

V Informe Randstad

Calidad del Trabajo
en la Europa
de los Quince

ESADE

Elaborado por el Instituto
de Estudios Laborales (IEL)
ESADE-Randstad

Tiempo de Trabajo

En la elaboración de este informe han participado la profesora Esther Sanchez Torres, de la Facultad de Derecho de ESADE; La Sra. María José Parada, colaboradora del Instituto de Estudios Laborales de ESADE; la Sra. Miriam Iglesias Almagro, alumna de la Facultad de Administración y Dirección de Empresas de ESADE; La Sra. Jennifer Bel Antaki, alumna de la Facultad de Derecho de ESADE. Ha coordinado el informe el Profesor Carlos Obeso Abalde, Director del Instituto de Estudios Laborales de ESADE.

Marzo 2005
Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE

contenido

6	Prólogo	39	4. Estadísticas
6	Tiempo de trabajo: del industrialismo al post-industrialismo	39	4.1. Análisis convenios colectivos sectoriales
11	1. ¿Cuánto tiempo se trabaja anualmente?	39	Jornada máxima
15	2. Horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas	39	Concepto de jornada
16	2.1. Tiempo de trabajo anual pactado en convenio y tiempo libre en cómputo anual	40	Horas ordinarias
17	2.2. Distribución de las horas semanales de trabajo y comparación entre horas reales y horas preferidas	40	Tipo de jornada
20	2.3. Trabajo a tiempo parcial (TTP)	41	Jornada irregular
23	2.4. Contratos de cero horas	42	Trabajo a turnos
23	2.5. Trabajo en horas extraordinarias	42	Trabajo en festivos
24	2.6. Trabajo flexible	43	Trabajo nocturno
25	2.7. Trabajo en horario irregular	43	Horas extraordinarias
28	Epílogo	44	Formación
31	3. Análisis de contenido en convenios colectivos (1/10/04 - 26/01/05) cláusulas de tiempo de trabajo	45	4.2. Análisis convenios colectivos de empresa
31	3.1. Comentarios a las cláusulas de tiempo de trabajo	45	Jornada máxima
		45	Concepto de jornada
		46	Horas ordinarias
		46	Tipo de jornada
		47	Jornada irregular
		48	Trabajo a turnos
		49	Trabajo nocturno
		50	Trabajo en festivos y fines de semana
		51	Horas extraordinarias
		52	Otros complementos salariales vinculados con el tiempo de trabajo
		52	Formación

prólogo

La variedad de objetivos a alcanzar y la evidente contradicción que en algunas circunstancias puedan darse entre los esquemas de distribución del tiempo preferidos por la empresa y los trabajadores hacen de las políticas de tiempo de trabajo un campo de análisis y de negociación cada vez más complejo. Y es que la evolución del tiempo de trabajo y su distribución ha cambiado substancialmente en los últimos años.

El V Informe Randstad analiza estos cambios y lo hace primero, desde el análisis descriptivo comparado, dando cuenta de las variaciones en la cantidad y distribución del tiempo de trabajo para pasar en segundo lugar a analizar el papel de los convenios colectivos en España en la regulación del tiempo de trabajo.

El interés sobre la cantidad, calidad y distribución del tiempo de trabajo ha crecido en la última década en especial desde la cumbre de Luxemburgo en 1997 donde se perfila la política de empleo para la Unión Europea, y eso porque el tiempo de trabajo afecta a diversas áreas políticas de interés entre las que destacan:

- Incrementar la población activa femenina a través de la reducción del tiempo de trabajo, del trabajo a tiempo parcial y de las políticas de conciliación
- Mejorar la calidad de vida con una política de tiempo de trabajo flexible y adaptada a las necesidades individuales
- Reducir las enfermedades psicosociales ligadas a las condiciones adversas del trabajo donde el tiempo de trabajo y su distribución juegan un papel muy importante
- Mejorar la adaptación del trabajo a las oscilaciones de la demanda con múltiples políticas de flexibilidad.

Tiempo de trabajo: del industrialismo al post-industrialismo

Desde el final de la 2ª Guerra Mundial y hasta la crisis de los 70, la regulación del tiempo de trabajo en los países industrializados respondió básicamente a un modelo caracterizado por¹:

- La duración máxima de la jornada se regula por ley. La flexibilidad en el trabajo se articula alrededor de las horas extraordinarias, despidos o reducción de horas de trabajo
- Una negociación colectiva centrada en la reducción de la jornada semanal y en el incremento de los días libres
- La reducción del tiempo de trabajo junto a los incrementos salariales se acepta como reparto de las ganancias de productividad
- Las horas de trabajo atípicas, fundamentalmente horas extraordinarias, se utilizan para resolver problemas específicos de sobre-demanda.

En la última década del siglo pasado se produce un deslizamiento paulatino hacia un nuevo modelo de regulación del tiempo de trabajo post-industrial coherente con los profundos cambios que sufre la economía internacional, un modelo caracterizado por:

- Fuerte desarrollo legislativo para promover formas de contratación atípicas
- Ralentización en la reducción de tiempo de trabajo
- Potenciación de formas diversas de flexibilidad en la organización del trabajo y en la regulación del tiempo de trabajo
- Descentralización paulatina de la regulación del tiempo de trabajo con protagonismo creciente de la negociación individual.

En la realidad lo que encontramos es una combinación de los dos modelos con protagonismo cada vez mayor del modelo post-industrial. Este deslizamiento puede explicarse por las variacio-

1 European Industrial Relations Observatory (EIRO) . 1998

nes que ha sufrido el entorno económico y que puede resumirse en²:

- 1 Competencia creciente de los países emergentes con condiciones laborales preindustriales, entre ellas, largas jornadas laborales
- 2 Intensificación de la competencia en innovación, costes y rapidez en la colocación de los productos o servicios en el mercado donde también juegan los países emergentes
- 3 Diversificación en los gustos de los consumidores que ha llevado a las empresas a focalizarse en el desarrollo de productos y servicios individualizados
- 4 Los avances en microcomputadoras y en las tecnologías de la comunicación y la información que cuestionan la relación entre tiempo de trabajo y presencia física
- 5 La incorporación cada vez más importante de la mujer al trabajo asalariado.

La respuesta de las empresas ante la nueva situación competitiva ha sido variada y diversa³ incluyendo como elemento importante la intensificación de la flexibilidad temporal, centro de interés de este informe. El anexo 1 define las múltiples formas que adopta esta forma de flexibilidad.

En lo que sigue vamos a analizar de forma comparativa los elementos más determinantes en los usos del tiempo de trabajo.

2 Final report. New forms of work organization: Case Studies. European Commission. Employment and Social affairs. 1998

3 Carlos Obeso. Prólogo estudio de casos empresas flexibles. Càmbra Sabadell. Abril 2005

1

¿cuánto tiempo
se trabaja
anualmente?

¿cuánto tiempo se trabaja anualmente?

Antes de responder a esta y otras preguntas que nos iremos haciendo conviene avisar de que cualquier estudio comparado por países sobre el tiempo de trabajo parte de metodologías de cálculo no homogéneas con lo que es de esperar un grado no cuantificable de incertidumbre en los resultados⁴⁻⁵.

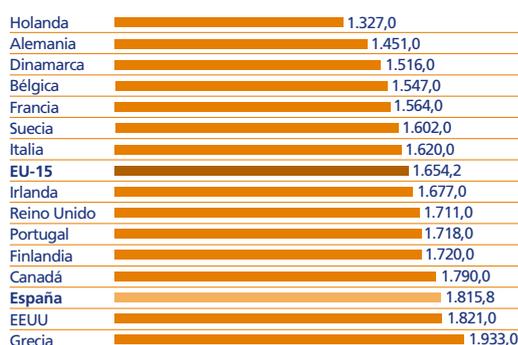
Adicionalmente las TIC hacen cada vez más difícil delimitar la barrera entre el tiempo de trabajo y no trabajo⁶. Por otro lado, la creciente individualización de las relaciones laborales, la generalización de la gestión por objetivos y la presencia creciente de muchos profesionales de la industria de servicios en el lugar de trabajo del cliente, acrecientan el diferencial entre lo legalmente pactado y lo realmente trabajado. El diferencial puede ser muy importante como ocurre en Irlanda⁷ donde un 86% de los altos directivos, un 61% de los técnicos y directivos medios y un 30% de trabajadores manuales trabajan por encima de las horas contratadas, en muchos casos sin remuneración.

Teniendo en cuenta estas consideraciones podemos comenzar por analizar las horas totales trabajadas anualmente en España comparadas con países significativos de la OECD. Según el gráfico 1, las horas anuales de trabajo promedio por trabajador son en España las terceras más altas entre los países seleccionados y la segunda más alta de Europa después de Grecia. Comparado con la media europea, en España se trabajan 160 horas más al año por trabajador, una cifra que aunque cierta debe ser matizada.

En España un 20,36% del total de la población ocupada es autónoma frente a un 14,7% en la UE15⁸. Los autónomos, como se ve en el gráfico 2, trabajan más horas que los asalariados lo que es una parte de la explicación del exceso de horas trabajadas en España.

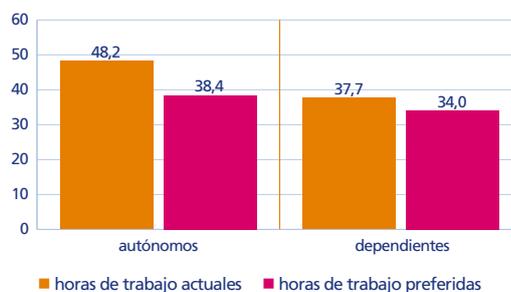
Gráfico 1
Horas anuales de trabajo en algunos países de la OECD

2000



Fuente: V Informe Randstad, a partir de OECD. Labour Market Statistics

Gráfico 2
Horas semanales actuales vs. horas preferidas de trabajo



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working time preferences in 16 european countries. EFILWC, 2003

4 EIRO. Working time developments 2002.

5 OECD measures of total hours worked. The OECD productivity database, March 2004.

6 Como veremos al analizar la legislación, la medición del tiempo de trabajo todavía hoy se basa en la *presencia física* en el lugar de trabajo.

7 Off the treadmill. Achieving work/life balance. National framework Committee for Family Friendly Policies. 2004.

8 UGT. Observatorio de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales para trabajadores autónomos. www.laprevencion.com/autonomos.

¿cuánto tiempo se trabaja anualmente?

Por otro lado el gráfico 3 mide el número total de horas realmente trabajadas divididas por el número de personas en edad y capacidad para trabajar⁹.

En el gráfico observamos que España, con sus 17,7 horas trabajadas por persona en edad y capacidad de trabajar, ocupa el último lugar en la UE15 donde el promedio es de 23,7 horas. Este diferencial se explica por los niveles de desempleo pero sobre todo por la baja tasa de actividad, fundamentalmente femenina.

De lo anterior podemos concluir:

- Como promedio general los trabajadores ocupados en España trabajan muchas horas.
- Sin embargo, el alto nivel de trabajadores autónomos hace subir el promedio general. Los trabajadores asalariados, como enseguida veremos, trabajan ligeramente por encima de los estándares europeos pero sin que existan diferenciales excesivos (UE15).
- El total de horas trabajadas en relación a las que potencialmente se podrían trabajar es sin embargo muy bajo. Una explicación hay que buscarla en el todavía bajo nivel de actividad laboral femenina.

