



Trabajo Fin de Grado

HORAS EXTRAS NO PAGADAS: ANÁLISIS ESTADÍSTICO A TRAVÉS DE LOS MICRODATOS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

Autores

Héctor Rodríguez Cecos
Luís Erdociaín Fau

Directora

Lourdes del Pozo Escanero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2017

ÍNDICE

1.- Introducción	5
2.- Revisión teórica.....	8
2.1.- Regulación de las horas extras en el Estatuto de los Trabajadores	8
2.2.- Horas extras y distribución irregular de la jornada.....	9
2.3.- Horas extras y el registro de la jornada laboral	10
2.4.- Horas extras, productividad, generación de empleo, salud y precariedad laboral	12
3.- El tiempo trabajado en las fuentes estadísticas.....	15
3.1.- La Encuesta de población activa	15
3.2.- Estudios estadísticos sobre las horas trabajadas: Revisión bibliográfica.....	19
4.- Estudio de la duración de la jornada laboral en la Unión Europea.....	22
5.- Estudio de la evolución de las horas extras en España. Periodo 2008-2016.....	23
6.- Análisis de la población asalariada a tiempo completo que realiza horas extras no pagadas y de las horas que realizan	24
6.1.-Metodología	24
6.2.- Análisis de los resultados	26
6.2.1.- Distribución de los trabajadores que realizan horas extras no pagadas y características de las horas que trabajan	27
6.2.2.- Factores de influencia en la realización de horas extras no remuneradas	41
7.- Conclusiones	47
Referencias bibliográficas y bibliografía consultada	49
Anexo.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Horas efectivas semanales trabajadas por la población asalariada en la UE, media anual en 2016.	22
Figura 2: Evolución anual de las horas extras semanales trabajadas por todos los asalariados (miles de horas)	23
Figura 3: Clasificación de la población: número y porcentaje de trabajadores/as. EPA del 2º trimestre de 2017	25
Figura 4: Distribución de la población en estudio por el tipo de horas extras que han querido/sabido cuantificar	26
Figura 5: Porcentaje de trabajadores horas semanales promedio por sexo	28
Figura 6: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y tipo de convivencia	28
Figura 7: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y nivel de formación	29
Figura 8: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y nacionalidad	30
Figura 9: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y grupos de edad	31
Figura 10: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y sector de la actividad principal	32
Figura 11: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y ocupación principal	34
Figura 12: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y comunidad en la que trabajan	36
Figura 13: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y tipo de contrato	37
Figura 14: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y grupos de años trabajando en la empresa	38
Figura 15: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y si tiene más de un empleo	39
Figura 16: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y si busca otro empleo o establecerse por su cuenta	39
Figura 17: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y deseo de trabajar más horas	40
Figura 18: Tasa de trabajadores que no ven retribuidas las horas extras realizadas según los factores sociodemográficos de los trabajadores	44
Figura 19: Tasa de trabajadores que no ven retribuidas las horas extras realizadas según factores del puesto de trabajo desempeñado en el empleo principal	45

RESUMEN

El número de horas extras trabajadas y no pagadas muestra una tendencia creciente a partir de 2010 y supera a las pagadas desde el año 2012, tras las últimas reformas laborales. El carácter estructural que muestra la evolución de este fenómeno lleva a pensar en una precarización de las condiciones laborales. En este trabajo se intenta, haciendo uso de Encuesta de Población Activa, conocer qué colectivos o tipos de empleos concentran un mayor número de horas extras no remuneradas e identificar el perfil de los trabajadores que se ven afectados por este fenómeno de precariedad laboral, refiriéndonos únicamente a la población asalariada con jornada a tiempo completo.

Palabras clave: horas extras, tasa de extras no pagadas, perfil de los asalariados, Estatuto de los Trabajadores, Encuesta de Población Activa.

1.- Introducción

Durante la última década se ha producido en España una disminución en el número de horas extras realizadas por las personas que formamos la población asalariada, consecuencia directa de la destrucción de puestos de trabajo que provocó la crisis económica que estalló en 2008. Pero, a su vez, ha ocurrido que buena parte de las horas extras trabajadas han pasado de estar retribuidas a no estarlo. Hecho que ha preocupado a muchos agentes sociales que han alertado sobre la precarización de las condiciones de trabajo que provoca esta situación.

La capacidad que tienen los trabajadores de ampliar su jornada laboral con horas extraordinarias permite a las empresas adaptarse a los requerimientos productivos de cada momento. Pero es también una de las causas que provocan el aumento de la precariedad laboral debido a que gran parte de esas horas extras no son remuneradas. De forma contundente se explica el director de la oficina de la Organización Mundial del Trabajo, Joaquín Nieto Sainz –Mendavia, en la entrevista (El Captor, 30 de marzo de 2016):

“El problema con las horas extras en España hoy está relacionado con lo que se conoce como economía sumergida (...) Es posible que la actividad económica no declarada no haya aumentado en tiempos de crisis (...) pero sí que se observa un desplazamiento de las modalidades del trabajo no declarado hacia las horas extras no declaradas (...)”¹.

Dada su importancia y actualidad, hemos considerado de interés abordar en este Trabajo de Fin de Grado (TFG) el fenómeno de las horas extras trabajadas y no remuneradas.

¹ La cita corresponde a una parte de la respuesta dada a la pregunta: ¿Qué opina sobre la posibilidad de limitar la realización de horas extraordinarias para incrementar las posibilidades de ocupación de los parados, tal y como establece el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores en España?

Para una parte de los trabajadores/as las horas extras forman parte de su jornada laboral y, por tanto, de su tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo siempre ha sido un elemento clave en el ámbito de las Relaciones Laborales y también uno de los que más debates está generando en esta década tanto desde el punto de vista de las condiciones estrictamente laborales como de las condiciones de vida y de bienestar de las personas. El tiempo de trabajo ha sido estudiado en sus aspectos de legislación, regulación y ordenación en la negociación colectiva así como en el ámbito de la economía, dada su relación con la productividad y la competitividad de las empresas. También es un punto clave en el campo de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar así como en la seguridad y salud en el trabajo.

