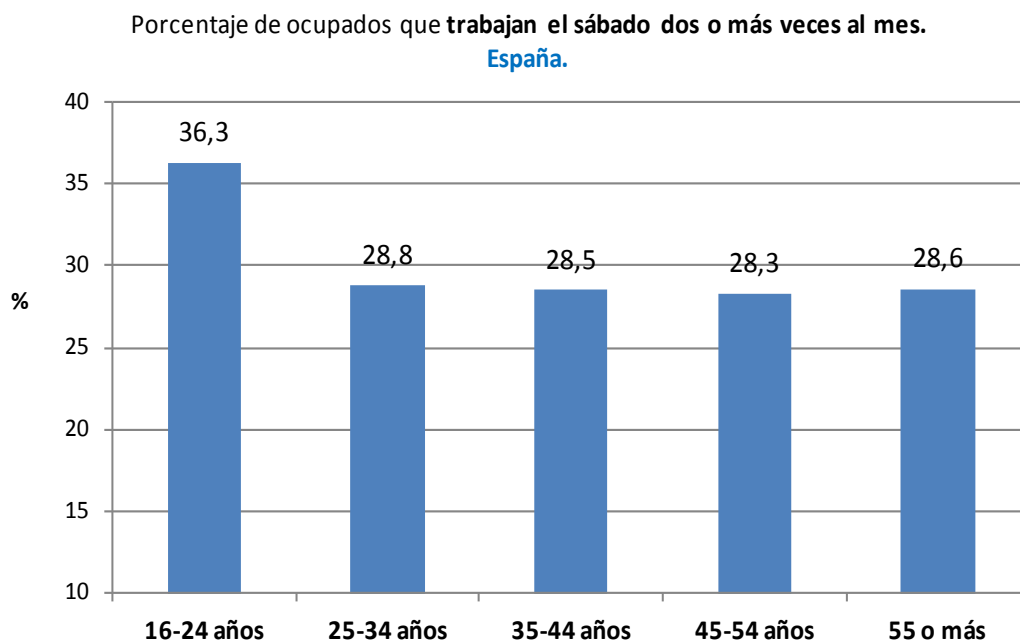
ligados al comercio y al ocio) cuya actividad en sábado es cada vez más importante; y también el hecho de que los autónomos (electricistas, fontaneros, etc.), al no tener limitaciones legales a sus jornadas, tienden también a trabajar el sábado por la mañana.

Tabla 2. *Ocupados, por frecuencia con la que trabajan el sábado, según sexo, grupo de edad y situación profesional. España. 2011.*

España	Total	Ninguno		Uno al mes		Dos o más al mes		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Ambos sexos									
Total	18.104,6	11.318,9	62,5	1.091,5	6,0	5.242,3	29,0	451,9	2,5
De 16 a 24 años	1.025,0	540,6	52,7	63,6	6,2	372,3	36,3	48,5	4,7
De 25 a 34 años	4.680,8	2.880,0	61,5	314,3	6,7	1.345,9	28,8	140,6	3,0
De 35 a 44 años	5.503,2	3.499,5	63,6	309,0	5,6	1.567,9	28,5	126,8	2,3
De 45 a 54 años	4.476,3	2.862,2	63,9	260,3	5,8	1.264,6	28,3	89,1	2,0
De 55 y más años	2.419,4	1.536,6	63,5	144,3	6,0	691,5	28,6	46,9	1,9
Asalariados	15.096,1	10.052,8	66,6	866,5	5,7	3.739,4	24,8	437,4	2,9
Autónomos	3.001,8	1.261,1	42,0	225,0	7,5	1.501,1	50,0	14,5	0,5
Mujeres									
Total	8.113,3	5.072,3	62,5	402,2	5,0	2.481,2	30,6	157,6	1,9
De 16 a 24 años	500,1	229,8	46,0	32,9	6,6	215,0	43,0	22,4	4,5
De 25 a 34 años	2.197,0	1.344,4	61,2	107,6	4,9	696,2	31,7	48,8	2,2
De 35 a 44 años	2.436,6	1.598,6	65,6	108,3	4,4	689,5	28,3	40,3	1,7
De 45 a 54 años	1.977,4	1.275,0	64,5	101,4	5,1	574,4	29,0	26,5	1,3
De 55 y más años	1.002,1	624,4	62,3	52,0	5,2	306,1	30,5	19,6	2,0
Asalariados	7.133,5	4.684,6	65,7	354,8	5,0	1.940,6	27,2	153,4	2,2
Autónomos	978,0	386,6	39,5	47,4	4,8	539,9	55,2	4,2	0,4
Varones									
Total	9.991,4	6.246,6	62,5	689,3	6,9	2.761,1	27,6	294,3	2,9
De 16 a 24 años	524,9	310,8	59,2	30,7	5,8	157,3	30,0	26,1	5,0
De 25 a 34 años	2.483,7	1.535,5	61,8	206,7	8,3	649,7	26,2	91,8	3,7
De 35 a 44 años	3.066,6	1.900,9	62,0	200,8	6,5	878,4	28,6	86,5	2,8
De 45 a 54 años	2.498,9	1.587,2	63,5	158,9	6,4	690,2	27,6	62,6	2,5
De 55 y más años	1.417,2	912,2	64,4	92,3	6,5	385,4	27,2	27,2	1,9
Asalariados	7.962,6	5.368,3	67,4	511,7	6,4	1.798,7	22,6	284,0	3,6
Autónomos	2.023,8	874,5	43,2	177,6	8,8	961,3	47,5	10,3	0,5

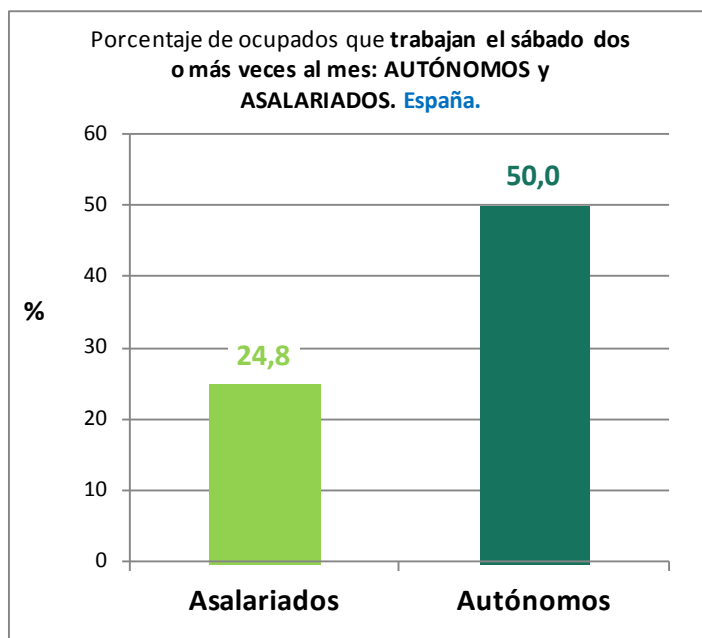
EPA-Submuestra.

Gráfico 14. Relación entre la edad y el trabajo en **sábado**. Ambos sexos. España. 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 15. La incidencia del trabajo en **sábado** entre los asalariados y los autónomos. España. 2011.



EPA-Submuestra.

Por último, en la tabla 3 y en el gráfico 16 se desglosan los resultados de la incidencia del trabajo en sábado por comunidades autónomas.

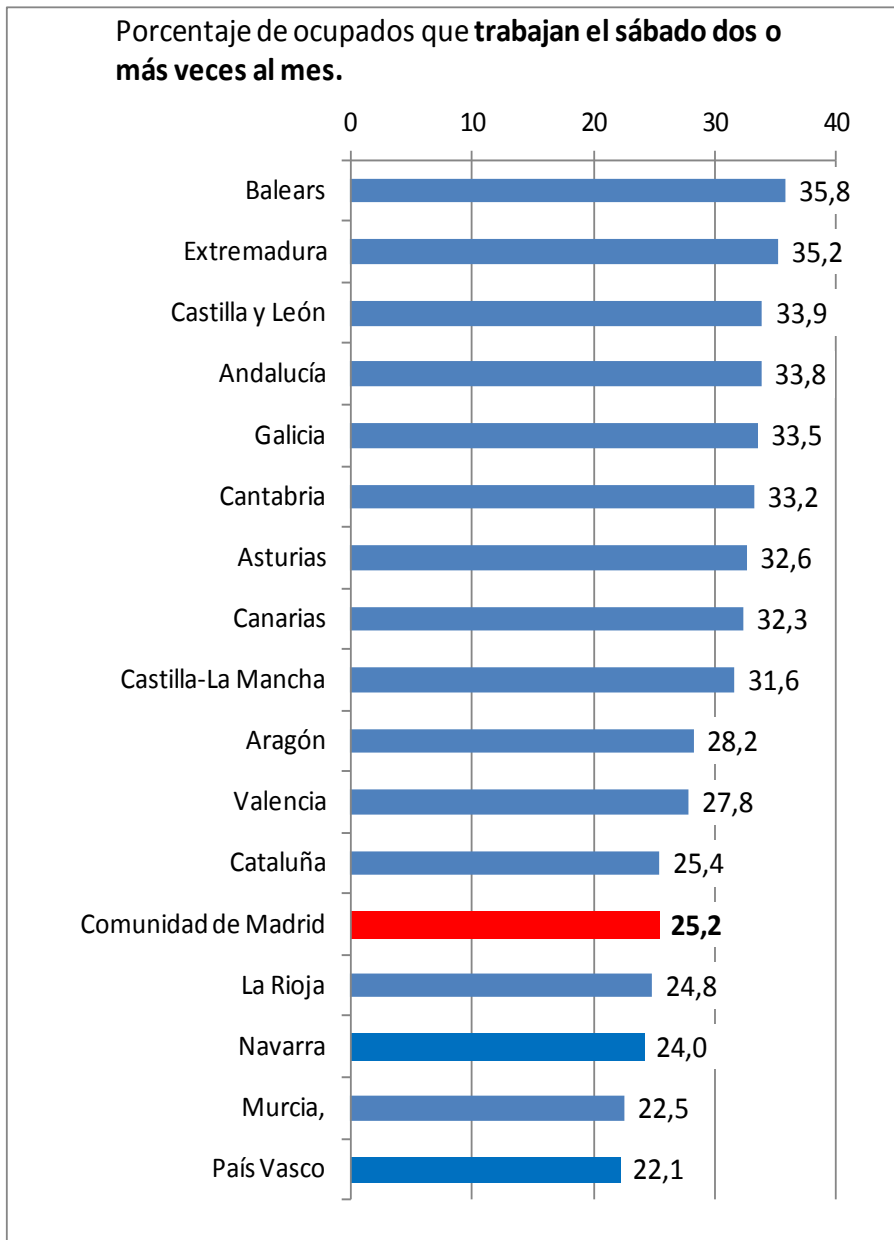
Como se puede ver, en varias comunidades autónomas, en donde el sector turístico o el agrícola tienen un alto peso, los porcentajes de trabajadores que trabajan en sábado son más elevados que la media nacional. Ello no debe extrañar, ya que se trata de dos sectores en donde el nivel de actividad que se da en los fines de semana puede ser muy alto. La Comunidad de Madrid se sitúa en el tramo bajo de la lista, con una incidencia del trabajo en sábado por debajo de la media y con unos niveles muy similares a los de comunidades como Cataluña.

Tabla 3. Ocupados, por frecuencia con la que trabajan el sábado, por CCAA. 2011.

CCAA	Total	Ninguno		Un sábado al mes		Dos o más sábados mes		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Baleares	460,6	259,1	56,2	28,5	6,2	164,7	35,8	8,3	1,8
Extremadura	370,1	210,8	57,0	17,2	4,6	130,5	35,2	11,6	3,1
Castilla y León	984,6	550,6	55,9	71,8	7,3	334,2	33,9	27,9	2,8
Andalucía	2.776,2	1.593,7	57,4	150,4	5,4	937,3	33,8	94,8	3,4
Galicia	1.083,0	619,5	57,2	68,0	6,3	362,8	33,5	32,7	3,0
Cantabria	235,4	140,6	59,7	12,5	5,3	78,1	33,2	4,2	1,8
Asturias	394,2	236,5	60,0	20,2	5,1	128,6	32,6	9,0	2,3
Canarias	778,2	456,9	58,7	46,3	5,9	251,6	32,3	23,5	3,0
Castilla-La Mancha	770,5	449,1	58,3	51,5	6,7	243,2	31,6	26,7	3,5
Aragón	537,9	341,1	63,4	35,2	6,6	151,5	28,2	10,1	1,9
Valencia	1.888,8	1.170,5	62,0	141,7	7,5	525,2	27,8	51,5	2,7
Cataluña	3.079,6	2.081,7	67,6	171,7	5,6	781,6	25,4	44,6	1,4
Comunidad de Madrid	2.816,9	1.904,7	67,6	149,4	5,3	710,6	25,2	52,1	1,8
La Rioja	130,0	87,1	67,0	7,0	5,4	32,3	24,8	3,7	2,8
Navarra	269,7	185,1	68,6	13,2	4,9	64,8	24,0	6,6	2,4
Murcia,	550,1	365,3	66,4	41,7	7,6	123,7	22,5	19,4	3,5
País Vasco	931,6	641,3	68,8	61,4	6,6	205,9	22,1	23,0	2,5
Total Nacional	18.104,6	11.318,9	62,5	1.091,5	6,0	5.242,3	29,0	451,9	2,5

EPA-Submuestra.

Gráfico 16. La incidencia del trabajo en **sábado**, por CCAA. 2011.

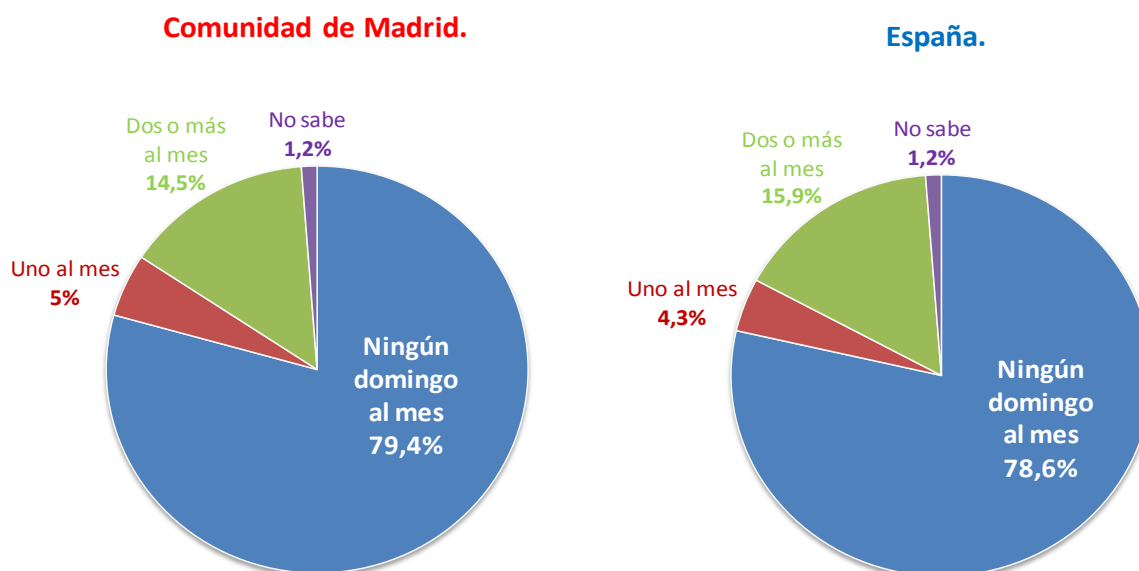


EPA-Submuestra.

Respecto del **trabajo en domingo**, nuevamente, en la EPA-Submuestra se pregunta a los encuestados “en las 4 últimas semanas, ¿trabajó algún domingo?”, y las opciones de respuestas son: “trabajó en un domingo”, “dos o más” y “no, ninguno”.

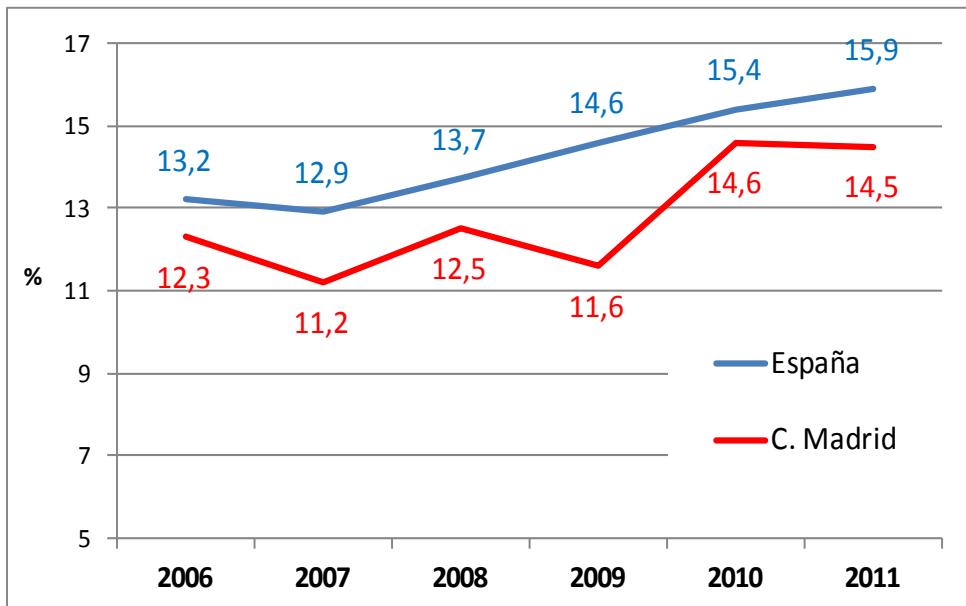
Como se puede ver en el gráfico 17, la incidencia del trabajo en domingo es inferior a la del sábado. En la Comunidad de Madrid un 14,5% de los ocupados trabajaron dos o más domingos, y un 5% lo hizo una vez al mes (para el conjunto de España las cifras eran del 15,9% y 4,3% respectivamente). Nuevamente, el hecho de trabajar un domingo al mes puede estar relacionado con estar empleado en sectores en los que se trabaja por turnos y en los que se hacen guardias; mientras que el hecho de trabajar dos o más veces al mes en domingo es muy posible que esté relacionado con trabajar en sectores relacionados con el comercio (en un contexto de liberalización de horarios), el turismo y el ocio. Como también se sostenía anteriormente, estos son unos sectores muy dinámicos, y en ellos se manifiesta una tendencia al aumento de la actividad en fin de semana. Esta tendencia se percibe claramente en el gráfico 18. En él se observa que el porcentaje de ocupados que trabajaron dos o más veces en domingo tendió a crecer entre 2006 y 2011, pasando en la Comunidad de Madrid de un 12,3% en 2006 a un 14,5 en 2011.

Gráfico 17. Ocupados, por frecuencia con la que **trabajan el domingo**, Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 18. Evolución del porcentaje de ocupados que trabajan en domingo 2 o más veces al mes. Comunidad de Madrid y España. 2006-11.



EPA-Submuestra.

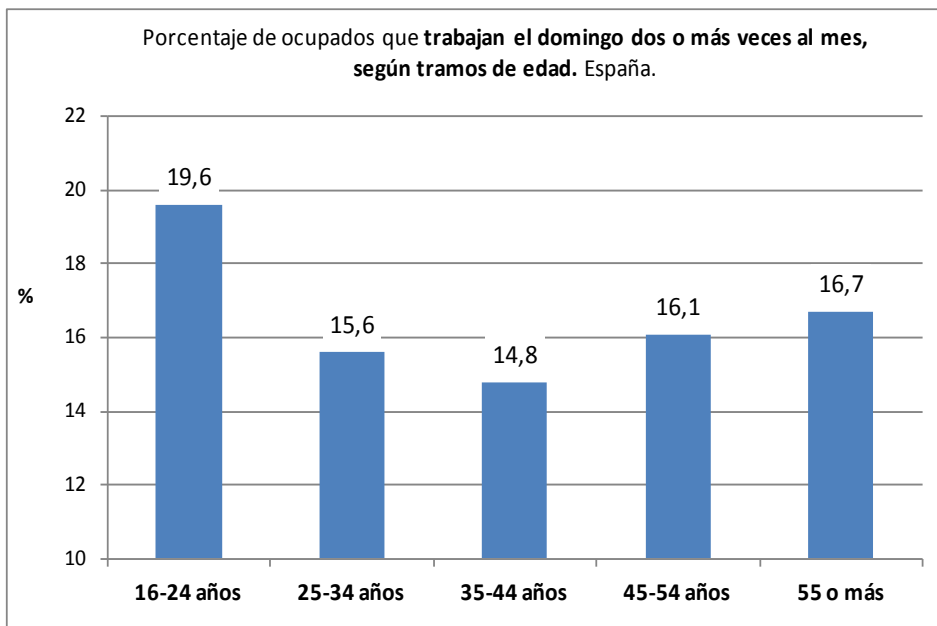
En la tabla 4 se detallan estos datos de trabajo en domingo, con datos para el conjunto de España. De nuevo, aparecen porcentajes bastante similares de trabajo en domingo para hombres y mujeres. Como se puede ver (también en la figura 14), la incidencia del trabajo en domingo es mayor entre el grupo de edad de 16-24 años (el 19,6%) que entre el resto de grupo de edades (lo mismo que pasaba con el trabajo en sábado). Y también se observan importantes diferencias al distinguir entre asalariados y autónomos. En el gráfico 20 se puede ver que el porcentaje de trabajadores autónomos que trabajaron dos o más veces en domingo fue del 23,8%, mientras que el porcentaje correspondiente a los asalariados fue del 14,3%.

Tabla 4. *Ocupados, por frecuencia con la que trabajan el **domingo**, sexo y grupo de edad. España. 2011.*

España	Total	Ninguno		Un domingo al mes		Dos domingos o más al mes		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Ambos sexos									
Total	18.104,6	14.226,3	78,6	784,1	4,3	2.873,3	15,9	220,9	1,2
De 16 a 24 años	1.025,0	755,5	73,7	47,3	4,6	201,4	19,6	20,8	2,0
De 25 a 34 años	4.680,8	3.672,9	78,5	218,3	4,7	729,5	15,6	59,9	1,3
De 35 a 44 años	5.503,2	4.387,6	79,7	239,6	4,4	816,9	14,8	59,1	1,1
De 45 a 54 años	4.476,3	3.521,5	78,7	181,7	4,1	721,9	16,1	51,1	1,1
De 55 y más años	2.419,4	1.888,7	78,1	97,2	4,0	403,5	16,7	29,9	1,2
Asalariados	15.096,1	12.081,8	80,0	648,0	4,3	2.156,7	14,3	209,6	1,4
Autónomos	3.001,8	2.139,3	71,3	136,1	4,5	715,0	23,8	11,4	0,4
Mujeres									
Total	8.113,3	6.451,1	79,5	296,8	3,7	1.294,4	16,0	71,0	0,9
De 16 a 24 años	500,1	353,1	70,6	31,8	6,4	104,6	20,9	10,5	2,1
De 25 a 34 años	2.197,0	1.748,4	79,6	84,8	3,9	346,9	15,8	16,9	0,8
De 35 a 44 años	2.436,6	1.998,1	82,0	79,0	3,2	342,2	14,0	17,4	0,7
De 45 a 54 años	1.977,4	1.574,0	79,6	71,2	3,6	316,8	16,0	15,4	0,8
De 55 y más años	1.002,1	777,5	77,6	30,0	3,0	183,8	18,3	10,8	1,1
Asalariados	7.133,5	5.744,5	80,5	269,5	3,8	1.051,1	14,7	68,4	1,0
Autónomos	978,0	705,5	72,1	27,3	2,8	242,7	24,8	2,5	0,3
Varones									
Total	9.991,4	7.775,2	77,8	487,3	4,9	1.578,9	15,8	150,0	1,5
De 16 a 24 años	524,9	402,4	76,7	15,5	2,9	96,8	18,4	10,3	2,0
De 25 a 34 años	2.483,7	1.924,5	77,5	133,6	5,4	382,6	15,4	43,0	1,7
De 35 a 44 años	3.066,6	2.389,5	77,9	160,6	5,2	474,7	15,5	41,8	1,4
De 45 a 54 años	2.498,9	1.947,5	77,9	110,6	4,4	405,1	16,2	35,8	1,4
De 55 y más años	1.417,2	1.111,3	78,4	67,1	4,7	219,7	15,5	19,2	1,4
Asalariados	7.962,6	6.337,3	79,6	378,5	4,8	1.105,7	13,9	141,1	1,8
Autónomos	2.023,8	1.433,9	70,9	108,7	5,4	472,3	23,3	8,8	0,4

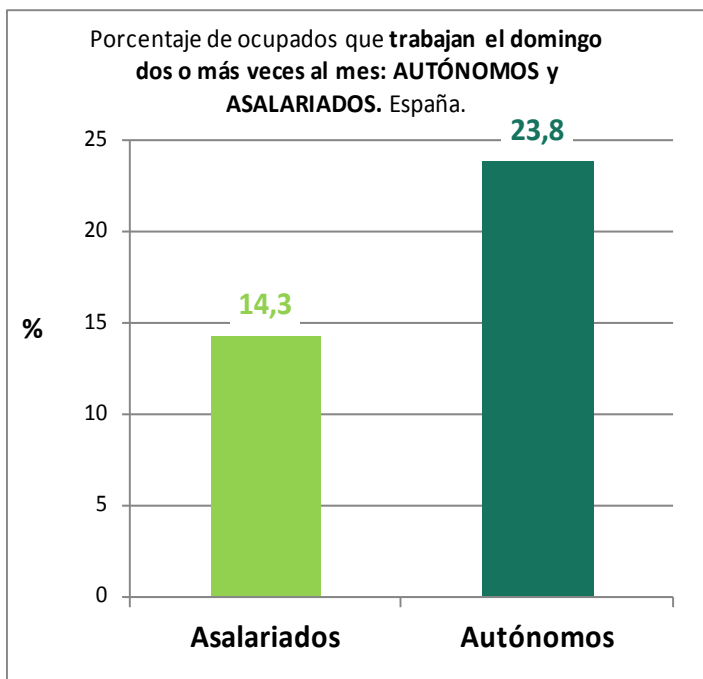
EPA-Submuestra.

Gráfico 19. Relación entre la edad y el trabajo en **domingo**. España. 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 20. La incidencia del trabajo en **domingo** entre los asalariados y los autónomos. España. 2011.



EPA-Submuestra.

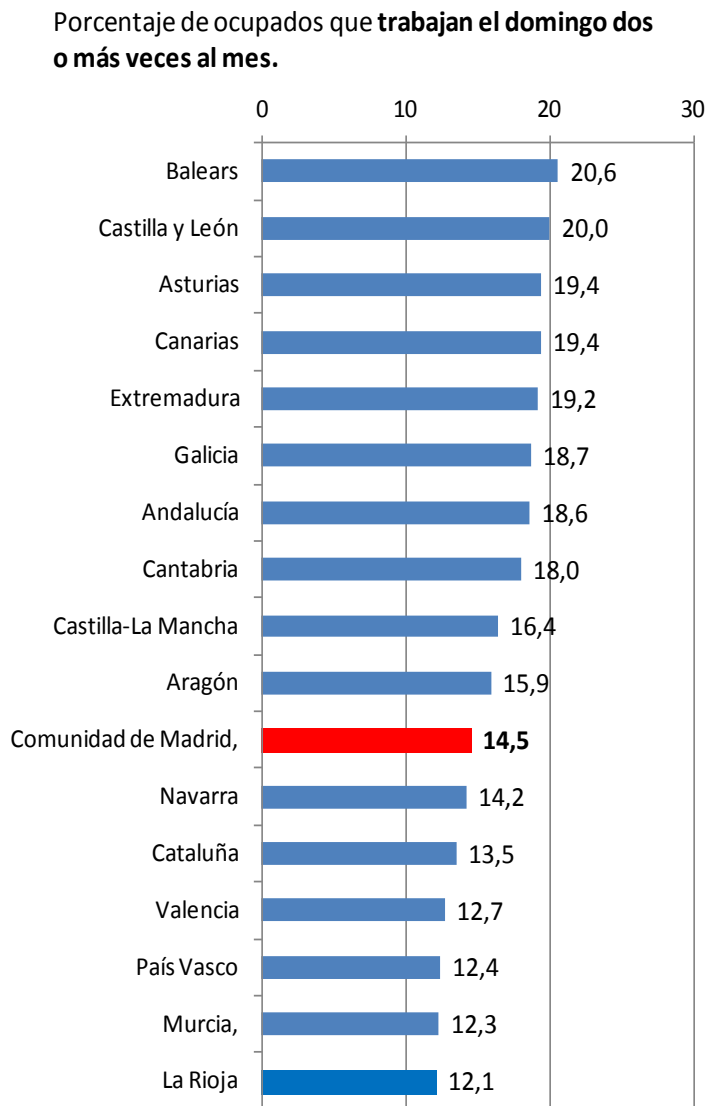
En cuanto a la incidencia del trabajo en domingo en las distintas comunidades autónomas, en la tabla 5 y en el gráfico 21 de nuevo se puede ver que, en aquellas comunidades en donde el sector turístico o el agrícola tienen un alto peso, los porcentajes de trabajadores que trabajan en domingo tienden a ser más elevados. Destaca otra vez en primer lugar Baleares, con un porcentaje de ocupados que trabajan dos o más domingos del 20,6%. La Comunidad de Madrid, por su parte, se sitúa de nuevo en la parte media-baja de la lista, con un porcentaje muy similar al de comunidades como Aragón, Navarra o Cataluña.

Tabla 5. Ocupados, por frecuencia con la que trabajan el *domingo*, por CCAA. 2011.

CCAA	Total	Ninguno		Un domingo al mes		Dos o más domingos al mes		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Balears	460,6	342,1	74,3	21,6	4,7	94,8	20,6	2,1	0,5
Castilla y León	984,6	714,1	72,5	60,4	6,1	196,6	20,0	13,5	1,4
Asturias	394,2	297,3	75,4	14,8	3,7	76,6	19,4	5,5	1,4
Canarias	778,2	587,4	75,5	30,4	3,9	150,7	19,4	9,8	1,3
Extremadura	370,1	279,6	75,5	13,9	3,8	71,2	19,2	5,4	1,5
Galicia	1.083,0	819,7	75,7	45,8	4,2	202,8	18,7	14,7	1,4
Andalucía	2.776,2	2.100,7	75,7	109,2	3,9	517,3	18,6	49,0	1,8
Cantabria	235,4	182,6	77,6	8,7	3,7	42,3	18,0	1,8	0,8
Castilla-La Mancha	770,5	595,4	77,3	37,1	4,8	126,2	16,4	11,9	1,5
Aragón	537,9	428,9	79,7	19,2	3,6	85,7	15,9	4,2	0,8
Comunidad de	2.816,9	2.235,6	79,4	140,2	5,0	407,5	14,5	33,5	1,2
Navarra	269,7	220,3	81,7	8,7	3,2	38,4	14,2	2,3	0,9
Cataluña	3.079,6	2.515,2	81,7	125,4	4,1	416,1	13,5	22,9	0,7
Valencia	1.888,8	1.548,6	82,0	80,4	4,3	239,5	12,7	20,3	1,1
País Vasco	931,6	764,4	82,1	39,2	4,2	115,4	12,4	12,6	1,4
Murcia,	550,1	452,4	82,2	21,2	3,9	67,9	12,3	8,6	1,6
La Rioja	130,0	107,6	82,8	4,6	3,5	15,7	12,1	2,0	1,6
Total Nacional	18.104,6	14.226,3	78,6	784,1	4,3	2.873,3	15,9	220,9	1,2

EPA-Submuestra.

Gráfico 21. La incidencia del trabajo en **domingo**, por CCAA. 2011.



EPA-Submuestra.

3.4. Trabajo a últimas horas de la tarde y por la noche.

Además del hecho de trabajar en sábado o domingo, tener una “jornada no regular” o un “horario no regular” también sucede cuando se trabaja a últimas horas del día o por la noche. Y esto es lo que se analiza en este epígrafe: cuál es la importancia del trabajo a últimas horas del día y del trabajo nocturno.

Respecto del **trabajo a últimas horas del día**, en el cuestionario de la EPA-Submuestra se hace la siguiente pregunta a las personas encuestadas: “en las 4 últimas semanas, ¿terminó algún día su jornada laboral entre las ocho y media de la tarde y las doce de la noche?”. Y las opciones de respuesta son: “ocasionalmente”; “más de la mitad de los días que trabajó”; y “no, ningún día”.

Como se puede ver en la figura 22, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados que trabajaron entre las 20:30 y las 24:00, más de la mitad de los días, era del 21%, cifra ligeramente superior a la del conjunto de España, del 19,5%. Por su parte, los ocupados que sostienen que trabajaron a esas horas “ocasionalmente” también representan un porcentaje relevante (el 12,3% tanto en la C. Madrid como en el conjunto de España).

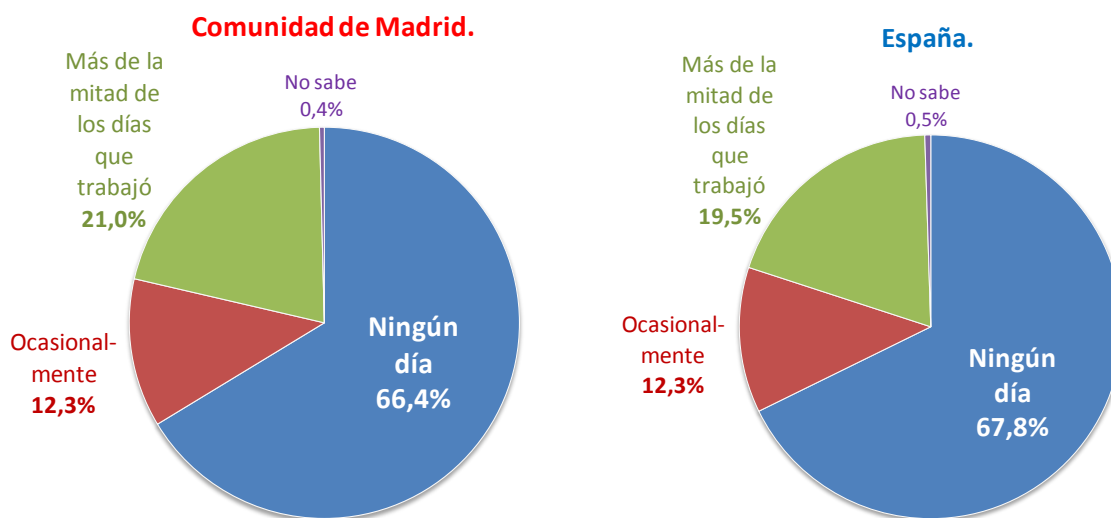
Por otra parte, en el gráfico 23 se observa un ligero aumento del porcentaje de personas que trabajaban a últimas horas del día, a lo largo del período 2006-2011. Es decir, que es posible que también se esté produciendo una tendencia al aumento en la incidencia de este tipo de trabajo con horarios no estándares.

Cuando una persona acaba de trabajar entre las 20:30 y las 24:00, puede ser debido a dos situaciones:

- A que ha realizado horas extra en un empleo con horario regular (remuneradas o no).
- A que tiene un trabajo con un horario diferente al regular (por ejemplo, un trabajo por turnos, con turno de tarde, como sucedería en sectores como la restauración, actividades relacionadas con el ocio, en algunas industrias manufactureras, etc.)

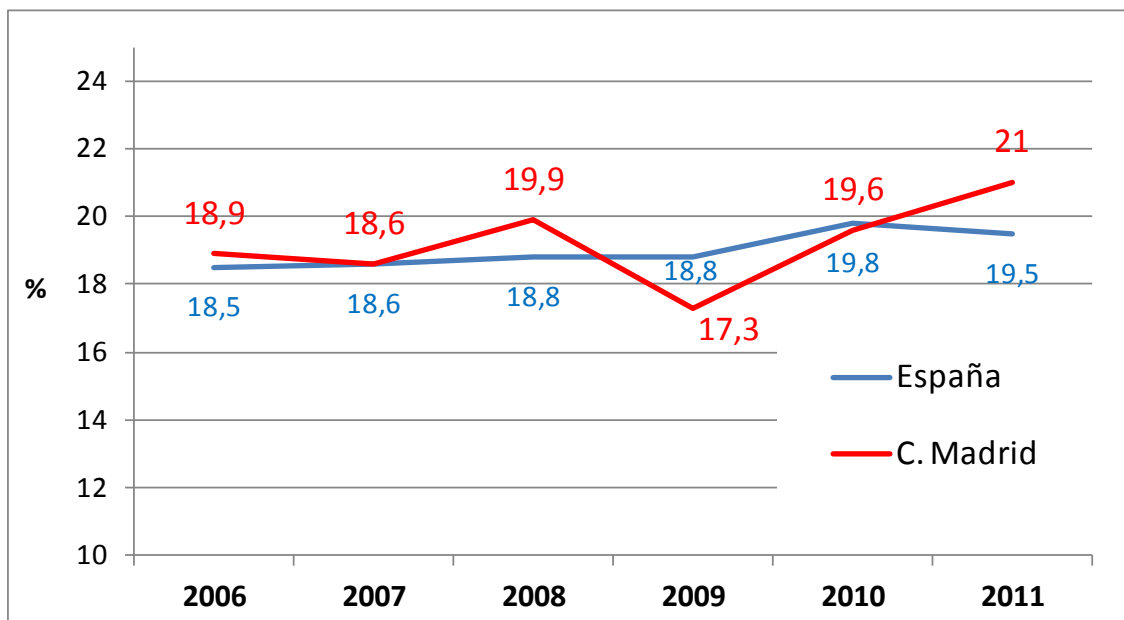
Como se verá más adelante, una de las consecuencias de la crisis económica iniciada en 2008 es que el porcentaje de asalariados que realizan horas extra se ha reducido considerablemente. Por ello, si los datos apuntan a un aumento del trabajo a últimas horas del día, ello habría que atribuirlo, fundamentalmente, a la segunda situación que se acaba de señalar: el crecimiento relativo de las actividades comerciales y de ocio en un contexto de liberalización de horarios, debe dar lugar a un aumento en la incidencia del trabajo a últimas horas del día.

Gráfico 22. Frecuencia con la que trabajan en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00). Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 23. Evolución del porcentaje de ocupados que trabajan en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00), más de la mitad de los días. Comunidad de Madrid y España. 2006-11.



EPA-Submuestra.