Gráfico 3 Horas de trabajo total trabajadas y pagadas

Horas trabajadas/número de personas en edad de trabajar



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Herald Bielski et. al. Working time preferences in 16 european countries. EFILWC, 2001

9 Es decir, la población activa más la que pudiendo formar parte de la población activa es sin embargo inactiva.

2

horas semanales
de trabajo
acordadas
por convenio y
horas realmente
trabajadas

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

El tiempo de trabajo legal o contractualmente acordado y el tiempo real trabajado no tienen por qué coincidir. El tiempo máximo legal de trabajo esta regulado por la Directiva 2003/88/EC¹⁰ y cada país adopta su tiempo máximo a partir del tope establecido por la Directiva¹¹. Como se comprueba en la tabla 1, los países de dividen en dos grupos: los que fijan el tope en las 48 horas de acuerdo con el máximo de la Directiva y los que lo fijan en 40 horas. El efecto práctico de este diferencial es casi nulo pudiendo entenderse que los países que mantienen el tope máximo lo hacen para tener una *red de seguridad*¹² para poder ampliar horas extraordinarias, aunque en algunos países las 48 horas incluyen ese tiempo extra

En la mayoría de países de la UE15 la negociación colectiva juega un papel determinante como regulador de la duración y distribución del tiempo de trabajo, cubriendo a 3/4 de la fuerza laboral, y un papel menor en los nuevos países comunitarios (4 de cada 10 trabajadores).

Si observamos los datos de la tabla 1 veremos que el promedio de horas semanales pactadas en la UE15 en los últimos años han sufrido una reducción mínima. De hecho en 11 países, entre ellos España, la situación no varía entre el año 2002 y el 2004, y tal como señala el EIRO¹³ "...con muy pocas excepciones la reducción del tiempo de trabajo no ha sido un tema prioritario en la negociación de los convenios en el año 2004".

En general las horas realmente trabajadas a tiempo completo difieren entre 1 y 2 horas semanales de lo pactado en convenio, mientras que en dos casos como el de Francia e Inglaterra la diferencia es significativa aunque por razones diferentes: en Francia porque la realidad empresarial se ha impuesto (en el sector priva-

do) a la política de las 35 horas. En Inglaterra porque sigue siendo un país de jornadas prolongadas.

En consecuencia podemos decir que en la UE15 la regulación por convenio es un instrumento importante en la gestión del tiempo de trabajo con variaciones no excesivas respecto a las horas realmente trabajadas. En España concretamente la diferencia promedio es de casi dos horas frente a, por ejemplo, una hora en Noruega o Portugal.

Tabla 1
Horas máximas semanales de trabajo acordadas colectivamente y horas realmente trabajadas trabajadores a tiempo completo

País	Regulación legal máxima de la jornada	Horas de trabajo promedio semanales acordadas		Horas promedio semanales a tiempo completo		
	2004	2002	2004	2000	2001	2003
Austria	40	38,5	38,5	40,1	40,1	40
Bélgica	38	39	38	38,5	39,2	39
Dinamarca	48	37	37	39,3	39,2	39,2
Finlandia	40	39,3	37,5	39,3	39,3	39,2
Francia	48	37,7	37,6	40,1	39,9	39,6
Alemania	48	37,7	37,6	40,1	39,9	39,6
Grecia	48	40	40	40,9	41,1	41
Irlanda	48	39	39	39,9	39,7	39,5
Italia	48	38	38	38,6	38,5	38,7
Luxemburgo	48	39	39	39,8	39,3	39,8
Holanda	48	37	37	39	39	39,8
Noruega	40	37,5	37,5	38,5	38,5	38,8
Portugal	40	39	38,4	40,3	40,2	40,1
España	40	38,5	38,5	40,6	40,6	40,3
Suecia	40	38,8	38,8	40	40	39,9
Reino Unido	48	37,2	37,2	43,6	43,5	43,1
Media UE15 y Noruega		38,5	37,9	39,8	39,8	40,7

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working time development. 2002-2004. EIRO

10 Modificada en algunos aspectos el 31 de mayo del 2005.

11 El tope máximo semanal se computa sobre un promedio en un periodo de referencia, que no excede los cuatro meses, con un descanso mínimo de 11 horas al día y con un límite de 8 horas para los trabajadores nocturnos.

12 EIROonline. Working time development. 2002.

13 EIROonline. Working time developments 2002-2004.

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

2.1. Tiempo de trabajo anual pactado en convenio y tiempo libre en cómputo anual

En la tabla 2 y en la columna F se observa como España tiene un promedio de horas anuales de trabajo negociadas y acordadas ligeramente superior a la media de la UE, formando parte de los países que se encuentran en la franja media, distanciada tanto de los países con más horas pactadas, con Eslovaquia y Hungría a la cabeza, como de los que menos, fundamentalmente Francia y Holanda.

Como dato anecdótico la tabla 3 -que es la columna E de la tabla 2 ordenada de más a menos horas-, desmiente el tópico de que en España hay muchos días de vacaciones y fiestas en comparación a otros países europeos. España ocupa el puesto 11 entre 17 países y esta diez horas por debajo de la media anual Europea, y significativamente alejada de Italia, Alemania y Luxemburgo, los países con más tiempo libre.

Tabla 2
Promedio de horas anuales de trabajo acordadas colectivamente 2002

País	A	B	C	D	E	F
	Horas semanales	Horas anuales	Vacaciones anuales (días)	Fiestas nacionales (días)	Total vacaciones [C+D] (horas)	Horas anuales [B-E]
Eslovaquia	40,9	2.126,8	20,0	10,0	245,4	1.881,4
Hungría	40,0	2.080,0	20,0	12,0	256,0	1.824,0
Grecia	40,0	2.080,0	23,0	11,0	272,0	1.808,0
Irlanda	39,0	2.028,0	20,0	9,0	226,2	1.801,8
Bélgica	39,0	2.028,0	20,0	10,0	234,0	1.794,0
Finlandia	39,3	2.043,6	25,0	12,0	290,8	1.752,8
Suecia	38,8	2.017,6	25,0	11,0	279,4	1.738,2
Portugal	39,0	2.028,0	24,5	13,0	292,5	1.735,5
España	38,5	2.002,0	22,0	13,0	269,5	1.732,5
Luxemburgo	39,0	2.028,0	28,0	10,0	296,4	1.731,6
Austria	38,5	2.002,0	25,0	13,0	292,6	1.709,4
Noruega	37,5	1.950,0	25,0	10,0	262,5	1.687,5
Reino Unido	37,2	1.934,4	24,5	9,0	249,2	1.685,2
Italia	38,0	1.976,0	28,0	12,0	304,0	1.672,0
Alemania	37,7	1.960,4	29,1	10,5	298,6	1.661,8
Dinamarca	37,0	1.924,0	29,0	9,5	284,9	1.639,1
Holanda	37,0	1.924,0	31,3	8,0	290,8	1.633,2
Francia	35,7	1.856,4	25,0	11,0	257,0	1.599,4
Promedio	38,5	2.002,0	24,7	10,8	273,4	1.728,6
Promedio UE y Noruega	38,2	1.986,4	25,3	10,8	275,8	1.710,6

* En la columna E las horas se calculan dividiendo por 5 la columna A

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working time developments-annual update-2002, EIRO

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Tabla 3
Días de vacaciones y fiestas nacionales anuales
Total horas anuales

País	Horas anuales
Italia	304
Alemania	298,6
Luxemburgo	296,4
Austria	292,6
Portugal	292,5
Holanda	290,8
Finlandia	290,8
Dinamarca	284,9
Suecia	279,4
Grecia	272
España	269,5
Noruega	262,5
Francia	257
Hungría	256
Reino Unido	249,2
Bélgica	234
Irlanda	226
Promedio UE y Noruega	275,8

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working time developments annual update-2002, EIRO

Tabla 4
Distribución de horas de trabajo semanales
Hombres. En %

País	<20	20<35	35<40	40<45	45<50	>50	Total
Bélgica	2	10	43	24	2	19	100
Dinamarca	5	5	58	13	6	12	100
Alemania	4	3	36	33	8	16	100
Grecia	2	28	10	32	4	24	100
Italia	4	8	22	37	8	21	100
España	3	6	9	49	11	22	100
Francia	2	7	51	15	8	17	100
Irlanda	4	7	23	26	8	32	100
Holanda	10	14	21	38	6	11	100
Portugal	2	4	10	50	16	18	100
Reino Unido	2	7	29	29	11	22	100
Finlandia	2	8	21	42	9	18	100
Suecia	3	9	9	59	5	14	100
Austria	3	5	34	34	6	19	100
UE-15	3	7	29	33	9	19	100

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC, 2003

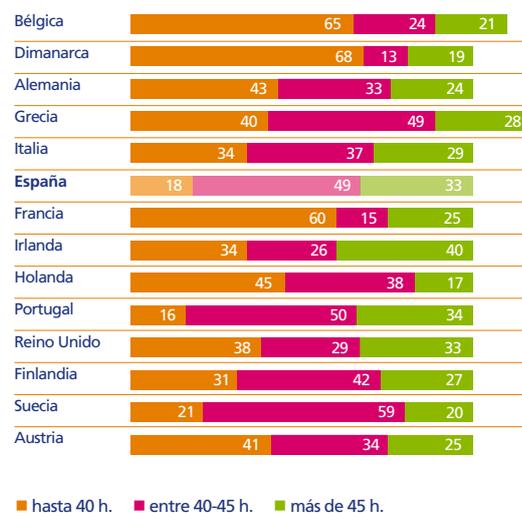
2.2. Distribución de las horas semanales de trabajo y comparación entre horas reales y horas preferidas

Los promedios de horas semanales trabajadas esconden situaciones muy diversas en cuanto a su distribución, que es lo que recoge la tabla 4 en relación a los hombres.

Si agrupamos para una mejor comprensión en tres bloques la distribución del tiempo de la tabla 4 obtenemos los datos del gráfico 4.

Gráfico 4
Distribución tiempo de trabajo

Hombres. EU-15



Fuente: V Informe Randstad, a partir de IEL-ESADE-Randstad

Del gráfico se deduce que básicamente y a nivel de la UE15 coexisten diversos modelos de distribución del tiempo de trabajo para los hombres:

- Un primer modelo es el de los países en los que se trabaja mayoritariamente menos de 40 horas. Es el caso de Dinamarca, Bélgica,

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Francia y en menor medida Alemania y Austria y Holanda.

- Un segundo modelo es el de Suecia, con un porcentaje alto trabajando en la franja de las 40-45 horas, la considerada *normal* que por lo que se ve es la más anormal de todas.
- Un tercer modelo es el de Irlanda, con una mayoría trabajando por encima de las 45 horas. El modelo Irlandés presenta, por otro lado, un porcentaje importante de trabajadores hombres trabajando menos de 40 horas, un modelo similar aunque menos acusado que el de Reino Unido.
- España y Portugal responden a un modelo más o menos similar: un porcentaje bajo en la franja de menos de 40 horas; alrededor de la mitad trabajando en la franja de las 40-45 horas y un porcentaje significativamente alto trabajando en la franja de más de 45 horas.

Si agregamos todavía más los datos de la tabla 4 entre trabajadores que trabajan hasta las 40 horas y los de más de 40 horas obtenemos los resultados de la tabla 5.

Ahora nos aparece una imagen más concluyente. En España un 82% de los trabajadores hombres trabajan por encima de las 40 horas semanales, solo superados por Portugal (84%) y muy alejados de la media europea del 61%.

Aparentemente esta situación no es la deseada por los hombres españoles tal como se aprecia en la tabla 6.