Nuestro TFG se centra en el estudio de las horas extras no remuneradas desde un punto de vista estadístico. Hay que tener en cuenta que, como explica (Barreto-Villanueva, 2012), en numerosas ocasiones la estadística y las ciencias sociales van innegociablemente de la mano siendo, por tanto, la ciencia estadística una herramienta de vital importancia para entender la magnitud e impacto de los fenómenos sociales. En concreto, el interés del estudio estadístico que llevamos a cabo en este TFG se dirige a conocer en qué segmentos de la población asalariada a tiempo completo que realiza horas extras se concentran las horas extras realizadas y no pagadas, así como indagar qué personas son más propensas a sufrir este fenómeno de precariedad laboral.

Como todos conocemos, en 2008 empezó una crisis económica y social que impactó con fuerza en nuestro país y propició cambios en la legislación y regulación de aspectos relacionados con el tiempo de trabajo como son la realización de horas extraordinarias o distintas formas contractuales como la jornada a tiempo parcial. Bastantes de estos cambios se llevaron a cabo en las reformas laborales de 2012² y 2013³. Estas reformas del mercado laboral, al igual que otras realizadas bajo el paraguas de una aguda crisis económica, dan una vuelta de tuerca a la precariedad de las condiciones laborales. En palabras de Pérez Rey (2012, pág. 52): “La apelación al empleo estable, omnipresente en todas las reformas laborales que vienen sucediéndose en nuestro país al menos desde 1997, se ha convertido, por extraño que resulte, en un elemento depredador de las garantías laborales”. La frase trabajar más por menos es una de las más mencionadas cuando hablamos de nuestra situación laboral y esto no escapa a los debates y análisis de buena parte de los actores económicos, laborales y sociales, siendo numerosos los estudios que abordan esta cuestión.

También queremos decir que este trabajo nos ha hecho reconocer la importancia de lo que hemos aprendido en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y nos ha servido para darnos cuenta de la aplicación que los conocimientos adquiridos tienen en el mundo real. Durante el estudio

² Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tras su posterior tramitación y aprobación parlamentaria).

³ Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

de este fenómeno concreto, la realización de horas extras que no son remuneradas, hemos descubierto una realidad que viven muchos trabajadores que realizan horas extras. Y hemos conocido la relevancia que tiene este fenómeno tanto en el mercado laboral español como en la vida laboral y personal de cada una de las personas que sufren esta explotación laboral.

Objetivos generales, fuentes utilizadas y estructura del trabajo.

Los objetivos generales que perseguimos en este trabajo dos. Uno de ellos es exponer, en un marco teórico, la regulación general en España en materia de realización de horas extras y de otros aspectos relacionados con la jornada laboral; así como realizar una revisión bibliográfica que encuadre la realización de las horas extras como medida de flexibilidad interna que es. Nuestro segundo objetivo es analizar las características de los trabajadores que realizan horas extraordinarias no pagadas y de esas horas que trabajan y no se remuneran. Concretando, el análisis se dirige a los trabajadores asalariados con contrato a tiempo completo y se realiza a partir del fichero de microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al segundo trimestre de 2017, que el Instituto Nacional de Estadística (INE) proporciona en su página web.

Respecto a las fuentes utilizadas, en la realización de este trabajo hemos realizado una búsqueda de la literatura, artículos de prensa y bases de datos de estadísticas oficiales de España que proporcionan información sobre el tema estudiado.

La estructura del resto del trabajo es la que detallamos a continuación. En el apartado 2 realizamos una revisión teórica de la legislación general de las horas extras y de otros aspectos relacionados directa o indirectamente con ellas. El apartado 3 lo dedicamos a exponer cuáles son las fuentes estadísticas en España que registran el tiempo de trabajo, abordamos con más detalle la Encuesta de Población Activa y hacemos una revisión de los estudios estadísticos más recientes sobre las horas extras que han utilizado esta encuesta. En el apartado 4 comparamos la duración de la jornada en los países de la UE desde los resultados de la Encuesta de Fuerza Laboral europea para centrarnos, en el siguiente apartado, en cómo ha evolucionado en España el número de horas extras, pagadas y no pagadas, desde el año 2008 hasta el 2016. En el apartado 6 realizamos un estudio estadístico de los trabajadores/as asalariados a tiempo completo que realizan horas extras no pagadas y de esas horas que realizan. Estudiamos cómo se distribuyen los trabajadores atendiendo a distintas variables, identificamos qué colectivos o qué tipos de empleos concentran un mayor número de horas extras no pagadas y analizamos el perfil de los trabajadores asalariados a tiempo completo que realizan horas extras no pagadas en relación con aquellos que realizan horas extras, pagadas y no pagadas, para poder determinar qué colectivos o qué tipos de empleos se ven más afectados por la no remuneración de las extras trabajadas. Por último, en el apartado 7, se exponen las conclusiones de este trabajo.

2.- Revisión teórica

2.1.- Regulación de las horas extras en el Estatuto de los Trabajadores

Los derechos y obligaciones en el ámbito del trabajo de las personas que trabajan por cuenta ajena en la empresa privada se rigen por el Derecho Laboral siendo el Estatuto de los Trabajadores⁴ (en adelante ET) la norma base que regula las relaciones laborales. Tal y como se define en el artículo 1 del ET, el concepto de relación laboral se refiere a la vinculación que se establece entre un trabajador y otra persona física o jurídica denominada empleador o empresario cuando el trabajador presta sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y a cambio de una retribución dentro del ámbito de la organización y dirección del empleador o empresario. Así son características claves de esta relación la voluntariedad, la ajenidad, la retribución y especialmente la subordinación o dependencia que genera derechos y obligaciones para ambas partes de la relación.

Sin embargo, la relación de servicio de los funcionarios públicos concierne al Derecho Administrativo y se regula por normas administrativas o estatutarias. La norma base para los funcionarios de carrera, interinos o eventuales es el Estatuto Básico del Empleado Público⁵ (en adelante EBEP). Esta norma también determina que la relación laboral del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por el EBEP, en lo que le sea de aplicación, y por el ET, la normativa laboral general, el convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo. En adelante, nos referiremos únicamente a relaciones laborales en el mercado de trabajo, es decir, no entraremos en la variada casuística de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

La realización de horas extras está regulada en el articulado del Estatuto de los Trabajadores dado que conlleva un tiempo de trabajo dentro de la jornada laboral. En concreto, el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el uso de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son las que superan la duración máxima de la jornada ordinaria que actualmente está establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Pero, cuando el trabajador haya pactado una jornada inferior a 40 horas el número máximo anual de horas extraordinarias ha de reducirse en proporción a las horas pactadas.