En la tabla 6 y en los gráficos 24 y 25 se detallan algunos de estos resultados para el conjunto de España, considerando el sexo, la edad y la situación profesional. Como se puede apreciar, la incidencia del trabajo entre las 20:30h y las 24h es mayor entre los varones, entre los ocupados muy jóvenes (16-24 años), y entre los autónomos (respecto de los asalariados).

Respecto de las diferencias de género, merece la pena examinar el gráfico 24, en donde se muestran los porcentajes de mujeres y hombres que trabajaron ocasionalmente o más de la mitad de los días entre las 20:30h y las 24h.

En él se observa un patrón bastante ligado al ciclo vital y a los roles de género tradicionales de las parejas. En el grupo de edad de 16-24 años es considerablemente mayor la incidencia del trabajo al final del día entre las mujeres ocupadas (el 40,7%) que entre los varones ocupados (el 26,7%). Sin embargo esta situación se invierte en los tramos de edades en donde la mayoría de mujeres tienen los hijos. La máxima diferencia se alcanza en el tramo de 35-44 años, en el que la incidencia del trabajo a últimas horas del día (tanto ocasionalmente como más de la mitad de los días) de las mujeres es del 25,9%, mientras que la de los hombres es del 37,6%. Y esta diferencia se reduce para el tramo de edad de 55 o más años (mujeres el 26,9% y varones el 29,9%). En la medida en que los varones vayan accediendo a las tareas de cuidados -de sus hijos pequeños, de otros dependientes- en condiciones similares a las de las mujeres; es decir, en la medida en que se vaya produciendo un fenómeno de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las responsabilidades familiares, desaparecerán en gran medida las desigualdades de género que se perciben en la actualidad en el mercado laboral. El gráfico 24 puede servir, indirectamente, como indicador de que en las edades en las que la mayoría de las parejas tienen hijos, los varones aumentan (en promedio) su dedicación al trabajo mientras que las mujeres la reducen (para dedicar más tiempo a la familia), lo cual confirma la tesis de que todavía no se ha alcanzado una situación de plena corresponsabilidad entre de mujeres y varones en las responsabilidades familiares.

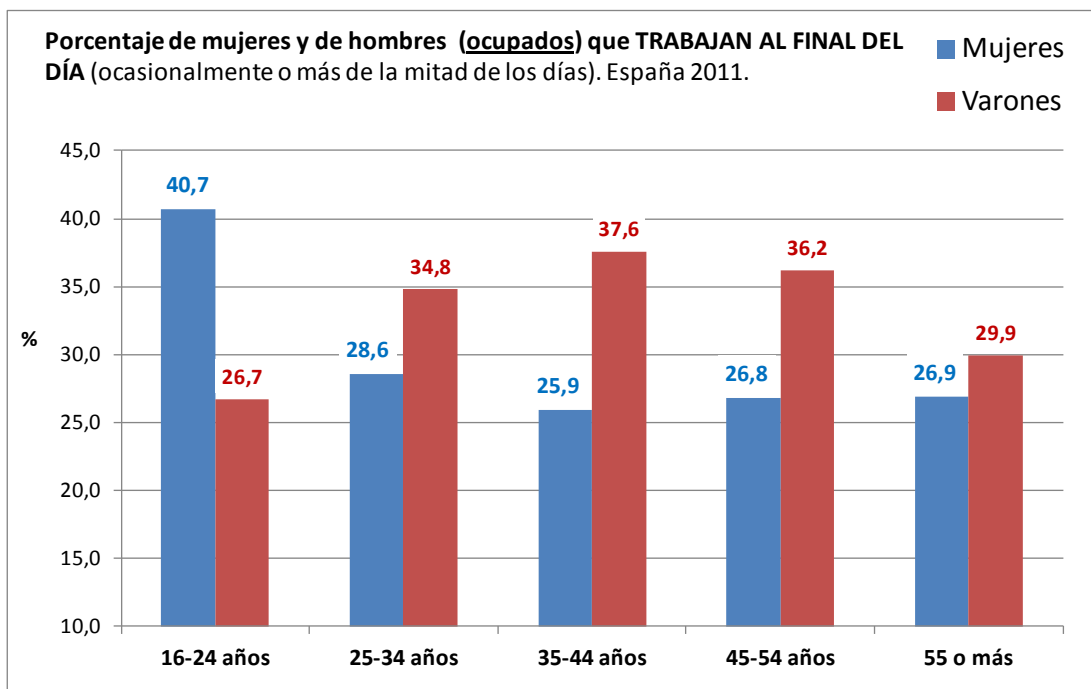
Respecto de las diferencias existentes según la situación profesional, el gráfico 25 pone de manifiesto que la incidencia del trabajo a últimas horas del día es considerablemente mayor entre los autónomos (un 46,6% de ellos trabajaron a estas horas más de la mitad de las veces) que entre los asalariados (un 28,8% trabajó a estas horas más de la mitad de las veces).

Tabla 6. Frecuencia con la que trabajan en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00), por sexo y grupo de edad. Ocupados. **España.** 2011.

España	Total	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días que trabajó		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Ambos sexos									
Total	18.104,6	12.277,8	67,8	2.218,6	12,3	3.525,7	19,5	82,5	0,5
De 16 a 24 años	1.025,0	676,2	66,0	113,4	11,1	230,2	22,5	5,2	0,5
De 25 a 34 años	4.680,8	3.161,4	67,5	564,3	12,1	929,3	19,9	25,7	0,5
De 35 a 44 años	5.503,2	3.702,7	67,3	700,1	12,7	1.082,6	19,7	17,8	0,3
De 45 a 54 años	4.476,3	3.022,8	67,5	561,1	12,5	870,6	19,4	21,8	0,5
De 55 y más años	2.419,4	1.714,7	70,9	279,6	11,6	413,1	17,1	12,0	0,5
Asalariados	15.096,1	10.683,6	70,8	1.684,7	11,2	2.662,0	17,6	65,8	0,4
Autónomos	3.001,8	1.588,4	52,9	533,0	17,8	863,8	28,8	16,7	0,6
Mujeres									
Total	8.113,3	5.825,4	71,8	786,7	9,7	1.475,7	18,2	25,4	0,3
De 16 a 24 años	500,1	294,6	58,9	67,4	13,5	136,2	27,2	2,0	0,4
De 25 a 34 años	2.197,0	1.559,9	71,0	206,7	9,4	422,5	19,2	8,0	0,4
De 35 a 44 años	2.436,6	1.800,7	73,9	222,6	9,1	409,1	16,8	4,1	0,2
De 45 a 54 años	1.977,4	1.445,1	73,1	197,2	10,0	331,4	16,8	3,6	0,2
De 55 y más años	1.002,1	725,1	72,4	92,8	9,3	176,5	17,6	7,7	0,8
Asalariados	7.133,5	5.249,4	73,6	638,7	9,0	1.224,8	17,2	20,7	0,3
Autónomos	978,0	574,9	58,8	147,4	15,1	250,9	25,7	4,8	0,5
Varones									
Total	9.991,4	6.452,4	64,6	1.431,8	14,3	2.050,0	20,5	57,1	0,6
De 16 a 24 años	524,9	381,6	72,7	46,0	8,8	94,0	17,9	3,2	0,6
De 25 a 34 años	2.483,7	1.601,6	64,5	357,7	14,4	506,8	20,4	17,7	0,7
De 35 a 44 años	3.066,6	1.902,0	62,0	477,4	15,6	673,4	22,0	13,7	0,4
De 45 a 54 años	2.498,9	1.577,6	63,1	363,9	14,6	539,2	21,6	18,2	0,7
De 55 y más años	1.417,2	989,6	69,8	186,8	13,2	236,6	16,7	4,3	0,3
Asalariados	7.962,6	5.434,2	68,2	1.046,0	13,1	1.437,2	18,0	45,2	0,6
Autónomos	2.023,8	1.013,5	50,1	385,5	19,1	612,8	30,3	11,9	0,6

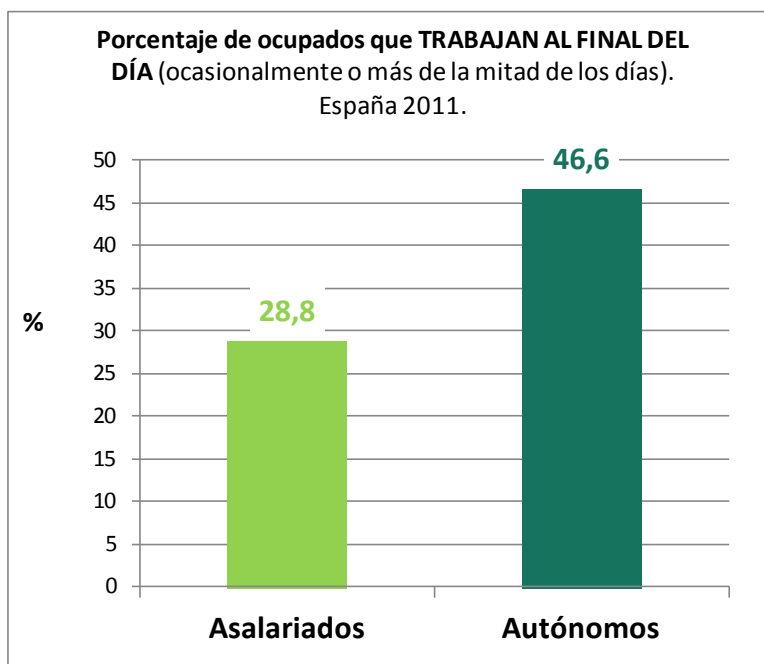
EPA-Submuestra.

Gráfico 24. Diferencias entre mujeres y varones en la frecuencia con la que se trabaja en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00). **España.** 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 25. Diferencias entre asalariados y autónomos en la frecuencia con la que se trabaja en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00). **España.** 2011.



EPA-Submuestra.

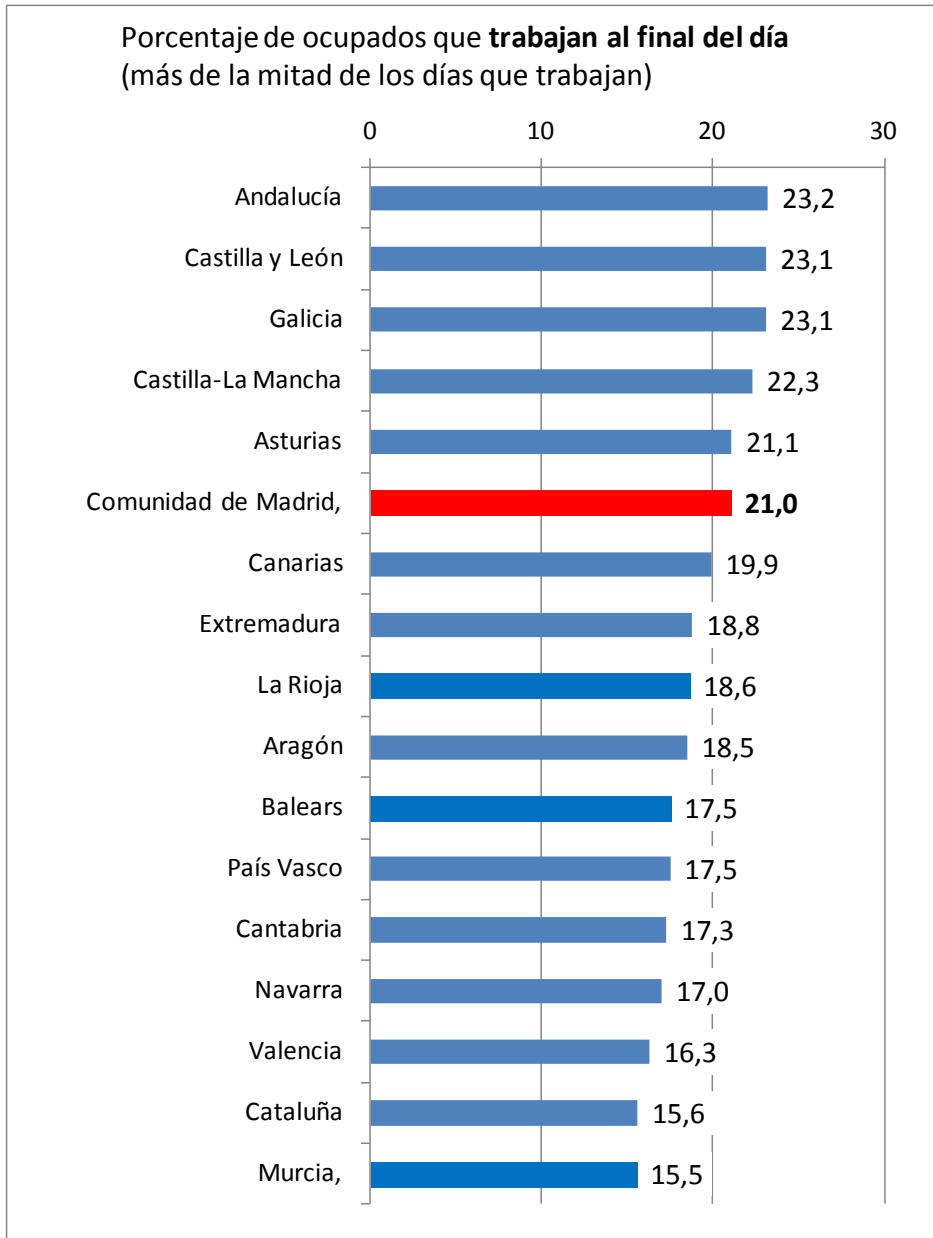
Por lo que respecta a la comparación con otras comunidades autónomas, en la Comunidad de Madrid la incidencia del trabajo a últimas horas del día es relativamente alta, lo que se pone de manifiesto en la tabla 7 y en el gráfico 26.

Tabla 7. Ocupados, por frecuencia con la que trabajan en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00), por CCAA. 2011.

CCAA	Total	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días que trabajó		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Andalucía	2.776,2	1.802,2	64,9	315,3	11,4	644,1	23,2	14,6	0,5
Castilla y León	984,6	613,9	62,4	136,7	13,9	226,9	23,1	7,0	0,7
Galicia	1.083,0	653,2	60,3	168,7	15,6	250,0	23,1	11,0	1,0
Castilla-La Mancha	770,5	502,6	65,2	92,2	12,0	171,8	22,3	3,9	0,5
Asturias	394,2	243,8	61,9	65,3	16,6	83,1	21,1	1,9	0,5
Comunidad de Madrid,	2.816,9	1.869,2	66,4	345,3	12,3	590,9	21,0	11,4	0,4
Canarias	778,2	545,3	70,1	77,0	9,9	155,0	19,9	1,0	0,1
Extremadura	370,1	253,9	68,6	42,7	11,6	69,7	18,8	3,8	1,0
La Rioja	130,0	93,6	72,0	12,0	9,2	24,2	18,6	0,1	0,1
Aragón	537,9	346,1	64,3	91,2	17,0	99,4	18,5	1,2	0,2
Baleares	460,6	343,0	74,5	35,7	7,7	80,6	17,5	1,3	0,3
País Vasco	931,6	629,7	67,6	134,2	14,4	163,0	17,5	4,7	0,5
Cantabria	235,4	158,1	67,2	36,5	15,5	40,8	17,3
Navarra	269,7	184,1	68,2	39,1	14,5	45,7	17,0	0,8	0,3
Valencia	1.888,8	1.308,3	69,3	264,9	14,0	307,0	16,3	8,5	0,5
Cataluña	3.079,6	2.301,7	74,7	290,1	9,4	479,2	15,6	8,5	0,3
Murcia,	550,1	397,9	72,3	64,8	11,8	85,1	15,5	2,4	0,4
Total Nacional	18.104,6	12.277,8	67,8	2.218,6	12,3	3.525,7	19,5	82,5	0,5

EPA-Submuestra.

Gráfico 26. La incidencia del trabajo en las **últimas horas del día** (entre las 20:30 y 24:00), por CCAA. 2011.



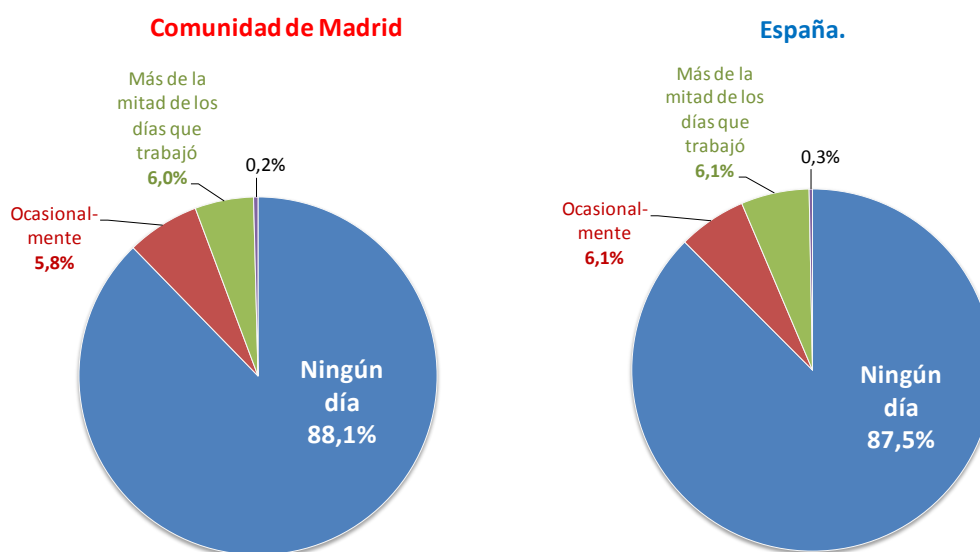
EPA-Submuestra.

Respecto del **trabajo nocturno**, la pregunta que se hace a los encuestados es: “En las 4 últimas semanas, ¿terminó algún día su jornada laboral después de las doce de la noche?”. Y las opciones de respuesta son: “ocasionalmente”; “más de la mitad de los días que trabajó”; y “no, ningún día”.

Como se puede ver en el gráfico 27, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados que trabajó por la noche, más de la mitad de las veces, era del 6% en 2011. Y el porcentaje que trabajó por la noche “ocasionalmente” era del 5,8%, cifras muy similares a las del conjunto de España.

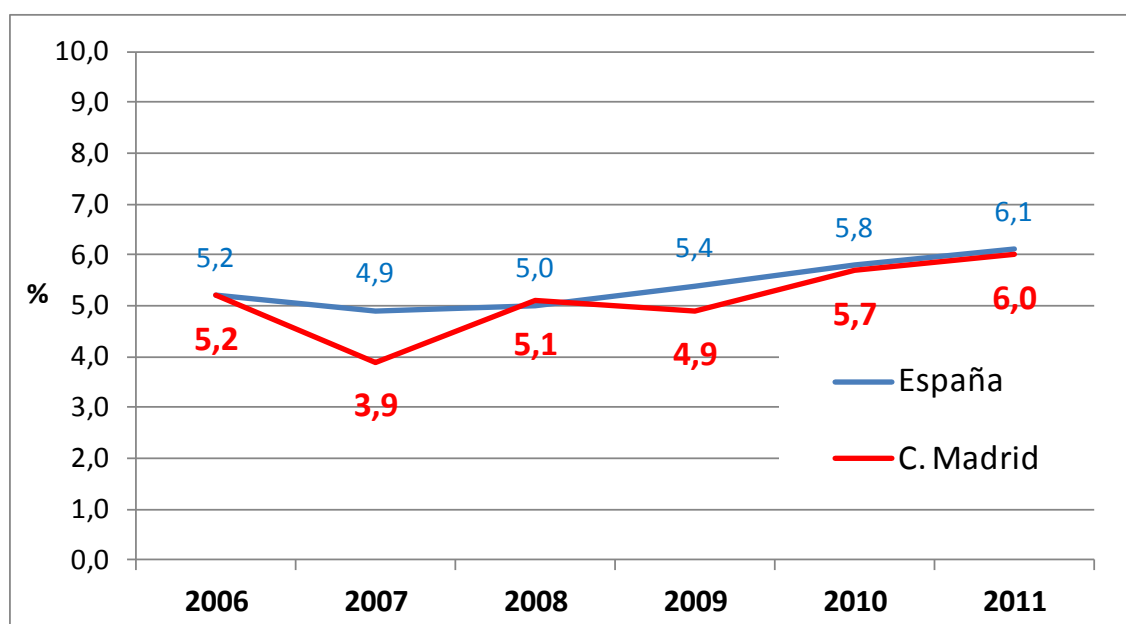
También en este caso se observa una tendencia al aumento del trabajo nocturno (gráfico 28), con cifras que van, en la Comunidad de Madrid, desde el 5,2% de 2006 al 6% de 2011.

Gráfico 27: Ocupados, según la frecuencia con la que trabajan **por la noche**. Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

Gráfico 28. Evolución del porcentaje de ocupados que trabajan por la noche (más de la mitad de las noches que trabajan). Comunidad de Madrid y España. 2006-11.



EPA-Submuestra.

En la tabla 8 y en el gráfico 29 se detallan, de nuevo, algunos de estos resultados para el conjunto de España, considerando el sexo, la edad y la situación profesional. El trabajo nocturno es mayor entre los varones, entre los ocupados jóvenes y, a diferencia de lo que ocurría antes (con el trabajo a últimas horas del día), los trabajadores autónomos no hacen más trabajo nocturno que los asalariados.

En cuanto a las diferencias de género en el trabajo nocturno, nuevamente, al examinar el gráfico 29, se observa que en los tramos de edades en donde la mayoría de mujeres tienen los hijos se amplía la diferencia entre el trabajo nocturno de los varones y de las mujeres: en el tramo de 35-44 años el porcentaje de mujeres que trabaja por la noche (ocasionalmente o más de la mitad de las veces) era del 9%, mientras que el porcentaje correspondiente a los varones era mucho mayor: el 16,2%.

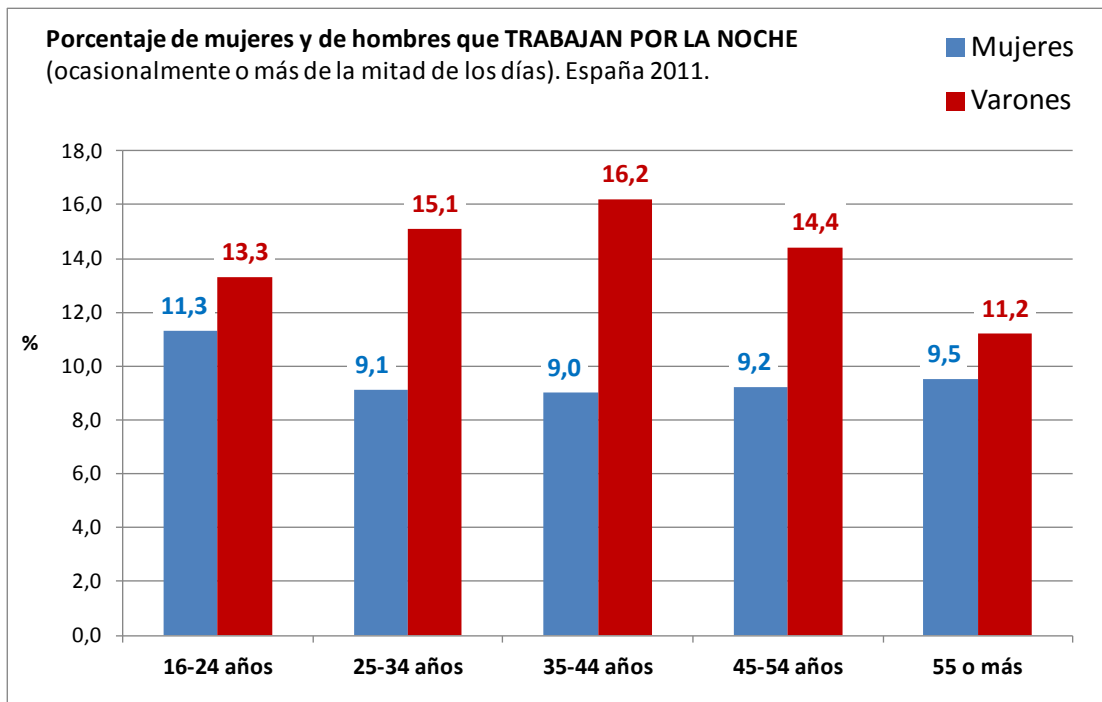
En el caso del trabajo nocturno de asalariados y autónomos, obsérvese que el porcentaje de asalariados que trabaja por la noche más de la mitad de las veces (el 6,3%) es superior al de autónomos que hacen lo mismo (el 4,7%); mientras que, a la inversa, el porcentaje de asalariados que trabaja por la noche “ocasionalmente” (el 5,7%) es inferior al autónomos que hacen lo mismo (el 8,4%).

Tabla 8. Ocupados, según la frecuencia con la que trabajan **por la noche**, por sexo y grupo de edad. **España**. 2011.

España	Total	Ningún día		Trabajó por la noche ocasionalmente		Trabajó por la noche más de la mitad de los días que trabajó		No sabe	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Ambos sexos									
Total	18.104,6	15.837,9	87,5	1.112,5	6,1	1.099,8	6,1	54,3	0,3
De 16 a 24 años	1.025,0	895,8	87,4	52,1	5,1	74,3	7,3	2,7	0,3
De 25 a 34 años	4.680,8	4.085,6	87,3	281,9	6,0	293,2	6,3	20,0	0,4
De 35 a 44 años	5.503,2	4.776,7	86,8	371,8	6,8	345,7	6,3	9,0	0,2
De 45 a 54 años	4.476,3	3.921,5	87,6	282,0	6,3	257,5	5,8	15,3	0,3
De 55 y más años	2.419,4	2.158,3	89,2	124,7	5,2	129,1	5,3	7,3	0,3
Asalariados	15.096,1	13.235,5	87,7	860,3	5,7	958,3	6,3	42,0	0,3
Autónomos	3.001,8	2.596,3	86,5	251,7	8,4	141,5	4,7	12,3	0,4
Mujeres									
Total	8.113,3	7.342,4	90,5	362,1	4,5	390,8	4,8	18,0	0,2
De 16 a 24 años	500,1	441,3	88,2	20,1	4,0	36,8	7,3	2,0	0,4
De 25 a 34 años	2.197,0	1.991,1	90,6	92,3	4,2	107,7	4,9	5,9	0,3
De 35 a 44 años	2.436,6	2.215,0	90,9	116,9	4,8	102,4	4,2	2,3	0,1
De 45 a 54 años	1.977,4	1.791,0	90,6	90,7	4,6	91,2	4,6	4,4	0,2
De 55 y más años	1.002,1	903,9	90,2	42,1	4,2	52,7	5,3	3,4	0,3
Asalariados	7.133,5	6.456,1	90,5	299,2	4,2	362,6	5,1	15,5	0,2
Autónomos	978,0	884,8	90,5	62,6	6,4	28,2	2,9	2,5	0,3
Varones									
Total	9.991,4	8.495,6	85,0	750,5	7,5	709,0	7,1	36,3	0,4
De 16 a 24 años	524,9	454,5	86,6	32,1	6,1	37,6	7,2	0,8	0,1
De 25 a 34 años	2.483,7	2.094,5	84,3	189,6	7,6	185,5	7,5	14,1	0,6
De 35 a 44 años	3.066,6	2.561,7	83,5	254,9	8,3	243,3	7,9	6,6	0,2
De 45 a 54 años	2.498,9	2.130,5	85,3	191,2	7,7	166,3	6,7	10,9	0,4
De 55 y más años	1.417,2	1.254,3	88,5	82,7	5,8	76,4	5,4	3,9	0,3
Asalariados	7.962,6	6.779,3	85,1	561,1	7,0	595,7	7,5	26,5	0,3
Autónomos	2.023,8	1.711,5	84,6	189,1	9,3	113,3	5,6	9,8	0,5

EPA-Submuestra.

Gráfico 29. Diferencias entre mujeres y varones en la frecuencia con la que se trabaja por la noche. España. 2011.



EPA-Submuestra.

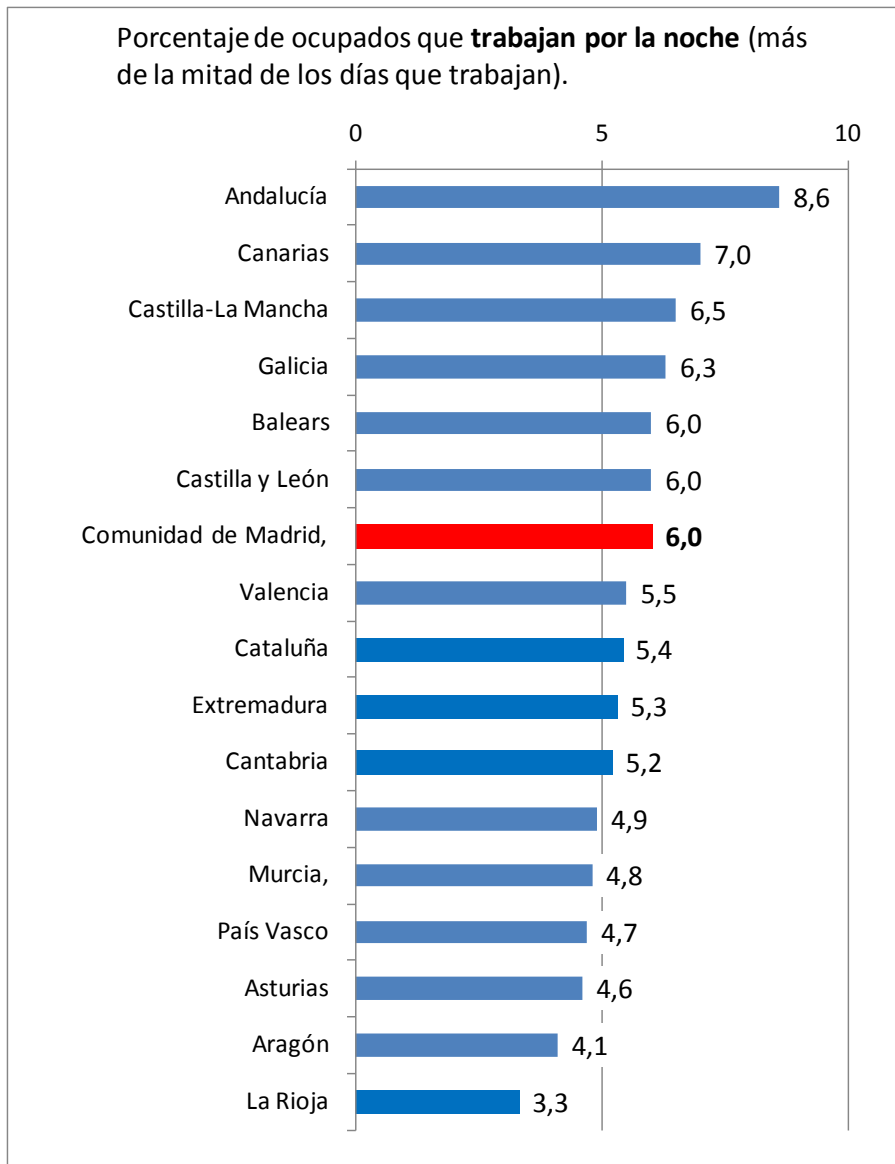
Por lo que respecta a la comparación con otras comunidades autónomas, en la Comunidad de Madrid la incidencia del trabajo nocturno está ligeramente por encima de la media, como se pone de manifiesto la tabla 9 y en el gráfico 30.

Tabla 9. Ocupados, según la frecuencia con la que trabajan por las **por la noche**, por CCAA. 2011.

CCAA	Total	Ningún día		Trabajó por la noche ocasionalmen-te		Trabajó por la noche más de la mitad de los días que trabajó		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Andalucía	2.776,2	2.361,3	85,1	166,6	6,0	239,2	8,6	9,1	0,3
Canarias	778,2	677,8	87,1	45,6	5,9	54,4	7,0	0,3	0,0
Castilla-La Mancha	770,5	670,2	87,0	48,4	6,3	49,8	6,5	2,1	0,3
Galicia	1.083,0	911,5	84,2	94,9	8,8	67,7	6,3	8,9	0,8
Balears	460,6	413,3	89,7	18,8	4,1	27,5	6,0	1,0	0,2
Castilla y León	984,6	836,9	85,0	82,8	8,4	59,5	6,0	5,3	0,5
Comunidad de Madrid,	2.816,9	2.480,3	88,1	162,3	5,8	168,1	6,0	6,2	0,2
Valencia	1.888,8	1.672,0	88,5	107,8	5,7	103,2	5,5	5,7	0,3
Cataluña	3.079,6	2.788,0	90,5	119,8	3,9	167,4	5,4	4,4	0,1
Extremadura	370,1	324,9	87,8	24,2	6,6	19,5	5,3	1,4	0,4
Cantabria	235,4	200,3	85,1	22,8	9,7	12,3	5,2
Navarra	269,7	233,5	86,6	22,1	8,2	13,1	4,9	1,1	0,4
Murcia,	550,1	486,7	88,5	35,2	6,4	26,2	4,8	2,0	0,4
País Vasco	931,6	819,4	88,0	62,8	6,7	44,2	4,7	5,2	0,6
Asturias	394,2	335,1	85,0	40,2	10,2	18,2	4,6	0,8	0,2
Aragón	537,9	468,5	87,1	46,3	8,6	22,3	4,1	0,7	0,1
La Rioja	130,0	119,6	92,0	6,1	4,7	4,3	3,3
Total Nacional	18.104,6	15.837,9	87,5	1.112,5	6,1	1.099,8	6,1	54,3	0,3

EPA-Submuestra.

Gráfico 30. La incidencia del trabajo **por la noche**, por CCAA. 2011.



EPA-Submuestra.

3.5. Jornadas continuas o partidas; el trabajo organizado en turnos.

En el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se distingue entre jornada continuada y jornada partida. La jornada continuada es aquella en la que se excede de seis horas continuadas de trabajo, garantizándose un descanso mínimo de quince minutos (30 minutos para los trabajadores menores de dieciocho años), siendo este descanso remunerado. Por su parte, la jornada partida es aquella en la que media más de una hora de descanso (normalmente la del almuerzo) entre dos períodos de trabajo.

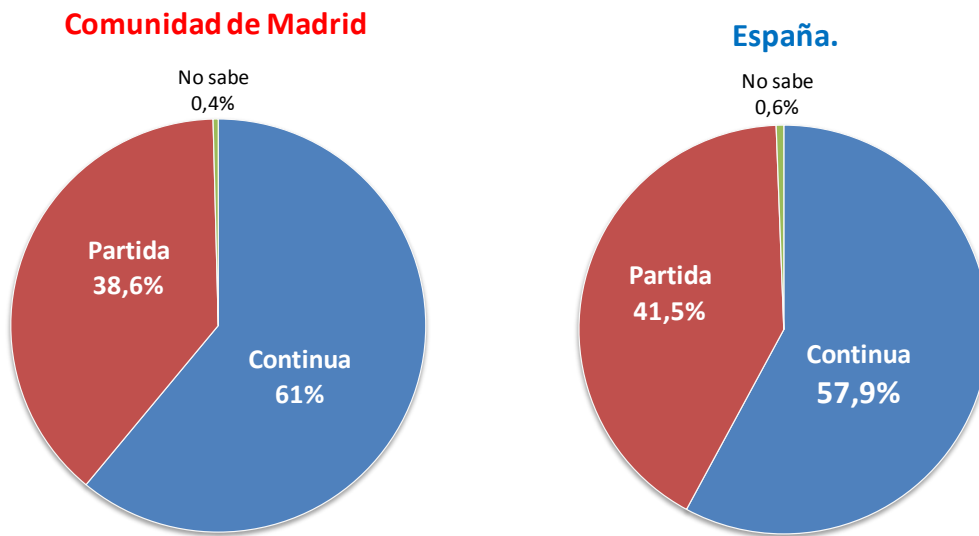
Para los trabajadores que trabajan a tiempo completo en un empleo con horario regular, trabajar con jornada continua significa hacerlo de manera casi ininterrumpida a lo largo de ocho horas, intercalando un descanso de menos de una hora, y ahorrando “tiempos muertos” y tiempos dedicados a desplazamientos como los que tienen lugar a la hora del almuerzo cuando se trabaja con jornada partida. Comprimir de esta manera el tiempo de trabajo diario facilita el que se disponga de más tiempo después del trabajo para dedicar a la vida personal o familiar (facilita la conciliación de la vida personal con la laboral). Como se verá dentro de un momento, este tipo de jornada diaria está creciendo y, como señala algún estudio (Montañés 2011), es más eficiente para las empresas que la jornada partida, en el sentido de que podría tener un efecto positivo sobre la productividad del trabajo de las empresas⁴.

Como se puede ver en el gráfico 31, en la Comunidad de Madrid una mayoría de ocupados, el 61%, trabajaban con jornada continuada, cifra que era superior a la del conjunto de España (el 57,9%).

Además, la tendencia a la utilización de este tipo de jornada es claramente creciente, como pone de manifiesto el gráfico 32: en 2006, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados que trabajaba con jornada continuada era del 54,1%, mientras que en 2011 ese porcentaje, como se acaba de ver, era del 61%.

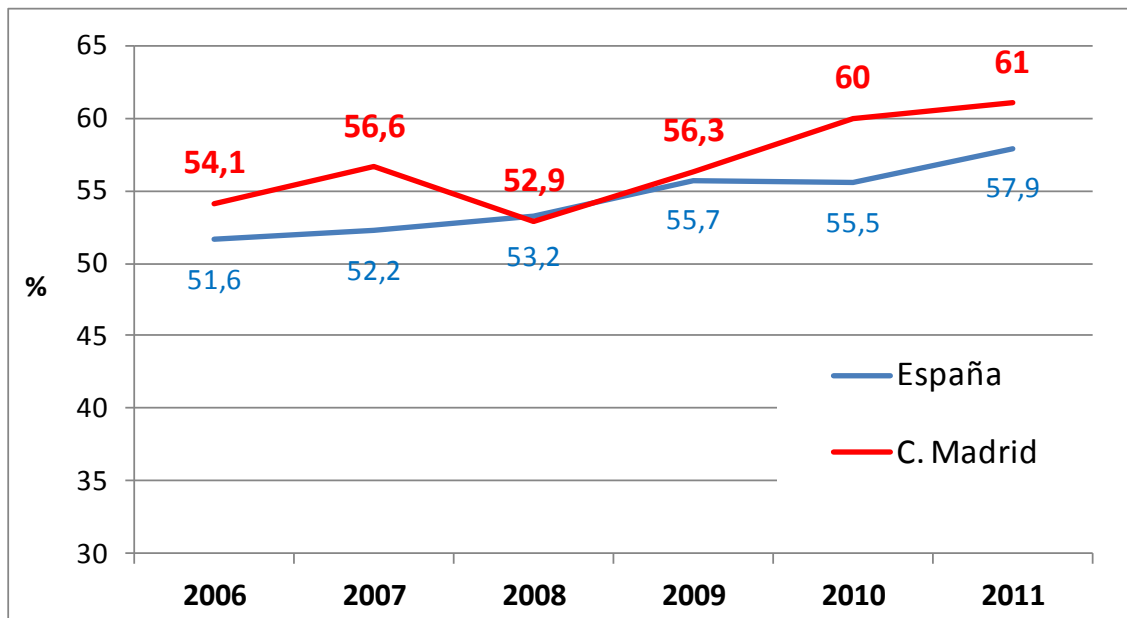
⁴ Un ejemplo de empresa privada que ha introducido recientemente la jornada continua es Iberdrola. Con el objetivo de facilitar la vida familiar de su equipo y armonizar los horarios, Iberdrola se convirtió en la primera empresa del Ibex 35 en aplicar la jornada continua a su plantilla en España. Actualmente unos 9.000 trabajadores de esta empresa disponen de un régimen horario de 7:15 a 15:30, con 39 minutos de margen en la hora de entrada y salida. Estos 9.000 trabajadores son aquellos que tienen jornadas estándares de lunes a viernes y que no pertenecen a la plantilla de directivos. En el caso de estos últimos, el horario es más flexible. Por su parte, para la plantilla que trabaja a turnos (las plantas de generación, de la red de distribución y de los parques eólicos), se trabaja con jornada partida una semana del mes, y las otras tres con jornada continuada.