Tabla 5
Distribución horas semanales trabajadas
Hombres. En %

País	Hasta 40 horas	Entre 40 y + de 50 horas
Bélgica	55	45
Dinamarca	68	32
Alemania	43	57
Grecia	40	60
Italia	34	66
España	18	82
Francia	60	40
Irlanda	34	66
Holanda	45	55
Portugal	16	84
Reino Unido	38	62
Finlandia	31	69
Suecia	21	79
Austria	42	58
EU15%	39	61

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC,2003. Elaboración IEL-ESADE-Randstad

Tabla 6
Preferencias sobre horas semanales de trabajo
Empleados y buscando trabajo. En %

País	<20	20 <35	35 <40	40 <45	45 <50	>50	Total	Media	Des. estándar
Austria	5	16	22	34	9	14	100	38.4	11.9
Portugal	3	15	24	43	5	10	100	38.2	9.5
Irlanda	2	22	25	35	7	9	100	37.4	10.0
España	4	12	35	43	2	4	100	37.0	6.9
Italia	5	16	30	36	4	9	100	36.9	9.3
Grecia	9	15	13	43	8	12	100	36.7	13.2
Reino Unido	8	19	28	26	7	12	100	36.6	11.8
Alemania	5	19	27	36	5	8	100	36.6	10.0
Suecia	4	28	16	40	5	7	100	36.2	9.2
Bélgica	7	23	33	25	5	7	100	35.8	11.8
Finlandia	4	25	26	37	2	6	100	35.6	9.9
Francia	5	20	55	12	4	4	100	35.6	8.4
Holanda	6	36	18	27	4	9	100	35.5	10.3
Noruega	4	29	40	17	4	6	100	35.0	8.7
Dinamarca	5	28	47	11	6	3	100	34.3	9.2
UE-15 + Noruega	6	19	32	30	5	8	100	36.5	9.9
Empleados								36.7	9.9
Buscando trabajo								35.3	9.9

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC,2003

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

La tabla 7 agrega la información de la tabla 6. Nos encontramos que frente al 82% que trabajan entre 40 y más horas solo un 49% prefiere este tipo de horario. Este gap es más contundente si tomamos en consideración la franja de 45 horas y más. Un 33% de trabajadores españoles está en esa franja de los que sólo un 6% quieren realmente estar en ella.

La distribución del tiempo de trabajo para las mujeres es diferente según se observa en la tabla 8. A nivel agregado europeo las mujeres trabajan menos horas semanales que los hombres, con una mayor presencia entre las 20 y 40 horas y con poca presencia en las franjas horarias superiores.

En España la situación es diferente. Es el país de la UE15, después de Portugal, donde un mayor porcentaje de trabajadoras trabajan 40 o más horas, tal como se puede ver en la tabla 9.

Tabla 7
Preferencias sobre horario semanal
Hombres. En %

País	Hasta 35 horas	Hasta 40 horas	De 40 a más de 50 horas
Austria	21	43	57
Portugal	18	42	58
Irlanda	24	49	51
España	16	51	49
Italia	21	51	49
Grecia	24	37	63
Reino Unido	27	55	45
Alemania	24	51	49
Suecia	32	48	52
Bélgica	30	63	37
Finlandia	29	55	45
Francia	25	80	20
Holanda	42	60	40
Noruega	33	73	27
Dinamarca	33	80	20
EU15	25	57	43

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC,2003

Tabla 8
Distribución de horas de trabajo semanales
Mujeres. En %

País	<20	20 <35	35 <40	40 <45	45 <50	>50	Total
Bélgica	13	33	32	13	2	7	100
Dinamarca	10	29	47	7	4	3	100
Alemania	14	28	28	23	2	5	100
Grecia	6	30	14	30	5	15	100
Italia	9	24	22	30	9	6	100
España	10	19	14	39	8	10	100
Francia	8	27	45	8	3	9	100
Irlanda	12	27	29	22	5	5	100
Holanda	31	41	13	12	1	2	100
Portugal	6	16	14	46	6	11	100
Reino Unido	24	28	26	13	4	5	100
Finlandia	5	14	37	27	6	11	100
Suecia	6	28	15	44	3	4	100
Austria	7	31	24	24	3	11	100
UE-15	14	27	27	21	4	7	100

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC,2003

Tabla 9
Horas semanales trabajadas
Mujeres. En %

País	Hasta 40	Hasta +50
Dinamarca	86	14
Alemania	70	30
Grecia	50	50
Italia	55	45
España	43	57
Francia	80	20
Irlanda	68	32
Holanda	85	15
Portugal	36	63
Reino Unido	78	22
Finlandia	56	44
Suecia	49	51
Austria	62	38
Bélgica	78	22
UE-15	68	32

Fuente: V Informe Randstad, a partir de EFILWC: working-time preferences and work-life balance in the EU.2003. Elaboración IEL-ESADE-Randstad

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Tabla 10
Preferencias sobre horario semanal
Mujeres. En %

País	Hasta 35 horas	Hasta 40 horas	De 40 a más de 50 horas
Grecia	36	45	55
España	38	54	46
Portugal	36	60	40
Suecia	56	70	30
Finlandia	44	72	28
Francia	51	93	7
Austria	52	71	29
Bélgica	56	84	16
Italia	56	77	23
Irlanda	58	78	22
Dinamarca	65	93	7
Alemania	59	79	21
Noruega	61	91	9
Reino Unido	65	86	14
Holanda	76	88	12
EU15	55	78	22

Fuente: V Informe Randstad, a partir de EFILWC: working-time preferences and work-life balance in the EU. 2003. Elaboración IEL-ESADE-Randstad

Una explicación a esta situación de poca incidencia del tiempo parcial femenino podría ser la falta de oferta de trabajos en España de esta modalidad. La conclusión aparentemente obvia sería que si existiera esa oferta un buen número de mujeres se acogería a esa modalidad contractual. La realidad no es tan evidente según se constata en la tabla 10.

Si entendemos como contrato a tiempo parcial el que no supera las 35 horas observamos que solo un tercio de las mujeres de Grecia, Portugal y España querrían esa modalidad de contrato, frente a la media europea del 55% y a porcentajes tan extremos como el 76% de mujeres holandesas. Por otro lado cerca de la mitad de las mujeres españolas querrían contratos con horario superior a las 40 horas.

En la situación actual por tanto no parece que el contrato a tiempo parcial, el mecanismo que

desde hace un tiempo se entiende como más eficaz para incorporar a la mujer al trabajo, sea algo querido por las mujeres españolas que trabajan, al menos en su versión actual.

2.3. Trabajo a tiempo parcial (TTP)

La regulación de lo que se entiende por trabajo a tiempo parcial varía según los países. Pero para realizar análisis comparativos existe consenso en las definiciones que se utilizan. Los TTP pueden ser:

- TTP Substantial: 20 horas o más por semana.
- TTP Marginal: menos de 20 horas por semana.
- TTP Voluntario: la modalidad contractual es deseada por el trabajador.
- TTP No voluntario: la modalidad contractual no es deseada por el trabajador.
- Contratos de cero horas: contratar para trabajar solo cuando se necesita al trabajador y por el tiempo que se le necesita.

El empleo a tiempo parcial ha ido creciendo en los países industrializados por la incorporación de mujeres con obligaciones familiares al mercado laboral. Los hombres lo utilizan menos y los que lo hacen son fundamentalmente estudiantes o trabajadores mayores a punto de jubilarse. Sin embargo, los ratios del trabajo a tiempo parcial en hombres se está incrementando en algunos países de Europa como Reino Unido y Holanda. En Holanda se trata además de hombres en edad de plena actividad laboral los que participan de este horario.

Como se puede apreciar en la tabla 11, el TTP es particularmente importante en Holanda, Noruega, Reino Unido y Suecia, mientras que las tasas más bajas se encuentran en Portugal, España, Italia y Grecia¹⁴.

14 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Working Time preferences and Work-life balance in the EU. 2003.

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Tabla 11
Empleo a tiempo parcial (part-time)
Hombres y mujeres, 1999

País	% de empleados en tiempo parcial			horas promedio de tiempo parcial		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Holanda	67	18	39	18,6	19,0	18,7
Noruega	45	-	-	22,1	19,1	21,4
Reino Unido	44	9	25	18,2	16,9	18,0
Suecia	40	9	24	24,7	18,7	23,5
Dinamarca	34	10	21	21,6	13,6	19,6
Bélgica	40	5	20	21,7	21,6	21,7
Alemania	37	5	19	18,1	15,3	17,7
Francia	32	6	17	22,9	23,3	22,9
Austria	33	4	17	21,9	22,3	22,0
Irlanda	31	7	17	18,6	19,0	18,5
Finlandia	17	8	12	20,8	20,2	21,1
Luxemburgo	25	2	11	21,1	27,5	20,4
Portugal	17	6	11	20,4	21,3	20,0
España	18	3	8	18,2	19,1	17,9
Italia	16	3	8	23,4	26,7	22,1
Grecia	11	3	6	21,4	22,4	20,8
UE-15	34	6	18	19,6	19,0	19,5

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC, 2003

En la tabla 11 se comprueba que el contrato a tiempo parcial en Europa es fundamentalmente femenino: un 34% de mujeres frente a un 6% de hombres. España tiene tan sólo un 18% de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a una media de la UE15 del 34% o el 67% de Holanda. Los países del Sur de Europa junto con Finlandia son los que menos utilizan esta modalidad contractual para las mujeres. Por otro lado un 3% de hombres están contratados en España bajo esta modalidad frente a la media europea del 6%.

Trabajar a tiempo parcial puede ser una buena opción para algunos trabajadores. Como puede comprobarse en la tabla 12, del total de personas que en la UE15 trabajan a tiempo parcial (año 1999) dos tercios de mujeres y un tercio de los hombres aseguran no querer un trabajo a tiempo completo.

Tabla 12
Razones por las cuales se trabaja a tiempo parcial
1999

Razones	UE-15	Bélgica	Dinamarca	Alemania	Grecia	España	Francia	Irlanda	Italia	Luxemburgo	Holanda	Austria	Portugal	Finlandia	Suecia	Reino Unido
No quería trabajo a tiempo completo	60	10	50	73	30	6	65	31	24	53	72	15	26	20	47	73
No podía encontrar trabajo a tiempo completo	17	20	15	13	45	25	28	13	36	10	4	11	24	38	30	10
Educación/ entrenamiento	11	2	30	8	4	6	7	16	3	6	19	6	6	27	13	15
Enfermedad/ discapacidad	2	3	4	2	3	1		1	2		5	2	19	3	9	2
Otros/ninguna razón	10	65	1	4	18	62		39	35	30		66	25	12		
Hombres																
No quería trabajo a tiempo completo	36	35	28	42	20	5	42	18	17		50	18	39	23	25	42
No podía encontrar trabajo a tiempo completo	24	25	13	18	53	26	41	26	45		7	22	20	33	34	21
Educación/ entrenamiento	25	22	52	27	6	13	17	29	5	57	36	19	9	34	25	33
Enfermedad/ discapacidad	5	6	7	6	5	3		2	3		7	3	31	3	16	3
Otros/ninguna razón	10	12		7	16	53		25	30	43		38	1	7		
Mujeres																
No quería trabajo a tiempo completo	65	10	57	78	36	6	70	36	26	56	80	15	20	19	53	80
No podía encontrar trabajo a tiempo completo	15	19	16	12	41	25	25	8	33	10	4	9	25	41	29	8
Educación/ entrenamiento	8	1	24	5	3	4	5	12	3		13	4	5	24	10	10
Enfermedad/ discapacidad	2	2	3	2	2				1		3	1	14	3	7	1
Otros/ninguna razón	10	68		3	18	65		44	37	34		71	36	13		

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. EFILWC, 2003

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Para España el caso es diferente. Para los pocos que trabajan en esta modalidad contractual y horaria solo un 6% están de acuerdo, frente a un 25% que no lo están y a un 65% que no se pronuncian (la cifra más alta después de Bélgica). El no pronunciarse refleja en buena parte la falta de conocimiento de esta modalidad contractual.