Una característica de las horas extras es su carácter voluntario cuando se deban a necesidades de producción, es decir, no pueden ser impuestas ni entender su negativa como incumplimiento del contrato. Pero no ocurre lo mismo con aquellas que se realizan por causa de fuerza mayor: prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y situaciones de urgencia. También pueden ser exigidas por

⁴ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁵ Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

el empresario si hay un pacto expreso en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, respetando siempre los límites legales fijados en el ET.

Entre los límites que se imponen en la realización de horas extraordinarias están:

- El número de horas extras no puede ser superior a 80 horas al año. Pero, no se tendrá en cuenta el límite cuando se trate de horas realizadas por causa de fuerza mayor.
- Determinados colectivos no pueden realizar horas extras, entre ellos los menores de edad y los trabajadores que trabajan de noche.
- Por sus características especiales, en los trabajos que se realizan en el interior de las minas no pueden realizarse horas extras

Respecto a su retribución el artículo 35 del ET establece que se fijara en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo. Esta puede realizarse mediante pago de las horas en la cuantía que se pacte, que en ningún caso puede ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarse con tiempo de descanso retribuido. Esta compensación debe efectuarse en los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extras. Además, a efectos de su cómputo, el apartado 5 señala que: “(...) la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”.

Por último, queremos señalar que las horas extras que se compensen con descansos en los 4 meses posteriores a la realización de esas horas, no se contaran para el tope de 80 horas anuales.

2.2.- Horas extras y distribución irregular de la jornada

Un punto importante relacionado con las horas extras es la capacidad que tiene el empresario de distribuir la jornada de los trabajadores de forma parcial con el objetivo de favorecer la competitividad, productividad y organización del trabajo de su empresa. En este contexto pueden encontrarse situaciones en las que un trabajador que por sus características contractuales debería tener una jornada de 8 horas acaba realizando 10 horas. Muchas veces lo que ocurre en estas situaciones es que las empresas esconden horas extras no remuneradas.

Si bien el límite de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, establecido en el artículo 34 del ET, marca la frontera donde empieza el tiempo de trabajo que ha de considerarse extra, hay que tener en cuenta que puede establecerse la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

El artículo 34 del anterior ET de 1995 ya permitía la distribución irregular de la jornada a lo largo del año pero esta se dejaba únicamente en manos de la negociación colectiva siendo, además, necesario un acuerdo previo para determinar y establecer las condiciones de irregularidad de la jornada laboral. Sin embargo, la Ley 3/2012, de 6 de julio, y el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, establecen dos aspectos relevantes que indirectamente afectan al cómputo de las horas extras, a su

límite anual y su remuneración que se han incorporado al artículo 34 del vigente ET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Uno de ellos establece que: «En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo». El otro indica el periodo en el que han de compensarse las horas, por exceso o por defecto, distribuidas de forma irregular: “(...) En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan”.

De esta forma la jornada irregular queda fuera la negociación colectiva y se convierte en un poder unilateral del empresario, que puede disponer de 180 horas de trabajo del empleado al año para ajustarse a los cambios de producción y a las variaciones organizativas (siempre con un preaviso al trabajador de cinco días como mínimo y respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal). Hecho que según Basterra (2014) es un ataque a la normativa europea⁶.

Con esta herramienta no se varía las horas pactadas en el contrato. Pero se permite al empresario alargan las jornadas de trabajo o se añadir días de trabajo en determinados periodos y las diferencias de horas por exceso que se produzcan pueden descontarse de otras jornadas o mediante días de vacaciones en ciclos de duración anual. Esto facilita un ahorro de costes laborales a las empresas al disponer de una medida con la que evitar nuevas contrataciones o el pago de horas extras en picos de producción altos.

Escapa al objetivo de este trabajo profundizar en los sustanciales cambios que se han producido en este artículo pero en las referencias que hemos leído autores, entendidos y estudiosos del tema, coinciden en la ambigüedad que desprende este artículo y lo piensan como un gran punto de debate y análisis. Así, plantean que con este modelo de compensación se crea una bolsa de horas más allá del año en curso, dado que el exceso de horas provocado por la distribución irregular se ha de compensar dentro de un año después de realizarse. Y se entendería ese exceso como horas ordinarias hasta el final de esos 12 meses, lo que se traduciría en que los trabajadores debemos esperar esos doce meses para conocer las horas extraordinarias que hemos realizado.

2.3.- Horas extras y el registro de la jornada laboral

El importante aumento de las horas extras trabajadas y no remuneradas junto con la sabida dificultad para llevar a cabo un control de las horas extras que realizan los trabajadores ha tenido eco en la cuestión de si las empresas tienen la obligación de llevar un registro diario de la jornada de sus trabajadores está siendo estos últimos años un asunto laboral de gran polémica, actualidad y

⁶ “El art. 19 de la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo “condiciona las irregularidades de jornada de dimensión anual a la concurrencia de razones objetivas, técnicas o de organización. Sin embargo, el art. 34 no requiere causa alguna para que la negociación colectiva establezca una irregularidad de la jornada con proyección anual” (Basterra, 2014, pág.13).

controversia. Si bien en el caso de trabajadores con jornada a tiempo parcial no hay duda al respecto, no ocurre lo mismo cuando se trata de trabajadores con jornada a tiempo completo.

Como ya sabemos el Art. 35.5 del ET establece que: "...a efectos de cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones..." pero no queda claro la obligatoriedad de un registro.

Los pronunciamientos de la Audiencia Nacional a través de las sentencias del 4 de diciembre de 2015 (caso Bankia)⁷; del 19 de febrero de 2016 (caso Abanca) ⁸y del 6 de mayo de 2016 (caso Sabadell)⁹, argumentan sobre la obligatoriedad de las empresas de realizar el registro diario de la jornada laboral de todos trabajadores. Es decir, también para los empleados a tiempo completo y aun cuando no hayan realizado horas extraordinarias y se ha de informar mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas. Además, añade que cuando los trabajadores realizan sus servicios fuera la empresa, aún se debería incidir más en el registro de su jornada. De esta forma el registro de la jornada diaria efectiva sería una herramienta que permitiría comprobar el cumplimiento de las horas pactadas tanto en convenio como en pactos de empresa, establecer un mayor control sobre las horas extras trabajadas y comprobar al mismo tiempo si estas superan el límite legal establecido en 80 horas al año; su remuneración y cotización.