Gráfico 31: Ocupados, según que tengan *jornada continua o partida*. Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

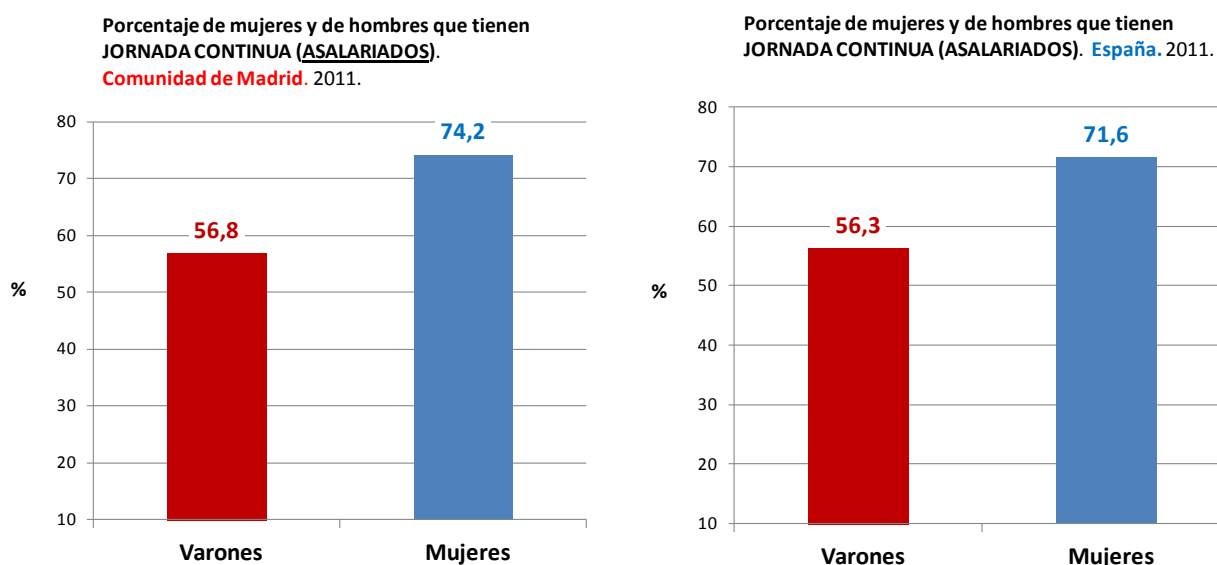
Gráfico 32. Evolución del porcentaje de ocupados que tienen *jornada continua* Comunidad de Madrid y España. 2006-11.



EPA-Submuestra.

En el gráfico 33, además, se puede ver que el uso de la jornada continuada, aun cuando es mayoritaria entre ambos sexos, es mayor en el caso de las mujeres (el 74,2% la utiliza) que en el de los varones (el 56,8%). La interpretación de este resultado apunta al hecho de que, todavía, la necesidad de conciliar la vida familiar con la laboral se percibe como algo más imprescindible entre las mujeres que entre los hombres.

Gráfico 33. Diferencias entre **mujeres y varones** en el uso de la **jornada continua**. Asalariados. Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

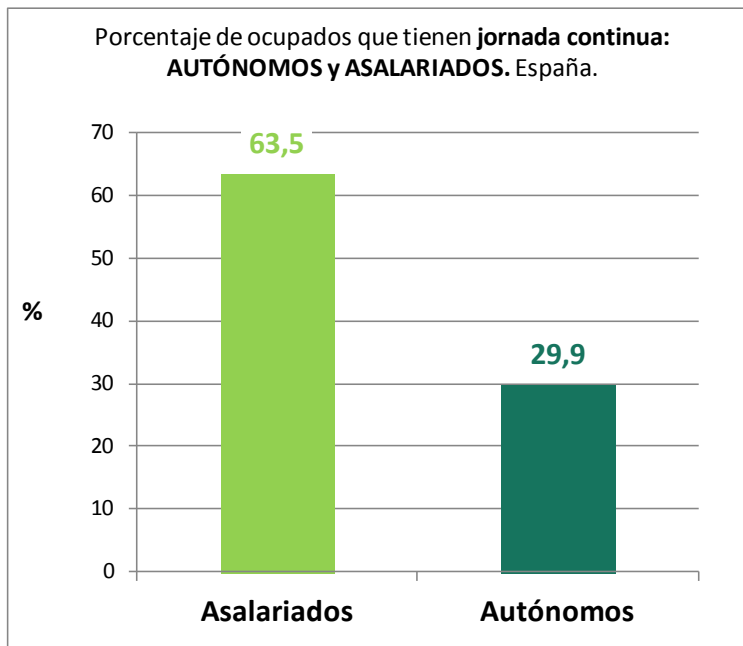
En la tabla 10 se detallan más estos resultados, para el caso de España. De entre ellos cabe destacar el que aparece en el gráfico 34: la incidencia de la jornada continuada es mucho mayor entre los asalariados (el 63,5%) que entre los autónomos (el 29,9%).

Tabla 10. Ocupados, según que tengan *jornada continua* o *partida*, según sexo y grupo de edad. *España*. 2011.

España	Total	Continuada		Partida		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%
Ambos sexos							
Total	18.104,6	10.487,0	57,9	7.517,0	41,5	100,6	0,6
De 16 a 24 años	1.025,0	639,2	62,4	377,8	36,9	8,0	0,8
De 25 a 34 años	4.680,8	2.716,5	58,0	1.938,3	41,4	25,9	0,6
De 35 a 44 años	5.503,2	3.168,7	57,6	2.312,5	42,0	22,0	0,4
De 45 a 54 años	4.476,3	2.605,5	58,2	1.845,5	41,2	25,3	0,6
De 55 y más años	2.419,4	1.357,0	56,1	1.043,0	43,1	19,4	0,8
Asalariados	15.096,1	9.586,6	63,5	5.439,8	36,0	69,7	0,5
Autónomos	3.001,8	898,7	29,9	2.072,5	69,0	30,7	1,0
Mujeres							
Total	8.113,3	5.458,7	67,3	2.615,4	32,2	39,1	0,5
De 16 a 24 años	500,1	342,5	68,5	152,1	30,4	5,6	1,1
De 25 a 34 años	2.197,0	1.425,8	64,9	760,0	34,6	11,2	0,5
De 35 a 44 años	2.436,6	1.681,4	69,0	748,0	30,7	7,2	0,3
De 45 a 54 años	1.977,4	1.342,6	67,9	627,1	31,7	7,7	0,4
De 55 y más años	1.002,1	666,5	66,5	328,1	32,7	7,5	0,7
Asalariados	7.133,5	5.107,4	71,6	1.996,5	28,0	29,5	0,4
Autónomos	978,0	351,3	35,9	617,1	63,1	9,6	1,0
Varones							
Total	9.991,4	5.028,3	50,3	4.901,6	49,1	61,5	0,6
De 16 a 24 años	524,9	296,8	56,5	225,7	43,0	2,5	0,5
De 25 a 34 años	2.483,7	1.290,8	52,0	1.178,3	47,4	14,7	0,6
De 35 a 44 años	3.066,6	1.487,3	48,5	1.564,5	51,0	14,8	0,5
De 45 a 54 años	2.498,9	1.262,9	50,5	1.218,4	48,8	17,6	0,7
De 55 y más años	1.417,2	690,5	48,7	714,8	50,4	12,0	0,8
Asalariados	7.962,6	4.479,1	56,3	3.443,3	43,2	40,2	0,5
Autónomos	2.023,8	547,4	27,0	1.455,3	71,9	21,1	1,0

EPA-Submuestra.

Gráfico 34. Diferencias entre *asalariados* y *autónomos* en el uso de la *jornada continua*. *España*. 2011.



EPA-Submuestra.

Por su parte, en la tabla 11, para la Comunidad de Madrid, se muestra la incidencia de las jornadas continuadas y partidas **desglosado por sectores**. En este caso, según la clasificación de la CNAE a un dígito (rama de actividad). Como se puede ver, el sector en donde mayor era el peso de la jornada continua era en “actividades sanitarias y de servicios sociales”, en donde un 89,8% de los trabajadores tenían jornada continua. Y a este sector le seguía el de “administración pública y defensa, seguridad social obligatoria”.

Tabla 11. Ocupados, según que tengan *jornada continua o partida*, por sectores (rama de actividad, CNAE-2009). *Comunidad de Madrid*. 2011.

Comunidad de Madrid	Total	Continuada		Partida		No sabe
	N	N	%	N	%	
Actividades sanitarias y de servicios sociales	239.667	215.281	89,8%	24.386	10,2%	
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	219.517	178.073	81,1%	40.405	18,4%	1.039
Actividades administrativas y servicios auxiliares	197.720	153.185	77,5%	44.534	22,5%	
Transporte y almacenamiento	151.899	112.182	73,9%	38.150	25,1%	1.567
Hostelería	181.097	129.139	71,3%	50.975	28,1%	983
Actividades hogares como empleadores de personal doméstico	159.606	111.406	69,8%	46.430	29,1%	1.770
Educación	187.289	123.938	66,2%	61.907	33,1%	1.445
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	64.780	32.614	50,3%	32.166	49,7%	
Comercio por mayor y por menor; rep. vehículos motor y motocicletas	376.818	185.780	49,3%	189.128	50,2%	1.910
Construcción	162.104	78.256	48,3%	83.848	51,7%	
Industria manufacturera	239.215	114.872	48,0%	124.343	52,0%	
Actividades financieras y de seguros	105.541	49.703	47,1%	54.271	51,4%	1.567
Información y comunicaciones	194.641	89.915	46,2%	104.726	53,8%	
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16.459	7.383	44,9%	9.076	55,1%	
Actividades profesionales, científicas y técnicas	189.607	81.888	43,2%	107.719	56,8%	
Actividades inmobiliarias	44.856	17.903	39,9%	26.954	60,1%	
Otros servicios	57.995	20.948	36,1%	36.006	62,1%	1.041

EPA-Submuestra.

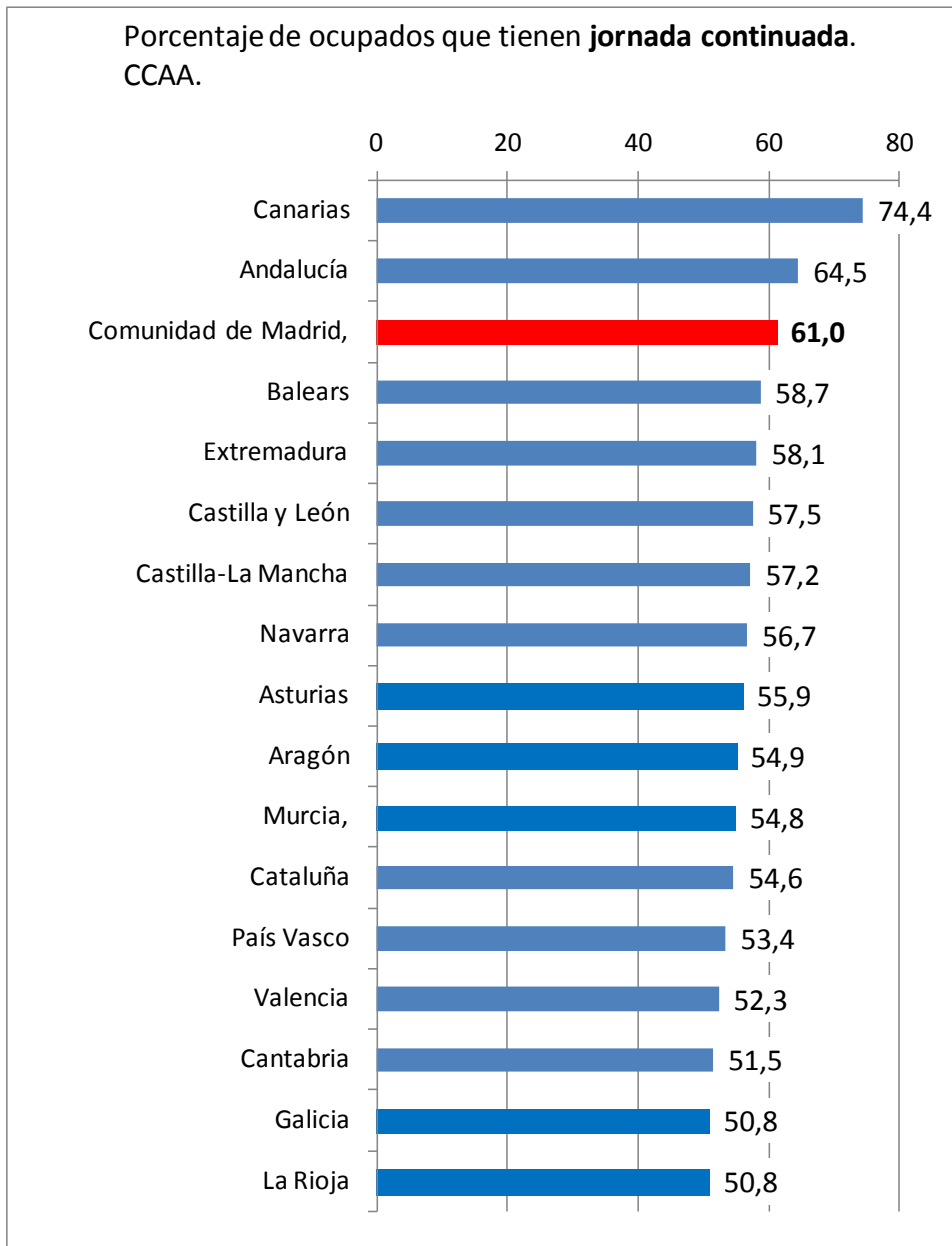
Por último, al comparar a la Comunidad de Madrid con el resto de comunidades autónomas (tabla 12 y gráfico 35), se obtiene que ésta es una de las regiones en donde mayor es la incidencia del uso de la jornada continuada.

Tabla 12. Ocupados, según que trabajen con *jornada continua* o *partida*. Por CCAA. 2011.

España	Total	Continuada		Partida		No sabe	
	N	N	%	N	%	N	%
Canarias	778,2	579,1	74,4	195,0	25,1	4,1	0,5
Andalucía	2.776,2	1.791,9	64,5	968,3	34,9	16,0	0,6
Comunidad de Madrid	2.816,9	1.717,5	61,0	1.087,1	38,6	12,3	0,4
Baleares	460,6	270,2	58,7	189,1	41,1	1,2	0,3
Extremadura	370,1	215,1	58,1	152,4	41,2	2,6	0,7
Castilla y León	984,6	566,5	57,5	407,4	41,4	10,7	1,1
Castilla-La Mancha	770,5	440,4	57,2	326,5	42,4	3,6	0,5
Navarra	269,7	153,0	56,7	114,4	42,4	2,4	0,9
Asturias	394,2	220,3	55,9	173,9	44,1
Aragón	537,9	295,1	54,9	241,3	44,8	1,6	0,3
Murcia,	550,1	301,2	54,8	248,9	45,2
Cataluña	3.079,6	1.681,3	54,6	1.381,4	44,9	16,8	0,5
País Vasco	931,6	497,1	53,4	422,5	45,4	12,0	1,3
Valencia	1.888,8	987,3	52,3	890,6	47,2	10,9	0,6
Cantabria	235,4	121,3	51,5	113,8	48,4	0,2	0,1
Galicia	1.083,0	550,0	50,8	528,3	48,8	4,6	0,4
La Rioja	130,0	66,0	50,8	62,5	48,1	1,5	1,1
Total Nacional	18.104,6	10.487,0	57,9	7.517,0	41,5	100,6	0,6

EPA-Submuestra.

Gráfico 35. La incidencia de la *jornada continua*, por CCAA. 2011.



EPA-Submuestra.

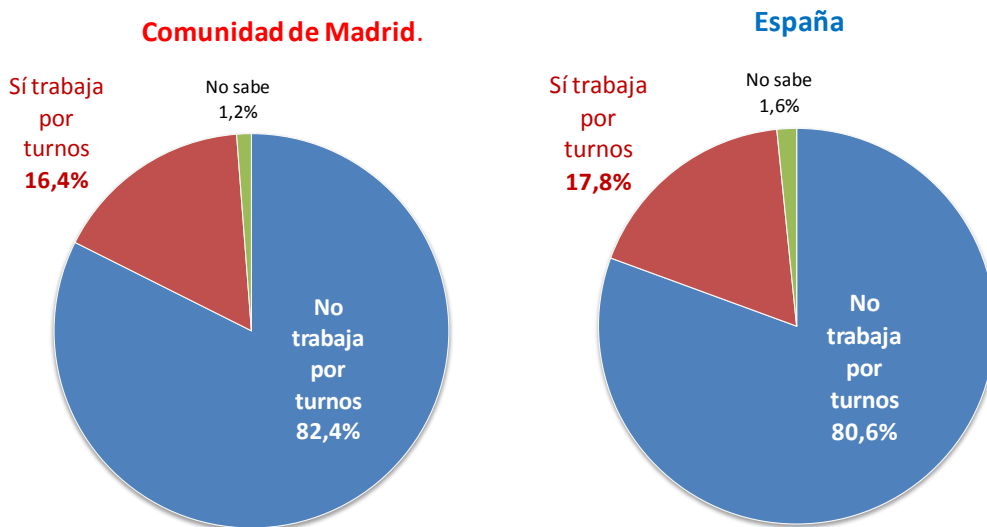
En segundo lugar, respecto al **trabajo en turnos**, éste está estrechamente asociado con lo que ya se ha visto del trabajo a últimas horas del día, el trabajo nocturno y el trabajo en fin de semana. En efecto, se considera “trabajo a turnos” a toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. Ejemplos de ello serían el de una empresa industrial que tiene un proceso productivo continuo durante las veinticuatro horas del día, o un hospital.

Como se puede ver en el gráfico 36, en la Comunidad de Madrid trabajaban a turnos un 16,4% de los asalariados⁵, cifra ligeramente inferior a la del conjunto de España (el 17,8%).

Por lo que respecta a la tendencia que experimenta este tipo de organización del trabajo, en el gráfico 37 se observa que prácticamente no ha aumentado su incidencia, ni en la Comunidad de Madrid ni en el conjunto de España. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, en 2006 un 14,8% de los asalariados trabajaba a turnos, y esa cifra permaneció estable entre 2006 y 2010; tan sólo en 2011 se observa un ligero aumento, hasta llegar al 16,4%.

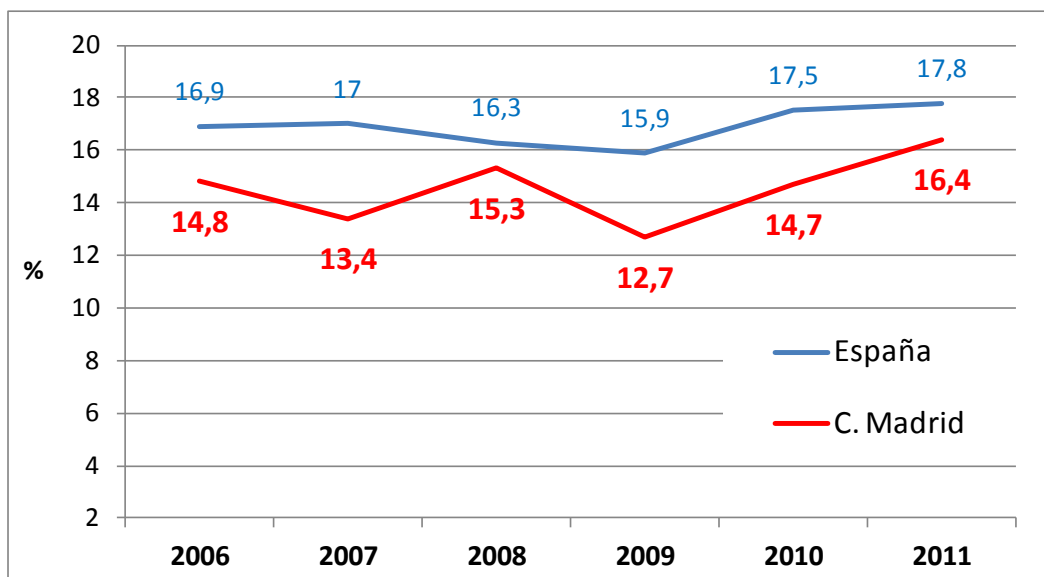
⁵ La pregunta que se les hace a los encuestados es “¿tiene que trabajar con un sistema de turnos?”. A este respecto, pudiera surgir alguna duda acerca de si las personas encuestadas entienden bien el significado de “sistema de turnos”, en el sentido de que se trata de un sistema por el que se hacen sucesivamente una serie de turnos con horarios diferentes, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo. A este respecto, los datos obtenidos sobre la incidencia del trabajo a turnos parece que son coherentes con el peso que tienen los sectores en los que se utiliza mayoritariamente el sistema de turnos. Por otra parte, la sub-muestra de la EPA se obtiene de los hogares que terminan su colaboración en la EPA, es decir, los que estaban en sexta entrevista, y esa entrevista se hace a través del sistema de recogida CATI (encuestación telefónica asistida por ordenador), en donde el encuestador se encarga de aclarar las dudas que vayan surgiendo, y de donde cabe esperar que éste deje claro a la persona encuestada lo que significa el trabajo por turnos. Y como, aun quedando clara la definición de “trabajo a turnos”, el propio trabajador puede tener dudas acerca de si la organización del trabajo en su empresa constituye realmente trabajo a turnos, se da también la opción de respuesta “no sabe”, para recoger esta posibilidad.

Gráfico 36: Asalariados, según que trabajen con un **sistema de turnos** o no. Comunidad de Madrid y España. 2011.



EPA-Submuestra.

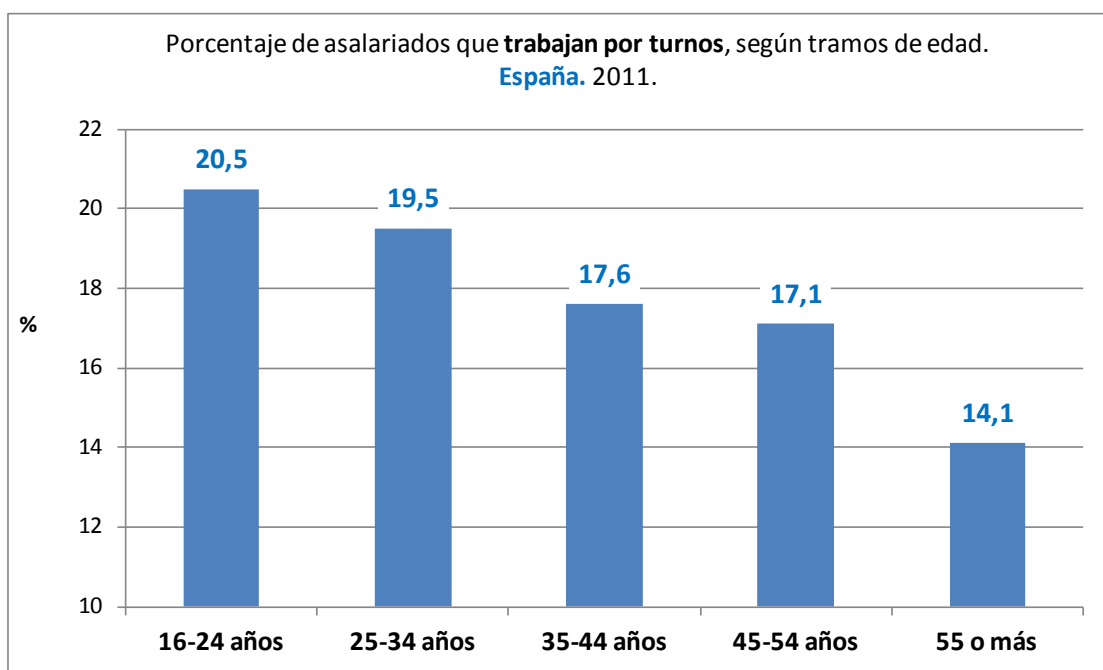
Gráfico 37. Evolución del porcentaje de asalariados que trabajan con un **sistema de turnos**. Comunidad de Madrid y España. 2006-11.



EPA-Submuestra.

De entre las variables que se vienen empleando para desglosar los resultados (sexo, edad,...), merece la pena destacar la correspondiente a la edad. En el gráfico 38 se muestra (para el conjunto de España) que se da una relación negativa entre la edad y la incidencia del trabajo a turnos: para los asalariados del tramo de edad de 16-24 años, el porcentaje que trabaja a turnos es del 20,5%, y esa cifra va bajando hasta alcanzar el 14,1% para el tramo de edad de 55 años o más.

Gráfico 38. Relación entre la edad y el trabajo en **turnos**. (Asalariados). España. 2011.



EPA-Submuestra.

Por otra parte, en la tabla 13 se recoge la incidencia del trabajo a turnos **desglosado por sectores** en la Comunidad de Madrid. En concreto, se recoge el porcentaje de asalariados que trabajan a turnos en las diferentes ramas de actividad. Como se puede ver, es en la hostelería y en el sector sanitario en donde la incidencia del trabajo a turnos es mayor.

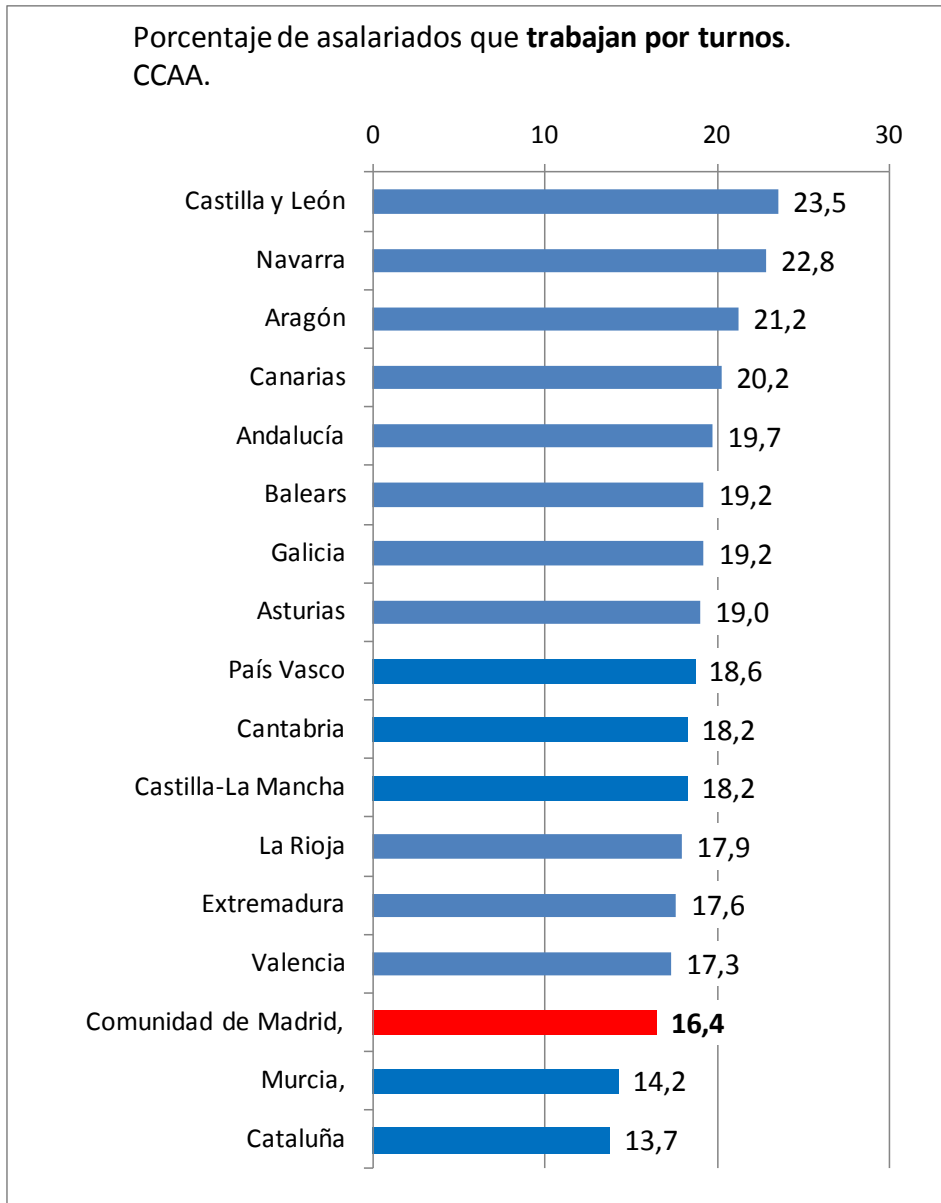
Tabla 13. Porcentaje de asalariados que **trabajan a turnos**, desglosado por sectores (rama de actividad, CNAE-2009). Asalariados de la *Comunidad de Madrid*. 2011

Comunidad de Madrid	¿Trabaja a turnos?		
	Sí	No	No sabe
Hostelería	32,6%	65,5%	1,9%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	30,0%	70,0%	0,0%
Transporte y almacenamiento	28,4%	68,5%	3,1%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	27,9%	70,9%	1,2%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	23,3%	76,0%	0,7%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	17,3%	82,3%	0,4%
Industria manufacturera	17,1%	79,3%	3,6%
Actividades artísticas, recreativas y de entrenamiento	10,5%	83,5%	6,0%
Otros servicios	7,9%	92,1%	0,0%
Información y comunicaciones	7,0%	93,0%	0,0%
Actividades financieras y de seguros	6,6%	92,1%	1,3%
Construcción	6,1%	93,1%	0,8%
Educación	4,2%	93,8%	2,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,3%	97,6%	1,1%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como	0,6%	99,4%	0,0%
Actividades inmobiliarias	0,0%	100,0%	0,0%

EPA-Submuestra.

Finalmente, como pone de manifiesto el gráfico 39, en la Comunidad de Madrid, comparado con el resto de regiones, se da uno de los porcentajes más bajos de asalariados que trabajan a turnos.

Gráfico 39. La incidencia del **trabajo en turnos**, por CCAA. 2011.



EPA-Submuestra.

3.6. Ausencias del trabajo.

Otros aspectos relacionados con el tiempo de trabajo son el absentismo y las horas extra. Este epígrafe se dedica al primero y el siguiente al segundo de ellos.

A la hora de analizar el fenómeno del absentismo laboral lo primero que hay que hacer es distinguir entre **absentismo** y **ausencias** del trabajo.

Si se toma como referencia la jornada semanal (la semana de referencia en la EPA), las **horas de ausencia** son el número de horas habitualmente trabajadas en exceso de las horas efectivamente trabajadas durante la semana. El hecho de haber trabajado efectivamente menos horas de lo habitual se puede deber a cualquier causa y puede ser originado por los trabajadores o por los empleadores (enfermedad, permisos, vacaciones, días de fiesta, etc.).

En concreto, en la EPA⁶ se pregunta a las personas encuestadas acerca de por qué razones trabajaron menos de lo habitual o no trabajaron durante la semana de referencia (teniendo un empleo), y se les proponen las siguientes alternativas de respuesta: “Vacaciones o días de permiso”; “Permiso por nacimiento de un hijo”; “Excedencia por nacimiento de un hijo”; “Días de fiesta en la localidad”; “Enfermedad, accidente o incapacidad”; “Jornada de verano, horario variable, flexible o similar”; “Actividades de representación sindical”; “Fin de empleo sin comenzar uno nuevo”; “Mal tiempo”; “Paro parcial por razones técnicas o económicas”; “expediente de regulación de empleo”; “Huelga o conflicto laboral”; “Haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento”; “Razones personales o responsabilidades familiares”; y “Otras causas”.

De acuerdo con la EPA (tabla 12), en el segundo trimestre de 2011⁷, en la Comunidad de Madrid se trabajaban habitualmente 106.083.405 horas en la semana de

⁶ En España, para obtener una estimación de las horas de ausencia y de la tasa de absentismo se puede recurrir a tres encuestas oficiales:

- Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, y que ofrece las horas de ausencia (y sus causas) en la semana de referencia.
- Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), realizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que ofrece las horas de ausencia (y sus causas) en el trimestre de referencia.
- Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), elaborada por el INE, y que ofrece las horas de ausencia (y sus causas) en el mes de referencia.

En este estudio se utiliza la primera de ellas (EPA, 2º tr. de 2011). Más adelante, en la nota 3, se hace referencia a la coherencia de los resultados obtenidos a partir de estas tres encuestas.

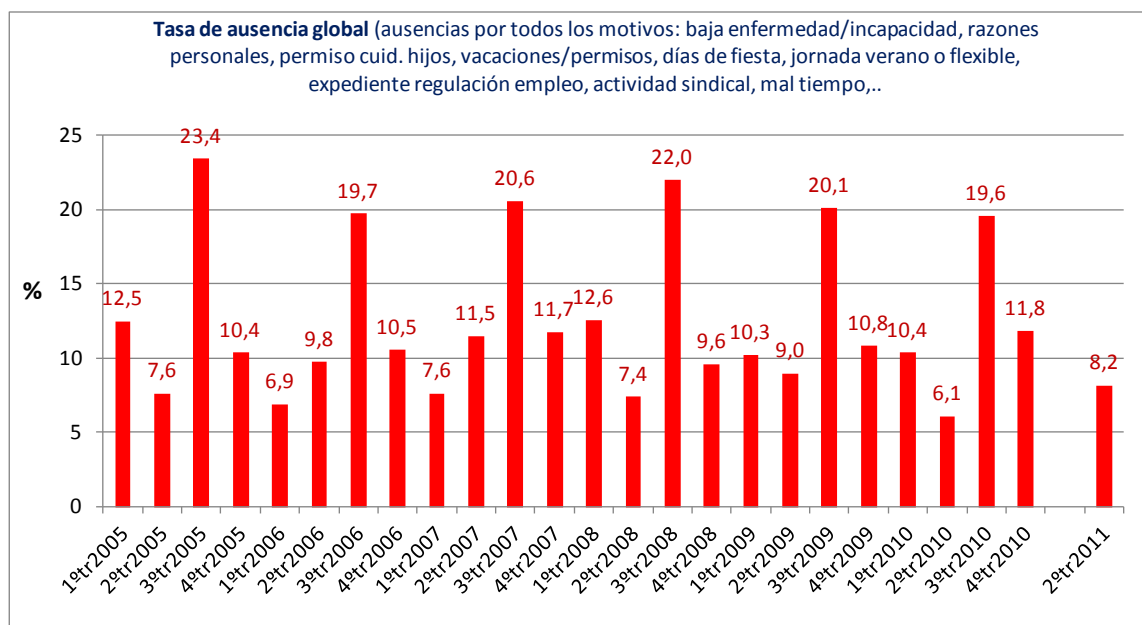
⁷ Hasta ahora se venían utilizando los microdatos provenientes de la Sub-Muestra de la EPA de 2011, que son anuales. Sin embargo, a partir de ahora se utilizan los microdatos del 2º trimestre de la EPA. A este respecto, hay que recordar que la Encuesta de la Población Activa es una encuesta de periodicidad trimestral, y que el trimestre que se considera que está menos afectado por la estacionalidad es el segundo, de manera que, cuando se trabaja con un archivo de microdatos concreto del que extraer los

referencia; sin embargo, en esa misma semana de referencia las horas de ausencia (o “ausencia global”) alcanzaron la cifra de 8.682.547. Ello quiere decir que la tasa de ausencia global (el porcentaje de ausencias respecto del total de horas habitualmente trabajadas) fue del 8,2%.

La tasa de ausencia global presenta una marcada estacionalidad a lo largo de los 4 trimestres del año. Ello se puede comprobar en el gráfico 40. En él se puede ver, por un lado, que, en la Comunidad de Madrid, entre 2005 y 2011, la tasa de ausencia global presenta una tendencia constante o ligeramente decreciente; y, por otro, que esta tasa es mucho mayor en los terceros trimestres de cada año (julio, agosto, septiembre) que en los tres restantes. Como es obvio, la elevada tasa de ausencia global del tercer trimestre (con un valor promedio por encima del 20%) recoge el hecho de que la mayoría de trabajadores se toman sus vacaciones en los meses de verano. Asimismo, en el 4º trimestre se tiende a dar una tasa de ausencia global ligeramente superior, lo cual es muy posible que recoja el efecto de las Navidades.

Respecto a la ligera tendencia a la baja de la tasa de ausencia global en la Comunidad de Madrid, es posible que ese comportamiento tenga que ver con una tendencia a la baja de la tasa de absentismo desde el comienzo de la crisis económica. Por ello, a continuación, se va a proceder a entresacar el fenómeno del absentismo de entre el fenómeno mucho más amplio de las ausencias.

Gráfico 40. Evolución (2005-11) del **porcentaje de horas semanales no trabajadas** (tasa de ausencia global). Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

cruces de información correspondientes, la manera de actuar habitual entre los investigadores es escoger el segundo trimestre.

Según la OIT, el **absentismo laboral** se puede definir como “una situación en la que el trabajador no se presenta en su puesto de trabajo, o acude menos horas de lo estipulado, cuando desde la organización se esperaba que acudiera, o permaneciera todo el tiempo en dicho puesto” (OIT 1991; Hamoui 2005). El absentismo constituiría un sub-conjunto del fenómeno, más amplio, de la ausencia del trabajo. En este estudio se va a utilizar como **indicador del absentismo laboral** las ausencias que tienen su origen en “Enfermedad, accidente o incapacidad”, “Razones personales o responsabilidades familiares” y “Otras causas”.