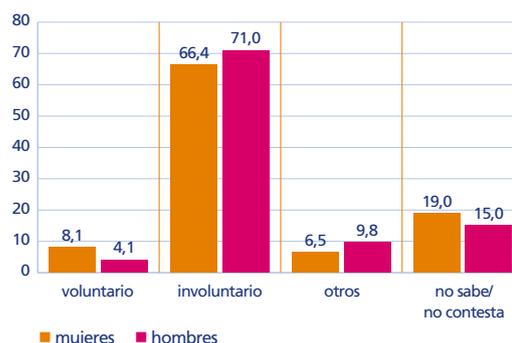
Uno de los motivos principales por el cual la gente prefiere trabajar a tiempo parcial es para poder contar con tiempo libre para otras actividades, tendiendo las mujeres a realizar este tipo de trabajo para poder cuidar de sus hijos y/o de parientes mayores. Parece claro que querer un trabajo a tiempo parcial en el caso de las mujeres está muy condicionado por el hecho de ser las principales responsables de los cuidados familiares y que si hubiera más guarderías con horarios extensos y más ayudas para personas dependientes muchas de ellas trabajarían si pudieran a tiempo completo.

En resumen, se puede decir que utilizar el trabajo a tiempo parcial como factor conciliador del trabajo y la vida familiar está sujeta a diferentes factores tales como volumen de horas trabajadas, sueldo, condiciones de trabajo y formas alternativas para el cuidado de los niños¹⁵.

El gráfico 5 corrobora con fuentes de información diferentes lo que ya se comentaba en la tabla 12. En España sólo un 4,1% de los hombres y un 8,1% de las mujeres que actualmente trabajan a tiempo parcial, lo hacen voluntariamente. Un 71% y 66% de hombres y mujeres respectivamente lo hace involuntariamente, es decir, que lo hacen porque no han podido encontrar un trabajo a tiempo completo, o porque es la única manera de conciliar las obligaciones familiares con el trabajo, aunque no sea la deseada.

Gráfico 5 Empleados con contrato temporal

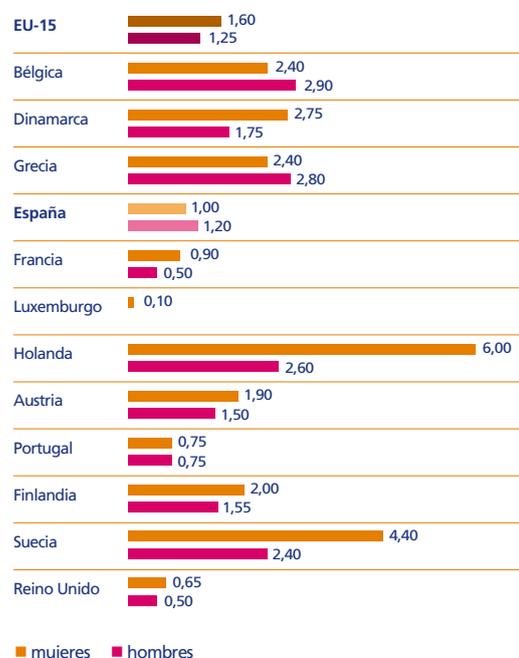
España, 2003. En %



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadísticas, 2003

Gráfico 6 Empleados trabajando en contrato cero horas

Por género, 2001



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Statistics in focus, 2004

15 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Working Time preferences and Work-life balance in the EU. 2003.

2.4. Contratos de cero horas

Una de las modalidades del trabajo a tiempo parcial es el denominado *contratos cero horas - on call work*¹⁶ que básicamente se caracteriza por no garantizar un número fijo de horas de trabajo pero que supone una disposición inmediata cuando se llama al trabajador para cumplir algún tipo de turno/trabajo. Esta modalidad es bastante común en países donde el tiempo de trabajo se regula a través del mercado. En concreto en EEUU se utiliza mucho por las débiles limitaciones institucionales existentes.

En la UE no es una modalidad muy extendida y sólo afecta a un 1,4% de los empleados. Como se ve en el gráfico 6, España se encuentra dentro de los países que menos lo utiliza. En España, Bélgica, Grecia y Austria, contrariamente a lo que sucede en otros países, son más los hombres que trabajan bajo este sistema en comparación con las mujeres.

El contrato a cero horas se utiliza fundamentalmente en el sector servicios, particularmente en comercio, transporte, hoteles y restaurantes. En Grecia y Portugal se utiliza también en agricultura e industria. Las personas con bajas cualificaciones son mayoritarias en este segmento¹⁷.

Si bien es cierto que este tipo de contrato se adapta a las necesidades de algunos grupos de trabajadores (estudiantes), incluso en EEUU es una práctica mal vista, ya que más de la mitad de los empleados a cero horas, afirma preferir un trabajo con horas fijas¹⁸.

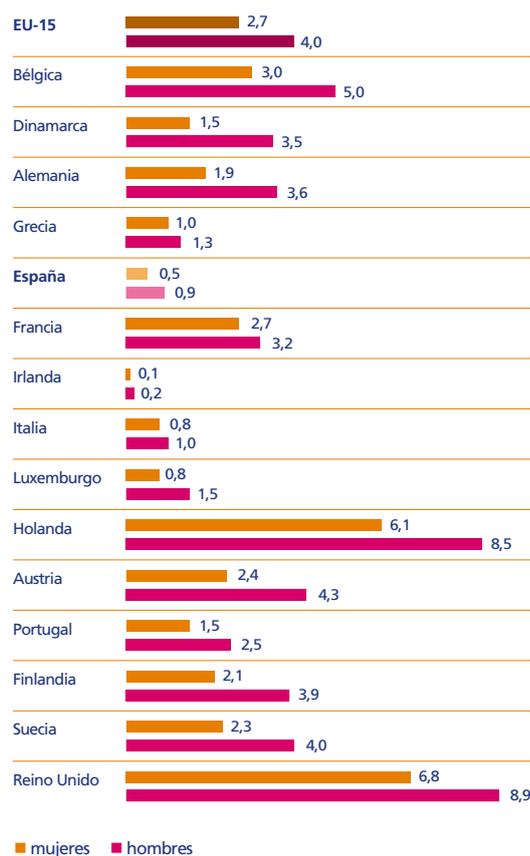
2.5. Trabajo en horas extraordinarias

El trabajo en horas extraordinarias es una práctica muy extendida en Europa. Mucha gente afirma trabajar horas extraordinarias pagadas y no pagadas. Más de la mitad lo hace por lo menos una vez por semana. El 13%

de las mujeres en la UE y el 18% de los hombres que trabajan a tiempo completo terminan haciendo horas extraordinarias. En el caso de Francia, Holanda y el Reino Unido, la proporción de mujeres que trabajan horas extraordinarias es superior a la media europea, mientras que en Grecia, España, Irlanda e Italia sucede lo contrario¹⁹.

Gráfico 7
Volumen de horas extraordinarias como porcentaje del total de horas trabajadas

Por género, 2001



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Statistics in focus, 2004

16 En España serían los contratos discontinuos con fecha cierta o incierta.

17 "Statistics in Focus". Population and social conditions. Alois Van Bastelaer-Christine Vaguer. Eurostat, European Communities. 2004.

18 "Working time and working preferences in industrialized countries. Finding the Balance". Jon C Messenger. Ed. Routledge, 2004.

19 "Statistics in Focus". Population and social conditions. Alois Van Bastelaer-Christine Vaguer. Eurostat, European Communities. 2004.

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

En el caso de trabajo a tiempo parcial, son más las mujeres que trabajan horas extraordinarias en proporción que los hombres (10% y 8% respectivamente). La media europea de horas extraordinarias es equivalente al 3% de las horas actualmente trabajadas en el caso de las mujeres y del 4% en los hombres aunque dos países como Holanda y Reino Unido se alejan de esa media como se puede apreciar en el gráfico 7²⁰.

Las horas extraordinarias pueden ser remuneradas o no. Actualmente a menos de la mitad de los trabajadores en Europa se les remunera por el trabajo extra, una tendencia que parece ir en aumento. La discriminación de la mujer es visible en este caso, ya que sólo a un tercio se les pagan las horas extraordinarias, en promedio 3 horas por semana, mientras que los hombres reciben en promedio 5 horas por semana y a casi la mitad se les remunerar las horas extraordinarias.

2.6. Trabajo flexible

El trabajo flexible es una modalidad en la que a partir de un núcleo de tiempo fijo (generalmente diario, pero también semanal o mensual) se da a los trabajadores libertad de elección en el horario de entrada y salida siempre bajo ciertos límites.

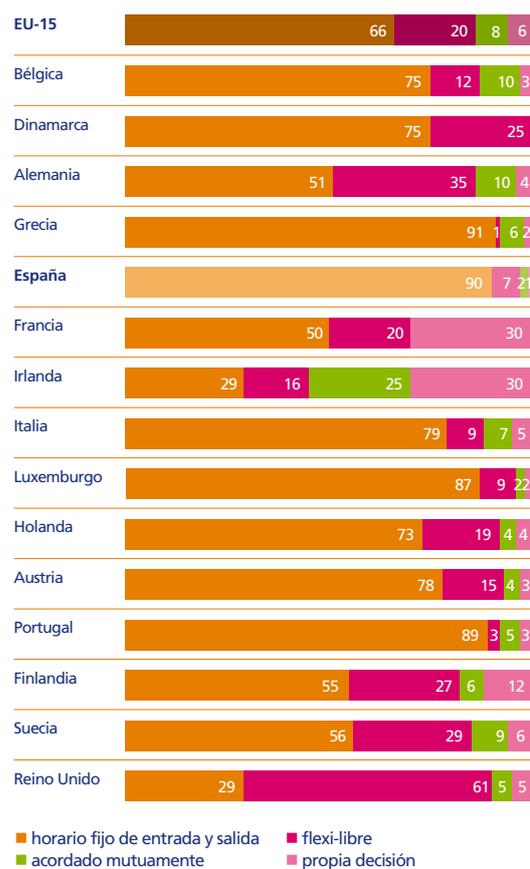
En el gráfico 8 se comprueba cómo en la UE, un 20% de los empleados utiliza alguna modalidad de trabajo flexible. La incidencia del trabajo flexible es mayor al 20% en el Reino Unido, Dinamarca, Alemania, Francia, Finlandia y Suecia. En España, Italia, Grecia, Luxemburgo y Portugal este ratio no alcanza el 10%. En la mayoría de los Estados de la UE son los hombres los que más acceso tienen al flexi-time²¹. Un caso que merecería un análisis especial es el de Irlanda con una proporción muy elevada de regulación del trabajo por acuerdo o decisión

propia, un claro contraste con España que es el segundo país de Europa donde el horario se regula unilateralmente por el empleador.

Por otro lado la tendencia en España y según se recoge en el gráfico 9 es que el horario flexible sea una práctica en creciente desuso. Siendo a su vez una práctica muy relacionada con la edad como se aprecia en el gráfico 10.

Gráfico 8
Composición horario flexible

Hombres



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Statistics in focus, 2004

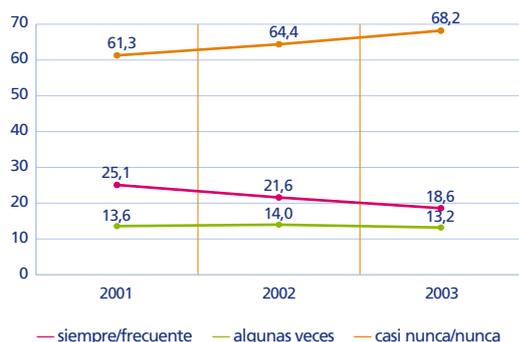
20 "Statistics in Focus". Population and social conditions. Alois Van Bastelaer-Christine Vaguer. Eurostat, European Communities. 2004.

21 "Statistics in Focus". Population and social conditions. Alois Van Bastelaer-Christine Vaguer. Eurostat, European Communities. 2004.

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Gráfico 9
Flexibilidad horaria por cantidad

España, 2001-2003



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadísticas, 2003

Gráfico 10
Flexibilidad horaria por rango de edad

España, 2001-2003



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estadísticas, 2003

2.7. Trabajo en horario irregular

Las horas irregulares son aquellas que no entran dentro de lo que se entiende como horario normal establecido (acordado) ni tampoco es contabilizado como horas extraordinarias. Para las series de *statistics in focus* que son las que aparecen en el gráfico 11 se entiende que una

persona tiene horario irregular cuando trabaja por lo menos 2 sábados o domingos al mes o cuando al menos la mitad de su periodo de trabajo termina al final de la tarde o por la noche.