La Dirección General de la Inspección de Trabajo intensificó el control de la inspección de trabajo basándose en las mencionadas sentencias a través de la Instrucción 3/2016. En esa instrucción se confirma la exigencia del control de la hora de trabajo relacionada con la conciliación laboral y familiar. También se centrará en los contratos con jornada a tiempo completo, ya que en los contratos a tiempo parcial ya existe la obligación. El Art. 12 del ET dice que: "...la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias..."

Tras el alboroto que provocaron en las empresas y gestorías las sentencias mencionadas, llegaron las sentencias de 23/3/17 y 20/4/17 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que supusieron un brusco giro respecto a lo manifestado en las anteriores.

En marzo de este año, la sentencia del recurso de casación de Bankia expone que:"...la necesidad de llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y los horarios pactados, no existe. Solo se debe llevar registro de las horas extras realizadas". La sala del Tribunal Supremo afirma que la obligación de llevar un control de la jornada

⁷ *Procedimiento contra BANKIA sobre conflicto colectivo*. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sentencia nº 207/2015 de 4 de diciembre de 2015.

⁸ *Procedimiento contra ABANCA CORPORACIÓN BANCÁRIA S.A sobre conflicto colectivo*. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sentencia nº 25/2016 de 19 de febrero de 2016

⁹ *Procedimiento contra Banco de Sabadell S.A. sobre conflicto colectivo*. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sentencia nº 77/2016 de 6 de mayo de 2016

de trabajo debería de haberse manifestado en el artículo 34 y no en el 35 del ET, donde solo se habla de horas extras. Se resuelve así la controversia del artículo 35 del ET que se refiere únicamente a las horas extras.

Como conclusión, deja de ser obligatorio, de momento, el registro de la jornada de trabajo diaria de los trabajadores a tiempo completo. Ahora hay que plantearse varias preguntas en relación a esta controversia con el registro de la jornada y al debate que ha generado. En primer lugar debemos saber qué opina la inspección de trabajo. La dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha dictado una resolución confirmando que no sancionará a las empresas que no lleven registro de la jornada de los trabajadores a jornada completa, debido a su no obligatoriedad, aunque no exime a que no pueda realizar sus comprobaciones con los medios que disponga la inspección, ni tampoco exime a las empresas de respetar los límites legales en relación a las jornadas de trabajo.

Después de este análisis, queremos indicar tres aspectos importantes: el registro de la jornada sigue siendo obligatorio para contratos a tiempo parcial, existe la obligación de respetar la jornada anual de trabajo pactada por convenio colectivo y el límite máximo de horas extras establecido legalmente (80 horas en cómputo anual).

Nosotros como profesionales, debemos mantenernos al tanto de los cambios legales que puedan ocurrir en el futuro en base a esta cuestión. A continuación, indicamos los pros y los contras de llevar un registro de jornada en los contratos a tiempo completo expuestos en el informe Camino (2016), que pueden concretarse en los siguientes:

En contra:

- Si la obligación fuera generalizada desde 1994, carecería de sentido la reforma del 12.4 ET.
- La ubicación de la obligación en el artículo 35, y no en el 34 que es el que se refiere a la jornada.

A favor:

- La indefensión del trabajador cuando ha de acreditar la realización de horas extras, y la imposibilidad de la prueba.
- No se trata de algo exorbitante para las empresas, en actividades industriales es una práctica habitual.

2.4.- Horas extras, productividad, generación de empleo, salud y precariedad laboral

En este apartado entendiendo que las horas extras son una medida de flexibilidad interna recogemos reflexiones sobre los efectos que tienen sobre la productividad de las empresas, la generación de empleo, la precarización de las condiciones laborales y la salud de los trabajadores/as que las realizan.

En los primeros años de la crisis económica de 2008, los gobiernos de los países de la UE optaron, en general, por legislar a favor de la disminución de la duración de la jornada de trabajo, aunque incluyendo una dosis de flexibilidad que posibiliten la adaptación de esta a las necesidades de la empresa en momentos concretos, como medida para paliar la destrucción de empleo. Se han realizado diversos estudios sobre los efectos de estas regulaciones¹⁰ que ponen en cuestión que la reducción de horas, por sí sola, afecte al crecimiento de empleo. Uno de los argumentos que exponen otros factores, como las horas extras pueden agrandar la brecha entre la jornada laboral “legislada” y la efectiva, provocando que se desvanezca el deseado efecto positivo en el empleo. Por ello, apremian a que las medidas reguladoras afecten al total de la jornada laboral, incluyendo las horas extraordinarias.

En España, las últimas reformas laborales, como todas las realizadas en un contexto de crisis económica y desempleo, han intentado hacer una transformación hacia un mercado de trabajo más flexible en un intento de revertir esa situación. Esto ha llevado a incentivar las horas extraordinarias propiciando que la duración de la jornada laboral sea menos previsible para el trabajador. Aunque las medidas tanto de la Unión Europea como de España van en el sentido de la flexibilización, autores como Serrano (2015) abogan por suprimir las horas extras y contratar a tiempo parcial para aumentar el empleo. También la OIT en el párrafo 18 de la Recomendación 165 sobre igualdad de oportunidades de trabajadores y trabajadoras, de 1981, establecía que: “Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a (...) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias...”, y de esto hace ya tiempo.

Por otro lado, la duración de la jornada de trabajo también influye en la productividad de los trabajadores. En este aspecto no hemos encontrado unanimidad sobre si afecta positivamente o negativamente pues hemos encontrado estudios sobre la flexibilización del tiempo de trabajo y la productividad con conclusiones en ambos sentidos. En Randstad (2017), su director de Relaciones Institucionales opina que “un abuso del tiempo de trabajo conlleva, habitualmente, una reducción de la productividad del profesional, por lo que puede resultar contraproducentes para la compañía”. Además, esto puede dar lugar a el trabajador permanezca más tiempo en su puesto de trabajo pero realice actividades de baja productividad, lo que se conoce como presentismo.

Teniendo en cuenta que las largas jornadas de trabajo son en buena parte consecuencia de la realización de horas extra, también queremos señalar el trabajo empírico de Wheatley et al. (2008) sobre las horas habituales, incluyendo las horas extras no pagadas. En ese trabajo se pone de manifiesto que no hay unanimidad entre empresas y trabajadores a la hora de juzgar el efecto de las

¹⁰ Pueden leerse referencias bibliográficas de estos estudios en Montañés et al. (2011), pág. 31-36.

largas jornadas de trabajo en la productividad, pero refleja el descontento de una parte de los trabajadores por la falta de remuneración de las horas extras que realizan¹¹.