Aquí se está siguiendo la práctica seguida por la literatura internacional sobre absentismo de utilizar las bajas por enfermedad como indicador de absentismo. Las ausencias del trabajo por enfermedad normalmente se justifican por el trabajador (“me he puesto enfermo”, “mi hija se ha puesto enferma”...), pero esas justificaciones pueden ser auténticas o una excusa para faltar al trabajo. Como señala Scoppa (2008), “las bajas por enfermedad no representan exclusivamente la consecuencia de unas condiciones médicas determinadas, sino que frecuentemente constituyen absentismo voluntario en reacción a los incentivos económicos”.

Además, aprovechando la información de la EPA sobre las razones por las cuales los trabajadores se ausentan del trabajo, en el indicador de absentismo de este estudio también se añaden las “razones personales o responsabilidades familiares” y “otras causas”, las cuales tienen una interpretación muy similar a la de la baja por enfermedad (pueden ser auténticas o no).

En la tabla 12 se puede ver que en el segundo trimestre de 2011, en la Comunidad de Madrid se dejaron de trabajar 3.066.839,5 horas a la semana por estas razones. De ahí se deriva que la tasa de absentismo fue del 2,9%⁸.

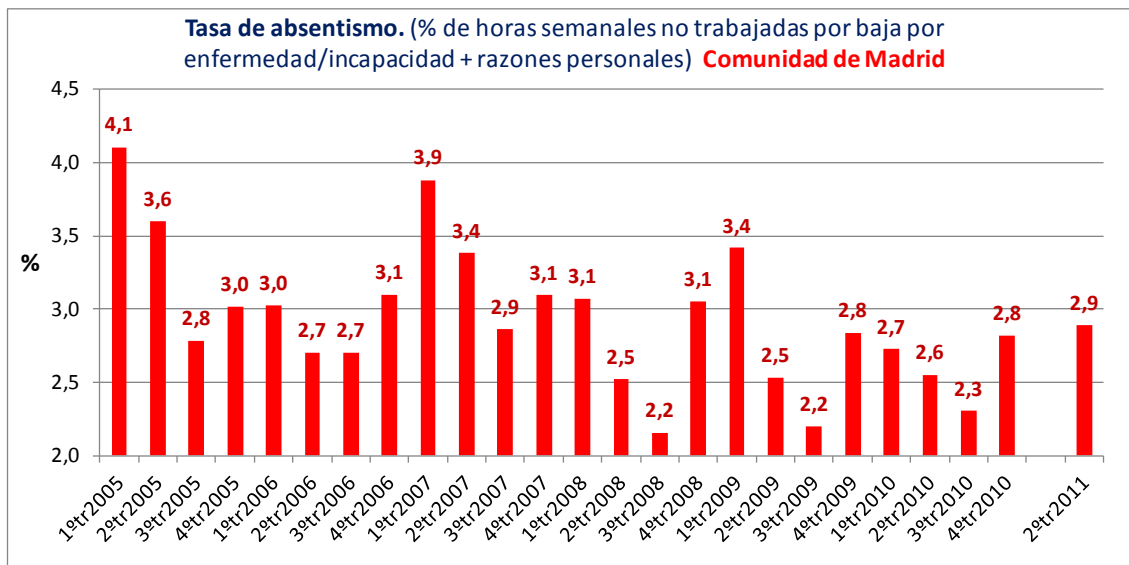
Por otra parte, en el gráfico 41 se recoge la evolución de la tasa de absentismo entre 2005 y 2010. En este caso se observa una clara **tendencia a la baja en la tasa de absentismo de la Comunidad de Madrid** que es muy posible que esté ligada a la situación de crisis económica. Obsérvese que la tasa de absentismo se empieza a reducir claramente a lo largo de 2008, que es cuando empieza la crisis económica. Este tipo de resultado parece apoyar la hipótesis que sostiene que existe una relación

⁸ De acuerdo con Adecco (2012), la tasa de absentismo en la Comunidad de Madrid (en 2011), según la Encuesta de Coyuntura Laboral fue del **3,5%**; y según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral fue del **4,5%**. Estas cifras son superiores al 2,9% estimado con la EPA. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que, en su estudio, Adecco utiliza una definición de “absentismo” más amplia que la utilizada en este estudio: además de la “incapacidad temporal”, incluyen “permisos por nacimiento”, “permisos remunerados”, “actividades de representación sindical”, “formación” y “otros motivos”. Si al indicador de absentismo utilizado en este estudio se le añade la variable “permisos por nacimiento”, la tasa de absentismo (según la EPA) de la Comunidad de Madrid pasa a ser del **3,4%** (se se añadieran los otros motivos de ausencia utilizados por Adecco esta cifra subiría ligeramente), lo cual apunta a que la cifra obtenida de la EPA es coherente con las obtenidas de la ECL y la ETCL.

inversa entre el absentismo laboral y el ciclo económico (evolución contra-cíclica del absentismo): en momentos de crisis económica aumenta el desempleo, y este deterioro del mercado laboral reduce el poder de negociación de los trabajadores y aumenta el temor de los mismos a ser despedidos, lo cual puede reducir su propensión a solicitar bajas por enfermedad; es decir, muchos trabajadores pondrían un particular esfuerzo en llevar al mínimo el número de veces que se toman la baja por enfermedad (o por razones personales), con el fin de no llamar negativamente la atención de sus organizaciones (Afsa y Givord 2006).

Aunque de manera mucho menos acusada que antes, también ahora se observa un cierto factor de estacionalidad: el primer trimestre del año suele presentar unas mayores tasas de absentismo (lo contrario que el tercer trimestre), lo que puede estar captando el hecho de que en estos meses invernales aumenta la incidencia de determinadas enfermedades (gripes, catarros, etc.).

Gráfico 41. Evolución 2005-11 de la **tasa de absentismo**. Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.

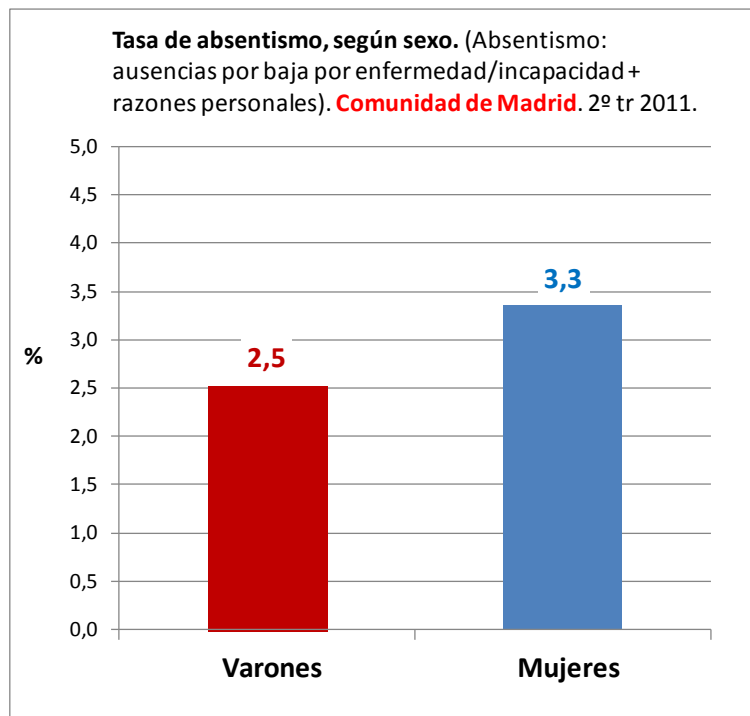


Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Como se viene haciendo hasta ahora, merece la pena analizar en qué medida varía la tasa de absentismo al distinguir entre una serie de variables: sexo, edad y situación profesional.

En el gráfico 43 (y en la tabla 12) se puede ver que la **tasa de absentismo femenina es mayor que la masculina**. En la Comunidad de Madrid, en el segundo trimestre de 2011, la tasa de absentismo femenina era del 3,3% y la masculina del 2,5%. Este tipo de resultado también se da para el conjunto de España y es coherente con la evidencia empírica internacional, que muestra que el absentismo (medido a través de las bajas por enfermedad) es mayor entre las mujeres (Bonato y Lusinyan 2005; Livanos y Zangelidis 2010). Ahora bien, en cuanto a la interpretación de este resultado, la hipótesis que sostienen la mayoría de autores es que la mayor tasa de absentismo femenina no se debe a que las mujeres (en igualdad de condiciones) tengan una mayor propensión a ausentarse, o a caer enfermas, que los hombres. La hipótesis es que la mayor tasa de absentismo femenino observada tiene su origen en dos aspectos: en los períodos de embarazo de algunas mujeres y en el hecho cultural y social de que las mujeres soportan (en promedio) una mayor carga familiar que los hombres, sobre todo en los tramos centrales de la vida laboral.

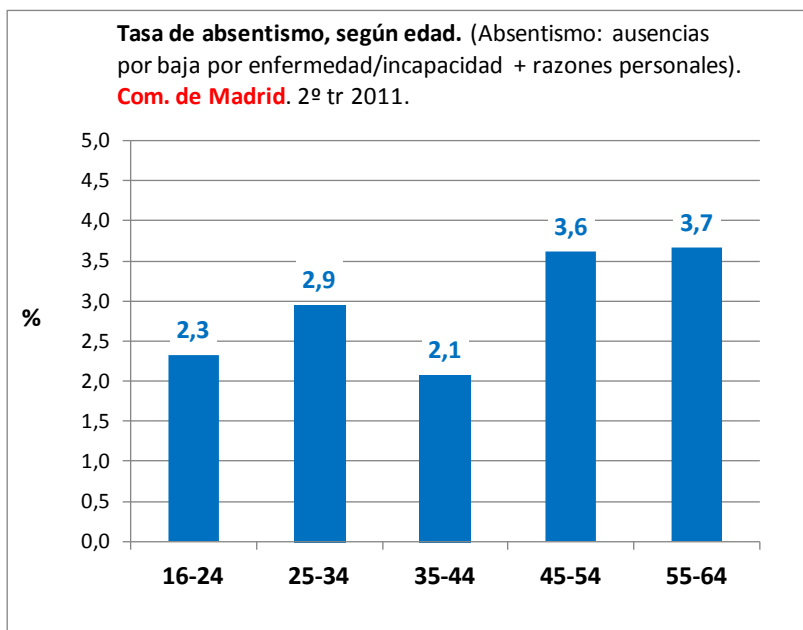
Tabla 43. Tasa de absentismo según sexo. Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Respecto de la edad, también constituye una regularidad empírica el hecho de que **la tasa de absentismo tiende a aumentar con la edad**. La primera razón y más obvia de ello es que la salud de los trabajadores empeora (en promedio) con la edad: a mayor edad mayor probabilidad de coger la baja por enfermedad. Pero, en segundo lugar, también pueden estar actuando factores como el hecho de que (en condiciones macroeconómicas normales) a mayor edad mayor suele ser la estabilidad laboral y, como también muestra la evidencia empírica, una mayor estabilidad laboral suele estar asociada con mayores tasas de absentismo. Los datos de la Comunidad de Madrid apuntan en esta dirección. Como muestra el gráfico 44, las tasas de absentismo de los trabajadores situados en los tramos de edad de 45-54 años y de 55-64 años eran del 3,6% y del 3,3%, respectivamente, tasas superiores a la media total del 2,9%.

Gráfico 44. Tasa de absentismo según edad. Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.



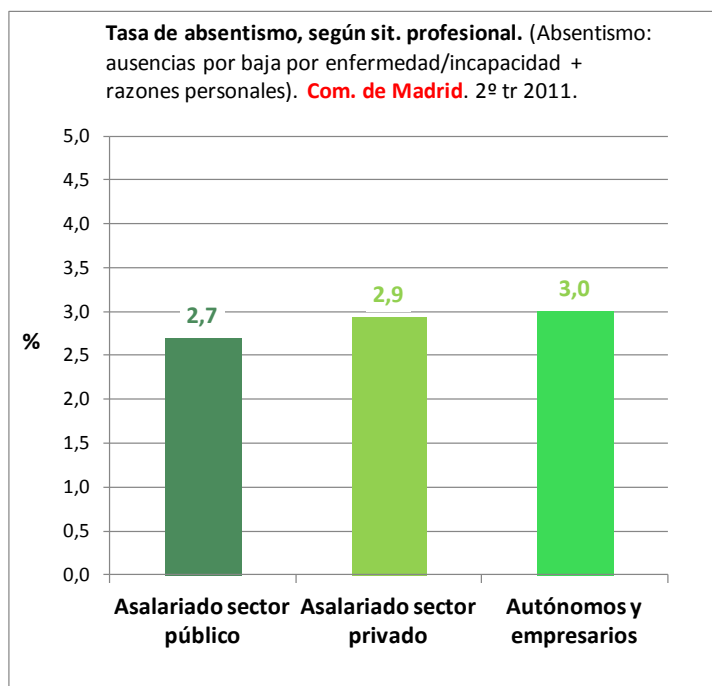
Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

En lo que concierne a la **situación profesional** de los ocupados, aquí se recogen los datos correspondientes a las tres más importantes: asalariados del sector privado, asalariados del sector público y autónomos/empresarios (el resto no se ofrecen porque la muestra obtenida en la C Madrid para ellas es demasiado pequeña para hacer inferencias).

En la literatura sobre el fenómeno del absentismo, una de las hipótesis que suelen plantearse (Bonato y Lusinyan 2004) es que las tasas de absentismo tienden a ser mayores en el sector público que en el sector privado. Se pueden citar dos razones para ello. En primer lugar, la proporción de mujeres en el sector público es mayor que en el sector privado y, como se acaba de mencionar, la tasa de absentismo femenina suele ser mayor que la masculina. En segundo lugar, el sector público suele ofrecer una mayor estabilidad y seguridad en el empleo que el sector privado, y esa mayor seguridad suele ir asociada con un mayor nivel de absentismo.

Sin embargo, con los datos del 2º tr. del 2011 de la Comunidad de Madrid parece que esta situación no se da. Antes bien, en el gráfico 45 se puede ver que **la tasa de absentismo más baja es la de los asalariados del sector público (2,7%)**, seguida de la de los asalariados del sector privado (2,9%) y de la de los autónomos/empresarios (3%).

Gráfico 45. Tasa de absentismo según situación profesional. Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.



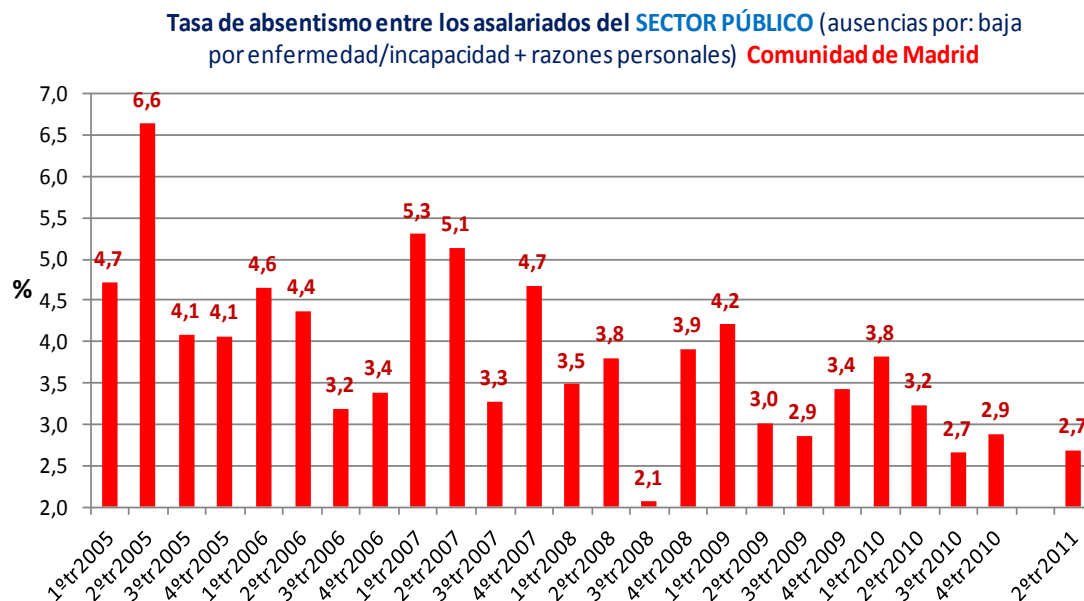
Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Para detallar este resultado, en el gráfico 46 se muestra la evolución de las tasas de absentismo de los asalariados del sector público desde 2005 hasta 2011. Como se puede ver, éstas rondaban valores cercanos al 4,5%-5% en el período de antes de la crisis (2005-07) mientras que, una vez iniciada ésta, las cifras comienzan a reducirse y, conforme se alcanza el 2011, éstas rondan cantidades inferiores al 3% (el 2.7% el 2º tr. de 2011).

El gráfico 47 incide en esta tendencia. Durante los trimestres de 2005 y 2006 se observan tasas de absentismo considerablemente superiores en el sector público que en el sector privado. Sin embargo esa diferencia se va reduciendo a lo largo de los años de crisis hasta el punto de que, a partir del 4º tr. de 2010 las cifras se invierten y la tasa de absentismo pasa a ser inferior entre los asalariados del sector público. En definitiva, el gráfico 47 muestra un fenómeno de **convergencia** entre las tasas de absentismo de los asalariados del sector público y de los asalariados del sector privado.

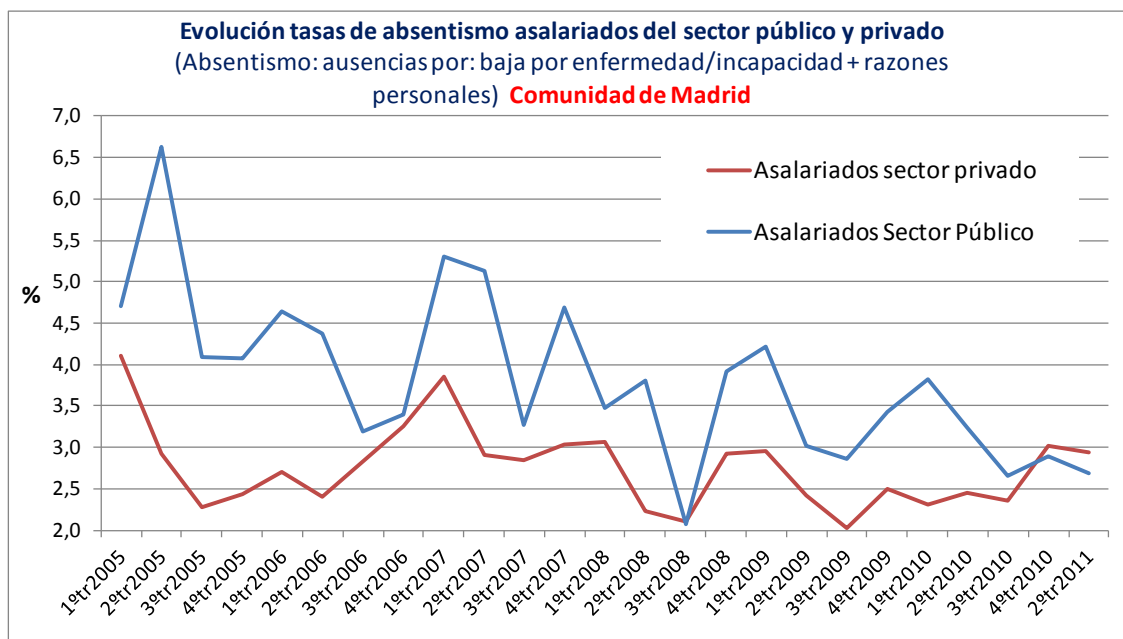
La interpretación de este resultado es muy posible que tenga que ver con la situación de alargamiento de la crisis económica y con la política de recortes del gasto que se ha ido introduciendo progresivamente en el sector público. En efecto, la percepción de que la situación de crisis económica se alarga y se agrava y de que, como consecuencia de la crisis del déficit y de la deuda, en esta etapa afecta relativamente más al sector público, ha podido generar en éste un clima laboral (con una mayor percepción de inseguridad) que incentiva mucho menos al personal de las administraciones públicas a cogerse bajas por enfermedad y a faltar al trabajo, etc. Además, a lo largo de 2012 se han introducido una serie de medidas de política económica destinadas a reducir el absentismo en el sector público, con lo cual esta situación de tasas de absentismo muy bajas entre el personal de las administraciones públicas de la Comunidad de Madrid es posible que se mantenga en el tiempo o que, incluso, no haya alcanzado su mínimo.

Gráfico 46. Evolución 2005-11 de la tasa de absentismo de los ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO. Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Gráfico 47. Convergencia entre las tasas de absentismo de los asalariados del sector público y de los asalariados del sector privado. Comunidad de Madrid, 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Por último, a partir de los resultados obtenidos es posible hacer alguna referencia al coste para las empresas del absentismo irregular. De una manera aproximativa, y para el caso de las empresas del sector privado (siguiendo a Adecco 2012), asumiendo que:

- Los estudios empíricos afirman que el 35% de las bajas por incapacidad transitoria podrían ser irregulares (Adecco 2012), de forma que, generalizando este resultado aquí se aplica dicho porcentaje al total de horas de absentismo obtenidas por (“incapacidad transitoria”, “razones personales...” y “otras causas”).
- En la Comunidad de Madrid, según la ETCL, entre las empresas del sector privado madrileño el coste salarial por hora era de 16,18€ en el 2º tr de 2011 (el coste laboral total, que también incluye los costes no salariales era de 21,52€).
- Y que en el 2º tr. de 2011 (gráfico 45 y tabla 14) la tasa de absentismo de los asalariados del sector privado era del 2,9% en la Comunidad de Madrid.

Se obtiene que para las empresas del sector privado madrileñas, **el coste por trabajador (exceso de pago en concepto de salario) del absentismo injustificado e irregular** era de **25,3€ al mes**, o de **303,0€ al año**. Y si en lugar del coste salarial por hora se utilizara el coste laboral total por hora (21,52€) el coste por trabajador del absentismo subiría a 33,6€ al mes, o 403,1€ al año.

Tabla 14. Ausencias del trabajo según varias características. Comunidad de Madrid y conjunto de España, 2º tr. 2011.

Comunidad de Madrid		Horas de trabajo habituales (a la semana)	Ausencia global (a la semana)	Absentismo (a la semana)
Total	Nº horas: %	106.083.405,0 100,0	8.682.547,9 8,2	3.066.839,5 2,9
Mujeres	Nº horas: %	47.190.905,8 100,0	4.454.888,6 9,4	1.578.942,7 3,3
Varones	Nº horas: %	58.892.499,2 100,0	4.227.659,3 7,2	1.487.896,8 2,5
Asalariado sector público	Nº horas: %	18.849.156,3 100,0	1.454.816,2 7,7	507.609,0 2,7
Asalariado sector privado	Nº horas: %	73.332.139,4 100,0	6.041.570,0 8,2	2.150.664,3 2,9
Autónomos y empresarios	Nº horas: %	13.637.589,8 100,0	1.183.188,7 8,7	408.566,2 3,0
16-24 años	Nº horas: %	4.602.945,4 100,0	321.962,9 7,0	107.175,4 2,3
25-34 años	Nº horas: %	27.607.177,0 100,0	2.545.293,0 9,2	814.127,5 2,9
35-44 años	Nº horas: %	33.183.925,2 100,0	2.409.521,4 7,3	688.577,9 2,1
45-54 años	Nº horas: %	26.227.312,3 100,0	2.263.473,0 8,6	948.344,6 3,6
55-64 años	Nº horas: %	13.708.862,8 100,0	1.087.889,9 7,9	502.418,1 3,7
España		Horas de trabajo habituales (a la semana)	Ausencia global (a la semana)	Absentismo (a la semana)
Total	Nº horas: %	666.614.089,3 100,0	56.527.349,9 8,5	18.685.573,0 2,8

Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

3.7. Horas extra.

Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (estipulada en el contrato o en el convenio). Como tal, el concepto de horas extra tiene sentido para el grupo de los asalariados, de manera que el análisis que sigue se realizará tan solo para este grupo de trabajadores.

Como se puede ver en la tabla 15, según la EPA, en la Comunidad de Madrid, en el segundo trimestre de 2011 un 7,7% de los asalariados hicieron horas extraordinarias, cifra que es superior a la del conjunto de España (un 4,6% de los trabajadores).

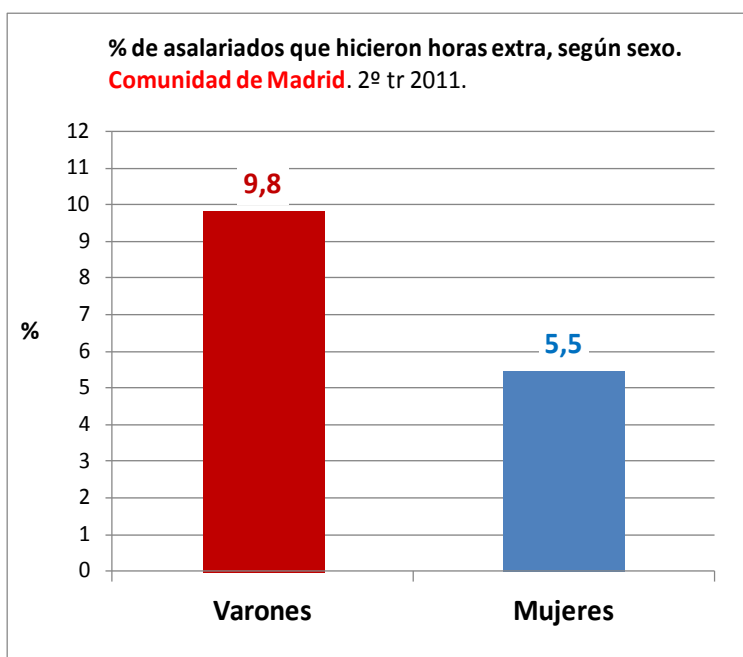
Al desglosar esa cifra según sexo (tabla 15 y gráfico 48) se observa que el porcentaje de trabajadores que hacen horas extra es mayor entre los varones, el 9,8%, que entre las mujeres, 5,5%. Esta diferencia es bastante elevada, y es posible que tenga que ver, indirectamente, con el hecho de que la conciliación de la vida laboral y familiar recae en mayor medida en las mujeres que en los varones, de manera que para ellas (en promedio) es menor el margen de tiempo existente para hacer horas adicionales a las ordinarias. Puesto que con frecuencia la disponibilidad del trabajador en la empresa o, incluso, el “presentismo” (véase Observatorio efr 2009), es una forma de hacer mérito en las organizaciones, el que las asalariadas (en promedio) hagan menos horas extra puede ser una de las vías por las cuales actúa el fenómeno del techo de cristal (barreras invisibles que limitan en mayor medida la promoción profesional de las mujeres que la de los hombres).

Tabla 15. Asalariados que realizaron horas extraordinarias. 2º tr. 2011.

Comunidad de Madrid	Nº de asalariados	Nº de asalariados que hicieron horas extra	% de asalariados que hicieron horas extra
Total	2.541.055	194.426	7,7
Mujeres	1.259.724	68.759	5,5
Varones	1.281.331	125.667	9,8
Asalariado sector público	526.151	24.741	4,7
Asalariado sector privado	2.014.904	169.685	8,4
16-24 años	144.193	8.058	5,6
25-34 años	712.309	64.321	9,0
35-44 años	762.676	69.057	9,1
45-54 años	607.836	41.423	6,8
55 o más	314.042	11.567	3,7
España			
Total	15.292.444	711.596	4,7

Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

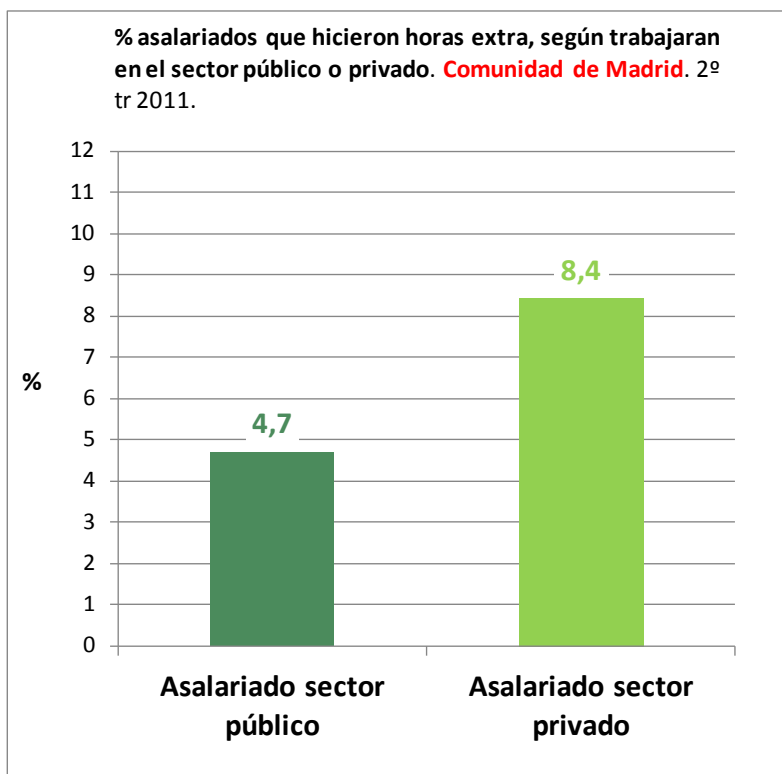
Gráfico 48. Porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias, según sexo. 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Por su parte, en el gráfico 49 se puede ver que el porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias fue considerablemente superior en el sector privado (el 8,4%) que en el sector público (el 4,7%), lo cual está recogiendo el hecho de que en el sector público es mucho más estricta la política de horas de salida que en el sector privado (en promedio).

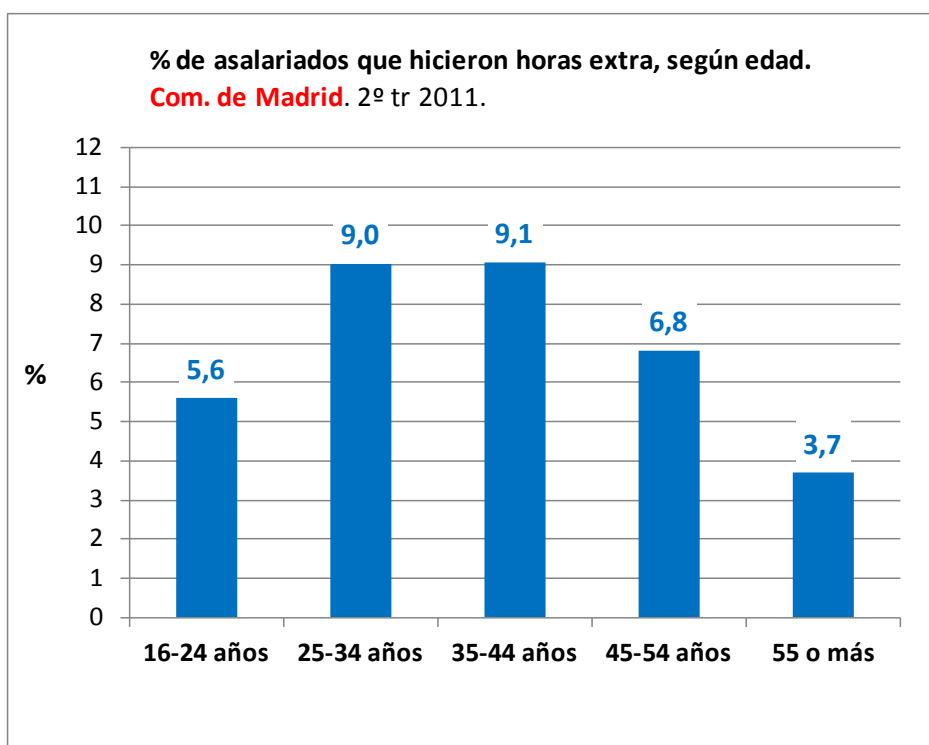
Gráfico 49. Porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias, según trabajaran en el sector privado o en el público. 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

También destaca en el gráfico 50 la relación con forma de “U” invertida que presentan los tramos de edad y el porcentaje de asalariados que hicieron horas extra. En efecto, el porcentaje de asalariados que realizan horas extra empieza siendo pequeño para el tramo de edad de 16-24 años (el 5,6%), aumenta al 9% y 9,1% en los tramos de 25-34 años y 35-44 años, y luego empieza a bajar, hasta llegar tan sólo al 3,7% entre los asalariados del tramo de edad de 55 o más años. Esta forma puede estar captando el hecho de que, con frecuencia, en los tramos centrales del ciclo vital y de la vida profesional, los trabajadores, normalmente en ocupaciones más estables y con más posibilidades de promoción, están en una fase de máxima disponibilidad para las empresas.

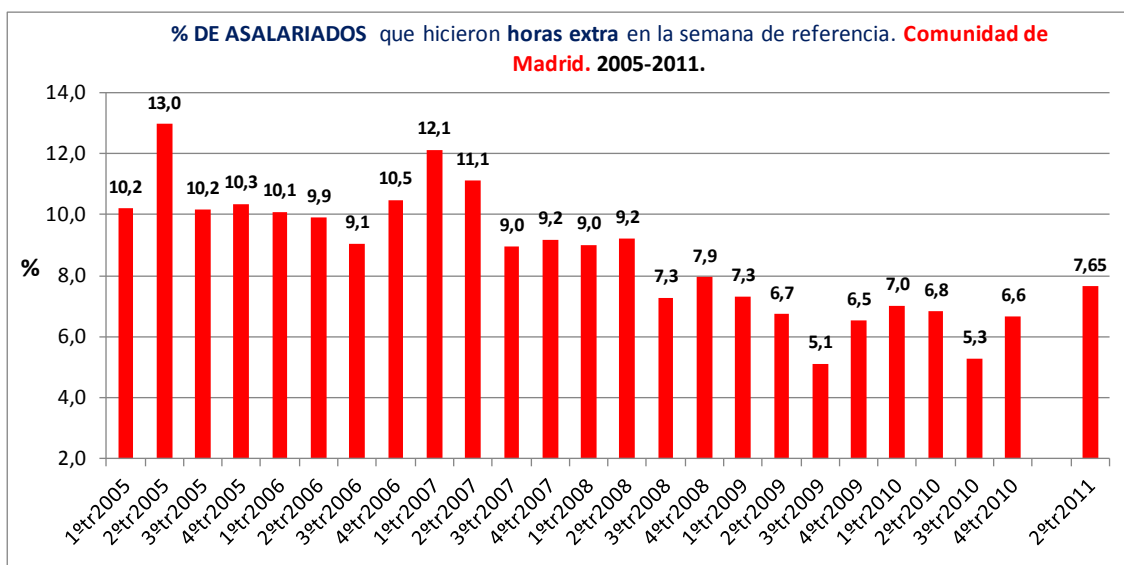
Gráfico 50. Porcentaje de asalariados que realizaron horas extraordinarias, según tramos de edad. 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Otro aspecto imprescindible de analizar es el de cómo ha evolucionado el porcentaje de asalariados que hacen horas extra en los últimos años. En gráfico 51 pone de manifiesto que la incidencia de las horas extra ha descendido considerablemente desde comenzó la crisis económica. En efecto, antes de la crisis los porcentajes de asalariados que realizaban horas extra en la semana de referencia se situaban por encima del 10%, mientras que en el período de crisis económica estos porcentajes se sitúan en el entorno del 7%. Está claro que en un entorno en el que el ritmo de actividad se ha ralentizado en la mayoría de los sectores tiene que evidenciarse en un menor recurso a las horas extra. Sin embargo, como se vio anteriormente, ello no ha aumentado el absentismo (el absentismo podría interpretarse como lo contrario de las horas extra) sino que éste, también, se ha reducido considerablemente; es decir, que, en promedio, las jornadas efectivas semanales se aproximarían en mayor medida en la actualidad a las jornadas pactadas.

Gráfico 51. Evolución del porcentaje de asalariados que hicieron horas extra durante el período 2005-11. Comunidad de Madrid.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Por último, es necesario hacer una mención, aunque sea someramente, a las horas extraordinarias realizadas (y no al porcentaje de asalariados que realizan horas extra, como se ha hecho hasta ahora). En la tabla 16 se muestra el número de horas extra realizadas en la semana de referencia en la Comunidad de Madrid, en el segundo trimestre de 2011. Como se puede ver, según la EPA, se realizaron 1.694.633 horas extra a la semana, de las cuales 752.535 (el 44,4%) fueron horas extra pagadas por la empresas y 942.097 (el 55,6%) horas extra no compensadas. Asimismo, la duración promedio de las horas extraordinarias retribuidas fue de 4,1 horas a la semana, mientras que la de las horas extra no retribuidas fue de 5,3 horas a la semana.

Tabla 16. Número de horas extra realizadas a la semana y duración promedio de las mismas. 2º tr. 2011.

	Nº de horas (semanales)	%	Promedio horas extra (semanal)
Total horas extra	1.694.633,2	100	9,4
Horas extraordinarias pagadas	752.535,4	44,4	4,1
Horas extraordinarias no pagadas	942.097,9	55,6	5,3

Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

Capítulo 4

Análisis de las jornadas semanales: nº promedio de horas semanales trabajadas y análisis del trabajo a tiempo completo o parcial.

4.1. La jornada laboral semanal en la C. Madrid. Análisis por sectores y ocupaciones.

A la hora de medir la duración del tiempo de trabajo de los trabajadores, la referencia temporal es la semana (la “semana de referencia” de la EPA, por ejemplo). Por ello es del máximo interés conocer cuál es la jornada laboral semanal (el número promedio de horas trabajadas a la semana), cómo varía ésta a lo largo del tiempo, y cómo varía según una serie de características (sexo, edad, sectores, etc.).

Desde el punto de vista de la delimitación del concepto de jornada laboral semanal, la EPA distingue entre:

- El número de horas "pactadas en contrato o acuerdo de trabajo".
- El número de horas trabajadas "habitualmente".
- El número de horas trabajadas "efectivamente".

La cuestión “número de horas pactadas en contrato”, por su propia naturaleza, tan sólo se aplica a los asalariados, de manera que no es un concepto operativo para los trabajadores autónomos y empresarios. La cuestión “número de horas trabajadas habitualmente” sí se aplica a todos los ocupados. En este caso se pregunta a las personas encuestadas acerca de cuántas horas trabajan en una semana normal, en la que no concurren días de fiestas ni ningún acontecimiento extraordinario (baja por enfermedad, aumento de horas extra para satisfacer un pedido urgente, etc.) que pueda modificar el tiempo de trabajo semanal normal. Cuando se ofrecen estadísticas de jornadas laborales semanales casi siempre se hace referencia a la jornada habitual, ya que lo que pretenden medir esos datos es el tiempo de trabajo “normal”. Por último, la cuestión “número de horas trabajadas efectivamente”, como su propio nombre indica, mide cuánto trabajó efectivamente el trabajador la semana anterior a ser encuestado (semana de referencia). Ese número de horas de trabajo efectivas puede ser diferente del habitual como consecuencia de múltiples causas que pueden haber hecho que se trabaje menos de lo habitual (enfermedad, permiso, días de fiesta, vacaciones, huelga, etc.) o más de lo habitual (realización de horas extra).