Según esta definición en la UE un 24% de los empleados trabaja en horas irregulares²².

En la mayoría de los países de la UE hay más mujeres trabajando en este horario, pero en Grecia, Irlanda Portugal y Reino Unido se invierte la tendencia, son los hombres los que más lo hacen.

Gráfico 11
Empleados trabajando en horas irregulares

Por género, 2001



Fuente: V Informe Randstad, a partir de Statistics in focus, 2004

22 "Statistics in Focus". Population and social conditions. Alois Van Bastelaer-Christine Vaguer. Eurostat, European Communities. 2004.

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Un estudio exhaustivo sobre el trabajo irregular es el de la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, con una definición exhaustiva de trabajo regular e irregular:

- Días regulares de semana: horario diurno, sin ningún día largo (10 horas o más) y sin trabajar el fin de semana
- Días regulares: horario diurno, incluyendo fines de semana sin días largos.

Y se entiende como jornada de trabajo irregular:

- Días largos excepcionales: horario diurno con hasta 5 días largos (10 horas o más) por mes, pudiendo incluir algún fin de semana.
- Días largos regulares: horario diurno, hasta seis días largos (10 horas o más), puede incluir fines de semana.
- Noches largas excepcionales: Excluye las que tienen turnos rotativos o días largos.
- Turnos/noches: alternando el patrón de los turnos durante el horario diurno, días/noches o noches permanentes. Excluye los horarios con mañanas permanentes o turnos de tarde.

Las tablas 13 y 14 y los gráficos 12 y 13 recogen la situación del trabajo irregular en Europa a partir de la definición anterior.

De las tablas y gráficos anteriores se deducen varios comentarios:

- El primero es que salvo en Portugal en el resto de países la proporción de hombres trabajando en horario irregular supera al 50%, con algunos países claramente destacados como Finlandia con un 74%, Suecia con un 67% y Reino Unido con un 64%.
- El segundo es que también en España la irregularidad horaria supera al horario regular aunque la distribución en ambos casos es cercana.

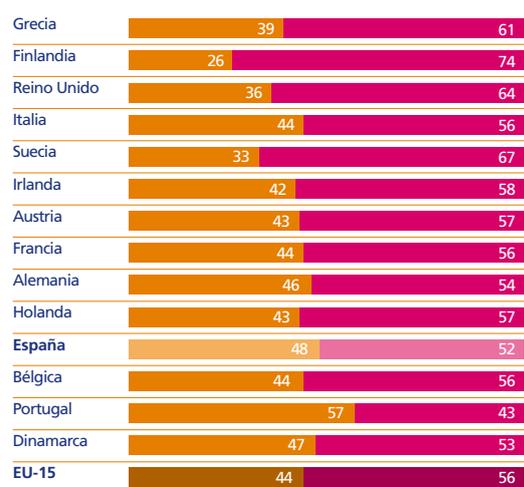
- El tercero y último es que la irregularidad es más cosa de hombres. Las mujeres trabajan en mayor proporción en horarios regulares, salvo en el Reino Unido.

Aunque existan diferencias entre los datos de la EFILWC y los de *Statistics in Focus*. 2004 la realidad que parece irse imponiendo en Europa es la de tender a una mayor variedad en la cantidad y distribución del tiempo de trabajo.

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Gráfico 12
Distribución del horario de trabajo semanal

Hombres. En %

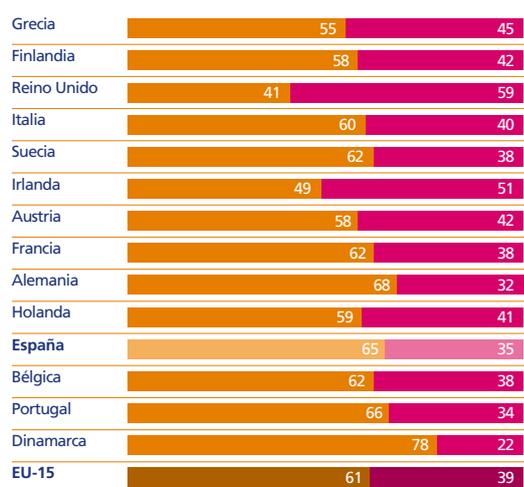


■ trabajo semanal en horario estándar
■ trabajo semanal en horario no estándar

Fuente: V Informe Randstad, a partir de EFILWC. Working time preferences and work-life balance in the EU. 2003

Gráfico 13
Distribución del horario de trabajo semanal

Mujeres. En %



■ trabajo semanal en horario estándar
■ trabajo semanal en horario no estándar

Fuente: V Informe Randstad, a partir de EFILWC. Working time preferences and work-life balance in the EU. 2003

Tabla 13
Horario semanal en el trabajo por país
Hombres

País	Distribución % del horario							Total
	Días regulares de semana	Días regulares	Días largos excepcionales	Días largos regulares	Noches largas excepcionales	Turnos/noches		
Grecia	18	21	12	22	9	18	100	
Finlandia	20	6	35	15	7	17	100	
Reino Unido	21	15	15	18	5	26	100	
Italia	23	21	19	11	6	20	100	
Suecia	26	7	33	8	8	18	100	
Irlanda	26	16	19	19	5	15	100	
Austria	28	15	19	15	7	16	100	
Francia	29	15	14	16	8	18	100	
Alemania	32	14	20	15	1	18	100	
Holanda	32	11	30	12	3	12	100	
España	33	15	9	11	10	22	100	
Bélgica	35	9	17	13	7	19	100	
Portugal	36	21	11	16	6	10	100	
Dinamarca	36	11	20	7	19	7	100	
UE-15	28	16	17	14	6	19	100	

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. 2003

Tabla 14
Horario semanal en el trabajo por país
Mujeres

País	Distribución % del horario							Total
	Días regulares de semana	Días regulares	Días largos excepcionales	Días largos regulares	Noches largas excepcionales	Turnos/noches		
Grecia	25	30	10	14	7	14	100	
Finlandia	28	30	12	5	5	20	100	
Reino Unido	30	11	22	6	7	24	100	
Italia	33	27	8	9	8	15	100	
Suecia	36	26	4	6	8	20	100	
Irlanda	37	12	23	5	8	15	100	
Austria	37	21	7	6	7	22	100	
Francia	40	22	11	6	3	18	100	
Alemania	40	28	9	7	5	11	100	
Holanda	41	18	12	2	19	8	100	
España	42	23	10	4	2	19	100	
Bélgica	42	20	8	3	6	21	100	
Portugal	45	21	14	3	5	12	100	
Dinamarca	53	25	5	8	4	5	100	
UE-15	37	24	9	6	6	18	100	

Fuente: V Informe Randstad, a partir de Working-time preferences and work-life balance in the EU. 2003

horas semanales de trabajo acordadas por convenio y horas realmente trabajadas

Epílogo

El análisis comparado sobre cantidad y distribución del tiempo de trabajo nos aproxima a un panorama complejo, alejado cada vez más de lo que se ha venido en llamar *horario europeo* y en general de los horarios de trabajo regulares.

Utilizando la terminología del principio de este informe podríamos decir que nos estamos alejando cada vez más del denominado modelo industrial para acercarnos de forma acelerada al modelo post-industrial.

Los efectos, positivos o negativos, de la creciente irregularidad del tiempo de trabajo están por ver y no es intención de este informe el analizarlos. Sin embargo si hemos querido conocer en mayor detalle la situación española y lo hemos hecho a partir del análisis de los contenidos de los convenios colectivos en un periodo concreto. La negociación colectiva, tal como ya se ha dicho es en Europa y desde luego en España, un mecanismo importante en la regulación del tiempo de trabajo. De ahí el interés del análisis cuyos resultados exponemos a continuación.

análisis de
contenido
en convenios
colectivos
1/10/04 - 26/01/05

cláusulas
de tiempo
de trabajo

análisis de contenido en convenios colectivos (1/10/04 - 26/01/05)

cláusulas de tiempo de trabajo

3.1. Comentarios a las cláusulas de tiempo de trabajo

Las presentes conclusiones se basan en el análisis de los convenios colectivos publicados en el BOE desde febrero de 2004 hasta enero de 2005, tanto sectoriales como de empresa, extrayendo las cláusulas vinculadas al tiempo de trabajo. El correspondiente resumen estadístico se incluye al final del capítulo.

A medida que se vayan analizando las distintas cláusulas se hará una breve referencia al marco legal mínimo contenido en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), dejando al margen la regulación especial que pudieran contener otras normas como el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

En primer lugar, hay que destacar el papel fundamental que desempeña la negociación colectiva a la hora de configurar la determinación temporal de la prestación laboral, siendo el campo natural para adaptar el marco normativo a las necesidades concretas de cada empresa o sector. En este sentido, a través del análisis global de los convenios colectivos se constata la tendencia actual a configurar jornadas y horarios cada vez más flexibles. Así, la negociación colectiva cumple la doble función de satisfacer las necesidades de mayor flexibilidad que reclama el sector empresarial, a la vez que procura una serie de procedimientos y garantías para el trabajador. Dicho fenómeno se aprecia claramente en la regulación de temas como la distribución irregular de la jornada, las denominadas *bolsas de horas* o las horas extraordinarias. Asimismo, resulta muy ilustrativo comprobar la importancia que, en el conjunto de la estructura salarial, tienen todos aquellos complementos y partidas salariales vinculadas con el tiempo de trabajo²³.

Por otra parte, y a pesar de lo dicho hasta ahora, son escasos los convenios que fomentan la participación de los trabajadores en las tareas de organización de su propio trabajo en la empresa o bien establecen un procedimiento formal para la adopción de acuerdos con los representantes sindicales en materia de jornada, pues la inmensa mayoría sigue configurando la organización del tiempo de trabajo como una facultad exclusiva de la empresa²⁴.

En cuanto a la determinación de la jornada ordinaria máxima, la mayoría de convenios colectivos analizados expresa la jornada máxima en cómputo anual (83,3% en los sectoriales y 62% en los empresariales), siendo la media de horas sensiblemente inferior al tope máximo dispuesto en el art. 34.1 del ET - jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo cual arroja, teniendo en cuenta los días laborables, una cifra de 1826,27 horas anuales -. Así, para el año 2004, se fija un promedio de 1730,15 horas anuales en el ámbito sectorial y 1794,53 horas anuales a nivel empresarial. En aquellos convenios que expresan la jornada en cómputo semanal, la media es de 37,88 horas y 38,84 horas semanales, respectivamente. Asimismo, la duración máxima de la jornada sufre una paulatina disminución desde 2004 hasta 2006, de forma que se pasa, en el ámbito empresarial, de 1794,53 horas anuales para 2004 a 1729,56 horas anuales para 2006.

Posteriormente se pasa a analizar el concepto de jornada. El 50% de los convenios sectoriales y el 36% de los convenios de empresa regulan lo que debe entenderse por tiempo de trabajo efectivo. Todos ellos, sin excepción, computan el tiempo de trabajo desde que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo hasta la finalización de su jornada, es decir, sin incluir el

23 A modo de ejemplo, son varios los Convenios analizados que hacen referencia a los siguientes pluses: plus de disponibilidad, plus retén, plus llamada, plus de asistencia, etc. Asimismo, otros complementos salariales regulados de manera ocasional, son: plus de cambio de horario, plus relevo jornada partida, en espera, plus de Puntualidad, plus de cubrebajas, entre otros.