En la literatura, también se ha estudiado cómo afectan las largas jornadas de trabajo a las condiciones de vida. Kodz et al. (2003) realizan una extensa revisión de la literatura sobre este tema y lo acompañan de un estudio empírico del mercado de trabajo en Reino Unido. En sus conclusiones ponen de manifiesto que los efectos negativos de las largas jornadas de trabajo se manifiestan especialmente en las mujeres ya sea en su salud, bienestar o satisfacción con la vida¹². Acortar el tiempo de descanso entre jornadas puede llegar a provocar problemas de salud y supone conflictos en la conciliación laboral que pueden llevar, sobre todo en el caso de las mujeres, a solicitar excedencias o una reducción de la jornada pactada, en detrimento de su carrera profesional.

Otro aspecto muy mencionado tiene que ver con la voluntariedad del trabajador a la hora de realizar horas extras. En este sentido, en la entrevista Durán, J. (30 de octubre de 2015) un representante sindical cuestiona la voluntariedad de las horas extras por parte del trabajador, ya que sobre este penden varias amenazas (la no renovación del contrato o el despido) para que acceda a realizar horas extras, que muchas veces no le son retribuidas. Si a esto le sumamos los bajos salarios, las horas extras se convierten para algunos trabajadores en imprescindibles para poder llegar a fin de mes; cuando se pagan, claro. En la misma entrevista, otro representante sindical explica que en las mujeres hay menos voluntariedad debido a que es más frecuente que cobren un sueldo insuficiente para cubrir sus gastos, lo que hace más fácil que cedan a la presión y acepten alargar su jornada laboral con horas extras.

La revisión que hemos realizado de las fuentes mencionadas nos lleva a la conclusión de que buena parte de los organismos internacionales, de los expertos en el tema y de los representantes de diversos agentes sociales coinciden en limitar la realización de horas extras, aunque sea por razones distintas.

¹¹ "...a significant proportion of professionals are unhappy with the hours they work. Such dissatisfaction is perhaps exacerbated because professionals are subject to the significant levels of unpaid overtime", Wheatley et al (2008), pág. 418.

¹² "...the findings suggest that long hours working puts women under greater amounts of pressure and has a greater negative impact on their health, well-being and satisfaction with life, than it does for men", Kodz et al. (2003), pág.242.

3.- El tiempo trabajado en las fuentes estadísticas

Las fuentes estadísticas del mercado de trabajo en España que recogen información referida a aspectos del tiempo de trabajo tienen distintas características atendiendo, fundamentalmente, a cómo se elaboran (población estudiada, periodicidad del estudio...) y a qué miden (tiempo trabajado, tiempo no trabajado, tiempo personal o familiar...). Pérez-Infante (2006) y Aragón et al. (2012) realizan una clasificación muy completa de muchas de las fuentes estadísticas oficiales en España.

Dado que uno de los objetivos de este trabajo es realizar un análisis de las horas extras trabajadas por la población asalariada hemos considerado utilizar, o bien la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), o bien la Encuesta de población Activa (en adelante, EPA), ambas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE); decidiéndonos finalmente por utilizar la EPA. A continuación indicamos los motivos de esta decisión. La EPA y la ETCL tienen en común que son encuestas continuas de periodicidad trimestral y miden variables que informan sobre el tiempo trabajado, tanto dentro como fuera de la jornada laboral pactada. Pero, a diferencia de la EPA, la ETCL no incluye información sobre las horas extras trabajadas y no pagadas. Además, la ETCL se limita a los trabajadores por cuenta ajena y se lleva a cabo a través de la información proporcionada por empresas mientras que en la EPA se encuentra representada toda la población en edad de trabajar a través de encuestas a los hogares. Por tanto, podría decirse que la ETCL proporciona información de una parte de la población trabajadora y desde una perspectiva de la empresa mientras que la EPA lo hace de toda la población y desde el punto de vista del trabajador.

Otro motivo es que el INE pone a disposición de los usuarios resultados de ambas encuestas pero solo proporciona los microdatos de la EPA, no los de la ETCL. Por tanto, nuestras opciones eran explotar los microdatos de la EPA usando un programa estadístico o utilizar directamente los resultados de la ETCL. Aunque es más laboriosa, nos decidimos por la primera opción.

Por último queremos señalar que otras estadísticas que ofrecían información sobre las horas extras como la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), elaborada por el INE, y la Encuesta sobre Tiempo de Trabajo (ETT) del Ministerio de Trabajo e Inmigración, han dejado de publicarse¹³, y la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (la última publicada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo hasta la fecha) se realizó en el año 2011.

3.1.- La Encuesta de población activa

La Encuesta de Población Activa es una encuesta continua y de periodicidad trimestral dirigida a las personas en edad de trabajar que residen en viviendas familiares, siempre que esta sea su vivienda habitual o la que utilizan la mayor parte del año (están excluidos los hogares colectivos como hospitales, hoteles, cuarteles...). Su principal cometido es proporcionar información sobre la

¹³ La ECL dejó de realizarse a finales de 2012 y la ETT en el año 2000.

composición del mercado de trabajo español que ayude a evaluar su situación. La primera EPA se realizó en 1964 y en la actualidad es una encuesta que todos los estados miembros de Unión Europea tienen la obligación de realizar bajo una normativa y legislación comunes.

En España el encargado de realizar la EPA es el Instituto Nacional de Estadística. Se trata de un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. A nivel internacional tiene entre sus atribuciones la coordinación con la Oficina de Estadística de la Unión Europea (EUROSTAT), que se encarga de producir las estadísticas de la Unión Europea y armonizar las metodologías estadísticas de los estados miembros con el fin de facilitar la comparación de los resultados.

Actualmente la EPA tiene un tamaño muestral de 65.000 viviendas, lo que supone obtener información de unas 200.000 personas. El método de muestreo tiene dos etapas de estratificación: en la primera se fijan las secciones censales (áreas geográficas perfectamente delimitadas) y en la segunda, las viviendas. Concretando, se seleccionan 3.822 secciones censales, de entre las más de 30.000 en que está dividida España. En cada una de ellas se entrevista un promedio de 18 hogares, excepto en cinco provincias que se entrevista a 22. Los hogares seleccionados formarán parte de la muestra durante seis trimestres consecutivos, lo que garantiza la estabilidad de la encuesta. Y, para garantizar una cierta rotación, cada trimestre una sexta parte de los hogares son remplazados por otros que cumplen los mismos criterios de selección.