Como en este epígrafe se desean medir las jornadas semanales “normales” según diversas variables, salvo que se indique otra cosa, el concepto utilizado para medir la jornada semanal será el de jornada “habitual”.

Por otra parte, la EPA también distingue entre el empleo principal y otro u otros empleos adicionales o secundarios. En línea con los estudios dedicados al análisis de las jornadas semanales, en lo que sigue toda la información sobre las jornadas está referida al empleo principal. Respecto del secundario, se hará una breve referencia al final del epígrafe.

Como se puede ver en la tabla 1, en el segundo trimestre de 2011 el número medio de horas habitualmente trabajadas en la Comunidad de Madrid era de 38,8h semanales, cifra tan sólo ligeramente superior a la del conjunto de España (38,4%). Por su parte, el número medio de horas efectivamente trabajadas era de 35,9h.

Pero siguiendo con el número de horas habituales, la cifra que se acaba de dar es un promedio que incluye en el mismo a las personas que trabajan a tiempo parcial. Por ello, es interesante distinguir, como también se hace en la tabla 1, entre los activos que trabajan (en su ocupación principal) a tiempo completo y los que trabajan a tiempo parcial. Ahora, para las personas que trabajan a tiempo completo, la jornada media semanal habitual aumenta hasta 41,7 horas en la Comunidad de Madrid (el dato es prácticamente el mismo para el conjunto de España).

Tabla 1. Número medio de horas trabajadas por todos los ocupados, por sexo. 2º tr. 2011.

	Comunidad de Madrid	España
Ocupados (miles)	2.866,7	18.303,0
Nº promedio de horas habitualmente trabajadas (empleo principal)	38,8	38,4
Nº promedio de horas efectivamente trabajadas (empleo principal) (hayan trabajado o no en la sem referencia)	35,9	35,3
Nº promedio de horas habitualmente trabajadas (empleo principal). Trabajo a tiempo completo	41,7	41,6
Nº promedio de horas habitualmente trabajadas (empleo principal). Trabajo a tiempo parcial	19,1	18,9

Notas:

a) Se trata en todos los casos del "empleo principal" (como se verá más adelante, la incidencia del segundo empleo es bastante pequeña según la EPA).

b) Además del número de horas trabajadas "habitual" y "efectivamente", la EPA ofrece el dato del número de horas "pactadas en contrato o acuerdo de trabajo". Sin embargo estas últimas se aplican a los asalariados y no a los empresario y autónomos. Como aquí se está considerando a todos los ocupados, no se utiliza esa categoría.

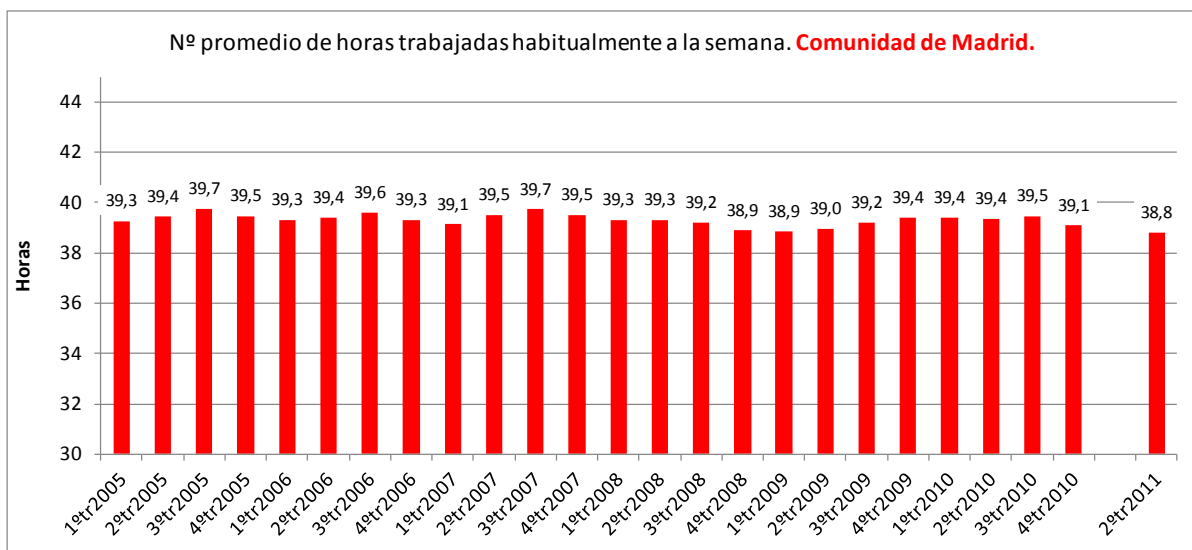
c) En el caso concreto de las horas trabajadas efectivamente, a la hora de calcular esa media se han tenido en cuenta a todos los ocupados (de los que se tiene datos), hubieran trabajado o no efectivamente en la semana de referencia (por ejemplo, estarían contados como trabajando cero horas efectivas las personas de baja por enfermedad durante toda la semana).

EPA-2º trimestre 2011.

Por otra parte, la jornada semanal habitual parece que no ha variado de manera significativa a lo largo de los últimos cinco años. Efectivamente, en el gráfico 1 se ofrece este dato para el período 2005-11 y, como se puede ver, en la Comunidad de

Madrid la jornada media semanal se coloca en casi todos los trimestres en valores ligeramente por encima de las 39 horas. En la medida en que desde el comienzo de la crisis se ha visto incrementada ligeramente la incidencia del trabajo a tiempo parcial, cabría esperar que la jornada media mensual se hubiera reducido algo. Sin embargo, como se viene diciendo, los datos no apuntan claramente hacia ello. Si acaso, en los últimos trimestres presentados en el gráfico se detecta una muy ligera bajada de la jornada semanal, de forma que en el último de ellos, el 2º tr. de 2011, se alcanza un mínimo de 38,8 horas.

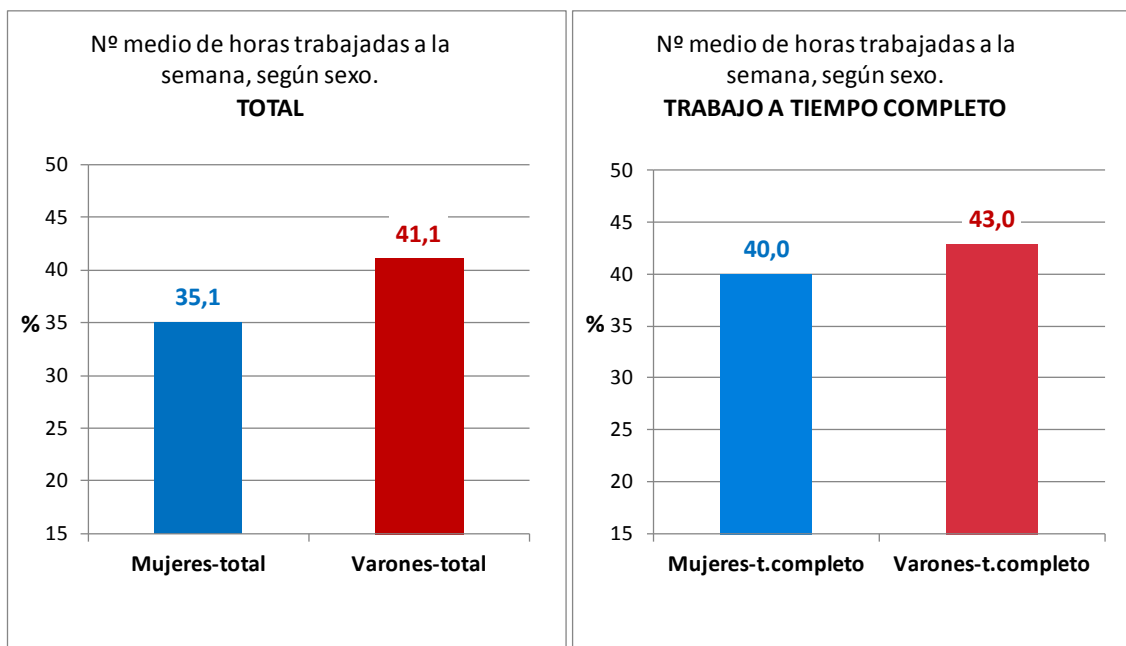
Gráfico 1. Evolución del número medio de horas habitualmente trabajadas a la semana. Período 2005.2011. Comunidad de Madrid.



Fuente: EPA.

Por lo que respecta a cómo varía la jornada semanal al considerar una serie de variables como el sexo, la edad, etc., en primer lugar, destaca la **diferencia de género** observada. En la parte de la izquierda del gráfico 2 se puede ver que la jornada media semanal de los varones, 41,1 horas, era un 17% mayor que la de las mujeres, de 35,1 horas. Esta diferencia se debe, en parte, a que la incidencia del trabajo a tiempo parcial es mayor entre las mujeres. Así, si se comparan solamente las jornadas de las personas que trabajan a tiempo completo (parte derecha del gráfico 2), la jornada media de los varones, 43 horas en este caso, se sitúa tan sólo un 7,5% por encima de la jornada media de las mujeres, de 40 horas. De cualquier manera, estos datos ponen nuevamente de manifiesto que, en promedio, el reparto de las tareas de cuidados y las responsabilidades familiares todavía siguen recayendo en mayor medida en las trabajadoras que en los trabajadores varones, lo cual, para muchas trabajadoras, supone una limitación en el tiempo que dedican al trabajo remunerado.

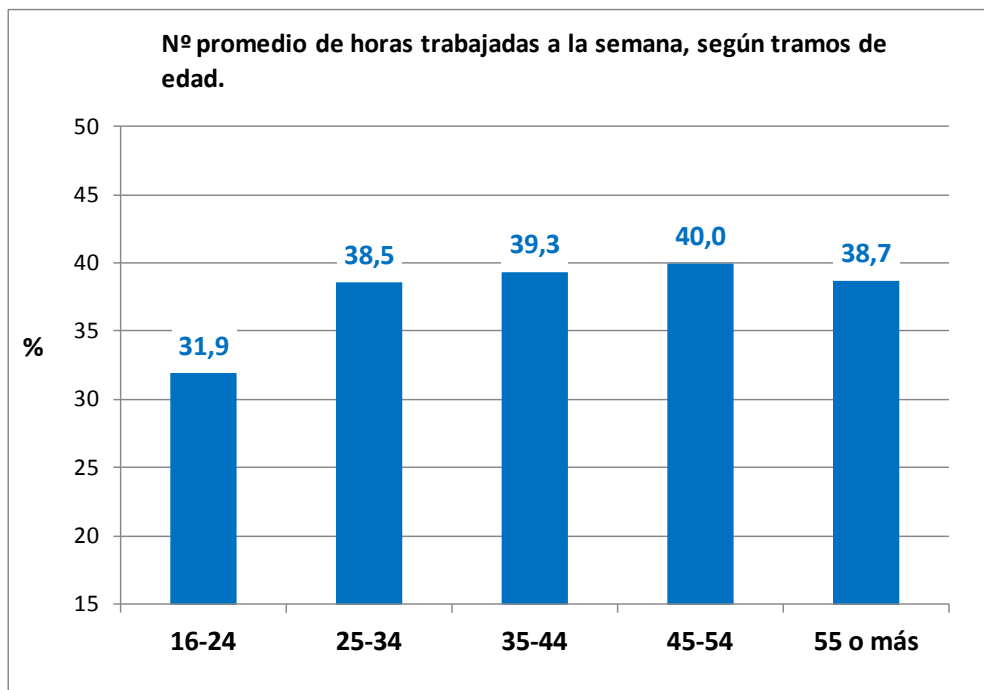
Gráfico 2. Nº medio de horas trabajadas habitualmente a la semana, según sexo. Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.



Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

La **edad** también parece que influye en la duración de la jornada semanal. Como se puede ver en el gráfico 3, parece que la relación entre el tramo de edad y la jornada semanal presenta una cierta forma de “U invertida”. Entre los más jóvenes la jornada media semanal es más corta (31,9h para el tramo de edad de 16-24 años), probablemente debido a que muchos jóvenes se incorporan al empleo a través de empleos a tiempo parcial (como consecuencia de la necesidad de conciliar el trabajo con los estudios pero también debido a los problemas que presenta en la actualidad el mercado laboral español). En los tramos de edad siguientes aumenta la jornada semanal hasta alcanzar su máximo en el tramo de 45-54 años (40 horas) y, en el de más edad (55 o más) ya se observa una reducción en el número de horas que se trabaja habitualmente (38,7 horas).

Gráfico 3. Nº medio de horas trabajadas habitualmente a la semana, según tramos de edad. Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.

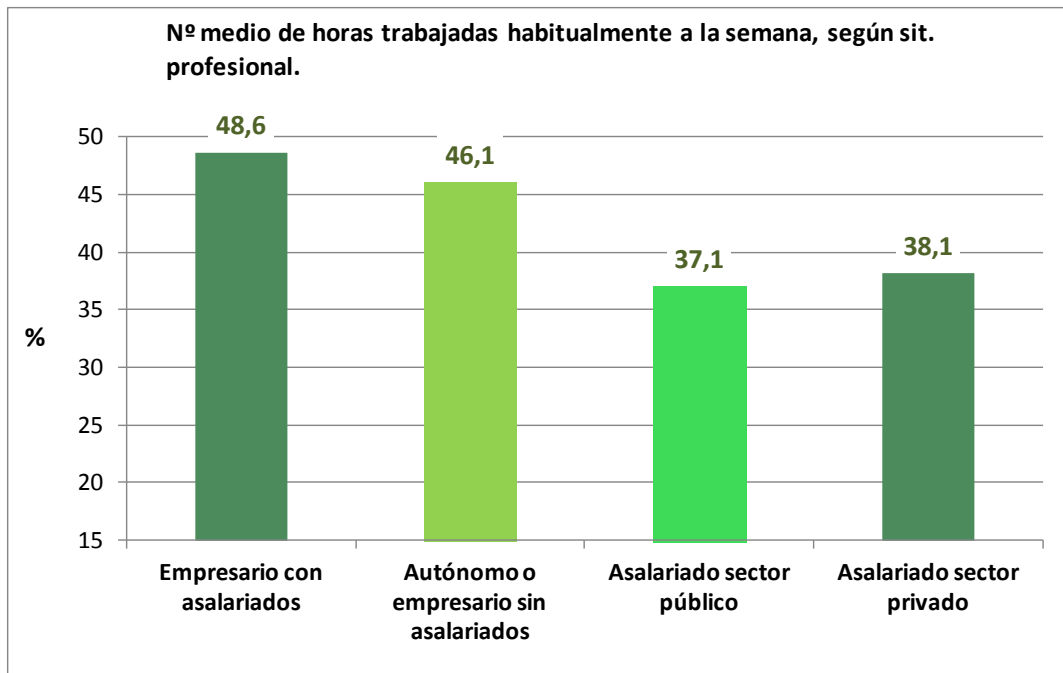


Fuente: EPA, 2º tr. 2011.

También aparecen importantes diferencias cuando se considera la **situación profesional**. EL gráfico 4 pone de manifiesto que en la Comunidad de Madrid, en 2011, la jornada semanal era muy superior para los “empresarios con asalariados” y para los autónomos (48,6h y 46,1h respectivamente) que para los asalariados. Esta diferencia tiene que ver con la diferente naturaleza del trabajo por cuenta propia de los primeros y el trabajo por cuenta ajena de los segundos.

Como se puede ver también en el gráfico, el número medio de horas trabajadas por los asalariados del sector público (37,1h) es tan sólo ligeramente inferior al trabajado por los asalariados del sector privado (38,1h).

Gráfico 4. Nº medio de horas trabajadas habitualmente a la semana, según tramos de edad. Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.



EPA-2º trimestre 2011.

Con objeto de abordar el análisis de la duración de la jornada semanal por **sectores**, en la tabla 2 se ofrece el nº medio de horas habitualmente trabajadas por los ocupados de una serie de sectores (ramas de actividad) en la C. de Madrid. En primer lugar aparecen una serie de sectores en los que la jornada media semanal es muy alta, pero son sectores, como el de “industrias extractivas” que tienen un peso muy pequeño en la economía madrileña, como pone de manifiesto el escaso número de trabajadores que había en ellos. Tienen mucho más peso las ramas de actividad de “Actividades profesionales, científicas o técnicas”, “construcción”, “Industrias manufactureras” o “Actividades financieras o seguros”, para las cuales se dan jornadas semanales ligeramente por encima de 41 horas. En el otro extremo, el sector de “Agricultura, ganadería...” presenta la jornada semanal más reducida, 31,8 horas, lo cual está relacionado con el hecho de que, en la C. de Madrid, parte de las actividades agrícolas que se realizan se hacen a tiempo parcial, y a menudo se complementan con otras, como las del sector turístico.

Tabla 2. Número medio de horas habitualmente trabajadas por todos los ocupados, por rama de actividad (CNAE 2009). Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.

	N	Nº medio horas habitualmente trabajadas
B Industrias extractivas	6.071,9	48,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18.308,9	42,4
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2.014,7	42,2
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	180.519,1	42,0
F Construcción	192.604,1	41,7
C Industria manufacturera	226.227,1	41,5
K Actividades financieras y de seguros	120.265,1	41,4
L Actividades inmobiliarias	40.648,9	41,2
J Información y comunicaciones	194.358,1	40,9
H Transporte y almacenamiento	162.700,0	40,5
E Suministro agua, actividades saneamiento, gestión residuos y descontaminación	10.830,4	39,8
I Hostelería	166.338,3	39,8
G Comercio por mayor y por menor; reparación vehículos motor y motocicletas	388.751,4	39,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	254.458,3	37,7
S Otros servicios	54.746,2	37,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58.865,5	36,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	230.201,9	36,7
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	194.814,1	36,5
P Educación	180.356,4	33,6
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico...	178.947,7	33,6
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.686,4	31,8
Total	2.866.714,3	38,8

EPA-2º trimestre 2011.

En cuanto a las jornadas semanales que prevalecen en las diferentes **ocupaciones**, en las tablas 3 y 4 se ofrecen algunos resultados. En la tabla 3 se presenta el número medio de horas habitualmente trabajadas en la C. Madrid en una serie de ocupaciones, clasificadas según la CNO 2011 a un dígito. Como se puede ver, en las ocupaciones de “directores y gerentes” se da una jornada laboral muy larga, 46,4 horas, mientras que, en el otro extremo, en ocupaciones como “ocupaciones elementales” se dan unas jornadas semanales mucho más reducidas.

Un aspecto que se pone de manifiesto cuando se desglosan las jornadas semanales por ocupaciones (también por sectores) es que las jornadas suelen ser más largas en el caso de las ocupaciones que requieren un alto grado de cualificación y que acarrear la asunción de altos niveles de responsabilidad.

Tabla 3. Número medio de horas habitualmente trabajadas por todos los ocupados, por ocupación “un-dígito” (CNO 2011). Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.

	N	Nº medio horas habitualmente trabajadas
1 Directores y gerentes	174.605,7	46,4
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	141.208,0	41,7
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	268.936,4	41,2
0 Ocupaciones militares	11.889,5	40,4
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	643.910,8	39,7
3 Técnicos; profesionales de apoyo	402.887,1	39,3
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	552.605,5	38,0
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	303.518,9	37,4
9 Ocupaciones elementales	343.945,1	32,8
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	23.207,4	32,5
Total	2.866.714,3	38,8

EPA-2º trimestre 2011.

Por último, en la tabla 4 se ofrecen las jornadas semanales obtenidas cuando se desagregan las ocupaciones a dos dígitos. Obsérvese, por ejemplo, que una ocupación por excelencia de empresario/autónomo como “Camareros y cocineros propietarios”, presenta la jornada laboral más extensa, 51,1 horas.

Tabla 4. Número medio de horas habitualmente trabajadas por todos los ocupados, por ocupación “dos-dígitos” (CNO 2011). Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.

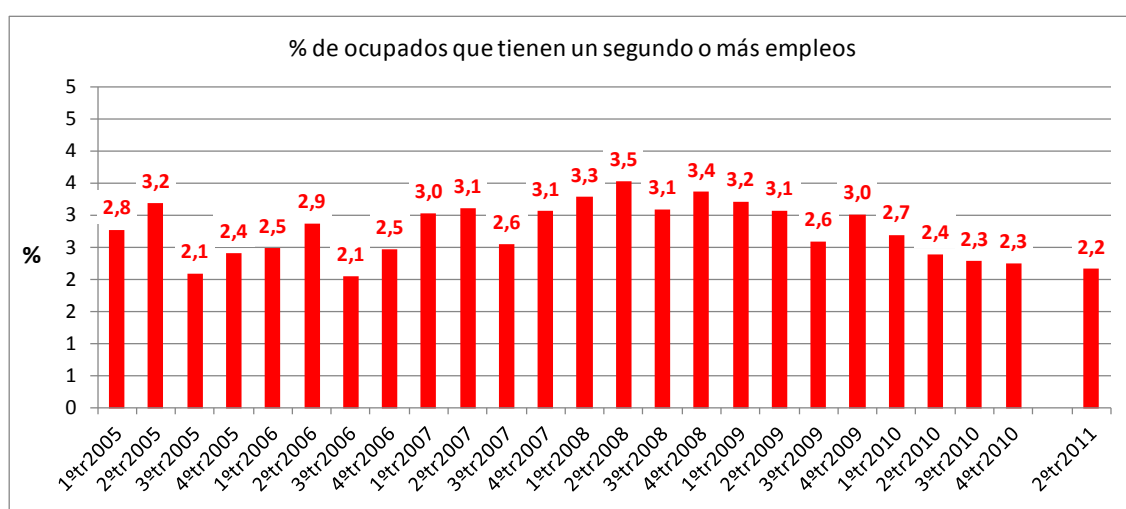
	N	Nº horas
50 Camareros y cocineros propietarios	8.913,8	51,1
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	18.818,3	50,2
53 Comerciantes propietarios de tiendas	28.229,9	49,4
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	36.195,4	46,6
13 Directores de producción y operaciones	41.401,5	46,2
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	59.695,5	45,5
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública...	18.495,1	44,8
25 Profesionales en derecho	38.001,9	44,5
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	32.808,3	43,2
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	17.506,2	43,0
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	134.832,2	42,6
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	102.542,5	42,5
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	77.743,3	42,4
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	89.514,2	42,2
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	97.738,8	42,1
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	29.246,1	41,8
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	19.317,3	41,7
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	16.060,4	41,4
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	51.071,5	41,2
35 Representantes, agentes comerciales y afines	83.683,3	41,1
27 Profesionales de las tecnologías de la información	63.893,1	40,9
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	22.826,1	40,8
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	87.405,9	40,6
00 Ocupaciones militares	11.889,5	40,4
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	46.650,2	40,3
73 Soldadores, chapistas, montadores estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	30.576,3	40,3
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	10.854,9	40,2
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	56.847,2	39,8
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	65.851,0	39,8
58 Trabajadores de los servicios personales	61.072,6	38,9
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	69.919,9	38,5
21 Profesionales de la salud	113.605,4	38,5
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	15.928,2	38,4
44 Empleados agencias viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados ventanilla y afines (excepto taquilleros)	64.471,3	38,2
28 Profesionales en ciencias sociales	37.594,2	38,0
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	37.234,1	37,6
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	15.155,7	37,5
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	107.979,8	37,3
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	55.347,4	36,9
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	88.230,3	36,8
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	16.598,9	36,3
52 Dependientes en tiendas y almacenes	120.602,6	35,9
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	25.550,0	35,3
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	98.777,4	35,3
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	31.304,6	35,2
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	49.801,6	35,2
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	25.845,3	34,0
96 Peones de la construcción y de la minería	11.793,2	33,5
91 Empleados domésticos	131.646,4	33,3
93 Ayudantes de preparación de alimentos	12.365,6	32,5
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	21.648,6	32,4
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	22.134,7	31,8
92 Otro personal de limpieza	119.412,3	30,7
23 Otros profesionales de la enseñanza	34.884,2	29,9
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	50.936,9	25,7
Total	2.866.714,3	38,8

Hasta ahora se ha hecho referencia siempre al empleo principal de los trabajadores. Sin embargo algunos de ellos pueden tener, además, uno o más **empleos secundarios**. Además, una de las hipótesis que se plantean en la actualidad respecto a los empleos secundarios es que, con la llegada de la crisis, se puede haber reducido la incidencia de los mismos. En efecto, la idea es que muchos trabajadores que han conservado su empleo principal puede que hayan perdido su empleo secundario (los ingresos extra que obtenían más allá del sueldo o ingreso principal).

Respecto a este tema, la EPA ofrece los datos del denominado “segundo empleo” (para personas que trabajaron o tenían segundo empleo la semana de referencia). De acuerdo con éstos, en la Comunidad de Madrid, en el segundo trimestre de 2011, tan sólo un 2,2% de las personas ocupadas tenía un segundo empleo. Esta cifra parece muy reducida, y quizás esté afectada por algún tipo de sesgo a la baja, derivado del temor de algunos encuestados a revelar que tienen un empleo secundario.

En el gráfico 5 se muestra la evolución temporal del porcentaje de ocupados que tenían un segundo empleo. En términos generales se observan unos porcentajes muy bajos de personas con empleo secundario en todos los trimestres, si bien desde comienzos de 2009 parece que se observa una cierta tendencia a la baja en estos porcentajes, lo que puede que tenga que ver con la hipótesis que se acaba de mencionar de que la crisis económica tiende a reducir la incidencia de los empleos secundarios.

Gráfico 5. Porcentaje de ocupados que tienen un segundo o más empleos (además del empleo principal). Período 2005-11. Comunidad de Madrid.



EPA-2º trimestre 2011.

4.2. El trabajo a tiempo parcial versus tiempo completo: Comunidad de Madrid versus resto de CCAA y otros países de la UE. Análisis por sectores y ocupaciones.

El **empleo a tiempo parcial** se define como aquel en el que el número de horas trabajadas a la semana, si es éste el periodo de referencia, es inferior a las horas semanales que habitualmente trabajan las personas ocupadas a tiempo completo de la rama de actividad, o según el número de horas establecidas en la legislación correspondiente, convenios colectivos, acuerdos sobre jornada de trabajo o prácticas laborales nacionales. En España, el valor de **referencia** para la **jornada completa** son **40 horas semanales**, según el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores⁹, que constituye no sólo una referencia formal, sino un valor muy aproximado de la realidad, representando la moda y la mediana de la jornada completa pactada por el conjunto de personas empleadas, tanto en el conjunto nacional como en la Comunidad de Madrid (tabla 5).

Tabla 5. Estadísticos que caracterizan el nº de horas (habituales) trabajadas a la semana en función de que se trabaje a tiempo completo o parcial. España y C. de Madrid, 2º tr. 2001.

	España		Comunidad de Madrid	
	Parcial	Completa	Parcial	Completa
Media	21,6	44,2	21,3	43,5
Moda	20,0	40,0	20,0	40,0
Mediana	20,0	40,0	20,0	40,0
Mín.-Max.	1-100	30-100	1-100	30-100
Percentil 05	5,0	35,0	4,0	35,0
Percentil 25	15,0	40,0	15,0	40,0
Percentil 75	24,0	42,0	25,0	44,0
Percentil 95	32,0	78,0	33,0	60,0

Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

⁹ “La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”.

Sin embargo, en la tabla 5 se puede observar que existe bastante variabilidad, lo que está en línea con el hecho de que las distintas características, regulaciones y prácticas laborales de los sectores, ocupaciones y situaciones profesionales puede tener una influencia esencial en lo que se considera el trabajo a tiempo completo y parcial y, por tanto, su estudio podría revelar cuestiones significativas.

En cualquier caso, en la Comunidad de Madrid la jornada media semanal (habitual) para las personas que trabajaban a tiempo parcial era de 21,3h (43,5h para los que trabajaban a tiempo completo).

Comparación con la UE

En la UE27 (véase el gráfico 6), el 18.8% de las personas empleadas tenían una jornada parcial en el segundo trimestre del 2011¹⁰, proporción que ha aumentado levemente desde el comienzo de la crisis, ya que se situaba en 2007, en ese mismo trimestre, en 17,6%. No obstante, estas cifras globales esconden una gran variabilidad tanto en términos de países como de generalización o no de este fenómeno en el conjunto de la población. Las distintas condiciones laborales y derechos asociados al empleo a tiempo parcial en los distintos países y en función de los motivos de dicho empleo parcial permiten explicar, en gran medida, que el empleo parcial suponga, desde el mínimo 2,3% en Bulgaria o 4% en Eslovaquia, hasta el máximo de Holanda con un 48,5% de empleo a tiempo parcial, muy por delante del siguiente país de la UE27 cuya población ocupada a tiempo parcial representa el 25.9%. Podrían clasificarse los países de la UE en grupos ascendentes, hasta el 10%, 20% y 30% de empleo parcial, constituyendo Holanda un caso particular, donde la jornada laboral y la flexibilidad en su uso ha alcanzado niveles mucho más desarrollados que en el resto de países¹¹, aunque manteniendo un significativo sesgo de género. Mientras que el 24,2% de los hombres están empleados a tiempo parcial (la media de la UE27 es de 8,1%), el 76,4% de las mujeres utilizan esta modalidad (frente al 31,6% de la UE27).

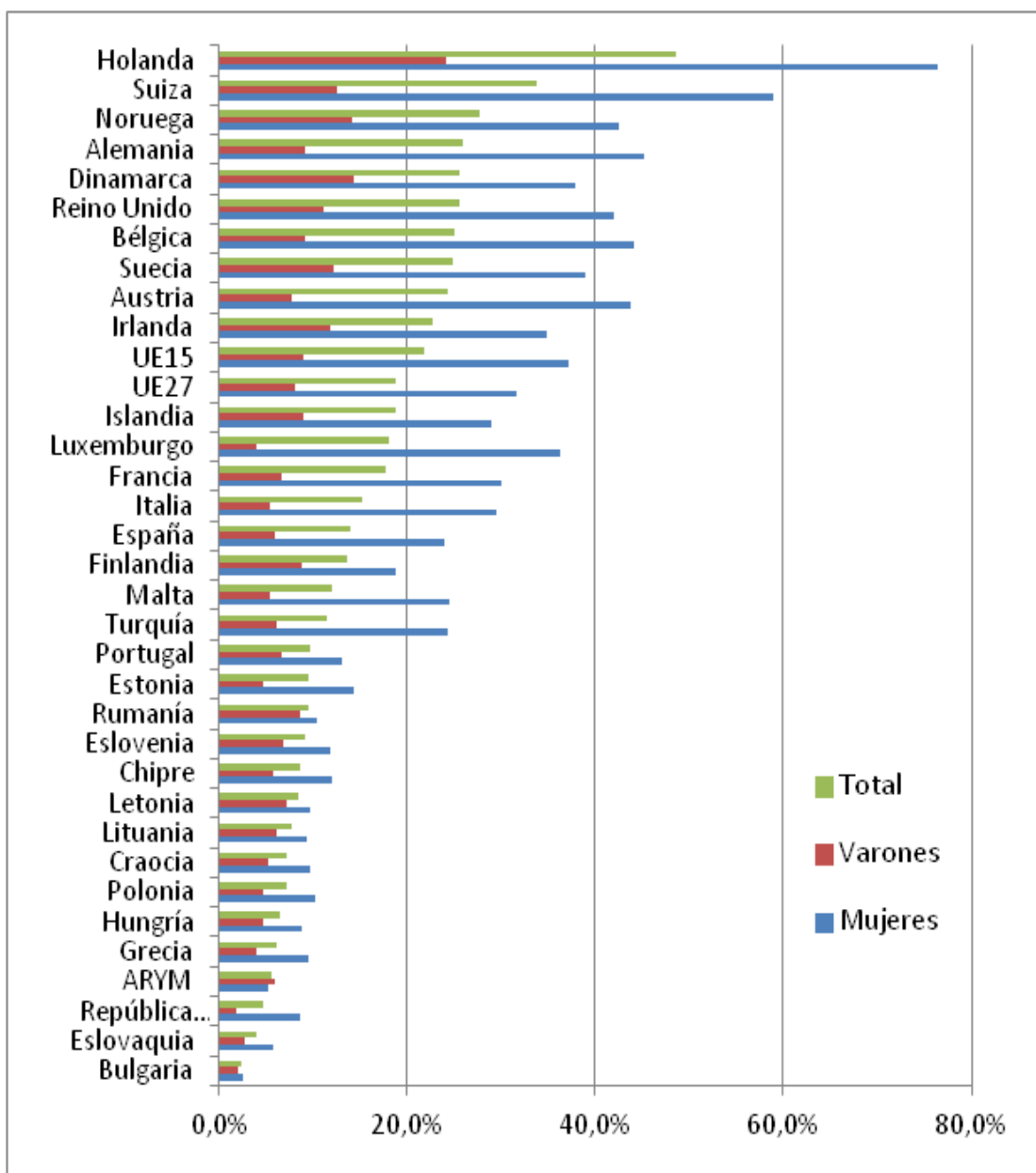
España, con un 14,1% de personas trabajando a tiempo parcial, se encuentra en el tramo medio de la lista, si bien este porcentaje es más pequeño que el de la mayoría de economías más avanzadas de la UE.

¹⁰ Fuente: Labour Force Survey, Eursotat (lfsq_epgaed): Los datos se refieren al 2º trimestre de 2011, en caso de no puntualizar otro periodo, y hacen referencia a la población entre 15 y 64 años.

(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_epgaed&lang=en)

¹¹ Exchange of good practices on gender equality “New forms of work. Netherlands. 24-25 October 2011. Summary Report”. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/summary_report_nl_2011_en.pdf

Gráfico 6. Porcentaje de personas empleadas a tiempo parcial en la UE27 y otros países europeos.



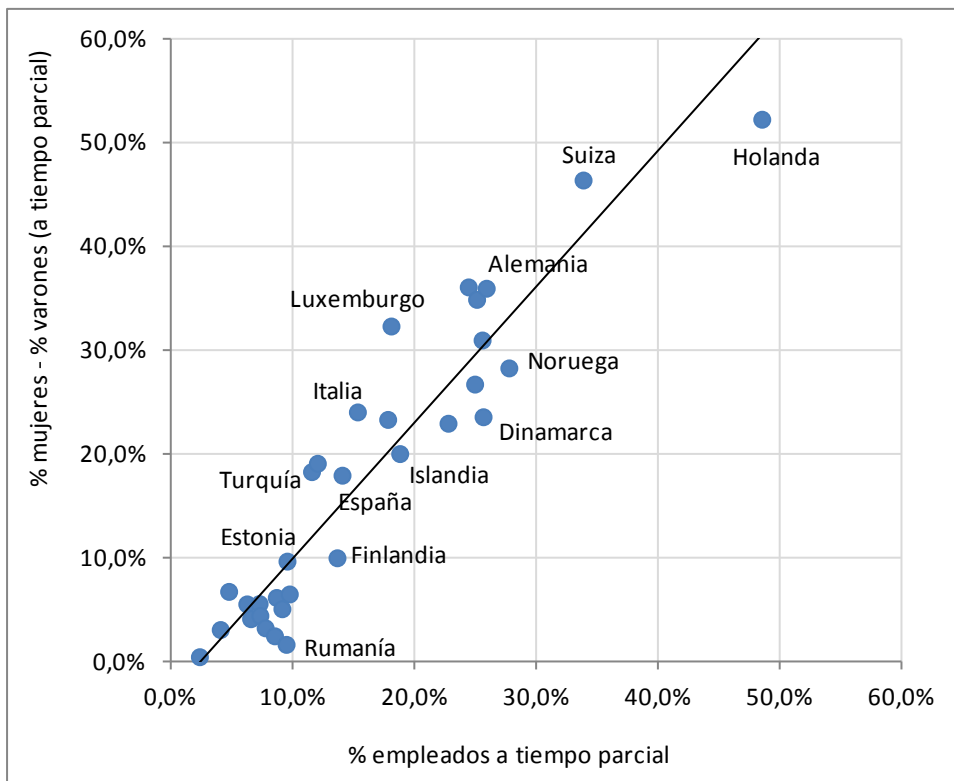
Fuente: Labour Force Survey 2Q2012

Sesgo femenino en el trabajo a tiempo parcial.

La incidencia del trabajo a tiempo parcial es mucho mayor entre las mujeres que entre los varones y, además, en términos generales, cuanto mayor es el uso global del tiempo parcial más diferencia existe entre el porcentaje de varones y mujeres que utilizan esta modalidad (gráfico 7). Por tanto, es importante considerar cómo se diseñan las políticas de fomento y regulación del empleo parcial, bien para reducir el sesgo femenino del mismo, bien para que la penalización que actualmente tiene

asociado en términos de pérdida de remuneración directa e indirecta (pensiones, derechos laborales frente a contingencias como el desempleo o la enfermedad) no afecte en mayor medida a la población femenina.

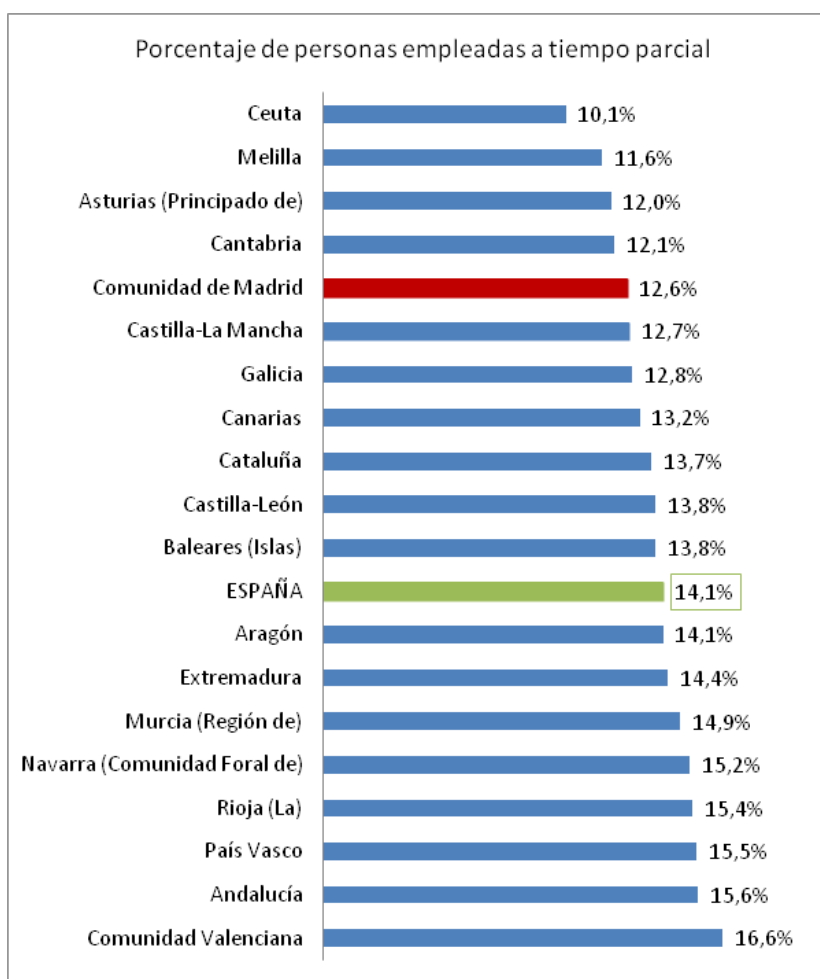
Gráfico 7. Correlación entre porcentaje de empleados a tiempo parcial y diferencia de su uso entre mujeres y varones en la UE27.