24 Entre los pocos Convenios que incluyen la participación del personal como principio en la organización del trabajo encontramos el Convenio Colectivo de Retevisión I, S.A.U. (art. 9).

de desplazamiento al lugar de trabajo. Por una parte, el 66,67% de los convenios sectoriales y el 38,9% de los de empresa, incluyen los tiempos de descanso o pausa para el desayuno (aún denominada pausa para el "bocadillo") como tiempo de trabajo efectivo. Por otra parte, encontramos convenios que prevén y regulan el denominado "tiempo de presencia", entendiendo por tal aquella parte de la jornada en la que el trabajador no realiza un trabajo efectivo pero permanece a disposición de la empresa. El 22,2% de los convenios de empresa regula dicho tiempo de presencia, así como su retribución, que en promedio resulta ser un 12,7% más cara que la hora ordinaria.

Con relación a los convenios que regulan la distribución irregular de la jornada, cabe destacar que generalmente se trata de sectores o empresas en los que las especiales características de la actividad empresarial - ya sea por la dependencia de los servicios encargados por los clientes o por las especiales condiciones de éstos, de las fechas de entrega, etc. - implica que el personal deba realizar su trabajo en un horario flexible y adaptado a las características de la actividad a desarrollar en cada momento. Así, dando cumplimiento al art. 34.2 del ET, el 50% de los convenios colectivos sectoriales analizados regula la jornada irregular, mientras que un 44% de los convenios de empresa lo hace - de los cuales un 63,63% pertenecen al sector servicios -. Tanto de los primeros como de los segundos, apenas la mitad establece un procedimiento formal para la adopción de la jornada irregular, ya sea exigiendo pacto con los representantes de los trabajadores (66% y 30%, respectivamente) o limitándose a cumplir con el preaviso al trabajador y/o los representantes (33% y 70%, respectivamente).

En este mismo sentido, y con el fin de facilitar

la modificabilidad de los módulos temporales adaptándolos a momentos que no son fáciles de prever de antemano, un 16,6% de los convenios sectoriales y un 27,27% de los convenios de empresa regulan la figura de la "bolsa de horas", consistente en un número determinado de horas que están a disposición de la empresa y que computan como horario o jornada flexible. En sede empresarial, el promedio de horas en cómputo anual es de 115 horas al año, mientras que en aquellos casos en que el cómputo es semanal, el promedio de horas "flexibles" es de 6,5 horas a la semana.

En cuanto al sistema de compensación por la realización de la jornada irregular, la mitad de los convenios sectoriales que mencionan esta cuestión opta por la retribución económica exclusivamente, mientras que la otra mitad permite al trabajador elegir entre retribución económica o compensación mediante días de descanso. Por último, el plus de disponibilidad está regulado en el 36,36% de los convenios colectivos empresariales, complemento que tiene por finalidad compensar la libre disponibilidad horaria que en estos casos tiene el trabajador para con la empresa.

En lo referente a la jornada diaria, a pesar de que el 41,6% de los convenios de sector regulan el número de horas ordinarias diarias, cuyo promedio arroja un resultado de 8,6 horas al día, hay que acudir a los convenios de empresa para hacernos una composición del horario medio en cuanto a las horas de entrada y salida. En efecto, considerando únicamente los supuestos de jornada partida, la hora media de entrada es a las 8:14 h. de la mañana, siendo la hora media de salida las 17:44 h. Además, el 28% dispone un horario reducido los viernes de manera que la jornada termina, en promedio, a las 14:51 h. Por último, resulta muy interesante

ver cómo cada vez es más frecuente encontrar convenios que introducen cierta flexibilidad en la distribución personal de la jornada. Así, el 20% de los convenios de empresa permiten un margen de flexibilidad en la entrada y/o salida del puesto de trabajo, cuya cuantía varía considerablemente desde 5 minutos²⁵ hasta 2 horas y media²⁶, resultando como media 44 minutos de flexibilidad.

Si fijamos nuestra atención en la implantación de la jornada continua, comprobamos que la mayoría de convenios reconoce la coexistencia de ambos tipos de jornada, partida y continua (el 75% de los convenios sectoriales y el 50% de los de empresa). Dicha coexistencia puede darse de forma permanente, durante todo el año (en el 44% de los casos) o bien según la temporada, estableciendo jornada intensiva en los períodos vacacionales (en el 56% de los casos). Asimismo, dicho régimen puede afectar a la totalidad de la plantilla (58%) o por categorías profesionales (42%). Por último, y tal y como hemos valorado anteriormente en sede de jornada diaria, las horas medias de entrada y salida en los casos de jornada continua son las siguientes: 7:55 de entrada y 15:04 de salida.

Por lo que a trabajo nocturno se refiere, éste viene mayoritariamente regulado en los convenios pertenecientes al sector industria, y su tratamiento no se aleja del tratamiento especial que le dispensa el art. 36 del ET. Efectivamente, la totalidad de los convenios sectoriales y el 93,54% de los convenios de empresa definen trabajo nocturno como aquél que se desarrolla entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana, considerando a su vez como trabajador nocturno aquel que realiza normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que realiza una parte de al menos

un tercio de su jornada de trabajo anual. Además de reiterar la prohibición legal de que los trabajadores nocturnos realicen horas extraordinarias, también se regula el denominado plus de nocturnidad, cuya retribución media supone un incremento del 22,3% en comparación con la hora ordinaria, en cuanto a los convenios sectoriales, y del 27,22% en sede de empresa. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el 16,13% exceptúa la aplicación del plus de nocturnidad para aquellos trabajadores que han sido contratados para trabajar exclusivamente en turno de noche, puesto que en este caso se establece un salario especial en atención a su puesto y turno de trabajo.

Por otra parte, con relación a la distribución del trabajo en régimen de turnos, cabe poner en relación los convenios que prevén esta modalidad de organización del trabajo con el sector al que pertenecen, lo cual nos permite valorar en qué casos la adopción de esta modalidad está más o menos justificada, en atención a la naturaleza de las actividades de la empresa: así, comprobamos que pertenecen al sector terciario el 66% de los convenios sectoriales y el 50% de los convenios de empresa que regulan el trabajo a turnos. De los convenios que adoptan el régimen de turnos, la opción más acogida es la de los 3 turnos (mañana, tarde y noche)²⁷ - 33% de los convenios sectoriales y 26,92% de los de empresa -. Además, cabe hacer especial referencia a la adopción del 4º turno e incluso 5º turno²⁸, así como la existencia de turnos especiales²⁹.

Como aspecto a añadir, configuran dichos turnos como turnos rotativos - en atención a lo dispuesto en el art. 36.3 ET - el 66,6% de convenios sectoriales, así como el 76,92 de los convenios de empresa, de los cuales el 70% prevé la coexistencia de rotación y régimen continua-

25 Convenio Colectivo Areva T&D Ibérica, S.A. (Art. 20).

26 Convenio Colectivo «Futura International Airways, S. A.» (administrativos y tripulantes de cabina de pasajeros), cuyo art. 24 dispone que «al objeto de conciliar la vida laboral con la personal y familiar, se establecen los siguientes horarios de trabajo: para el personal sujeto a jornada partida la entrada será entre las 8:00 y las 10:00 h y la salida entre las 17:00 y las 20:00. se establece un descanso, no inferior a una hora y con un máximo de dos, entre las 13:30 y las 15:30, que en ningún caso computará como tiempo de trabajo.

27 El 23,08% de los Convenios empresariales analizados regula el horario de los diferentes turnos, resultando el promedio como sigue: turno de mañana 6:35 – 14:38h, turno de tarde 14:35 - 22:38 y turno de noche 22:36 – 6:38.

28 Así por ejemplo, el Convenio Colectivo Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L. establece el cauce formal por el cual las partes pueden llevar a cabo la implantación del cuarto turno (disposición transitoria). En el mismo sentido, el Convenio Colectivo Bridgestone Hispania, S.A. (Fábricas).

29 Convenio Colectivo «Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A.» (CASBEGA): regula una serie de turnos especiales: Turno de Arranque y Preparación de Equipos y Turno de Limpieza (art. 36), Turno de carga y descarga (art. 37), Turno de mantenimiento preventivo (art. 38).

do, con el fin de ir adaptando la organización del trabajo según las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Cabe denunciar, sin embargo, la existencia de algunos convenios que prevén un plazo de preaviso al trabajador sumamente corto³⁰, o incluso inexistente, sin tener en cuenta el desajuste que ello le origina en la organización de su vida privada. Por último, en cuanto a la compensación, cabe decir que el 57,69% de los convenios de empresa y el 16,6% de los sectoriales prevé un plus de turnicidad.

Dentro de los convenios colectivos que regulan el trabajo en días festivos, debemos diferenciar entre aquellos que lo consideran en sentido estricto (sólo días festivos) y aquellos que adoptan un concepto amplio (incluyendo también fines de semana). La mayoría de convenios (75% de los sectoriales y 66% de los de empresa) opta por esta última opción. No obstante, del 78,79% de convenios empresariales que regula el trabajo en fines de semana, la mitad (el 51,51%) lo considera como norma general en la empresa. En cuanto a la valoración por sectores, encontramos una situación paritaria entre los convenios pertenecientes al sector industria y al sector servicios. De la retribución económica (*plus de festividad*) se ocupa el 87,88%, con una cuantía media que supone un incremento del 47% sobre la hora ordinaria. De éstos, el 48,8% prevé también un período de descanso como compensación del trabajo en festivos, con una cuantía media de 1,18 días de descanso por día trabajado. Por último, combina el sistema mixto de compensación un 39,39%.

En cuanto a la controvertida regulación de las horas extraordinarias, lo primero que debemos señalar es que un considerable número de convenios incluye como objetivo social o principio organizativo la eliminación radical o disminución paulatina de las horas extraordinarias

(25% de los convenios sectoriales y 38,46% de los convenios de empresa). A pesar de ello, lo cierto es que la inmensa mayoría de convenios sigue regulando la realización de horas extraordinarias, entendiendo por horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y cuya realización obligatoria se fija por acuerdo colectivo debido a causas productivas determinadas (art. 35.1 del ET).

Con relación al límite máximo de horas extraordinarias realizables, constatamos que todos los convenios colectivos analizados, excepto uno que establece un límite inferior³¹, acatan el tope máximo de 80 horas anuales (art. 35.2).

Por otra parte, en cuanto al sistema de retribución, a pesar de que el Estatuto de los Trabajadores se decanta por la compensación mediante descanso, los convenios empresariales que optan exclusivamente por articular un sistema de retribución económica superan a aquellos que prevén el descanso como único medio de compensación (23,08% y 15,38%, respectivamente). Sin embargo, resulta algo paradójico comprobar que, entre aquellos convenios en los que se prevé un sistema mixto de remuneración (económica y/o mediante descanso), el 34,78% expresa su preferencia por el descanso, a diferencia del 21,74% que lo hace por la retribución dineraria. Asimismo, los convenios que exigen acuerdo para la elección del sistema de compensación (39,13%) imperan sobre aquellos que reconocen la opción al propio trabajador (13,04%). En todo caso, con relación al 82,05% de convenios totales que prevén la retribución económica, la cuantía media, en comparación con la hora ordinaria, supone un incremento del 61%. En el caso del 74,36% que establece períodos de descanso, el incremento es del 82,8% respecto de la hora ordinaria tra-

30 A modo de ejemplo, el Convenio Colectivo Flowserve Spain, S.A. dispone que "el personal podrá ser asignado a los turnos de trabajo (mañana o tarde) o a la jornada normal (continuada), en función de las necesidades de producción, sin más trámite, si hay acuerdo o, en su defecto, con 48 horas de preaviso. Los turnos serán rotativos" (art. 3).

31 Convenio Colectivo Areva T&D Ibérica, S.A. (art. 23): límite máximo de 65 horas extraordinarias anuales.

bajada. Por último, cabe señalar que el período medio en el que se puede disfrutar dicho período de descanso es de 3 meses y 25 días tras la realización de las horas extraordinarias, plazo inferior a los 4 meses que por defecto establece el art. 35.1 del ET.