Los resultados de la EPA son publicados en la página web del INE donde también se encuentran los ficheros de microdatos (ficheros con los datos detallados a nivel individual). Trabajar directamente con estos ficheros permite relacionar distintas variables cruzándolas entre sí, por lo que se pueden realizar estudios más personalizados.

La EPA clasifica la población en grupos o colectivos de acuerdo a la situación laboral en que se encuentran las personas entrevistadas como son: la población activa, la población ocupada, etc. Esta clasificación permite calcular distintas tasas que relativizan el tamaño de los distintos colectivos y permiten evaluar la precariedad o el dinamismo del mercado de trabajo. Son frecuentes las referencias a las tasas como: la tasa de actividad, la tasa de ocupación, etc. En el apéndice indicamos de forma amplia estos grupos y tasas.

Modificaciones realizadas en la EPA

Desde que se elaboró por primera vez en el año 1964 ha sufrido diversos cambios, entre ellos los siguientes:

- En 1987 la encuesta se adapta a los criterios de la Encuesta de Fuerza de Trabajo de la Unión Europea como parte de las exigencias de la incorporación de España a la Unión Europea.
- En 1999 pasa a ser una encuesta continua, se realiza a lo largo de las 13 semanas de cada trimestre.

- En 2002 se adopta una nueva definición de parado que vincula métodos activos de búsqueda de trabajo. Por ejemplo, se considera búsqueda activa de empleo estar en contacto con una oficina de empleo con el fin de encontrar trabajo (la renovación de la inscripción en el paro por razones puramente administrativas no constituye un planteamiento activo) o participar en pruebas o entrevistas, en el marco de un procedimiento de contratación.
- En 2005 se producen cambios sustanciales. Una parte de las variables de la encuesta trimestral pasa a registrarse de forma exclusiva en una submuestra anual, (los residentes de las viviendas encuestadas responden solo una vez a esas preguntas de las seis veces que participan en la encuesta) y se introduce un nuevo cuestionario al que nos referimos más adelante.
- En 2009 entra en vigor la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).
- En 2014 entra en vigor la clasificación de los niveles de educación CNED-2014.

El cuestionario de la EPA

La EPA permite estudiar numerosos aspectos relativos a la situación del mercado de trabajo, algunos tan específicos como la motivación para trabajar a tiempo parcial, las estrategias en la búsqueda de empleo o el número de horas extras realizadas, que es el aspecto que analizamos en este trabajo.

El cuestionario elaborado para la EPA comienza con preguntas sobre datos generales como la edad, el lugar de residencia o el nivel de formación alcanzado. Le siguen cuestiones ya directamente relacionadas con el propósito de la encuesta que se agrupan en categorías. Hay preguntas que se refieren a la relación del encuestado con la actividad económica, características del empleo, hábitos de búsqueda de empleo, experiencia profesional, enseñanza y formación, relación con las oficinas públicas de empleo y situación laboral actual y de hace un año, entre otras. Es importante resaltar que en la EPA no es relevante conocer si la ocupación de los entrevistados está regulada, es informal o se trata de una actividad sumergida, y tampoco la jornada diaria o semanal que implique, lo cual refleja en ocasiones matices interesantes.

Como ya hemos dicho en 2005 se introdujo un nuevo cuestionario con objeto de obtener información más completa de situaciones especiales en el empleo y de las horas trabajadas. Algunos de los cambios que añaden al tiempo de trabajo son los siguientes:

- Se incluyeron dos nuevas preguntas respecto a las horas extras realizadas por los trabajadores. Se pregunta por el número de horas extras trabajadas y pagadas y también por las no pagadas. Este cambio permitió el análisis de un factor importante en la precariedad laboral: las horas extras no remuneradas.
- Todas las preguntas sobre número de horas (pactadas, habituales...) dejaron de registrarse en horas y se contabilizan en horas y minutos. Además, se da la opción de no respuesta que no era posible en el cuestionario anterior.

Cómo mide la EPA las horas de trabajo dentro y fuera de la jornada laboral

Los indicadores que recoge la EPA respecto a las horas de trabajo dentro y fuera de la jornada laboral son: horas pactadas, habituales, efectivas y horas extras. Algunas solo se registran si el trabajador cumple determinados requisitos. Así, a los trabajadores asalariados que trabajaron en la semana de referencia son preguntados sobre la jornada pactada, la habitual, la efectiva y por las horas extras realizadas. A los trabajadores no asalariados se les pregunta por su jornada habitual y por la efectiva. Y, a los encuestados que no trabajaron en la semana de referencia se les pregunta solo por la jornada habitual.

- Horas pactadas son aquellas que se ha acordado trabajar con el empresario o las pactadas en el convenio colectivo de los trabajadores asalariados.
- Las horas habituales se refieren al número de horas semanales que el trabajador realiza habitualmente en un periodo de referencia fijado. En algunas situaciones se reflejan aproximaciones de este indicador:
 - Cuando la jornada de trabajo sufre grandes variaciones de una semana a otra, las horas habituales se aproximan como la media de las cuatro semanas anteriores a la entrevista.
 - Cuando el trabajador haya estado ausente un periodo de tiempo superior a tres meses o cuando esté dentro de un expediente de regulación de empleo, las horas habituales se refieren al periodo anterior a la ausencia o comienzo de la regulación.

Dado que este indicador pierde su sentido en los contratos de corta duración, si estos son de al menos una semana se tiene en cuenta las horas semanales para las que fue contratado. Y, en los contratos de duración inferior a la semana, las horas habituales se refieren a los días que fue contratado.

- Las horas efectivas son las realmente trabajadas en una semana de referencia contabilizando el tiempo empleado en el lugar de trabajo ya sea esperando o estando disponible para trabajar. Por ejemplo, se considera tiempo efectivo el dedicado a realizar guardias aunque el trabajador únicamente haya estado a la espera de que se le necesite. También se tienen en cuenta los descansos, la pausa para el bocadillo si es inferior a una hora y el tiempo de trayecto de los viajes de negocios. No se incluyen las vacaciones, días festivos ni ausencias por enfermedad u otros motivos pagados. Tampoco se incluyen el tiempo invertido en desplazamientos desde el lugar de trabajo al domicilio habitual del trabajador empleo ni las interrupciones para comer superiores a una hora.
- Horas extraordinarias son todas las que superan la jornada ordinaria de trabajo (horas pactadas). La EPA registra si el encuestado ha realizado o no horas extras. En caso de que así sea el entrevistado es preguntado por la cantidad de horas extras pagadas realizadas y por las no pagadas, admitiendo la no respuesta.