Fuente: Labour Force Survey (2Q2011)

Comparación con otras ccaa.

La Comunidad de Madrid es una de las comunidades autónomas que menor proporción de personas tiene empleadas a tiempo parcial. En concreto, el 12,6% frente al 14,1% nacional (gráfico 8). En particular, en Madrid trabajan a tiempo parcial el 19,6% de las mujeres ocupadas frente al 6,3% de los hombres, mientras estas cifras para el conjunto de España son de 23,9% y 6,1%, respectivamente (tabla 6).

Gráfico 8. Porcentaje de personas asalariadas a tiempo parcial, por CCAA.

Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Tramos de edad y trabajo a tiempo parcial

Se observa que, tanto en España como en la Comunidad de Madrid, la incidencia del trabajo a tiempo parcial disminuye considerablemente conforme aumenta **la edad** (tabla 6). Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, en el tramo de edad de 16-18 años la mayoría de los ocupados trabajan a tiempo parcial (el 78,8%); y en el tramo de edad de 19-34 años lo hacen el 34,3%; y a partir de ahí el porcentaje se sigue reduciendo progresivamente. Este hecho apunta a varias interpretaciones, no incompatibles entre sí: en primer lugar, el trabajo a tiempo parcial puede estar contribuyendo a que las personas jóvenes puedan compatibilizar sus estudios y su formación con el trabajo remunerado. En segundo lugar, el trabajo a tiempo parcial constituye en muchos casos la puerta de entrada al mercado laboral. Pero, en tercer lugar, el trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes se puede estar exacerbando en un contexto de crisis

económica y de falta de oportunidades laborales para ellos, en donde, con frecuencia, ésta es la única opción existente.

Tabla 6. Porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial, respecto del total de personas empleadas, por sexo y **tramos de edad**. España y Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.

	Total		Mujeres		Varones	
	N	% t. parcial	N	% t. parcial	N	% t. parcial
España	18.303.049	14,1%	8.236.206	23,9%	10.066.843	6,1%
16-18	65.026	64,8%	30.391	83,4%	34.635	48,4%
19-24	970.766	32,8%	480.171	42,4%	490.596	23,5%
25-29	2.008.253	17,1%	967.665	23,6%	1.040.589	11,1%
30-34	2.755.717	13,4%	1.271.230	22,0%	1.484.487	6,1%
35-39	2.909.874	13,2%	1.302.986	23,1%	1.606.888	5,1%
40-49	5.095.349	12,2%	2.263.031	23,4%	2.832.317	3,2%
Más de 49	4.498.063	11,3%	1.920.732	21,0%	2.577.331	4,0%
Comunidad de Madrid	2.866.714	12,6%	1.364.537	19,6%	1.502.177	6,3%
16-18	5.461	78,8%	3.683	100,0%	1.778	34,9%
19-24	146.024	34,3%	73.301	40,5%	72.723	28,0%
25-29	326.050	15,0%	162.263	17,3%	163.786	12,7%
30-34	429.584	12,7%	209.425	21,1%	220.159	4,8%
35-39	459.325	11,3%	223.807	17,2%	235.520	5,7%
40-49	789.138	9,6%	367.805	17,2%	421.333	2,9%
Más de 49	711.132	10,8%	324.253	18,4%	386.878	4,5%

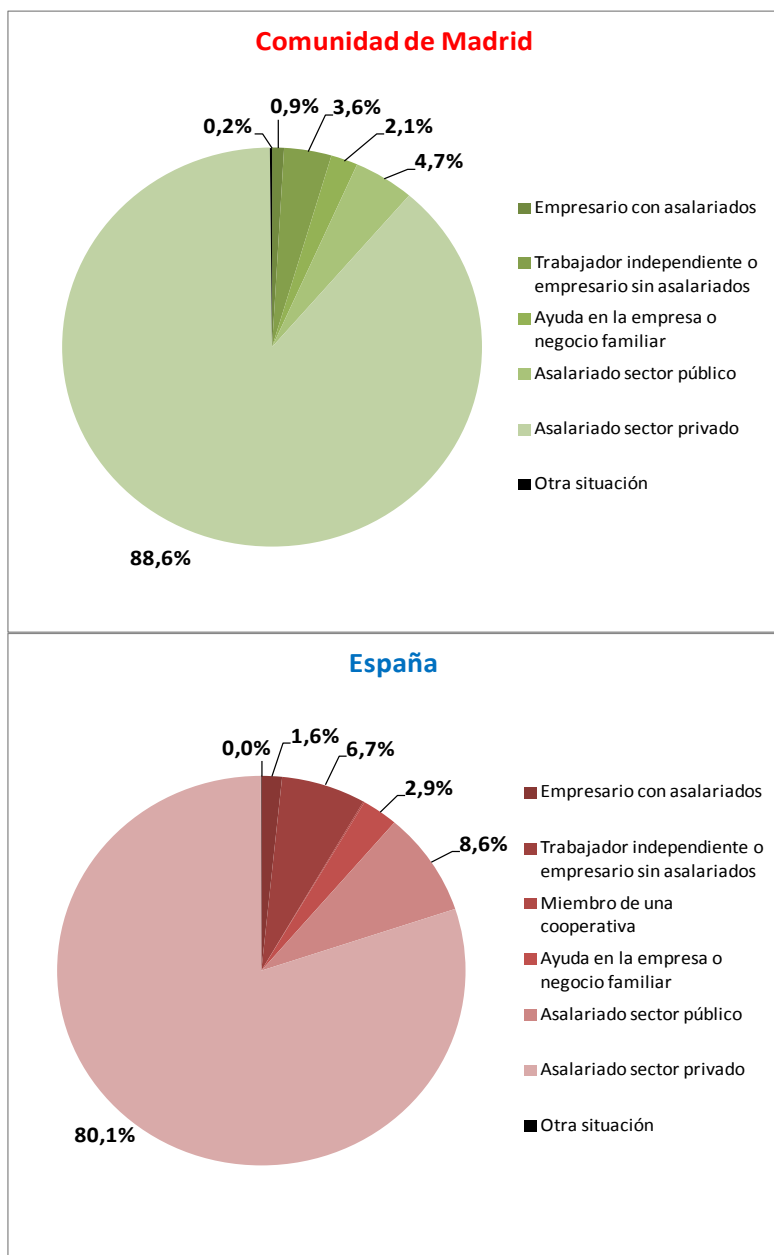
Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Trabajo a tiempo parcial y situación profesional.

Además del perfil demográfico, las particularidades del trabajo a tiempo parcial que afectan, no sólo a la remuneración económica presente, sino también a la protección social futura en comparación con la jornada completa, hace de especial interés conocer la variabilidad de la jornada efectiva trabajada.

Teniendo en cuenta la situación profesional de las personas empleadas, como se puede ver en el gráfico 9, en Madrid, el 88,6% de personas que trabajaban a tiempo parcial lo hacían como asalariadas en el sector privado (porcentaje mayor que el que representan los asalariados en relación a todos los ocupados, el 70,3%), frente a una cifra del 80,1% en el conjunto de España. Por su parte, 4,7% de las personas que trabajaban a tiempo parcial en Madrid lo hacían como asalariados en el sector público, cifra inferior a la del conjunto de España (el 8,6%). En tercer lugar, el 3,6% de los ocupados que trabajan a tiempo parcial en Madrid lo hacían como trabajadores independientes (6,7% en España).

Gráfico 9. Situación profesional de las personas empleadas a tiempo parcial. 2º tr. 2011.

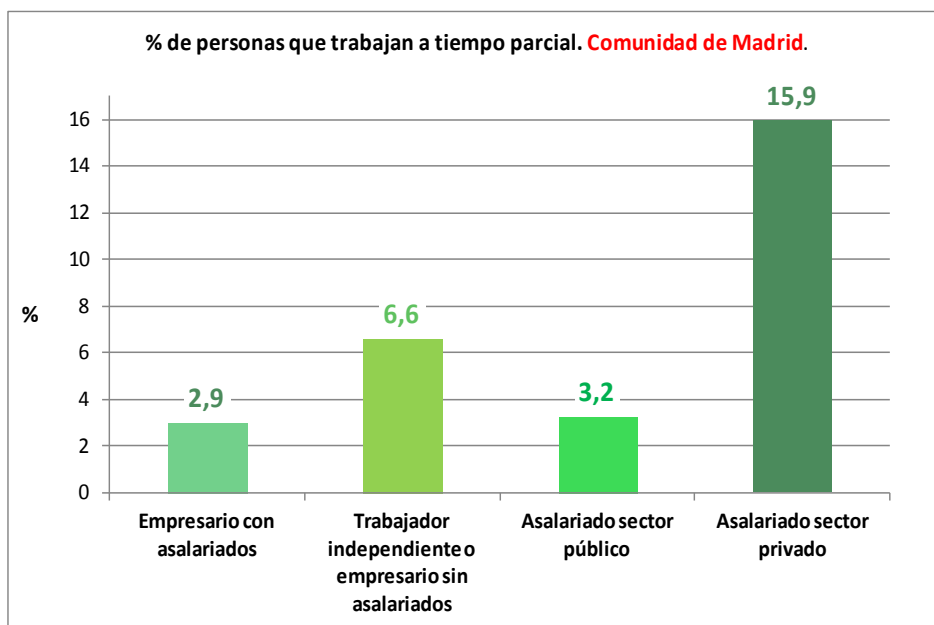


Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Estas cifras del número de personas que trabajan a tiempo parcial en cada situación profesional, al ponerlas en relación con el número total de personas que hay en cada una de ellas, permiten obtener el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial en cada una de las situaciones profesionales. En el gráfico 10 se ofrece este

dato para la Comunidad de Madrid. Llama la atención la baja incidencia del trabajo a tiempo parcial en entre los asalariados del sector público (el 3,2%).

Gráfico 10. Porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial, por situación profesional. Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.



Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Análisis por ramas de actividad.

En la tabla 7 se ofrecen los datos de la incidencia del trabajo a tiempo parcial por ramas de actividad. En la Comunidad de Madrid, en primer lugar, llama la atención el porcentaje, muy elevado, de personas que trabajan a tiempo parcial en el sector primario (el 54%), cifra muy superior a la correspondiente al conjunto de España (el 9,4%), y en línea con el hecho de que se trata de una actividad minoritaria y compatibilizada a menudo con otras (turismo) en la C. Madrid.

El resto de actividades con porcentajes elevados de personas trabajando a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid -con cifras más similares a las del conjunto de España- son: “Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento”, con un 23,4% de personas trabajando a tiempo parcial (muchas de ellas jóvenes que compatibilizan el trabajo con los estudios); “Actividades administrativas y servicios auxiliares”, con un 22,7%; “Hostelería”, con un 20,4%; y “educación”, con un 17,4%.

Tabla 7. Personas ocupadas a jornada parcial en España y Madrid, por ramas de actividad.

	España			Comunidad de Madrid		
	Parcial	Total	% t. parcial	Parcial	Total	% t. parcial
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	69.836	741.235	9,4%	2.557	4.686	54,6%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	81.991	270.940	30,3%	11.996	51.247	23,4%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	264.373	919.366	28,8%	44.306	194.814	22,7%
Hostelería	322.944	1.435.660	22,5%	33.975	166.338	20,4%
Educación	206.887	1.199.032	17,3%	31.455	180.356	17,4%
Otros servicios	71.969	380.956	18,9%	9.451	54.746	17,3%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	454.216	2.932.667	15,5%	57.136	388.751	14,7%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	218.816	1.413.938	15,5%	26.064	230.201	11,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	95.661	825.527	11,6%	18.083	203.036	8,9%
Actividades inmobiliarias	12.680	96.776	13,1%	1.592	18.132	8,8%
Información y comunicaciones	46.924	515.081	9,1%	15.308	194.358	7,9%
Construcción	74.900	1.430.248	5,2%	14.418	192.604	7,5%
Transporte y almacenamiento	69.205	878.570	7,9%	10.449	162.700	6,4%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	6.513	128.928	5,1%	580	10.830	5,4%
Actividades financieras y de seguros	23.135	460.476	5,0%	5.908	120.265	4,9%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.542	82.057	1,9%	597	18.309	3,3%
Industria manufacturera	109.953	2.324.079	4,7%	7.311	226.227	3,2%
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	82.163	1.441.999	5,7%	4.069	254.458	1,6%
Industrias extractivas	1.003	42.640	2,4%	-	6.072	0,0%
Total	2.214.711	17.520.175	12,6%	295.255	2.678.130	11,0%

Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Análisis por ocupaciones.

En la tabla 8 aparecen los porcentajes de personas que trabajan a tiempo parcial según la ocupación. Un primer resultado a destacar es que parece que la tasa de utilización del trabajo a tiempo parcial es inferior en las ocupaciones de alta cualificación que en las de baja cualificación. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, la incidencia del trabajo a tiempo parcial era bastante baja en las ocupaciones de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (el 6,8%) o de “Directores y gerentes” (el 1,8%), mientras que era muy alta en las de “Ocupaciones elementales” (el 35,2%) o en la de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” (el 19,6%).

Tabla 8. Porcentaje de personas empleadas a jornada parcial, **por ocupaciones.** Comunidad de Madrid y España. 2º tr. 2011.

	Comunidad de Madrid			España		
	Tiempo completo	Tiempo parcial	% a tiempo parcial (sobre el total)	Tiempo completo	Tiempo parcial	% a tiempo parcial (sobre el total)
Ocupaciones elementales	222.793	121.152	35,2%	1.671.748	784.941	32,0%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	16.613	6.595	28,4%	428.559	42.366	9,0%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	436.902	106.790	19,6%	2.965.662	821.547	21,7%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	270.597	32.921	10,8%	1.593.165	242.645	13,2%
Técnicos; profesionales de apoyo	374.461	28.426	7,1%	1.714.109	180.504	9,5%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	599.850	44.060	6,8%	2.627.906	296.098	10,1%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	134.420	6.788	4,8%	1.384.077	69.957	4,8%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones)	257.014	11.922	4,4%	2.166.473	107.010	4,7%
Directores y gerentes	171.423	3.183	1,8%	882.706	31.967	3,5%
Total	2.484.073	361.837	12,7%	15.434.405	2.577.035	14,3%

Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Razones para trabajar a tiempo parcial.

Según se ha especificado previamente en el apartado 1.6., frente a los costes del tiempo parcial, también existen potenciales ventajas del mismo. Las consecuencias del trabajo a tiempo parcial serán más positivas en la medida en que su uso sea voluntariamente escogido, y no tanto en la medida en que su uso venga determinado “porque no haya otra cosa”, a pesar del deseo o necesidad de trabajar más horas.

En España, más de la mitad de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa (tabla 9). De esta cantidad de 1.377.400 de personas, el 72,9% son mujeres y el 27,1% son hombres, por lo que la feminización involuntaria del trabajo parcial es una característica de nuestro mercado de trabajo. Aunque esto evidencia que el trabajo a tiempo parcial puede que no sea usado mayoritariamente para mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral (y, por tanto, este posible uso positivo no se estaría produciendo suficientemente), sí puede interpretarse como, al menos, una vía de entrada o de

mantenimiento en el mercado de trabajo (González y Castellanos 2011). En este sentido, que un 56% de las personas empleadas a tiempo parcial en Madrid estén en esta situación porque no encuentran un trabajo a jornada completa, frente al 53% del conjunto nacional (tabla 9), podría interpretarse, en cierta forma, como un síntoma de un mercado laboral más dinámico en el que hay un mayor interés por participar en mayor medida en el mismo.

Respecto de las razones para trabajar a tiempo parcial relacionadas con el deseo de conciliar la vida familiar con la laboral, hay dos opciones de respuesta que recogen esta motivación (“Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores” y “Otras obligaciones familiares o personales”). Si se suman los porcentajes obtenidos en estas dos opciones, se obtiene que en la Comunidad de Madrid un 14,7% de los trabajadores que trabajaban a tiempo parcial escogieron hacerlo así para poder conciliar. Sin embargo, al desglosar esta cifra entre mujeres y varones se obtiene una gran diferencia: 19,2% para las mujeres y 2% para los varones. Este resultado está captando el fenómeno (señalado ya varias veces en este estudio) de que, hoy por hoy, la necesidad de conciliar sigue teniendo un sesgo femenino. A pesar de ello, hay que insistir en que, según los datos, ésta no es la causa más importante de la feminización del trabajo a tiempo parcial ya que, como se acaba de ver, la mayoría de las mujeres que lo hacen preferirían trabajar a tiempo completo.

Respecto a la posibilidad de trabajar a tiempo parcial para poder compatibilizarlo con la formación, en la Comunidad de Madrid un 8,9% de las personas que trabajan a tiempo parcial han señalado esa causa. Esta razón para trabajar a tiempo parcial es muy posible que siga creciendo en el futuro, y en la Comunidad de Madrid registra ya un valor superior al del conjunto de España (7,1%).

Por último, tanto en la Comunidad de Madrid como en el conjunto de España alrededor del 20% de las personas ocupadas a tiempo parcial han elegido esta opción porque “no querer un trabajo de jornada completa” o por “otros motivos”.

Tabla 9. Personas ocupadas a tiempo parcial, por **motivo de la jornada parcial** y sexo. España y la Comunidad de Madrid. 2º tr. 2011.

España	Total		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%
Total	2.588.000	100%	1.972.000	100%	616.000	100%
Seguir cursos de enseñanza o formación	182.900	7,1%	112.900	5,7%	70.000	11,4%
Enfermedad o incapacidad propia	23.700	0,9%	13.900	0,7%	9.800	1,6%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	314.700	12,2%	305.800	15,5%	8.900	1,4%
Otras obligaciones familiares o personales	162.300	6,3%	153.100	7,8%	9.200	1,5%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.377.400	53,2%	1.004.200	50,9%	373.200	60,6%
No querer trabajo de jornada completa	230.600	8,9%	187.900	9,5%	42.700	6,9%
Otros motivos	285.900	11,0%	187.200	9,5%	98.700	16,0%
No sabe el motivo	10.500	0,4%	7.000	0,4%	3.500	0,6%

Comunidad de Madrid	Total		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%
Total	360.524	100,0%	265.889	100,0%	94.635	100,0%
Seguir cursos de enseñanza o formación	32.211	8,9%	20.765	7,8%	11.446	12,1%
Enfermedad o incapacidad propia	2.093	0,6%	1.485	0,6%	608	0,6%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	38.144	10,6%	36.691	13,8%	1.453	1,5%
Otras obligaciones familiares o personales	14.795	4,1%	14.327	5,4%	467	0,5%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	203.748	56,5%	142.518	53,6%	61.230	64,7%
No querer trabajo de jornada completa	30.500	8,5%	25.693	9,7%	4.806	5,1%
Otros motivos	39.034	10,8%	24.410	9,2%	14.624	15,5%
No sabe el motivo	-	-	-	-	-	-

Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Nivel de estudios y tiempo parcial

Al analizar la incidencia del empleo parcial según el nivel de estudios alcanzado (tabla 10), se observa que, en términos generales, las personas con niveles de formación más bajos están empleadas a tiempo parcial en mayor medida. Esto podría evidenciar una escasa relación entre el uso del empleo parcial como medida de atracción del talento o valoración de éste por quienes trabajan, asumiendo que las personas más formadas tuvieran un mayor margen de decisión o negociación en estas cuestiones. Por otra parte, esa mayor proporción del tiempo parcial entre los trabajadores con nivel de estudios bajos puede estar captando el fenómeno del pruriempleo entre algunos de estos trabajadores (tener varios empleos de baja cualificación, a tiempo parcial).

Tabla 10. Personas ocupadas a tiempo parcial, por nivel de estudios alcanzado, en España y la Comunidad de Madrid.

	España		Comunidad de Madrid	
	Total	% T. parcial	Total	% T. parcial
Estudios primarios incompletos	328.173	15,1%	36.617	20,4%
Estudios primarios completos	1.771.830	17,5%	184.556	21,6%
Primera etapa de secundaria sin título	393.956	18,8%	40.916	26,6%
Primera etapa de secundaria con título	4.473.707	15,4%	495.053	15,6%
Programa para formación e inserción laboral que precisan de titulación estudios secundarios de la 1ª etapa	40.731	18,4%	5.902	28,8%
Enseñanzas de bachillerato	2.737.416	16,3%	605.031	16,5%
Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas	1.613.853	15,1%	150.620	17,2%
Enseñanzas de grado superior de formación prof específica y equiv.: artes plásticas y diseño y deportivas	1.945.736	11,2%	238.263	7,1%
Enseñanzas universitarias de 1 ciclo y equiv o personas que aprobaron 3 cursos completos de lic o créditos equiv	1.933.368	13,0%	322.243	10,8%
Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo, de sólo 2 ciclo y equivalentes	2.546.090	9,7%	654.752	5,9%
Programas oficiales de especialización profesional	98.073	7,4%	13.734	19,9%
Masters universitarios oficiales	168.396	10,7%	71.411	4,5%
Doctorado universitario	155.522	8,1%	35.428	6,1%
Total	18.258.211	14,1%	2.866.715	12,6%

Nota: se han eliminado en la tabla varios niveles de estudio para los cuales la muestra disponible para la Comunidad de Madrid era demasiado baja, de manera que no se podían hacer inferencias rigurosas.

Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Trabajo a tiempo parcial y contratos temporales

Como ya se comentaba anteriormente, el trabajo a tiempo parcial tiene aspectos positivos y aspectos negativos que concurren simultáneamente y que, a menudo, en un mercado de trabajo bastante complejo, como el español o el europeo, no son fáciles de separar. Un ejemplo de ello sería el de la relación positiva que existe entre el trabajo a tiempo parcial y la contratación temporal. En efecto, como muestra la tabla 11, en la Comunidad de Madrid la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre quienes tienen contrato temporal es del 29,7%, mientras que para los que tienen contrato indefinido es del 9,1%. Este resultado se podría interpretar, por un lado, en el sentido de que el acceso al empleo se realiza con frecuencia a través de contratos temporales de tiempo parcial (factor dinamizador del mercado laboral); pero también apuntaría a que el trabajo a tiempo parcial, al menos en parte, se relacionaría con el fenómeno de la “segmentación del mercado laboral” y con la pertenencia al denominado “segundo

mercado” (Bulow y Summers 1986; Doeringer y Piore 1971; y Thurow 1976), en donde predominan ocupaciones no cualificadas y bajos niveles de capital humano, con altos niveles de inestabilidad laboral y con predominio de empleos temporales y a tiempo parcial, con posibilidades más limitadas de desarrollar una carrera profesional y con una menor remuneración.

Tabla 11. Relación el trabajo a tiempo parcial y el contrato temporal. España y la Comunidad de Madrid. 2º tr.2011.

		España		Comunidad de Madrid	
		Total	% t. parcial	Total	% t. parcial
Tiene contrato:	Indefinido	11.389.571	10,8%	2.021.239	9,1%
	Temporal	3.902.873	27,3%	519.816	29,7%
Total	Total	15.292.444	15,0%	2.541.055	13,3%

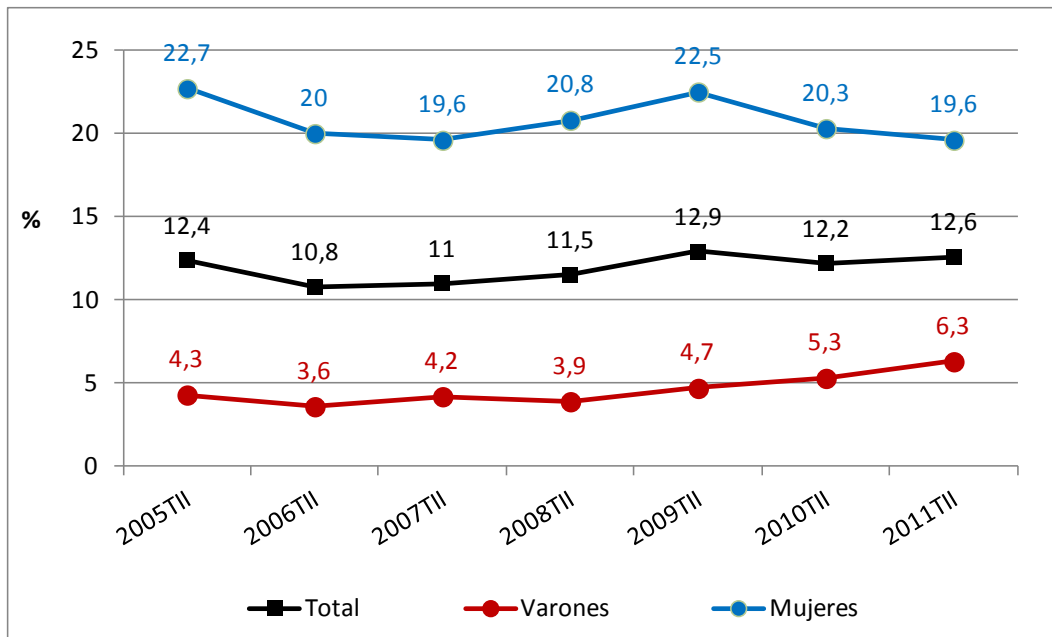
Fuente: EPA-2º trimestre 2011.

Evolución del trabajo a tiempo parcial durante el período 2005-11.

Existe la percepción de que el trabajo a tiempo parcial ha aumentado considerablemente su incidencia durante la crisis. Esto sucedería por dos razones: en primer lugar, el trabajo a tiempo parcial serviría para realizar ajustes de plantilla mediante la reducción de la jornada y no tanto recurriendo a los despidos; y, en segundo lugar, en un contexto de falta de oportunidades de empleo, habría más personas dispuestas a trabajar a tiempo parcial aunque prefirieran hacerlo a tiempo completo. Sin embargo, los datos del gráfico 11 muestran que la incidencia del trabajo a tiempo parcial tan sólo ha aumentado ligeramente en la Comunidad de Madrid: en 2007 el porcentaje de personas ocupadas que trabajaban a tiempo parcial era del 11% y en 2011 era del 12,6%.

Otro aspecto a destacar del gráfico 11 es que, si bien se da una gran diferencia entre la incidencia del trabajo a tiempo parcial entre mujeres y varones, parece que ésta tiende a reducirse (por lo menos en el período 2009-11). Es decir, que parece que se observa una cierta tendencia hacia la convergencia de ambos porcentajes (una tendencia a medio-largo plazo a la reducción en el gap mujer-varón en la incidencia del trabajo a tiempo parcial constituiría un indicador de reducción de la desigualdad de género en el mercado laboral).

Gráfico 11. Evolución del porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial. Comunidad de Madrid. Período 2005-2011.



Fuente: Encuesta de Población Activa (2º trimestre) Instituto Nacional de Estadística

Capítulo 5

Flexibilidad de horarios y en la organización del tiempo de trabajo (EPA- Módulo Conciliación 2010)

5.1. Flexibilidad horaria y del tiempo de trabajo: organizaciones flexibles

Como se decía en el capítulo 1, el intento de conciliar la vida laboral y la personal, o la familiar, se plantea a menudo en términos de un “conflicto”: el conflicto trabajo-vida personal. Si el trabajador/a desea tener más tiempo para sus hijos, o para su tiempo libre, deberá hacerlo a costa de su dedicación al trabajo, lo que puede acarrearle, entre otras cosas, la pérdida de oportunidades profesionales, la ralentización de su carrera profesional, etc. Sin embargo, en determinados contextos, la conciliación también puede conllevar un enriquecimiento mutuo entre la vida laboral y la personal de las personas, como sostienen Greenhaus y Powell (2006), en su hipótesis del “*work-family enrichment*”, para el caso concreto de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por ello, extendiendo la hipótesis de Greenhaus y Powell (2006) al fenómeno más general de la “vida personal”, la conclusión es que puede hablarse de elementos de “conflicto” trabajo-vida personal y de elementos de “enriquecimiento” trabajo-vida personal, y los casos en los que predominan unos sobre los otros pueden ser muy diversos y complejos de determinar. No obstante, todas aquellas prácticas que contribuyan a suavizar las restricciones a las que se enfrentan los trabajadores/as cuando intentan conciliar, serán prácticas que reducen la dimensión de conflicto de la conciliación; es decir, que aumentan relativamente la dimensión de enriquecimiento de la misma. Y dentro de estas prácticas, las más importantes serían las relacionadas con las prácticas y medidas de conciliación que desarrollan las empresas.

Una de las principales líneas de acción en materia de políticas de conciliación de las empresas (y la más barata) es la que tiene que ver con medidas que flexibilicen los horarios y los tiempos de trabajo. Ejemplos de éstas serían: flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo; facilidades para abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar; la existencia de bolsas de horas de trabajo; la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o de utilizar un puesto de trabajo compartido; la flexibilidad en la distribución de las vacaciones y en el uso de días de permiso; no poner reuniones al final de la jornada; o utilizar jornadas continuas en lugar de partidas.

Una empresa u organización flexible (Galinsky *et al.* 2008 y 2008b) puede favorecer relativamente la dimensión de enriquecimiento de la conciliación (reduciendo la dimensión de conflicto), con lo que ello conlleva de mejora del bienestar de los empleados con necesidad de conciliar, pero también de potencial mejora para la empresa. Respecto de esto último, como señala Mercader 2008, los **beneficios para la empresa de ser una empresa flexible** se manifestarían a través de: la mejora de la calidad de la plantilla; la reducción de los costes de reclutamiento y formación; las disminuciones del estrés entre los empleados; el favorecimiento del compromiso y

lealtad de los trabajadores con la empresa; o la mejora de la imagen de ésta (política de responsabilidad corporativa).

Considerando costes y beneficios, a menudo se sostiene que ser una empresa flexible puede ser positivo para la rentabilidad de la misma. Aunque sobre esto último no existe aún una evidencia empírica clara (OCDE 2007, cap. 7), hoy día existe una concienciación entre las empresas mucho mayor acerca de la importancia de las políticas de conciliación, y parece que la percepción más generalizada es la de que ser una empresa flexible puede ser rentable para la empresa (se sostiene que hay un argumento de “business case” para que la empresa facilite la conciliación). Como señalan Poelmans y Caligiuri (2008):

“Cuando se diseñan adecuadamente, unas prácticas efectivas que equilibren el trabajo con la vida personal pueden incrementar la productividad y el éxito de las empresas, al mismo tiempo que favorecen el compromiso de los empleados y su satisfacción personal. Estas prácticas no son tan sólo algo correcto que hay que hacer por los empleados –son algo correcto que hay que hacer por la rentabilidad de la organización”.

Por otra parte, en una situación de crisis económica como la actual, algunas empresas que están realizando ajustes en las condiciones salariales de sus trabajadores, es posible que estén intentando compensar este hecho con una mejora en sus políticas de flexibilidad en el tiempo trabajo.

A lo largo de este capítulo se ofrecerán los resultados obtenidos para una serie de indicadores relacionados con la flexibilidad horaria y del tiempo de trabajo de las empresas: “quién fija el horario”; “flexibilidad en las horas de entrada y salida de la empresa”; “facilidades para tomarse días libres por razones familiares”; y uso de reducciones de jornada y excedencias por cuidado de hijos. Para ello se empleará el “Módulo de conciliación entre la vida laboral y la familiar de la EPA” de 2010. Cada año el INE elabora un módulo de la EPA, sobre un tema determinado, con una serie de preguntas adicionales a las que se formulan en el cuestionario trimestral, de manera que, en colaboración con Eurostat (con la Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo), y aprovechando la base de la EPA-Submuestra, el módulo de 2010 se dedicó al tema de la conciliación. De entre esas preguntas adicionales, varias de ellas se refieren a las prácticas empresariales relacionadas con la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Y éstas son las que se van a analizar ahora.

5.2. Indicadores de flexibilidad horaria

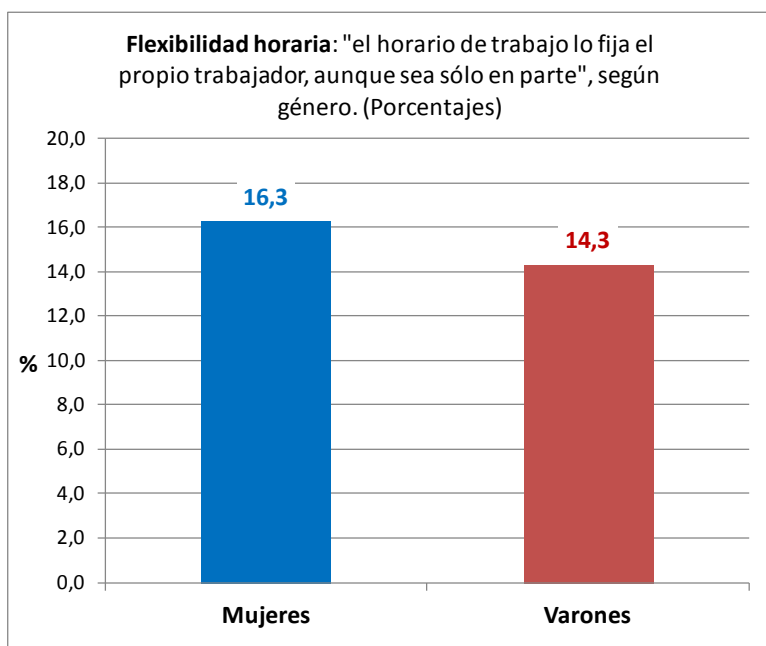
La primera pregunta que se hace a los trabajadores, en el módulo de la EPA de 2010, relacionada con la flexibilidad horaria, hace referencia a “**quién es la persona que fija el horario de trabajo**”, y las dos opciones de respuesta son “el empresario en su totalidad” y “el propio trabajador, aunque sólo sea en parte”. Además, como consecuencia del tipo de pregunta realizada, ésta sólo se formula a los trabajadores asalariados (los autónomos es obvio que se fijan ellos mismos su horario de trabajo). De esta manera se obtiene un primer indicador, muy general, de flexibilidad horaria: la capacidad del asalariado para fijar su propio horario, aunque sea en parte.

Como se puede ver en la tabla 1, en la Comunidad de Madrid, a partir de las 2.572.900 de personas asalariadas que había en 2010, 391.700 tenían un cierto margen para fijar su propio horario, lo que representa el 15,2%. Este porcentaje es superior al correspondiente al conjunto de España (el 11,9%).

Al distinguir por género (gráfico 1 y tabla 1), se observa que, en la Comunidad de Madrid el porcentaje de mujeres que pueden fijar su propio horario (el 16,3%) es mayor que el correspondiente a los varones (el 14,3%).

Esta diferencia puede estar captando, al menos en parte, el hecho de que en promedio las mujeres trabajadoras tienen una mayor necesidad de conciliar su vida familiar con su vida laboral; es decir, tienen una mayor necesidad de flexibilidad horaria para poder atender simultáneamente las actividades laborales con las responsabilidades familiares. Y estas necesidades se intentan satisfacer, bien dirigiéndose a ocupaciones con mayor flexibilidad horaria, bien demandando del empleador un mayor nivel de flexibilidad horaria, cualquiera que sea la ocupación. Aquí, de nuevo, subyace la desigualdad de género existente en el reparto del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Gráfico 1. Flexibilidad horaria: "el horario de trabajo lo fija el propio trabajador". Asalariados entre 16 y 64 años. Según sexo. C.MADRID. 2010.

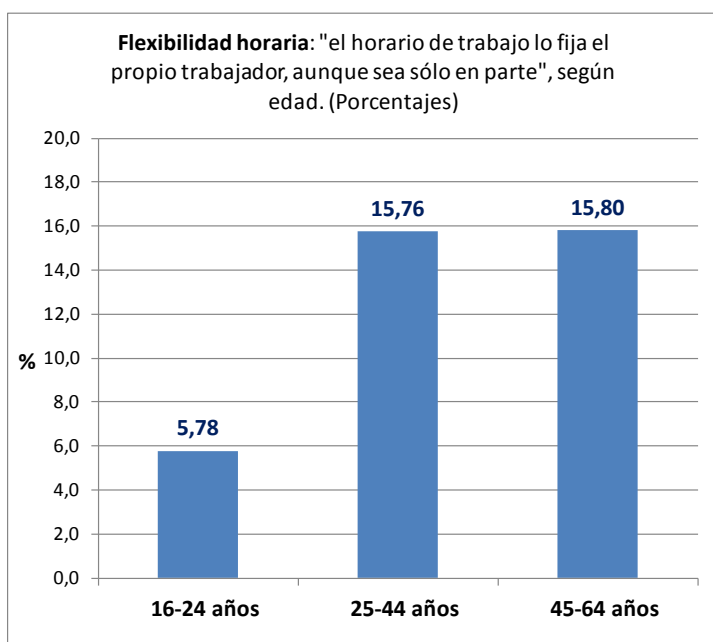


EPA-Módulo año 2010.

Respecto de la capacidad de los asalariados/das para fijar su propio horario, en el gráfico 2 (y en la tabla 1) se observa una relación positiva entre la edad y aquella. En efecto, para el tramo de edad de 16-24 años tan solo un 5,78% de los asalariados pueden fijar su propio horario, mientras que estos porcentajes se elevan hasta el 15,76% para los que tienen entre 25-44 años y hasta el 15,80% para los que tienen entre 45-64 años.

Este resultado, por una parte, podría estar poniendo de manifiesto que la necesidad de flexibilidad horaria de los trabajadores aumenta con la edad, por ejemplo, para poder conciliar mejor la vida laboral con unas crecientes responsabilidades familiares. Pero, por otra parte, también puede estar evidenciando que la capacidad para conseguir esa mayor flexibilidad aumenta (en promedio) a medida que los trabajadores consolidan su trayectoria profesional (accediendo a empleos más estables, etc.).