Por último, en lo que a formación y tiempo de trabajo se refiere, el 31,58% prevé el tiempo dedicado a formación dentro de la jornada laboral exclusivamente, computándola como tiempo de trabajo efectivo, mientras que un 57,89% se limita a reflejar su preferencia por la realización de los cursos formativos dentro de la jornada. Por otra parte, el 63,16% de los convenios permite o regula el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral, en cuyo caso la asistencia es voluntaria por disposición legal. En cuanto a la compensación por la asistencia a dichos cursos fuera de la jornada, se fija tanto retribución económica como descanso, de forma exclusiva (37,5% en ambos casos), mientras que un 25% de convenios regula un sistema mixto. A diferencia de lo que ocurría en sede de concepto de jornada, encontramos algún convenio que considera los desplazamientos al lugar donde se imparten los cursos de formación como tiempo de trabajo efectivo³².

En conclusión, después de haber analizado una muestra significativa de convenios colectivos publicados en el último año, podemos constatar que las cláusulas vinculadas a jornada y tiempo de trabajo constituyen una de las partes fundamentales y esenciales de los mismos, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. A su vez, tal y como ha quedado demostrado, la negociación colectiva juega un papel imprescindible a la hora de organizar y distribuir el tiempo de trabajo en el seno de la empresa.

32 Convenio Colectivo Paradores de Turismo de España, S.A. (art. 43).

4

estadísticas

estadísticas

Salvo que se diga lo contrario, todos los porcentajes están calculados sobre el total de convenios colectivos analizados, es decir, todos aquellos publicados desde octubre de 2004 a enero de 2005. Éstos ascienden a una cifra de 62 convenios colectivos (12 sectoriales y 50 empresariales), representando así el 42,48% de todos los publicados durante el último año (desde febrero de 2004 hasta enero de 2005).

4.1. Análisis convenios colectivos sectoriales Jornada máxima

- Para el año 2004
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo anual y promedio (en horas): 83,3%; 1730,15 horas.
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo semanal y promedio (en horas): 41,6%; 37,88 horas.
- Para el año 2005
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo anual y promedio (en horas): 1728,35 horas.
- Para el año 2006
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo anual y promedio (en horas): 1725,95 horas.

Concepto de jornada

Número de convenios que definen el concepto de jornada (tiempo de trabajo efectivo): 50%

De los cuales:

- Incluyen los tiempos de descanso o pausa para el desayuno como tiempo de trabajo efectivo: 66,67%
- Regulan el "tiempo de presencia": 8,3%

Gráfico 14
Promedio de jornada máxima

Cómputo anual. En horas

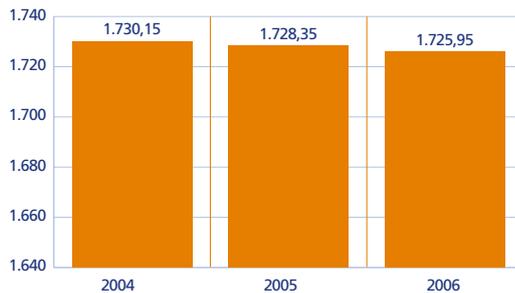


Gráfico 15
Convenios que definen el concepto de jornada



Convenios que incluyen los tiempos de descanso o pausa para el desayuno como tiempo de trabajo efectivo

Sobre el total de convenios que definen el concepto de jornada



Convenios que regulan el tiempo de presencia

Sobre el total de convenios que definen el concepto de jornada



Horas ordinarias

Número de convenios que regulan el número de horas ordinarias diarias: 41,6%

- Media de horas ordinarias diarias máximas: 8,6 horas
- Número convenios que regulan la hora de entrada máxima: 8,3%³³
- Número convenios que regulan la hora de salida máxima: 16,6%³⁴
- Número de convenios que permiten cierta flexibilidad en la distribución de la jornada, y cuantía media: 16,6%; 45 minutos³⁵
- Número de convenios que consideran el trabajo en fin de semana:
 - Como norma general: 16,6%
 - Como sistema excepcional: 41,6%

Tipo de jornada

Número de convenios que prevén la coexistencia de jornada partida y jornada continua: 75%

De los cuales, el carácter de dicha coexistencia es:

- Permanente (todo el año): 77,78%
- Temporal (según la temporada del año): 22,22%

Gráfico 16
Convenios que regulan el número de horas ordinarias diarias

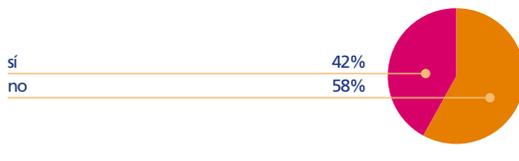


Gráfico 17

Convenios que regulan la hora de entrada máxima



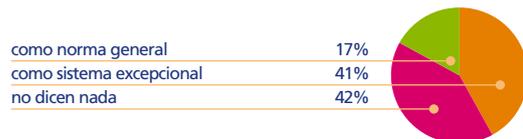
Convenios que regulan la hora de salida máxima



Convenios que permiten cierta flexibilidad en la distribución de la jornada



Consideración del trabajo en fin de semana



Convenios que prevén la coexistencia de jornada partida y jornada continua



33 El único convenio colectivo de los analizados que determina la hora de entrada es el Convenio Colectivo Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, estableciendo como hora de referencia las 8 de la mañana, con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos (art. 45).

34 Son dos los Convenios que determinan la hora de salida: el Convenio Colectivo Estatal para 2004, de las empresas de mediación en seguros privados, que la establece en las 20 h; y, de nuevo, el Convenio Colectivo Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, en el que la hora de referencia es las 17,30 h., con la posibilidad de aplicar una flexibilidad horaria a partir de la hora de entrada y de salida de hasta 60 minutos.

Jornada irregular

Número de convenios que regulan la distribución irregular de la jornada: 50%

- Convenios que prevén un procedimiento formal para su adopción: 50%
- Pacto o acuerdo con los representantes de los trabajadores: 66%
- Trámite de previa información a los representantes: 33%
- Convenios que establecen límites cuantitativos a la distribución irregular de la jornada: 66,6%
- Límite diario: 50%
- Límite semanal: 25%
- Límite anual: 25%
- Convenios que establecen una bolsa de horas: 16,6%³⁶
- Número de convenios que regulan compensación por la realización de jornada irregular: 33%
- Retribución económica o días de descanso, a elección del trabajador: 50%
- Retribución económica: 50%
- Descanso y período de disfrute: 0%

Gráfico 18

Convenios que regulan la distribución irregular de la jornada



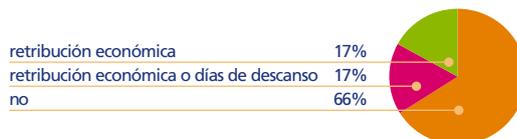
Convenios que prevén un procedimiento legal para su adopción



Convenios que establecen límites cuantitativos a la distribución irregular de la jornada



Convenios que regulan compensación por la realización de la jornada irregular



Convenios que establecen una bolsa de horas



36 CCE para las Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (art. 82)

Trabajo a turnos

Número de convenios que regulan el régimen de turnos: 50%

De los cuales, porcentaje que regula:

- 3 turnos: 33%
- 5 turnos: 16,6%
- Valoración por sectores
 - Sector industria: 33%
 - Sector servicios: 66%
- Número de convenios que prevén un sistema de turnos rotativos: 66%
- Número de convenios que prevén plus de turnicidad: 16,6%³⁷

Trabajo en festivos

Número de convenios que regulan el trabajo en días festivos: 33%

- Festivos en sentido estricto: 25%
- Festivos en sentido amplio (incluye fines de semana): 75%
- Número de convenios que prevén una retribución económica como compensación del trabajo en festivos y su cuantía en comparación con la hora ordinaria: 50%
- Valoración según sectores:
 - Sector industria: 50%
 - Sector servicios: 50%

Gráfico 19
Convenios que regulan el régimen de turnos



Valoración por sectores de los convenios que regulan el régimen de turnos



Convenios que prevén turnos rotativos



Convenios que prevén plus de turnicidad



Gráfico 20
Convenios que regulan el trabajo en días festivos



Valoración por sectores de los convenios que regulan el trabajo en días festivos



37 Convenio Colectivo Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (art. 47).

Trabajo nocturno

Número de convenios que regulan el trabajo nocturno: 50%

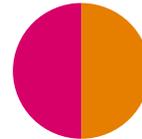
- De los cuales, prevén plus de nocturnidad: 83%
- Retribución media: incremento del 22,5% sobre salario base

Horas extraordinarias

Número de convenios que regulan la realización de horas extraordinarias: 75%.

- Convenios que se marcan como objetivo la eliminación o disminución de las horas extraordinarias: 25%
- Convenios que fijan un límite de horas extraordinarias realizables y cuantía: 44%, 80 horas anuales
- Sistema de retribución o compensación de las horas extraordinarias:
 - Períodos de descanso: 11,1%
 - Retribución económica: 22%; incremento medio del 58% en comparación con la hora ordinaria
 - Sistema mixto: 66%

Gráfico 21
Convenios que regulan el trabajo nocturno



Convenios que prevén plus de nocturnidad

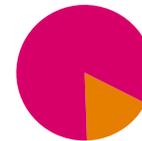


Gráfico 22
Convenios que regulan la realización de horas extraordinarias (voluntarias)



Convenios que se marcan como objetivo la eliminación o disminución de las horas extraordinarias



Sistema de retribución o compensación de las horas extraordinarias



Formación

Número de convenios que regulan el régimen de formación de los trabajadores: 50%

- Convenios que hacen referencia al momento temporal en el que se desarrollará la formación:
 - Dentro de la jornada: 66,6%
 - Fuera de la jornada laboral: 16,6%
- Convenios que prevén una compensación económica por la asistencia a cursos de formación cuando éstos se desarrollen fuera de la jornada de trabajo: 50%

Gráfico 23

Convenios que regulan el régimen de formación de los trabajadores



Convenios que hacen referencia al momento temporal en el que se desarrollará la formación



Convenios que prevén una compensación económica por la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo



4.2. Análisis convenios colectivos de empresa

Jornada máxima

- Para el año 2004
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo anual y promedio (en horas): 62%; 1794,53 horas
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo semanal y promedio (en horas): 30%; 38,84 horas
- Para el año 2005
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo anual y promedio (en horas): 44%; 1751,27 horas
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo semanal y promedio (en horas): 12%; 38,34 horas
- Para el año 2006
 - Número de convenios cuya jornada máxima se expresa en cómputo anual y promedio (en horas): 14%; 1729,56 horas

Concepto de jornada

Número de convenios que definen el concepto de jornada ("tiempo de trabajo efectivo"): 36%

De los cuales:

- Número de convenios que incluyen los tiempos de descanso como tiempo de trabajo efectivo: 38,9%
- Convenios que regulan el "tiempo de presencia": 22,2%
- Convenios que prevén la retribución del tiempo de presencia y su cuantía en comparación con la retribución de la hora ordinaria: 11,1%; aumento del 12,7% en comparación con la hora ordinaria

Gráfico 24
Promedio de jornada máxima

Cómputo anual. En horas

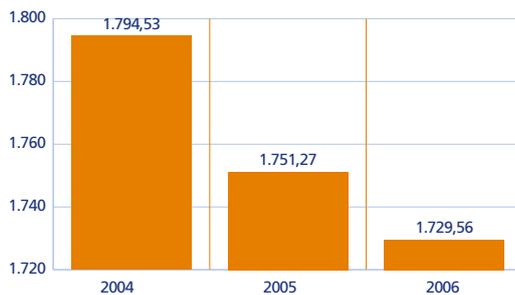


Gráfico 25
Convenios que definen el concepto de jornada



Convenios que incluyen los tiempos de descanso como tiempo de trabajo efectivo

Sobre el total de convenios que definen el concepto de jornada



Convenios que regulan el tiempo de presencia

Sobre el total de convenios que definen el concepto de jornada



Horas ordinarias

Jornada diaria media : 7 h. 59 min.