3.2.- Estudios estadísticos sobre las horas trabajadas: Revisión bibliográfica

A partir de 2014, los informes CCOO (2014), UGT (2015) y Zarapuz (2016) que denunciaban el aumento de las horas extras impagadas que se estaba produciendo en España captaron la atención de los medios de comunicación. Advertían de la degradación en las condiciones laborales de muchos trabajadores, consecuencia de las últimas reformas laborales, que dejaba en manos de las empresas la capacidad de decidir sobre las condiciones laborales que han de aceptar los trabajadores. En este apartado hemos realizado un resumen de la información más relevante que pusieron de manifiesto esos tres estudios.

El estudio realizado por el sindicato CCOO pone de manifiesto cómo en 2013 se llegaron a realizar 11.561.538 horas de trabajo a la semana al margen de la ley. Este estudio se basa en las horas habituales registradas en la EPA diferenciando entre horas extras y horas ilegales y realiza una estimación del coste que suponen las horas ilegales por la no cotización a la seguridad social. Los autores ponen de manifiesto que “La duración máxima de la jornada de trabajo ha sido un derecho conquistado (...) que es fundamental mantener. La distinción entre horas extraordinarias e ilegales va en esa dirección” (CCOO, 2014, pág.2). De los resultados de este estudio se pueden sacar varias conclusiones. Contando el número de horas ilegales realizadas en España, que ascienden a 11,6 millones de horas, podrían haberse creado 326.838 puestos de empleo que se perdieron. La caída de los puestos de trabajo podría haber sido muchísimo menos en todos los campos analizados y la cotización a la seguridad social hubiera aumentado un 3.5%.

No hace falta analizar más para saber que el número de horas ilegales, que no extraordinarias que se reflejan en el citado informe han perjudicado en gran medida a la evolución del mercado laboral español en plena crisis y a la evolución económica del país.

El informe publicado por la central sindical UGT en 2015 muestra la evolución de la jornada de trabajo durante el periodo 2008-2014. Indican que tanto el número de ocupados como la cantidad de horas trabajadas disminuyeron en el empleo a tiempo completo, mientras que aumentaron en el empleo a tiempo parcial. También se incrementaron el empleo a tiempo parcial de carácter involuntario, el número de horas trabajadas y el número de horas extraordinarias no pagadas, lo que se ha traducido a una precarización de las condiciones laborales a cambio de la famosa flexibilidad laboral que perseguía la reforma laboral. Además, este informe pone de manifiesto que las horas correspondientes a trabajos a jornada completa han sido sustituidas por otras en contratos parciales, sumándole horas extras, que en gran parte no llegan a ser remuneradas. Respecto a las horas extra, observan que las remuneradas han descendido drásticamente mientras que las no pagadas han aumentado: en torno al 56% de asalariados que realizaron horas extras en 2014 no las cobró, mientras en 2008 esto afectaba al 35% de los asalariados. Además, el número total de horas extras realizadas en 2014 ha sufrido un incremento de 14 puntos porcentuales desde 2008.

Gran parte de las horas extraordinarias se concentran en el sector del comercio y la hostelería, sectores donde con frecuencia las horas extras se entienden como parte de la jornada habitual, dada la facilidad que tienen las empresas de realizar contratos precarios con horas extras para pagar menos. En cuanto al porcentaje de horas extraordinarias no pagadas destacan los sectores relacionados con las actividades inmobiliarias (el 100% de las horas extras realizadas son no remuneradas), financieras y de seguros (el 92,8%) y la educación (el 86,8%).

La conclusión fundamental que extraemos de este informe es que hemos pasado de una realidad en la que lo habitual era tener contratos a tiempo completo, con una estructura sólida y con una serie de derechos para el trabajador, a tener contratos parciales que se complementan con las denominadas horas extras complementarias, fruto de la facilidad que proporcionan las últimas reformas laborales para tipo de relaciones laborales que menoscaban los derechos del trabajador, situación que debería de cambiar lo antes posible. Si, además, las horas extras no se pagan, se podría decir que las empresas han conseguido la cuadratura del círculo.

El estudio realizado en Zarapuz (2016) se dirige a los trabajadores que habían realizado horas extras abarcando desde 2008 hasta 2015 e introduce en el análisis una diferenciación novedosa en las horas extras: las horas extras pagadas y las no pagadas. Consta que las extras pagadas han disminuido drásticamente mientras que las no pagadas se han mantenido en número. En concreto, el estudio analiza la repercusión de ambos tipos de horas extras en varios segmentos de población realizando comparaciones entre sectores de actividad, colectivos de asalariados, tipos de ocupación laboral o tamaño de la empresa para poder establecer un perfil de los trabajadores que se ven más afectados por la situación irregular de horas extras no remuneradas.

La conclusión que sacamos es que las horas extras no remuneradas se han convertido en una herramienta a la orden del día en el sistema laboral español que no ayuda en nada a la creación de empleo: en el año 2015 "...los 3,5 millones de horas extras no pagadas a la semana equivaldrían a la creación de 86.950 empleos asalariados a tiempo completo" (Zarapuz, 2016, pág.7).

Aunque esos tres informes son, quizás, los que han recibido más atención mediática, informes anteriores ya alertaban de esta situación y reflexionaban sobre que las estadísticas laborales requieren con frecuencia de un análisis pormenorizado pues la información aparece dispersa en distintas fuentes. En concreto, nos ha parecido curiosa la elaborada reflexión realizada en el informe CCOO (2011) con la que se pone de manifiesto que el aumento de las horas extras no remuneradas es una realidad presente en el mercado laboral. A continuación exponemos esa reflexión en forma de apartados:

- El informe destaca que a partir de la Contabilidad Nacional en 2010 se detecta un mayor descenso en el empleo (medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo) que en las horas efectivamente trabajadas, en relación al año anterior. Deduciendo, por tanto, que la duración de la jornada por trabajador había aumentado.