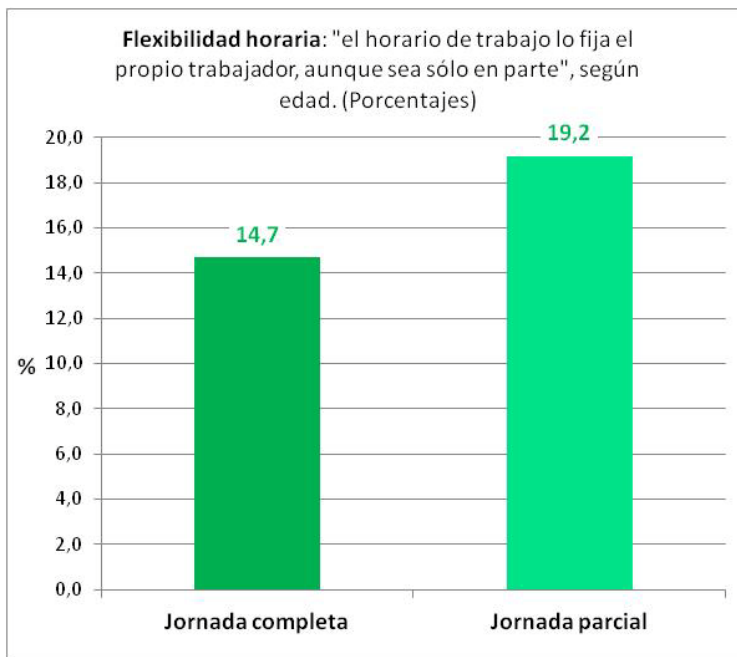
Gráfico 2. Flexibilidad horaria: "el horario de trabajo lo fija el propio trabajador". Asalariados entre 16 y 64 años. Según tramos de edad. C.MADRID. 2010.



EPA-Módulo año 2010.

En el gráfico 3 se puede ver que el porcentaje de personas asalariadas que pueden fijar su propio horario es mayor entre las que tiene un empleo a tiempo parcial (el 19,2%) que entre las que tienen un empleo a tiempo completo (el 14,7%). Puesto que, a menudo (aunque no de manera mayoritaria, como se vio en el capítulo anterior), las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen así porque tienen una mayor necesidad de conciliar sus tiempos de trabajo con otros tiempos de otras actividades (familiares, estudios, etc.), no debe extrañar que también en estas ocupaciones (a tiempo parcial) se de una mayor capacidad de los trabajadores para fijar su propio horario.

Gráfico 3. Flexibilidad horaria: “el horario de trabajo lo fija el propio trabajador”. Asalariados entre 16 y 64 años. Según jornada. C.MADRID. 2010.



EPA-Módulo año 2010.

A continuación, a partir de los datos de la tabla 1 acerca de los asalariados que afirman que en su empresa “el horario de trabajo lo fija el propio trabajador, aunque sólo sea en parte” (391.700 personas, el 15,2% de los asalariados), en el módulo de 2010 de la EPA también se pide a los encuestados que especifiquen más cómo pueden influir en sus horarios, de manera que queda el resultado que se ofrece en la tabla 2.

Como se puede ver, en la C. de Madrid un 33,8% de los asalariados que afirman que fijan su propio horario tienen un número fijo de horas diarias de trabajo fijadas por la empresa, pero sí pueden controlar hasta cierto punto las horas de entrada y salida (entrada y salida flexible). Por su parte, otro 33,3% de los que afirman que fijan ellos mismos su horario también tienen horas de entrada y salida flexibles pero, además, tienen la posibilidad de acumular o recuperar horas o días (bolsas de horas de trabajo, etc.). Y, por último, tan sólo el 19,4% de los asalariados que afirman que fijan ellos mismos su horario lo hacen ellos mismos sin limitaciones.

Tabla 2. “Asalariados que fijan su propio horario (aunque sea solo en parte)”, según el tipo de horario al que se ajusta su trabajo, según sexo. Asalariados entre 16 y 64 años (miles de personas). 2010.

Comunidad de Madrid	Ambos sexos		Mujeres		Varones	
	n	%	n	%	n	%
? Número fijo de horas diarias pero con entrada y salida flexibles	132,2	33,8	62,4	32,1	69,8	35,4
? Horas de entrada y salida flexibles con posibilidad de acumular o recuperar horas o días	129,2	33,0	71,4	36,7	57,9	29,3
? Horario determinado por el interesado sin limitaciones	76,0	19,4	33,8	17,4	42,2	21,4
? Otro	52,4	13,4		0,0	27,5	13,9
? No sabe	1,9	0,5	1,9	1,0	-	
Total	391,7	100,0	194,3	100,0	197,4	100,0

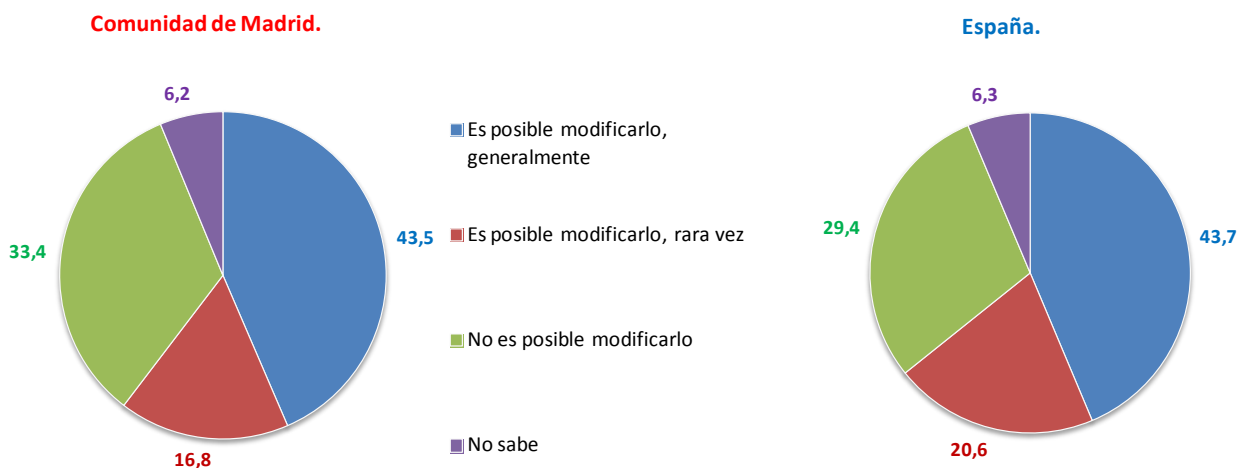
España	Ambos sexos		Mujeres		Varones	
	n	%	n	%	n	%
? Número fijo de horas diarias pero con entrada y salida flexibles	610,9	33,8	323,9	35,7	287,0	31,9
? Horas de entrada y salida flexibles con posibilidad de acumular o recuperar horas o días	581,9	32,2	294,3	32,4	287,5	31,9
? Horario determinado por el interesado sin limitaciones	390,3	21,6	177,4	19,5	213,0	23,6
? Otro	210,6	11,6	102,1	11,2	108,5	12,1
? No sabe	15,5	0,9	10,8	1,2	4,7	0,5
Total	1.809,1	100,0	908,4	100,0	900,7	100,0

EPA-Módulo año 2010.

A continuación se formula a los asalariados una pregunta más específica: “**¿pueden o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares?**”. Aunque es una pregunta muy específica, se trata también de una medida de flexibilidad horaria muy básica, que puede servir de indicador del grado en que las organizaciones aplican alguna medidas “mínimas” de flexibilidad horaria.

Como ponen de manifiesto el gráfico 4 y la tabla 3, en la Comunidad de Madrid la mayoría de las empresas disponían de esta práctica de flexibilidad horaria. El 43,5% de los asalariados afirmaban que en su empresa “generalmente es posible modificarlo”, y un 16,8% afirman que “es posible modificarlo, pero rara vez”.

Gráfico 4. Asalariados según “puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares”. Ambos sexos. Asalariados entre 16 y 64 años. ESPAÑA. 2010.



EPA-Módulo año 2010 (Conciliación entre la vida laboral y la familiar).

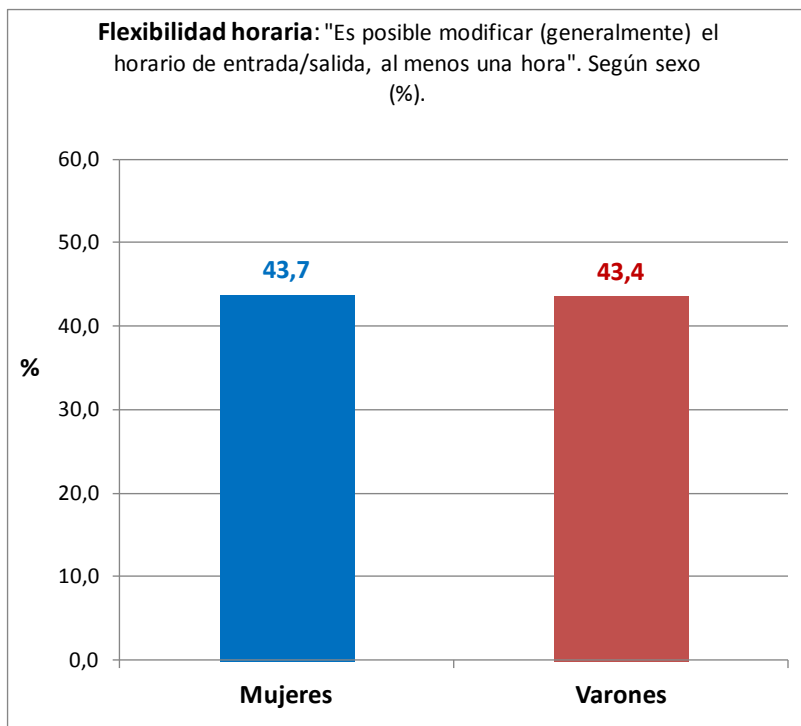
Tabla 3. Asalariados según “puedan o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares”. Asalariados entre 16 y 64 años (miles de personas). 2010.

Madrid	Total	Es posible modificarlo, generalmente		Es posible modificarlo, rara vez		No es posible modificarlo		No sabe	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Ambos sexos									
Total	2.367,7	1.030,9	43,5	398,2	16,8	791,1	33,4	147,5	6,2
16-24	137,0	44,6	32,5	21,1	15,4	64,3	47,0	7,1	5,2
25-44	1.501,9	658,9	43,9	261,8	17,4	486,8	32,4	94,5	6,3
45-64	728,7	327,5	44,9	115,3	15,8	240,0	32,9	46,0	6,3
Jornada completa	2.084,8	924,2	44,3	351,4	16,9	674,4	32,3	134,8	6,5
Jornada parcial	282,9	106,6	37,7	46,8	16,5	116,7	41,3	12,7	4,5
Mujeres									
Total	1.089,4	475,6	43,7	162,9	15,0	390,9	35,9	60,0	5,5
16-24	63,3	16,7	26,5	9,1	14,4	32,7	51,7	4,7	7,4
25-44	691,6	305,0	44,1	112,4	16,2	237,8	34,4	36,4	5,3
45-64	334,5	153,8	46,0	41,4	12,4	120,4	36,0	18,8	5,6
Jornada completa	861,1	387,8	45,0	126,5	14,7	298,5	34,7	48,3	5,6
Jornada parcial	228,3	87,8	38,4	36,4	16,0	92,4	40,5	11,7	5,1
Varones									
Total	1.278,3	555,3	43,4	235,3	18,4	400,2	31,3	87,5	6,8
16-24	73,8	27,8	37,7	11,9	16,2	31,6	42,9	2,4	3,2
25-44	810,4	353,9	43,7	149,4	18,4	249,0	30,7	58,0	7,2
45-64	394,2	173,6	44,0	73,9	18,7	119,5	30,3	27,1	6,9
Jornada completa	1.223,7	536,4	43,8	224,9	18,4	375,9	30,7	86,5	7,1
Jornada parcial	54,6	18,9	34,6	10,4	19,0	24,3	44,6	1,0	1,8
España									
Total									
		n	%	n	%	n	%	n	%
Ambos sexos									
Total	14.266,2	6.230,4	43,7	2.935,2	20,6	4.196,5	29,4	904,1	6,3
16-24	1.069,2	360,5	33,7	205,3	19,2	400,4	37,4	103,0	9,6
25-44	8.458,3	3.716,5	43,9	1.795,9	21,2	2.421,9	28,6	524,0	6,2
45-64	4.738,8	2.153,4	45,4	934,1	19,7	1.374,2	29,0	277,1	5,8
Jornada completa	12.313,4	5.388,1	43,8	2.568,9	20,9	3.568,1	29,0	788,3	6,4
Jornada parcial	1.952,8	842,3	43,1	366,4	18,8	628,3	32,2	115,8	5,9
Mujeres									
Total	6.596,7	2.997,7	45,4	1.296,6	19,7	1.912,1	27,1	390,3	5,9
16-24	512,4	184,0	35,9	100,2	19,6	180,5	35,2	47,7	9,3
25-44	3.940,7	1.806,4	45,8	808,9	20,5	1.104,8	28,0	220,6	5,6
45-64	2.143,6	1.007,3	47,0	387,6	18,1	626,8	29,2	121,9	5,7
Jornada completa	5.014,2	2.296,7	45,8	991,7	19,8	1.420,1	28,3	305,7	6,1
Jornada parcial	1.582,5	701,0	44,3	305,0	19,3	492,0	31,1	84,5	5,3
Varones									
Total	7.669,4	3.232,6	42,1	1.638,6	21,4	2.284,3	28,0	513,9	6,3
16-24	556,8	176,5	31,7	105,1	18,9	219,9	39,5	55,3	9,9
25-44	4.517,6	1.910,1	42,3	987,0	21,8	1.317,1	29,2	303,4	6,7
45-64	2.595,2	1.146,1	44,2	546,5	21,1	747,4	28,8	155,2	6,0
Jornada completa	7.299,2	3.091,4	42,4	1.577,2	21,6	2.148,0	29,4	482,6	6,6
Jornada parcial	370,2	141,2	38,1	61,4	16,6	136,3	36,8	31,3	8,5

EPA-Módulo año 2010 (Conciliación entre la vida laboral y la familiar).

Como se puede ver en el gráfico 5, en la Comunidad de Madrid no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres entre quienes consideran que en su empresa "generalmente es posible modificar al menos una hora el horario de entrada y salida": los porcentajes correspondientes a mujeres y varones son, respectivamente, el 43,7% y el 43,4%. Para el conjunto de España (tabla 3) sí se aprecia un porcentaje correspondiente a las mujeres (el 45,4%) superior al de los varones (42,1%).

Gráfico 5. Flexibilidad horaria: "Es posible modificar (generalmente) el horario de entrada/salida, al menos una hora". Según sexo (%). Asalariados entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid. 2010.

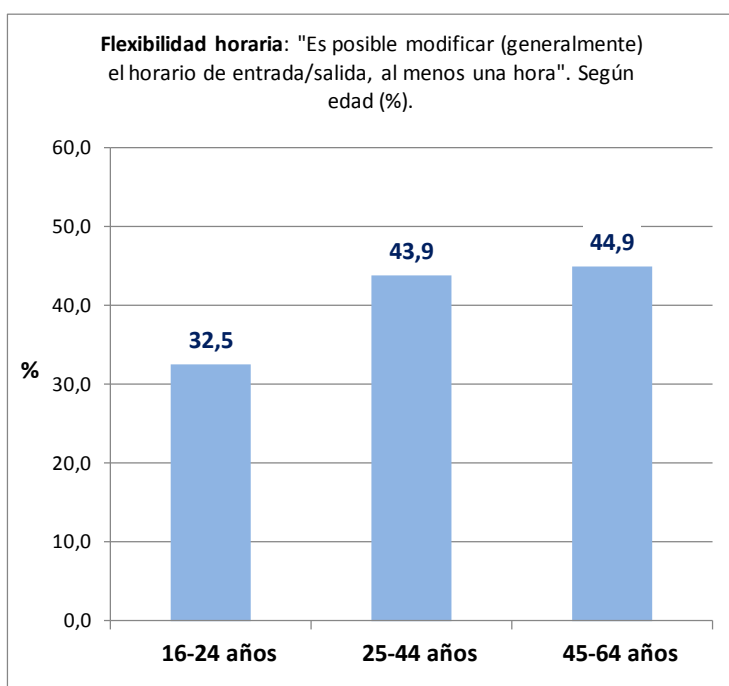


EPA-Módulo año 2010.

Por lo que respecta a la edad (gráfico 6), el porcentaje de personas asalariadas que sostienen que “generalmente es posible modificar al menos una hora el horario de entrada y salida” es creciente con la edad.

La interpretación de este resultado estaría en la misma línea que la interpretación del resultado del gráfico 2: por una parte, podría estar poniendo de manifiesto que la necesidad de flexibilidad horaria de los trabajadores aumenta con la edad, por ejemplo, para poder conciliar mejor la vida laboral con unas crecientes responsabilidades familiares. Pero, por otra parte, también puede estar evidenciando que la capacidad para conseguir esa mayor flexibilidad aumenta (en promedio) a medida que los trabajadores consolidan su trayectoria profesional (accediendo a empleos más estables, etc.).

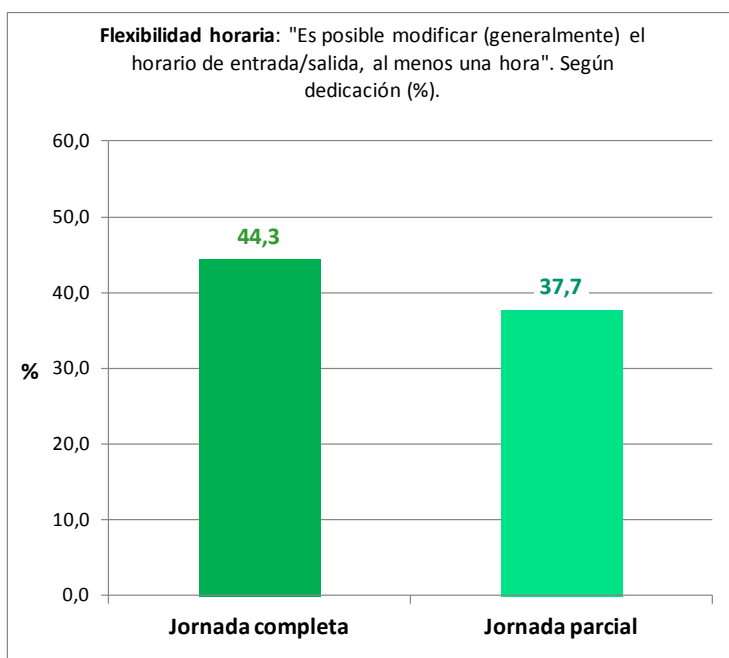
Gráfico 6. Flexibilidad horaria: "Es posible modificar (generalmente) el horario de entrada/salida, al menos una hora". Según edad (%). Ambos sexos. Asalariados entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid. 2010.



EPA-Módulo año 2010.

Por su parte, en el gráfico 7 se pone de manifiesto que el porcentaje de personas asalariadas que sostienen que “generalmente es posible modificar al menos una hora el horario de entrada y salida” es mayor entre quienes trabajan a tiempo completo que entre quienes trabajan a tiempo parcial. El resultado no debe extrañar demasiado: la necesidad de disponer de flexibilidad horaria de una hora, en la entrada/salida del trabajo, ha de ser más intensa entre quienes tienen jornadas largas (en este caso a tiempo Completo) que entre quienes tienen jornadas cortas (en este caso a tiempo parcial).

Tabla 7. Flexibilidad horaria: "Es posible modificar (generalmente) el horario de entrada/salida, al menos una hora". Según dedicación (%). Ambos sexos. Asalariados entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid. 2010.

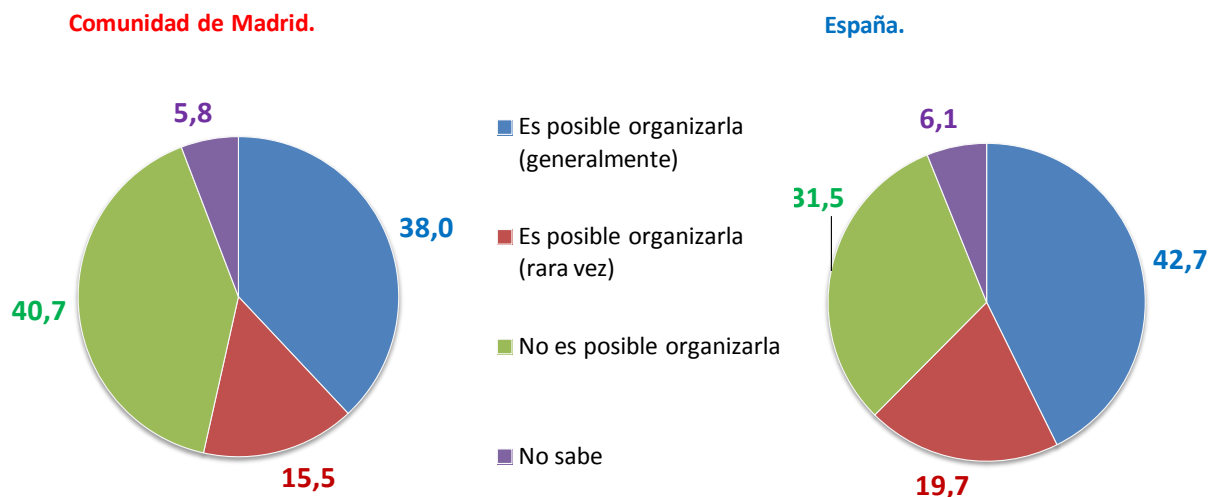


EPA-Módulo año 2010.

Otra pregunta que se formula a los asalariados encuestados es si en sus organizaciones **“pueden o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares (sin considerar días de vacaciones)”**, y las opciones de respuesta son similares a las de antes: “es posible (generalmente)”, “es posible (rara vez)”, “no es posible” y “no sabe”.

En el gráfico 8 y en la tabla 4 se observa que, del total de 2.572.900 asalariados que había en la Comunidad de Madrid en 2010, un 38% consideraba que era posible (generalmente) organizar su jornada de forma que se pudieran tomar días libres. El porcentaje de los que consideraban que era posible organizarla rara vez era del 15,5%; y el de los que consideraban que no era posible organizarla era del 40,7%.

Gráfico 8. Asalariados según “puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares”. Asalariados entre 16 y 64 años. 2010.



Fuente: EPA-Módulo año 2010.

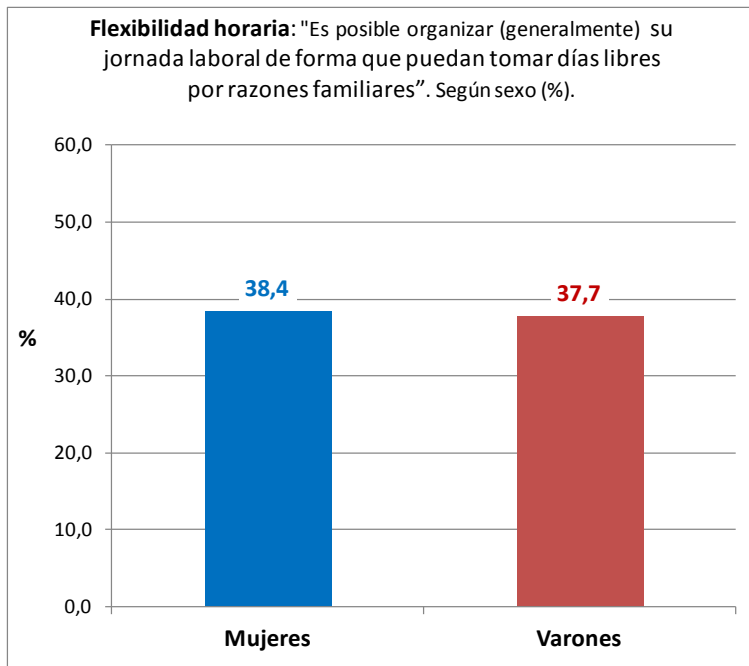
Tabla 4. Asalariados según “puedan o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares (sin considerar días de vacaciones)”. Clasificación por sexo y grupo de edad. Asalariados entre 16 y 64 años (miles de personas). 2010.

Comunidad de Madrid	Total		Es posible organizarla (generalmente)		Es posible organizarla (rara vez)		No es posible organizarla		No sabe	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ambos sexos										
Total	2.572,9	100,0	978,0	38,0	398,6	15,5	1.047,1	40,7	149,2	5,8
16-24	141,6	100,0	43,5	30,7	23,7	16,7	61,1	43,1	13,3	9,4
25-44	1.637,4	100,0	611,3	37,3	259,0	15,8	677,7	41,4	89,3	5,5
45-64	793,9	100,0	323,2	40,7	115,9	14,6	308,3	38,8	46,6	5,9
Mujeres										
Total	1.194,5	100,0	458,2	38,4	183,3	15,3	494,5	41,4	58,6	4,9
16-24	63,3	100,0	15,8	25,0	14,6	23,1	28,1	44,5	4,7	7,4
25-44	765,2	100,0	289,9	37,9	121,0	15,8	319,5	41,8	34,8	4,5
45-64	366,1	100,0	152,5	41,7	47,7	13,0	146,8	40,1	19,1	5,2
Varones										
Total	1.378,3	100,0	519,8	37,7	215,3	15,6	552,6	40,1	90,6	6,6
16-24	78,3	100,0	27,7	35,4	9,1	11,6	32,9	42,0	8,6	10,9
25-44	872,2	100,0	321,4	36,9	138,0	15,8	358,2	41,1	54,6	6,3
45-64	427,8	100,0	170,6	39,9	68,2	15,9	161,4	37,7	27,5	6,4
España										
Ambos sexos										
Total	15.238,4	100,0	6.508,8	42,7	3.005,7	19,7	4.796,4	31,5	927,5	6,1
16-24	1.104,5	100,0	368,8	33,4	194,5	17,6	418,7	37,9	122,5	11,1
25-44	9.036,0	100,0	3.824,1	42,3	1.829,8	20,3	2.847,2	31,5	534,9	5,9
45-64	5.097,8	100,0	2.315,9	45,4	981,3	19,3	1.530,5	30,0	270,1	5,3
Mujeres										
Total	7.068,4	100,0	3.115,0	44,1	1.351,2	19,1	2.219,7	31,4	382,6	5,4
16-24	529,7	100,0	186,0	35,1	96,7	18,3	198,6	37,5	48,4	9,1
25-44	4.229,7	100,0	1.852,0	43,8	848,8	20,1	1.309,7	31,0	219,3	5,2
45-64	2.309,0	100,0	1.077,1	46,7	405,6	17,6	711,4	30,8	115,0	5,0
Varones										
Total	8.169,9	100,0	3.393,8	41,5	1.654,5	20,3	2.576,8	31,5	544,9	6,7
16-24	574,8	100,0	182,8	31,8	97,8	17,0	220,1	38,3	74,1	12,9
25-44	4.806,3	100,0	1.972,2	41,0	981,0	20,4	1.537,5	32,0	315,7	6,6
45-64	2.788,8	100,0	1.238,8	44,4	575,7	20,6	819,2	29,4	155,1	5,6

Fuente: EPA-Módulo año 2010.

Al igual que sucedía con la pregunta anterior, en la Comunidad de Madrid (gráfico 9) no se aprecian diferencias relevantes entre mujeres y hombres entre quienes consideran que en su empresa “generalmente es posible organizar su jornada de forma que puedan tomar días libre”: los porcentajes correspondientes a mujeres y varones son, respectivamente, el 38,4% y el 37,7%. Y de nuevo, para el conjunto de España (tabla 4) sí se aprecia un porcentaje correspondiente a las mujeres (el 44,1%) superior al de los varones (41,5%).

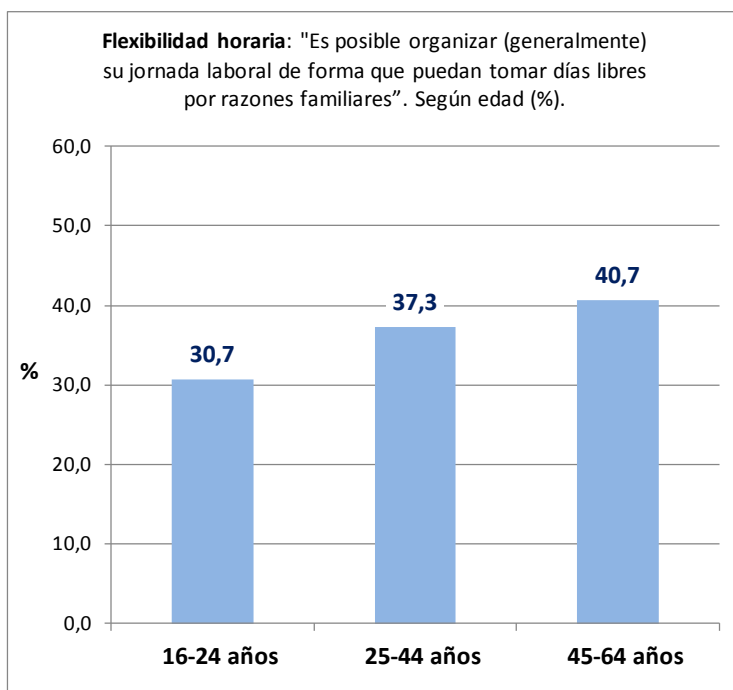
Gráfico 9. Flexibilidad horaria: "Es posible organizar (generalmente) su jornada laboral de forma que **puedan tomar días libres por razones familiares**". Según sexo (%). Asalariados entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid. 2010.



EPA-Módulo año 2010.

Y, respecto de la edad, el porcentaje de quienes consideran que “generalmente es posible organizar su jornada de forma que puedan tomar días libre” aumenta según se asciende en los intervalos de edad: ese porcentaje comienza siendo del 30,7% entre los más jóvenes (de 16-24 años) y acaba situado en el 40,7% entre los más mayores (45-64 años).

Tabla 10. Flexibilidad horaria: “Es posible organizar (generalmente) su jornada laboral de forma que **puedan tomar días libres por razones familiares**”. Según edad (%). Asalariados entre 16 y 64 años. Comunidad de Madrid. 2010.



EPA-Módulo año 2010.

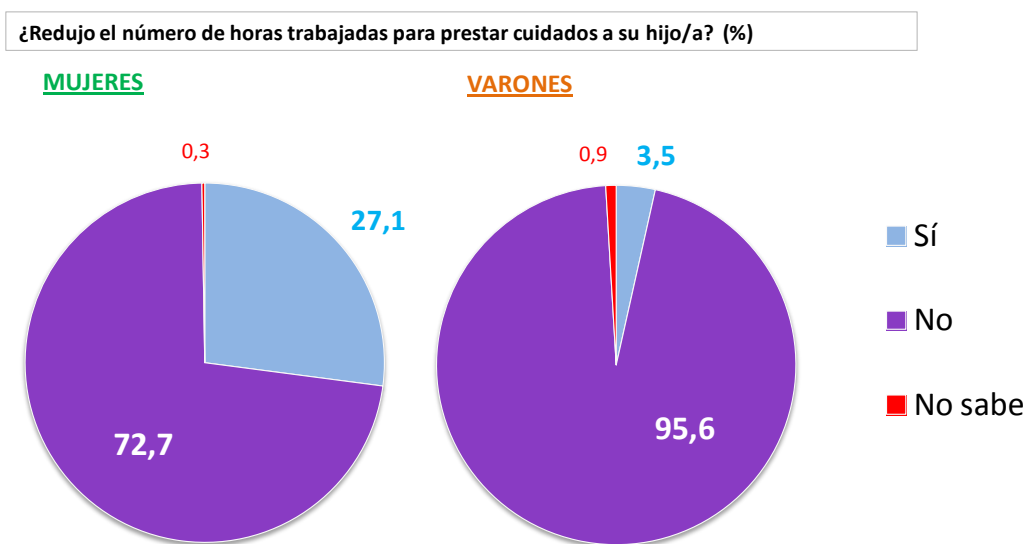
5.3. Uso de las reducciones horarias y de las excedencias por cuidado de hijos.

Al analizar la organización de los tiempos de trabajo de las empresas es preciso hacer alguna referencia a las reducciones de jornada y a las excedencias. En este caso, y cerrando el capítulo, se hará una breve referencia a estas dos cuestiones.

Para este tema, el Módulo de conciliación de la EPA parte del sub-conjunto de personas de entre 16-64 años que tenían al menos un hijo de menos de 8 años en 2010 (849.800 personas en la Comunidad de Madrid), y que estaban ocupadas en ese momento o lo habían estado en algún momento tras tener a su hijo.

Respecto de la **reducción de jornada tras el nacimiento/adopción de un hijo** (a la que tienen derecho los asalariados y las asalariadas según el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores), en el gráfico 11 se puede comprobar que un 27,1% de las trabajadoras de la Comunidad utilizaron dicha reducción de jornada tras tener a su hijo, mientras que tan sólo un 3,5% de los trabajadores varones hicieron eso mismo. Como se ha puesto de manifiesto en otras ocasiones a lo largo de este estudio, este gap de género es un indicador de la importante diferencia que todavía existe entre mujeres y varones en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidados, que está en la base del conjunto de barreras que dificultan el avance y la promoción laboral de muchas trabajadoras.

Gráfico 11. Diferencia entre mujeres y varones en el uso de la reducción de jornada tras el nacimiento de sus hijos. Personas entre 16 y 64 años. C. de Madrid. 2010.



Nota: Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo menor de 8 años que esté viviendo en el hogar y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento de su hijo menor.

En la tabla 5 se amplía la información sobre el uso de las reducciones de jornada por cuidado de hijos. Como se puede ver, en la Comunidad de Madrid, la gran mayoría de las mujeres que redujo su jornada lo hizo durante un mes o más, mientras que, en el caso de los varones, además de ser muy reducido el porcentaje de ellos que redujeron su jornada, de entre éstos, aproximadamente la mitad lo hizo durante un período inferior a un mes.

Tabla 5: Trabajadores/as que redujeron el nº de horas trabajadas tras el nacimiento de su hijo, según duración de la reducción. Según sexo. Personas 16-64 años (miles de personas). 2010.

Comunidad de Madrid		Ambos sexos	Mujeres	Varones	Gap Mujer/Varón
• Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	n	113,5	106,5	7,0	
	%	13,4	26,4	1,6	1.692,0
• Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	n	9,1	1,8	7,3	
	%	1,1	0,4	1,6	78,1
• Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	n	2,3	1,0	1,3	
	%	0,3	0,2	0,3	
• No lo redujo	n	719,8	293,1	426,6	
	%	84,7	72,7	95,6	76,0
• No sabe si lo redujo	n	5,2	1,0	4,2	
	%	0,6	0,3	0,9	
Total	n	849,8	403,4	446,4	
	%	100,0	100,0	100,0	

España		Ambos sexos	Mujeres	Varones	Gap Mujer/Varón
• Sí, lo redujo en un tiempo superior o igual a un mes	n	605,7	543,2	62,5	
	%	10,9	21,1	2,1	998,6
• Sí, lo redujo en un tiempo inferior a un mes	n	56,7	23,0	33,7	
	%	1,0	0,9	1,1	78,1
• Sí, lo redujo pero no sabe en cuanto tiempo	n	22,9	17,3	5,7	
	%	0,4	0,7	0,2	
• No lo redujo	n	4.822,8	1.984,9	2.837,9	
	%	87,0	77,0	95,8	80,4
• No sabe si lo redujo	n	32,7	10,2	22,5	
	%	0,6	0,4	0,8	
Total	n	5.540,9	2.578,5	2.962,4	
	%	100	100	100	

Nota: Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo menor de 8 años que esté viviendo en el hogar y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento de su hijo menor.

Fuente: EPA-Módulo año 2010.

Respecto del uso de las **excedencias por cuidado de hijos**, en este caso se van a mostrar los datos correspondientes al conjunto de España. La razón de ello es que en el conjunto de España, y en la Comunidad de Madrid, la incidencia de las excedencias por cuidado de hijos es bastante baja, por lo que para la Comunidad de Madrid la muestra de que se dispone es muy pequeña, de manera que con ella no se pueden hacer inferencias.

Como se puede ver en la tabla 6 y en el gráfico 12, en el conjunto de España, de las 5.540.900 personas (entre 16-64 años) que tenían al menos un hijo de menos de 8 años en 2010 (y que estaban ocupadas o lo habían estado en algún momento tras tener a su hijo), se cogieron la excedencia para cuidar de sus hijos el 4,7% de ellas: el 9,4% de las madres y el 0,6% de los padres.

Gráfico 12. Diferencias entre mujeres y hombres en el uso de las excedencias por cuidado de hijos. Personas entre 16 y 64 años. ESPAÑA. 2010.



Nota: Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo menor de 8 años que esté viviendo en el hogar y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento de su hijo menor.

Fuente: EPA-Módulo año 2010.

Además, en la tabla 6 aparecen los resultados obtenidos cuando se pregunta sobre la **duración de las excedencias**. Como se puede ver, el dato de las duraciones de las excedencias se ofrece en intervalos de meses: desde “menos de un mes”, en un extremo, hasta “más de un año”, en el otro. Obsérvese que el intervalo para el que aparece un mayor porcentaje es el que corresponde a “más de 6 meses y como máximo un año”, con el 30,53% de las personas que se tomaron la excedencia.