- Hora de entrada media (turno normal): 8:14 h.
- Hora de salida media (turno normal): 17:44 h.
- Número de convenios que permiten cierta flexibilidad en la entrada y/o salida del puesto de trabajo y cuantía: 20%
 - Mínimo: 5 min.³⁸
 - Máximo: 2 h. 30 min.³⁹
 - Media : 44 min.
 - Media (excluyendo el convenio con la máxima flexibilidad): 31 min.
- Número de convenios que prevén horario reducido los viernes; hora media de salida: 28%; 14:51 h.

Tipo de jornada

Número de convenios que prevén la coexistencia de jornada partida y jornada continua: 50%

- Subdivisión de los resultados según la jornada intensiva tenga carácter:
 - Permanente (todo el año): 44%
 - Temporal (por temporada): 56%
- Subdivisión de los resultados según afecte a:
 - La totalidad de la plantilla: 58%
 - Por categorías: 42%
- Hora de entrada media en jornada continua: 7 h. 55 min.
- Hora de salida media en jornada continua: 15 h. 04 min.

Gráfico 26

Convenios que permiten cierta flexibilidad en la entrada y/o salida del puesto de trabajo y cuantía



Convenios que prevén horario reducido los viernes



Gráfico 27

Convenios que prevén la coexistencia de jornada partida y jornada continua



Carácter de la jornada intensiva regulada



Trabajadores a los que afecta la jornada intensiva regulada



38 Convenio Colectivo Areva T&D Ibérica, S.A. (art. 20)

39 Convenio Colectivo «Futura International Airways, S. A.» (art. 24)

Jornada irregular

Número de convenios que regulan la distribución irregular de la jornada: 44%

- Clasificación por sectores:
 - Sector industria: 36,36%
 - Sector servicios: 63,63%
- De los cuales, número de convenios que prevén un procedimiento formal para su adopción: 45,45%
 - Requisito: preaviso al trabajador y/o representantes: 70%
 - Requisito: acuerdo con los representantes: 30%
- Convenios que establecen una bolsa de horas y su cuantía media: 27,27%:
- Promedio de su cuantía máxima expresadas en cómputo anual: 115 horas/año
- Promedio de su cuantía máxima expresadas en cómputo semanal: 6,5 horas/semana
- Convenios que prevén un plus de disponibilidad: 36,36%

Gráfico 28
Convenios que regulan la distribución irregular de la jornada



Valoración por sectores de los convenios que regulan la distribución irregular de la jornada



Convenios que prevén un procedimiento formal para la adopción de la jornada irregular



Convenios que prevén un plus de disponibilidad



Convenios que establecen una bolsa de horas



Trabajo a turnos

Número de convenios que regulan el régimen de turnos: 52%

- Porcentaje de convenios que regulan:
 - 2 turnos: 23,08%
 - 3 turnos: 26,92%
 - 4 turnos: 15,38%
 - 5 turnos: 3,84%

Especial referencia a 5º turno y turnos especiales⁴⁰.

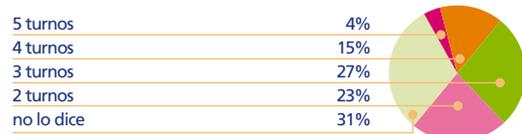
- Clasificación por sectores:
 - Sector industria: 50%
 - Sector servicios: 50%
- Convenios que prevén la rotación de turnos: 76,92%
 - De los cuales, el 70% prevé la coexistencia de rotación y régimen continuado.
- Convenios que prevén plus de turnicidad: 57,69%
- Convenios que regulan el horario de los turnos: 23,08%
 - Turno mañana: 06:35-14:38 h.
 - Turno tarde: 14:35-22:38 h.
 - Turno noche: 22:36-06:38 h.

Gráfico 29

Convenios que regulan el régimen de turnos



Convenios que regulan el régimen de turnos según número de turnos



Valoración por sectores de los convenios que regulan el régimen de turnos



Convenios que prevén turnos rotativos



Convenios que prevén plus de turnicidad



40 Convenio Colectivo Bridgestone Hispania, S.A. (Fábricas) (Art. 118).

Trabajo nocturno

Número de convenios que regulan el trabajo nocturno: 62%

- Clasificación por sectores:
 - Sector industria : 54,84%
 - Sector servicios : 45,16%
- Concepto de trabajo nocturno:
 - Regla general (22:00-06:00 h.): 93,54%
 - Casos excepcionales: 6,45%⁴¹
- Convenios que prevén plus de nocturnidad (100% de los que regulan trabajo nocturno):
 - Su retribución media (de los convenios que expresan la retribución en porcentaje): 27,22% aumento respecto de la hora ordinaria
 - Número de convenios que exceptúan de la aplicación del plus aquellos trabajadores que han sido contratados para trabajar exclusivamente en turno de noche: 16,13%

Gráfico 30
Convenios que regulan el trabajo nocturno



Valoración por sectores de los convenios que regulan el trabajo nocturno



Concepto de trabajo nocturno



Convenios que exceptúan de la aplicación del plus de nocturnidad a aquellos trabajadores que han sido contratados para trabajar exclusivamente en turno de noche



41 Convenio Colectivo Compañía Europa Ferrys, S. A. y su personal de tierra: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 07:00 horas (Art. 22).
 Convenio Colectivo «Futura International Airways, S. A.» (administrativos y tripulantes de cabina de pasajeros): Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 y las 07:00 horas (Art. 26).

Trabajo en festivos y fines de semana

Número de convenios que regulan el trabajo en días festivos, en sentido amplio: 66%

- De los cuales, porcentaje de convenios que exclusivamente regulan el trabajo en días festivos en sentido estricto (no fines de semana): 21,2%
- Convenios que regulan el trabajo en fines de semana : 78,79%
 - Sábados y domingos: 76,92%
 - Sólo domingos: 23,08%
- Convenios que consideran el trabajo en fin de semana como regla general: 51,51%
 - Trabajo en sábado considerado normal: 29,41%
- Convenios que prevén una retribución económica (plus festividad) como compensación del trabajo en festivos; cuantía media en comparación con la hora ordinaria: 87,88%; aumento del 47%
- Convenios que sólo prevén compensación mediante retribución económica: 48,48%
- Convenios que prevén período de descanso como compensación del trabajo en festivos; cuantía media en días: 48,8%; 1,18 días de descanso por día trabajado en festivo
 - Convenios que sólo prevén compensación mediante días de descanso: 18,75%
- Convenios que combinan un sistema mixto de compensación (plus festividad y/o descanso) : 39,39%

Gráfico 31
Convenios que regulan el trabajo en días festivos



Convenios que regulan el trabajo en fines de semana



Convenios que consideran el trabajo en fines de semana como regla general



Convenios que prevén una retribución económica (plus festivos)



Convenios que prevén periodo de descanso como compensación del trabajo en festivos



Horas extraordinarias

Número de convenios que regulan la realización de horas extraordinarias (voluntarias): 78%

- Convenios que se marcan como objetivo la eliminación o disminución de las horas extraordinarias : 38,46%
- Convenios que fijan como límite de horas extraordinarias realizables el límite previsto en el art. 35 ET (80 horas anuales): 94,87%
Excepciones: 10 horas mensuales⁴² y media de 65 horas anuales⁴³
- Convenios que prevén como compensación:
 - Retribución económica: 82,05%. Cuantía media (en comparación con la hora ordinaria): incremento del 61%
 - Períodos de descanso : 74,36%. Tiempo de descanso (en comparación con la hora ordinaria trabajada): incremento del 82,8%. Período medio en el que se puede disfrutar: 3 meses y 25 días
- Exclusivamente retribución económica: 23,08%
- Exclusivamente descanso: 15,38%
- Sistema mixto (a disfrutar de forma alternativa o simultánea): 58,97%
- Convenios cuya preferencia es el descanso: 34,78%
- Convenios cuya preferencia es la remuneración económica: 21,74%
- Convenios que reconocen la opción al propio trabajador: 13,04%
- Convenios que exigen acuerdo: 39,13%

Gráfico 32
Convenios que regulan la realización de horas extraordinarias (voluntarias)

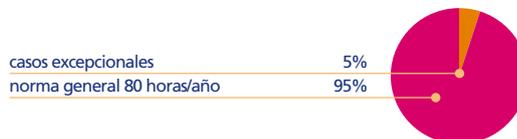


42 Convenio Colectivo Hertz de España, S.A. (art. 12).
43 Convenio Colectivo Areva T&D Ibérica, S.A. (art. 23).

Convenios que se marcan como objetivo la eliminación o disminución de las horas extraordinarias



Límite de horas extraordinarias realizables



Convenios que prevén la retribución económica como compensación de las horas extraordinarias



Convenios que prevén periodos de descanso como compensación de las horas extraordinarias



Preferencias por parte de la empresa como compensación de las horas extraordinarias



Elección del sistema de compensación de las horas extraordinarias



Otros complementos salariales vinculados con el tiempo de trabajo

- Plus retén: 3 convenios⁴⁴
- Plus llamada: 2 convenios⁴⁵
- Plus de asistencia: 3 convenios⁴⁶
- Otros complementos salariales regulados de manera ocasional:
 - Plus de cambio de horario⁴⁷
 - Plus relevo jornada partida⁴⁸
- En espera (guardias)⁴⁹: por avisos, extensiva
- Plus de puntualidad⁵⁰
- Plus de cubrebajas⁵¹

Formación

Número de convenios que regulan el régimen de formación de los trabajadores: 40%

- Convenios que prevén el desarrollo de la formación dentro de la jornada laboral (formación considerada como tiempo de trabajo efectivo): 100%
- Convenios que configuran la formación exclusivamente dentro de la jornada: 31,58%
- Convenios que reflejan una preferencia por la realización de los cursos formativos dentro de la jornada: 57,89%
- Convenios que permiten o regulan el desarrollo de la formación fuera de la jornada laboral: 63,16%
- Convenios que prevén compensación por la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada laboral: 40%
- Retribución económica exclusivamente: 37,5%
- Descanso exclusivamente: 37,5%
- Retribución económica y/o descanso: 25%

Gráfico 33
Convenios que regulan el régimen de formación de los trabajadores



Convenios que prevén el desarrollo de la formación dentro de la jornada laboral



Convenios que permiten o regulan el desarrollo de la formación fuera de la jornada de trabajo



Convenios que prevén una compensación por la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo



Convenios que prevén una compensación por la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada de trabajo (según compensación)



44 Convenio Colectivo Iberdrola Grupo (art. 52), Convenio Colectivo Atracem, S. A. (art. 20), Convenio Colectivo «Praxair España, S.L.», «Praxair Producción España, S.L.», «Praxair Soldadura, S. L.» y «Praxair Euroholding, S. L.» (art. 28).
 45 Convenio Colectivo Atracem, S. A. (art. 20), Convenio Colectivo Getronics España Solutions, S.L. (art. 3.6).
 46 Convenio Colectivo «Praxair Producción España, S. L.», «Praxair Soldadura, S. L.» y «Praxair Euroholding, S. L.» (art. 28), Convenio Colectivo Buquebus España, S. A. y su personal de tierra (art. 20), Convenio Colectivo Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L. (art. 22).
 47 Convenio Colectivo Santa Bárbara Sistemas, S.A. (art. 44).
 48 Convenio Colectivo Unilever Foods España, S. A./División Frigo (art. 13).
 49 Convenio Colectivo Getronics España Solutions, S.L. (art. 3.6).
 50 Convenio Colectivo Interbón, S. A. (art. 13).
 51 Convenio Colectivo Interbón, S. A. (art. 18).

902 14 00 00
www.randstad.es

good
to know
you