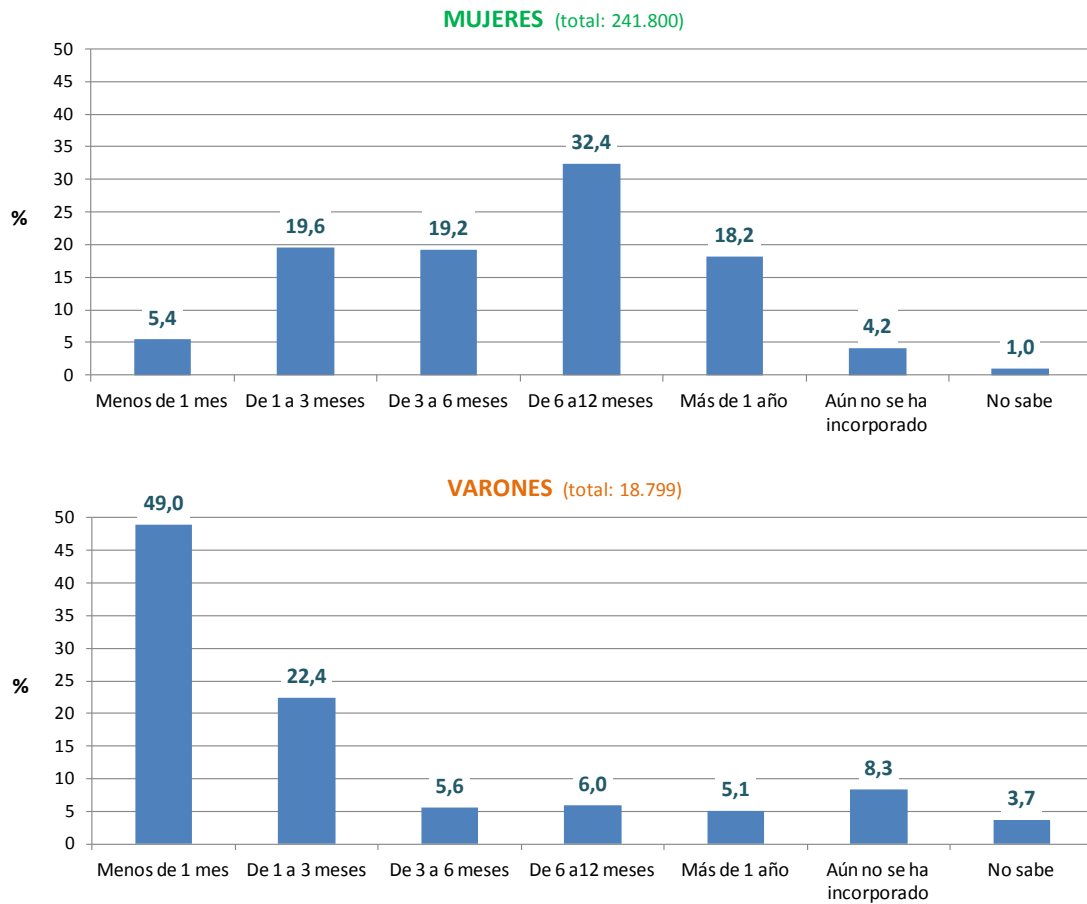
Pero el resultado más relevante se obtiene cuando se desglosan esos intervalos entre mujeres y varones, tal y como se destaca en el gráfico 13. A partir de las 241.800 mujeres y los 18.700 varones que se cogieron la excedencia, en el gráfico se puede ver qué porcentaje de ellos se situaba en cada intervalo de duración de las excedencias.

Como se puede ver, en el caso de las mujeres, tan sólo un 5,4% de las que se cogieron la excedencia lo hizo durante menos de un mes, y este porcentaje va creciendo hasta llegar al intervalo de 6-12 meses, en donde se encuentra el 32,4% de ellas, y a partir de ahí los porcentajes comienzan a decrecer. Sin embargo, el perfil del gráfico correspondiente a los varones es muy diferente. Éste presenta un perfil decreciente desde el principio: el porcentaje más elevado (el 49%) es el correspondiente al primer intervalo (menos de un mes), y a partir de ahí los porcentajes decrecen rápidamente.

Respecto de las excedencias por cuidado de hijos la síntesis puede ser que globalmente se utilizan poco, y que entre quienes la utilizan se da globalmente una importante diferencia entre los dos sexos: los varones las utilizan mucho menos y, además, cuando lo hacen, lo hacen para un período mucho más corto.

Gráfico 13. Duración de las excedencias. Según sexo. Personas entre 16 y 64 años. ESPAÑA. 2010.

Duración de las excedencias. A partir de las 241.800 mujeres y 18.700 varones que se cogieron la excedencia, duración de las mismas. (%)



Fuente: EPA-Módulo año 2010.

Tabla 6. Personas con al menos un hijo/a menor de 8 años que se tomaron la excedencia por cuidado de hijos, y duración de dichas excedencias. Según sexo. Personas entre 16 y 64 años (miles de personas). ESPAÑA. 2010.

Tasa de utilización de las excedencias por cuidado de hijos					
España		Ambos sexos	Mujeres	Varones	Gap Mujer/Varón
Total personas ocupadas con hijos menores 8 años	n	5.540,9	2.578,5	2.962,4	
	%	100,0	100,0	100,0	
Se cogieron excedencia para cuidar de sus hijos	n	260,6	241,8	18,7	
	%	4,7	9,4	0,6	1.485,6

Duración de las excedencias (sub-grupo de 260.000 personas que la usaron)					
España		Ambos sexos	Mujeres	Varones	
Se cogieron excedencia para cuidar de sus hijos	n	260,6	241,8	18,7	
	%	100,0	100,0	100,0	
• Menos de 1 mes	n	22,3	13,1	9,2	
	%	8,55	5,42	49,01	
• De 1 a 3 meses	n	51,7	47,5	4,2	
	%	19,83	19,62	22,43	
• Más de 3 pero como máximo 6 meses	n	47,4	46,4	1	
	%	18,2	19,18	5,56	
• Más de 6 pero como máximo 1 año	n	79,6	78,4	1,1	
	%	30,53	32,44	5,95	
• Más de 1 año	n	44,9	44	0,9	
	%	17,24	18,18	5,06	
• Aún no se ha incorporado	n	11,7	10,1	1,6	
	%	4,48	4,18	8,33	
• No sabe	n	3,1	2,4	0,7	
	%	1,17	0,98	3,66	

Nota: Personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo menor de 8 años que esté viviendo en el hogar y que están ocupadas o que no estándolo hayan trabajado en algún momento desde el nacimiento de su hijo menor.

Fuente: EPA-Módulo año 2010.

Capítulo 6

Conclusiones e implicaciones de política económica.

6.1. Principales resultados.

Uso del tiempo (día promedio)

1. En España la **jornada de trabajo diaria** es bastante larga, comparado con otros países de su entorno: el tiempo promedio diario dedicado al trabajo remunerado (en 2002) por los trabajadores a tiempo completo (de ambos sexos) era de 490 minutos (8,2 horas). Esa jornada de 490 minutos era mayor en España que en la mayoría de países de Europa Occidental (en Alemania era de 468 minutos, en Italia de 465, etc.).
2. Respecto de los 1.440 minutos (24h) que tiene el día, en la Comunidad de Madrid (año 2010), en el **día promedio** se dedicaban 167 minutos (2,78h) al trabajo remunerado. A su vez, ese tiempo dedicado al **trabajo remunerado** era inferior entre las mujeres, 134 minutos (2,23h), que entre los varones, 202 minutos (3,36h).
3. Esta situación se invierte en el caso del **trabajo no remunerado**, recogido en la tabla a través de las actividades de “hogar y familia” y de “trabajo voluntario y reuniones”. En la Comunidad de Madrid, a las actividades de “hogar y familia”, las mujeres dedicaban 228 minutos (3,8h) y los varones 113 minutos (1,8h).
4. Como consecuencia de lo recogido en los puntos 2 y 3, en la Comunidad de Madrid las mujeres tenían una **carga total de trabajo** (trabajo remunerado + trabajo no remunerado) de 378 minutos diarios y los hombres de 326 minutos, con lo que la cifra de ellas superaba en un 16% a la cifra de ellos (gap mujer- varón de 116,0).
5. En la Encuesta de Empleo del tiempo las personas encuestadas rellenan un diario de actividades en el que van anotando, en intervalos de 10 minutos, las actividades que realizan a lo largo del día. Con ello es posible conocer cuántas personas hacían la misma actividad en un determinado momento del día, y expresar esa información mediante gráficos de áreas. Tomando en primer lugar la línea correspondiente a lunes-jueves, para el caso de España (2010), se observa una curva con dos máximos, uno correspondiente a la mañana y otro a la tarde. Por ejemplo, a las 11 horas (el primer máximo), se encontraban trabajando el 70% de las personas ocupadas, mientras que a las 17 horas (el máximo de la tarde), se encontraban trabajando el 45% de los ocupados.
6. Un aspecto a destacar del gráfico anterior es el que tiene que ver con la **hora del almuerzo**. En el período 1999-2006, en algunos países, como en Finlandia o Noruega, el mínimo porcentaje de personas trabajando (hora del almuerzo) tenía lugar antes de las 12:00h; en 8 países tenía lugar entre las 12:00h y las

12:30h; en 3 de ellos tenía lugar en torno a las 13:00h; y en España tenía lugar a las 14:40h.

Incidencia de jornadas no regulares

1. La incidencia del **trabajo en sábado** es bastante importante. En la Comunidad de Madrid un 25,2% de los ocupados trabajaron dos o más sábados, y un 5,3% trabajó en sábado una vez al mes (para el conjunto de España las cifras eran del 29% y 6% respectivamente).

Se observa que el porcentaje de ocupados que trabajaron dos o más veces en sábado tendió a crecer entre 2006 y 2011, pasando en la Comunidad de Madrid de un 23,2% en 2006 a un 25,2% en 2011.

2. La incidencia del **trabajo en domingo** es inferior a la del sábado. En la Comunidad de Madrid un 14,5% de los ocupados trabajaron dos o más domingos, y un 5% lo hizo una vez al mes (para el conjunto de España las cifras eran del 15,9% y 4,3% respectivamente). Se observa que el porcentaje de ocupados que trabajaron dos o más veces en domingo tendió a crecer entre 2006 y 2011, pasando en la Comunidad de Madrid de un 12,3% en 2006 a un 14,5 en 2011.

3. Respecto del **trabajo a últimas horas del día**, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados que trabajaron entre las 20:30 y las 24:00, más de la mitad de los días, era del 21%, cifra ligeramente superior a la del conjunto de España, del 19,5%. Por su parte, los ocupados que sostienen que trabajaron a esas horas “ocasionalmente” también representan un porcentaje relevante (el 12,3% tanto en la C. Madrid como en el conjunto de España). Por otra parte, se observa un ligero aumento del porcentaje de personas que trabajaban a últimas horas del día, a lo largo del período 2006-2011. Es decir, que es posible que también se esté produciendo una tendencia al aumento en la incidencia de este tipo de trabajo con horarios no estándares.

4. Por lo que respecta al **trabajo nocturno**, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados que trabajó por la noche, más de la mitad de las veces, era del 6% en 2011. Y el porcentaje que trabajó por la noche “ocasionalmente” era del 5,8%, cifras muy similares a las del conjunto de España. También en este caso se observa una tendencia al aumento del trabajo nocturno (gráfico 28), con cifras que van, en la Comunidad de Madrid, desde el 5,2% de 2006 al 6% de 2011.

5. En la Comunidad de Madrid una mayoría de ocupados, el 61%, trabajaba con **jornada continuada**, cifra que era superior a la del conjunto de España (el 57,9%). Además, la tendencia a la utilización de este tipo de jornada es claramente creciente, como pone de manifiesto el gráfico 32: en 2006, en la

Comunidad de Madrid, el porcentaje de ocupados que trabajaba con jornada continuada era del 54,1%, mientras que en 2011 ese porcentaje, como se acaba de ver, era del 61%.

6. En la Comunidad de Madrid **trabajaban a turnos** un 16,4% de los asalariados, cifra ligeramente inferior a la del conjunto de España (el 17,8%). Por lo que respecta a la tendencia que experimenta este tipo de organización del trabajo, en el gráfico 37 se observa que prácticamente no ha aumentado su incidencia, ni en la Comunidad de Madrid ni en el conjunto de España. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, en 2006 un 14,8% de los asalariados trabajaba a turnos, y esa cifra permaneció estable entre 2006 y 2010; tan sólo en 2011 se observa un ligero aumento, hasta llegar al 16,4%.

Ausencias y horas extra

1. En el segundo trimestre de 2011, en la Comunidad de Madrid se trabajaban habitualmente 106.083.405 horas en la semana de referencia; sin embargo, en esa misma semana de referencia las **horas de ausencia** (o “ausencia global”) alcanzaron la cifra de 8.682.547. Ello quiere decir que la tasa de ausencia global (el porcentaje de ausencias respecto del total de horas habitualmente trabajadas) fue del 8,2%. La tasa de ausencia global presenta una marcada estacionalidad a lo largo de los 4 trimestres del año. En él se puede ver, por un lado, que, en la Comunidad de Madrid, entre 2005 y 2011, la tasa de ausencia global presenta una tendencia constante o ligeramente decreciente; y, por otro, que esta tasa es mucho mayor en los terceros trimestres de cada año (julio, agosto, septiembre) que en los tres restantes. Como es obvio, la elevada tasa de ausencia global del tercer trimestre (con un valor promedio por encima del 20%) recoge el hecho de que la mayoría de trabajadores se toman sus vacaciones en los meses de verano. Asimismo, en el 4º trimestre se tiende a dar una tasa de ausencia global ligeramente superior a la media, lo cual es muy posible que recoja el efecto de las Navidades.
2. En este estudio se utiliza como indicador del absentismo laboral las ausencias que tienen su origen en “Enfermedad, accidente o incapacidad”, “Razones personales o responsabilidades familiares” y “Otras causas”. En el segundo trimestre de 2011, en la Comunidad de Madrid se dejaron de trabajar 3.066.839 horas a la semana por estas razones. De ahí se deriva que la **tasa de absentismo** fue del 2,9%. Se observa una clara tendencia a la baja en la tasa de absentismo de la Comunidad de Madrid que es muy posible que esté ligada a la situación de crisis económica.
3. Para las empresas del sector privado madrileñas, se estima que el coste por trabajador (exceso de pago en concepto de salario) del absentismo injustificado

e irregular era de 25,3€ al mes, o de 303,0€ al año. Y, si en lugar del coste salarial por hora se utilizara el coste laboral total por hora (21,52€), el coste por trabajador del absentismo subiría a 33,6€ al mes, o 403,1€ al año.

4. Durante los trimestres de 2005 y 2006 se observan tasas de absentismo considerablemente superiores en el sector público que en el sector privado. Sin embargo esa diferencia se va reduciendo a lo largo de los años de crisis hasta el punto de que, a partir del 4º tr. de 2010 las cifras se invierten y la tasa de absentismo pasa a ser inferior entre los asalariados del sector público. En definitiva, el gráfico 47 muestra un fenómeno de **convergencia entre las tasas de absentismo de los asalariados del sector público y de los asalariados del sector privado**.
5. En la Comunidad de Madrid, en el segundo trimestre de 2011 un 7,7% de los asalariados hicieron **horas extraordinarias**, cifra que es superior a la del conjunto de España (un 4,6% de los trabajadores). La incidencia de las horas extra ha descendido considerablemente desde comenzó la crisis económica. Antes de la crisis los porcentajes de asalariados que realizaban horas extra en la semana de referencia se situaban por encima del 10%, mientras que en el período de crisis económica estos porcentajes se sitúan en el entorno del 7%. Está claro que en un entorno en el que el ritmo de actividad se ha ralentizado en la mayoría de los sectores tiene que evidenciarse un menor recurso a las horas extra. Sin embargo, como se vio anteriormente, ello no ha aumentado el absentismo (el absentismo podría interpretarse como lo contrario de las horas extra) sino que éste, también, se ha reducido considerablemente; es decir, que, en promedio, las jornadas efectivas semanales se aproximarían en mayor medida en la actualidad a las jornadas pactadas.

Jornadas semanales

1. En el segundo trimestre de 2011 el **número medio de horas habitualmente trabajadas** en la Comunidad de Madrid era de 38,8h semanales, cifra tan sólo ligeramente superior a la del conjunto de España (38,4%). Por su parte, el número medio de horas efectivamente trabajadas era de 35,9h. Para las personas que trabajan a tiempo completo, la jornada media semanal habitual aumenta hasta 41,7 horas en la Comunidad de Madrid (el dato es prácticamente el mismo para el conjunto de España). La jornada semanal habitual parece que no ha variado de manera significativa a lo largo de los últimos cinco años.
2. La jornada media semanal de los **varones** (41,1 h), era un 17% mayor que la de las **mujeres** (35,1 h). Esta diferencia se debe, en parte, a que la incidencia del trabajo a tiempo parcial es mayor entre las mujeres. La **edad** también parece

que influye en la duración de la jornada semanal: parece que la relación entre el tramo de edad y la jornada semanal presenta una cierta forma de “U invertida”. Entre los más jóvenes la jornada media semanal es más corta (31,9h para el tramo de edad de 16-24 años); en los tramos de edad siguientes aumenta la jornada semanal hasta alcanzar su máximo en el tramo de 45-54 años (40 horas); en el de más edad (55 o más) ya se observa una reducción en el número de horas que se trabaja habitualmente (38,7 horas). También aparecen importantes diferencias cuando se considera la **situación profesional**: la jornada semanal era muy superior para los “empresarios con asalariados” y para los autónomos (48,6h y 46,1h respectivamente) que para los asalariados. Como se puede ver también en el gráfico, el número medio de horas trabajadas por los asalariados del sector público (37,1h) es tan sólo ligeramente inferior al trabajado por los asalariados del sector privado (38,1h).

3. En las **ocupaciones** de “directores y gerentes” se da una jornada laboral muy larga, 46,4 horas, mientras que, en el otro extremo, en ocupaciones como “ocupaciones elementales” se dan unas jornadas semanales mucho más reducidas. Un aspecto que se pone de manifiesto cuando se desglosan las jornadas semanales por ocupaciones (también por sectores) es que las jornadas suelen ser más largas en el caso de las ocupaciones que requieren un alto grado de cualificación y que acarrear la asunción de altos niveles de responsabilidad.

Trabajo a tiempo parcial

1. En la UE27 el 18.8% de las personas empleadas tenían una **jornada a tiempo parcial** (2º trimestre del 2011). No obstante, estas cifras globales esconden una gran variabilidad en términos de países. España, con un 14,1% de personas trabajando a tiempo parcial, se encuentra en el tramo medio de la lista, si bien este porcentaje es más pequeño que el de la mayoría de economías más avanzadas de la UE. Por su parte, en la C. Madrid el porcentaje de personas que trabajan a tiempo parcial, el 12,6%, es inferior al del conjunto de España.
2. La incidencia del trabajo a tiempo parcial es mucho mayor entre las **mujeres** (el 19,6% en la C. Madrid) que entre los varones (el 6,3% en la C. Madrid). Es decir, existe un sesgo femenino en el trabajo a tiempo parcial. La incidencia del trabajo a tiempo parcial disminuye considerablemente conforme aumenta **la edad**. En la C. Madrid, la incidencia del trabajo a tiempo parcial era mucho menor entre los **asalariados del sector público** (3,2%) que entre los del sector privado (15,9%). La tasa de utilización del trabajo a tiempo parcial es inferior en las ocupaciones de alta **cualificación** que en las de baja cualificación, y entre las personas con niveles de **estudios altos**. Respecto de la relación entre el trabajo a tiempo parcial y la **contratación temporal**, en la Comunidad de Madrid la

- incidencia del trabajo a tiempo parcial entre quienes tienen contrato temporal es del 29,7%, mientras que para los que tienen contrato indefinido es del 9,1%.
3. En España, más de la mitad de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen porque no han podido encontrar un trabajo a jornada completa. De esta cantidad de 1.377.400 de personas, el 72,9% son mujeres y el 27,1% son hombres, por lo que la feminización involuntaria del trabajo parcial es una característica de nuestro mercado de trabajo.
 4. Existe la percepción de que el trabajo a tiempo parcial ha aumentado considerablemente su incidencia durante la crisis. Esto sucedería por dos razones: en primer lugar, el trabajo a tiempo parcial serviría para realizar ajustes de plantilla mediante la reducción de la jornada y no tanto recurriendo a los despidos; y, en segundo lugar, en un contexto de falta de oportunidades de empleo, habría más personas dispuestas a trabajar a tiempo parcial aunque prefirieran hacerlo a tiempo completo. Sin embargo, los datos muestran que la incidencia del trabajo a tiempo parcial tan sólo ha aumentado ligeramente en la Comunidad de Madrid: en 2007 el porcentaje de personas ocupadas que trabajaban a tiempo parcial era del 11% y en 2011 era del 12,6%.

Flexibilidad horaria

1. En la Comunidad de Madrid, a partir de las 2.572.900 de personas asalariadas que había en 2010, 391.700 tenían un cierto margen para fijar su propio horario, lo que representa el 15,2%.
2. En la C. de Madrid un 33,8% de los asalariados que afirman que fijan su propio horario tienen un número fijo de horas diarias de trabajo fijadas por la empresa, pero sí pueden controlar hasta cierto punto las horas de entrada y salida (entrada y salida flexible). Por su parte, otro 33,3% de los que afirman que fijan ellos mismos su horario también tienen horas de entrada y salida flexibles pero, además, tienen la posibilidad de acumular o recuperar horas o días (bolsas de horas de trabajo, etc.). Y, por último, tan sólo el 19,4% de los asalariados que afirman que fijan ellos mismos su horario lo hacen ellos mismos sin limitaciones.
3. A la pregunta “¿pueden o no modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral, en al menos una hora, por razones familiares?”, en la Comunidad de Madrid el 43,5% de los asalariados afirmaban que en su empresa “generalmente es posible modificarlo”, y un 16,8% afirman que “es posible modificarlo, pero rara vez”.
4. A la pregunta “pueden o no organizar su jornada laboral de forma que puedan tomar días libres por razones familiares”, de 2.572.900 asalariados que había en la Comunidad de Madrid en 2010, un 38% consideraba que “era posible (generalmente) organizar su jornada” de forma que se pudieran tomar días

libres. El porcentaje de los que consideraban que “era posible organizarla, rara vez” era del 15,5%; y el de los que consideraban que “no era posible organizarla” era del 40,7%.

Reducciones horarias y excedencias

1. Respecto de la **reducción de jornada tras el nacimiento/adopción** de un hijo (a la que tienen derecho los asalariados y las asalariadas, un 27,1% de las trabajadoras de la Comunidad utilizaron dicha reducción de jornada tras tener a su hijo, mientras que tan sólo un 3,5% de los trabajadores varones hicieron eso mismo. Además, la gran mayoría de las mujeres que redujo su jornada lo hizo durante un mes o más, mientras que, en el caso de los varones que redujeron su jornada, aproximadamente la mitad lo hizo durante un período inferior a un mes.
2. Respecto del uso de las **excedencias por cuidado de hijos**, en el conjunto de España, de las 5.540.900 personas (entre 16-64 años) que tenían al menos un hijo de menos de 8 años en 2010 (y que estaban ocupadas o lo habían estado en algún momento tras tener a su hijo), se cogieron la excedencia para cuidar de sus hijos el 4,7% de ellas: el 9,4% de las madres y el 0,6% de los padres. Además, en el caso de las mujeres, tan sólo un 5,4% de las que se cogieron la excedencia lo hizo durante menos de un mes, y este porcentaje va creciendo hasta llegar al intervalo de 6-12 meses, en donde se encuentra el 32,4% de ellas, y a partir de ahí los porcentajes comienzan a decrecer. Sin embargo, el perfil temporal de los varones que se cogieron la excedencia era decreciente desde el principio: el porcentaje más elevado (el 49%) es el correspondiente al primer intervalo (menos de un mes), y a partir de ahí los porcentajes decrecen rápidamente.

6.2. Implicaciones de política económica.

Racionalización de horarios.

Como se decía anteriormente, en España existe la consideración general de que el sistema de horarios de trabajo existente es ineficiente comparado con el del resto de países de su entorno. La jornada (regular) de trabajo diaria es bastante larga. Se empieza a trabajar por la mañana a una hora media algo más tardía que en otros países; hacia las 12, que es aproximadamente cuando se hace la parada del almuerzo en el resto del mundo, muchos trabajadores tienen que realizar una parada para tomar “el tentempié”; pero el verdadero almuerzo tiene lugar bastante más tarde (España es el país en donde más tarde tiene lugar la hora del almuerzo), y éste con frecuencia

supone una interrupción larga del trabajo (sobre todo entre los trabajadores que tienen jornada partida); y, en coherencia con lo anterior, por la tarde, la hora de salida del trabajo se realiza (en promedio) bastante más tarde que en otras economías. Este modelo de horarios implica estar muchas horas en el trabajo, o en torno a él, sin por ello favorecer la productividad del mismo (presentismo), mantiene desalineados los horarios de trabajo españoles con los del resto de Europa, y dificulta la conciliación de la vida familiar y personal de los trabajadores (lo cual, indirectamente, al afectar negativamente a la satisfacción de muchos trabajadores, es muy posible que influya negativamente en su productividad).

Por estas razones, desde hace ya bastante tiempo se habla de la necesidad de racionalizar los horarios de trabajo españoles. Las políticas para racionalizar los horarios vienen siendo de varios tipos: campañas de concienciación, como la que realiza la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE); fomento de la utilización de la jornada continuada (y no de la partida); e intentar que las organizaciones de referencia (administraciones públicas y grandes empresas) racionalicen sus horarios. Los datos presentados en este estudio ponen de manifiesto algún avance, como por ejemplo, el aumento en el uso de las jornadas continuadas. Sin embargo, el eje central de la cuestión de la racionalización es el adelanto en la hora del almuerzo (alineándola con la de los demás países), y aquí parece que se han conseguido pocos avances. Por ello podría ser muy interesante aplicar políticas que permitieran avanzar en el objetivo de adelantar la hora efectiva del almuerzo, aunque sea de manera moderada y realista; por ejemplo, si en las organizaciones de referencia se consiguiera introducir la costumbre de almorzar hacia la una, esta práctica se podría acabar generalizando al resto de organizaciones (la hora de referencia del almuerzo serían las 13:00 y no las 14:00 horas, como en la actualidad). Y un cambio aparentemente menor, como éste, puede acabar generando complementariedades con otras tendencias; por ejemplo, la hora del almuerzo a la una (y con una pausa de no más de una hora) es más coherente con el uso de la jornada continuada; o, adelantar en una hora la hora del almuerzo (y acortar el tiempo medio dedicado al mismo) puede comportar que se adelante la hora de salida del trabajo, por la tarde, lo cual facilitaría notablemente la conciliación de la vida laboral y personal de las personas.

También señalar que algunos autores (Arhoe 2012, págs. 60-61) consideran que el desajuste del huso horario español podría estar dificultando el avance hacia unos horarios más racionales (geográficamente, a la España peninsular le correspondería tener la hora del meridiano de Greenwich, es decir, la misma que en Portugal o Reino Unido y, sin embargo, la hora adoptada es la del meridiano que pasa por Berlín).

Por último, un par de consideraciones: incluso en sectores en donde se realiza una actividad con horarios regulares, éstos no siempre se pueden aplicar exactamente igual a todas las categorías de trabajadores de la empresa. Por ejemplo, en una empresa que decide aplicar la jornada continua para el conjunto de su plantilla, puede suceder que el grupo de los directivos no se vea afectado por esta medida, porque éstos trabajen por objetivos y con un horario más flexible. O la jornada continua no tiene por qué ser siempre más “racional” que la partida. Por ejemplo, para una empresa puede ser más eficiente una jornada partida de 8 horas, que comienza a las 8:00 (por ejemplo, con un margen de flexibilidad en la entrada de media hora), con un descanso para almorzar de 13:00 a 14:00, y con un trabajo por la tarde de 14:00 a 17:00 (con un margen de media hora para la salida); que una jornada continua de 7:00 a 15:00, en la que se fomenta que los trabajadores almuercen a una hora anti-natural, como las tres y media o las cuatro de la tarde.

Resumiendo, y con carácter general, se podría afirmar que sería deseable que se produjeran simultáneamente cambios en los horarios españoles (regulares) en tres ejes:

1. Ligero adelanto de la hora del almuerzo
2. Acortamiento del tiempo que transcurre desde que se entra por la mañana hasta que se sale por la tarde (sin por ello reducir necesariamente el tiempo de trabajo efectivo).
3. Y aumentar la flexibilidad horaria, fomentando al mismo tiempo, por ejemplo, el trabajo por objetivos y aprovechando en mayor medida las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y comunicación (véase Fernández-Menéndez *et al.* 2009).

Ocupaciones con horarios no regulares

Sin embargo, si se consiguiera avanzar en la racionalización de los horarios, ello afectaría a las ocupaciones o trabajos con “horarios regulares”. Pero también existen las ocupaciones con “horarios no regulares” a las que no les afecta directamente la racionalización de los horarios. Entre éstas se encuentran los trabajos por turnos (policía, etc.), de últimas horas de la tarde y de fin de semana (comercio e industria del ocio), por la noche (vigilante nocturno), etc.

Sin embargo, las ocupaciones con horarios no regulares están relacionadas con las de horarios regulares. Por ejemplo, tras la racionalización de los horarios, una persona con horario regular consigue salir antes de su trabajo, y esto le permite dedicarse a hacer un máster a últimas horas de la tarde, lo cual genera más empleo (de profesores) en ocupaciones con horarios no regulares. Es decir, que la racionalización

de los horarios en las ocupaciones regulares, indirectamente, podría estimular el empleo en las ocupaciones con horarios no regulares.

Por otra parte, un fenómeno que se detecta de manera bastante clara en este estudio es que el peso de las ocupaciones con horarios no regulares tiende a aumentar con el paso del tiempo. En la Comunidad de Madrid, la liberalización de los horarios comerciales y la creciente importancia de las actividades ligadas al ocio dan lugar a un progresivo aumento del peso de las ocupaciones en las que se trabaja a últimas horas del día, así como en las que se trabaja en fin de semana.

Para todas estas ocupaciones con horarios no regulares las recomendaciones de política económica podrían ir, por un lado, en la línea de mantener los procesos liberalizadores de los horarios comerciales que se dan en la actualidad; y, por otro, desde el punto de vista de las empresas, el compromiso de las mismas con la flexibilidad horaria y en los tiempo de trabajo, de manera que sus empleados puedan conciliar de la mejor manera posible sus vida laborales con sus vidas personales.

Conciliación de la vida laboral con la personal

Como señalan muchos directores de recursos humanos, la situación de crisis económica, y la percepción de escasez de oportunidades laborales alternativas que ello genera en el trabajador medio (bajada del coste de oportunidad del empleo actual que tiene el trabajador), ha generado una notable bajada del absentismo laboral y de la rotación de los trabajadores. Sin embargo, no está tan claro que se haya reducido el presentismo. Para avanzar en esto último es necesario mejorar la política de recursos humanos en aspectos esenciales, como la conciliación de la vida laboral y personal.

Por otra parte, como se comentaba al comienzo de este estudio, cuando las personas organizan su tiempo de trabajo ello va invariablemente unido a cómo organizan el resto de tiempos dedicados a los demás ámbitos (familia, formación, ocio,...), de manera que, en la gestión de recursos humanos de las empresas no es posible desligar la política de organización de los tiempos de trabajo de la política de conciliación.

Este tipo de consideraciones apuntan a que las políticas de recursos humanos en materia de conciliación de las empresas no son un lujo de tiempos de bonanza económica, sino que son un instrumento esencial para mejorar la satisfacción de los trabajadores y el clima laboral de las empresas (que son elementos esenciales para mejorar la competitividad de las empresas). Además, en tiempos en los que no se puede avanzar en otros ámbitos, como el salarial, la mejora en las políticas de conciliación pueden ejercer un efecto compensatorio.

Desde el punto de vista de la política económica, el mantenimiento y mejora de las políticas públicas que facilitan la conciliación de los trabajadores (mantenimiento/aumento de los centros de primer ciclo de educación infantil, facilidades para que los centros educativos extiendan sus horarios con actividades extraescolares, mantenimiento/aumento de los centros de día para personas de la tercera edad, etc.) juegan un papel muy importante. Pero, desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, también son interesantes las campañas o las estrategias destinadas a fomentar que las empresas gestionen mejor sus políticas de conciliación, a través de medidas de consultoría y de certificación (véase, por ejemplo, Fundación Másfamilia 2012).

Igualdad de género

A lo largo de este estudio se ha podido comprobar que, en promedio, aun persisten importantes diferencias en los tiempos de trabajo de mujeres y hombres: en el “trabajo total”, en la jornada media semanal, en el trabajo a tiempo parcial, en el uso de las medidas de flexibilidad horaria de las empresas, en el uso de reducciones de jornada y excedencias... Sin embargo, desde hace varias décadas, la tendencia apunta hacia una progresiva reducción de esas diferencias. En la situación de partida se daba una notable división de tareas familiares, en donde las mujeres se especializaban relativamente en las tareas de cuidados (dentro del hogar) y los varones en las relacionadas con el trabajo remunerado. Pero ya hace bastante tiempo que esto empezó a cambiar, con la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral y con la posterior, y quizás más lenta, incorporación de los varones a las tareas de cuidados. Aunque hay un importante componente de inercia y todavía queda mucho camino por andar, el avance en la igualdad de género en el mercado laboral y en el hogar (dos caras de una misma moneda) parece que tiene lugar en un proceso en el que se aúnan las políticas públicas, los cambios en las actitudes y valores individuales y los cambios en las actitudes y la cultura de las organizaciones.

En la medida en que esta tendencia continúe o se acelere se irá percibiendo cómo las diferencias señaladas en los tiempos de trabajo de mujeres y varones se atenúan todavía más.

A este respecto, y desde el punto de vista de la política de recursos humanos de las empresas, es importante que éstas sean sensibles a los cambios que se vienen produciendo en la sociedad, respecto de los roles de género. Las prácticas de conciliación de las empresas, aunque todavía se utilizan en mayor medida por la plantilla femenina, no deben percibirse desde las organizaciones como “una cosa de mujeres”. Al diseñar y poner en práctica las políticas de conciliación y de flexibilidad horaria, ello se debe hacer sin darles un sesgo femenino (Escot *et al.* 2012). Por

ejemplo, desde la dirección de recursos humanos no debe extrañar más ni debe de generar más desconfianza el hecho de que un varón solicite la reducción de jornada para cuidar de su bebé que el que lo haga una mujer. Una cultura empresarial más avanzada en este sentido puede tener beneficios para las empresas: con ello aumentarán la satisfacción con la empresa de una cantidad creciente de varones que desean conciliar su vida laboral con su vida familiar y, al mismo tiempo, es muy posible que se reduzcan las situaciones en las que se realiza discriminación estadística a la hora de contratar o promocionar a mujeres (no contratar o promocionar a la candidata por el riesgo de que en el futuro baje su dedicación al trabajo por razones familiares), con lo que ello conlleva de no desaprovechar el talento (femenino).

Referencias

Adecco (2012): *Informe Adecco sobre absentismo*, Madrid 2012.

http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/667.pdf

Afsa, C. y Givord, P. (2006): “The impact of working conditions on absenteeism”, Mimeo 2006.

Aguiar, M. A.; Hurst, E.; y Karabarbounis, L. (2011): Time Use During Recessions, *NBER Working Paper No. 17259*.

Arhoe (2012): *Il jornadas para un mejor uso del tiempo*, Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), [http://www.horariosenespana.es/descargas/pdf/II%20JORNADAS%20AROE%20\(WEB\).pdf](http://www.horariosenespana.es/descargas/pdf/II%20JORNADAS%20AROE%20(WEB).pdf)

Escot, L.; Fernández-Cornejo, J. A.; Lafuente, C.; y Poza, C. (2012): “Willingness of Spanish Men to Take Maternity Leave. Do Firms’ Strategies for Reconciliation Impinge on This?”, *Sex Roles*, 67, 29-42.

Bonato, L. y Lusinyan, L. (2004): “Work Absence in Europe”, *IMF Working Paper*, 04/193 (www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2004/wp04193.pdf)

Borjas, G. J. (2010): *Labor Economics*, 5ª edición, McGraw-Hill, Nueva York.

Bulow, J. I. y Summers, L. H. (1986): “A Theory of Dual Labor Markets with Applications to Industrial Policy, Discrimination and Keynesian Unemployment”, *Journal of Labor Economics*, 3: 376-414.

Burda, M.; Hamermesh, D. S.; and Weil, P. (2006): The Distribution of Total Work in the EU and US, *IZA DP No. 2270*

Burda, M.; Hamermesh, D. S.; and Weil, P. (2012): Total work and gender: facts and possible explanations, *Journal of Population Economics*.

Craig, J y Mullan, K. (2011): How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison, *American Sociological Review*, 76(6): 834-861

Doeringer, P. y Pore, M. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, DC. Heath, Lexington, Mass., 1971.

Drago, R. (2009): The parenting of infants: a time-use study, *Monthly Labor Review*, October 2009: 33-43.

European Commission (2006): *Comparable time use statistics. Main results for Spain, Italy, Latvia, Lithuania and Poland*, Eurostat.

European Commission (2006): *How Europeans spend their time. Everyday life of women and men*, Eurostat.

European Commission (2011): Exchange of good practices on gender equality “New forms of work. Netherlands. 24-25 October 2011. Summary Report”.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_nl/summary_report_nl_2011_en.pdf

Fernández-Menéndez, J.; López-Sánchez, J. I.; Rodríguez-Duarte, A.; Sandulli, F. D. (2009): “Technical efficiency and use of information and communication technology in Spanish firms”, *Telecommunications Policy*, Vol.33, núm. 7, pp. 348-359.

Fundación Másfamilia (2012): *efr: conciliación e igualdad*, Fundación Másfamilia, Madrid. <http://www.certificadoefr.org/files/folleto.pdf>

González, E. y Castellanos, C. (2011): “Flexible Working and Gender Equality: The Case of Spain. Exchange of good practices in gender equality”. European Commission, DG Justice, 2011.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006): “When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment”, *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
doi:10.5465/AMR.2006.19379625

Gutiérrez-Domènech, M. (2007): “El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres”, *Documentos de Economía La Caixa*, nº6. La Caixa, Barcelona.

Hamouni, Y.; Sirit, Y.; y Bellorin, M (2005): “Absentismo laboral del personal administrativo de una Universidad pública venezolana, 2000-2002”, *Salud de los Trabajadores*, vol. 13, nº2, 2005.

Hook, J. y Wolfe, C. M. (2011): “Parental Involvement and Work Schedules: Time with Children in the United States, Germany, Norway and the United Kingdom”, *European Sociological Review*, Advance Access published October 18, 2011.

Livanos, I. y Zangelidis, A. (2010): “Sickness Absence: a Pan-European Study”, *MPRA Paper* No. 22627, May 2010.

Miranda, V. (2011): “Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 116,
<http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>

Montañés, A. y Aisa, R. (2011): *Productividad y empleo II. Tipos de jornada y productividad del trabajo*, Consejo Económico y Social de Aragón (Colección Estudios), Zaragoza.

Observatorio efr (2009): *Absentismo laboral: el colesterol de la empresa*, Fundación Másfamilia, Madrid 2009.

OECD (2007): *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, Organisation for Economic Cooperation and Development, París.

OECD(2010): “How good is part-time work?”, Position Paper, July 2010.
<http://www.oecd.org/dataoecd/15/16/45602882.pdf>

OECD(2011): *Society at a Glance 2011* (OECD Social Indicators).
(www.oecd.org/els/social/indicators/SAG)

Scoppa, V. (2008): “Worker Absenteeism and Incentives: Evidence from Italy”, MPRA Paper No. 16858.

Thurow, L. (1976): *Generating Inequality*, McMillan.