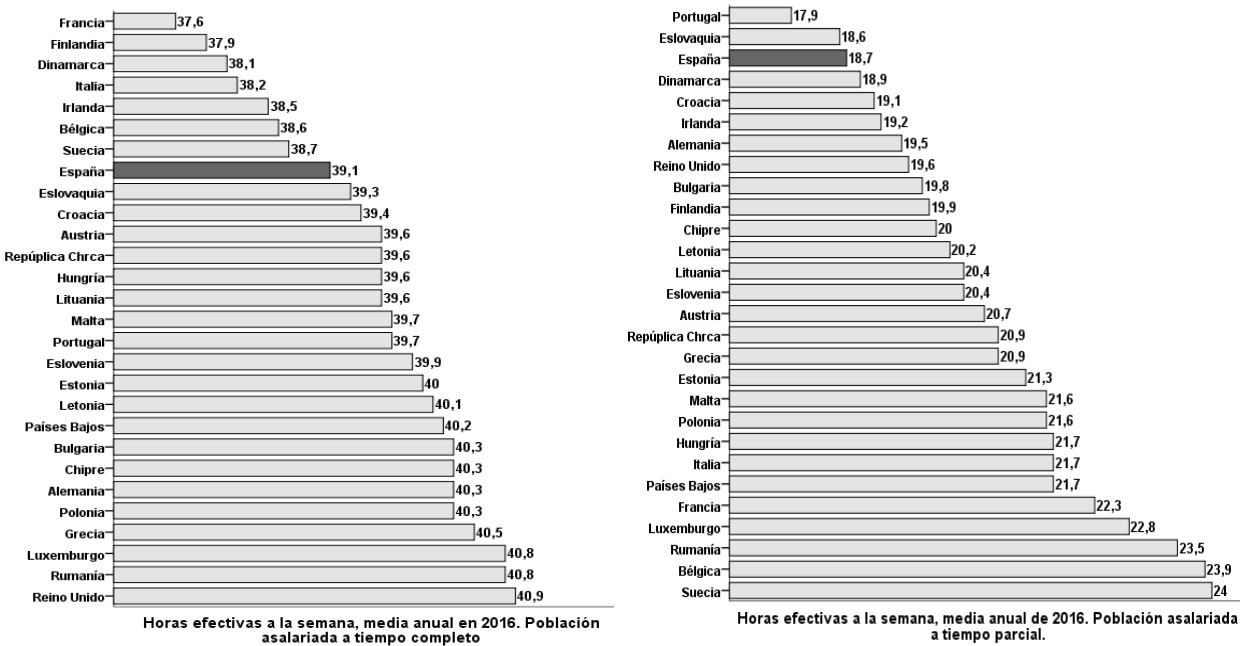
- Por otro lado, utilizando los datos del Ministerio de Trabajo observa un importante aumento de las horas extraordinarias pese al descenso del número de asalariados, lo que indica que aumenta la duración de las jornadas.
- Por último, los autores hacen notar que a pesar de lo anterior en las estadísticas salariales no aparecen los incrementos debidos al aumento de las horas extraordinarias. Por tanto, solo cabe pensar que las horas extras se realizan sin ser remuneradas.

4.- Estudio de la duración de la jornada laboral en la Unión Europea

Aunque no es tarea fácil realizar comparaciones entre los países de la Unión Europea en materia de duración de la jornada laboral, dado el distinto peso que tienen los sectores de actividad en los países que la forman y su diferente estructura económica, en España la jornada laboral ocupa gran parte de nuestro tiempo. Podemos ver en la Figura 1, que hemos elaborado a partir de la base de datos de la *Labour Force Survey* proporcionada por Eurostat, que en 2016 la media anual de las horas efectivas semanales realizadas por la población asalariada con jornada a tiempo completo es de 39 horas y 6 minutos en España; 50 minutos más que en Italia y una hora y media más que en Francia. Por el contrario, los trabajadores/as asalariados portugueses o alemanes realizan, en media, jornadas efectivas con mayor duración que los españoles.

Respecto a la población asalariada con jornada a tiempo parcial la distancia con los países de nuestro entorno se da en sentido contrario: los españoles trabajan una media de 18 horas y 42 minutos; 3 horas menos que los italianos y 3 horas y media menos que los franceses.

Figura 1: Horas efectivas semanales trabajadas por la población asalariada en la UE, media anual en 2016.



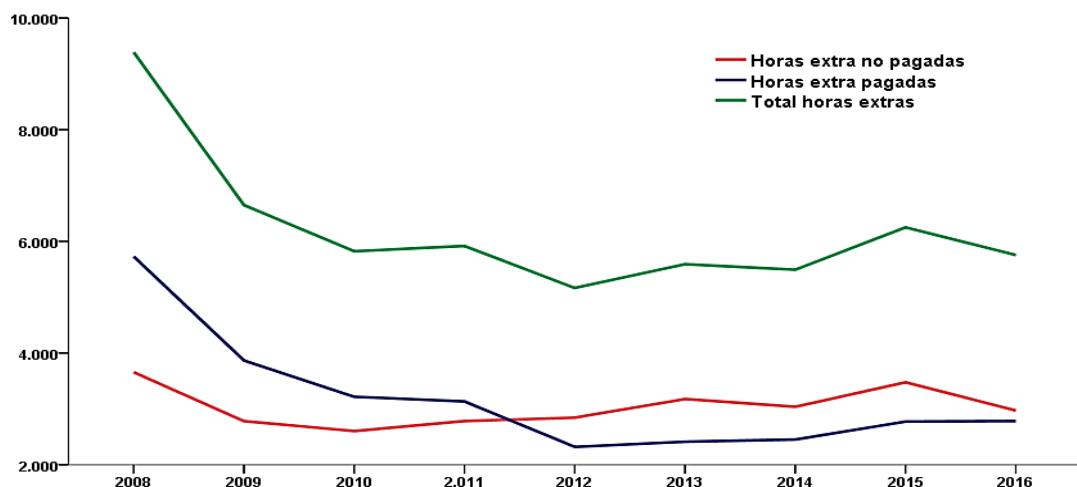
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la *Labour Force Survey* (Eurostat).

Sin embargo, hemos de hacer notar que estas estadísticas sobre el tiempo de trabajo que suministra Eurostat (o la OCDE) se refieren a valores medios, al año o en cada cuatrimestre del año ,por lo que no reflejan la diversidad de la jornada diaria. Como ejemplo de esto se utiliza muchas veces a Francia, donde se adoptó la jornada de 35 horas semanales pero a su vez se implementó el cómputo anual de la jornada, lo que en la práctica conlleva que muchos trabajadores realicen jornadas efectivas de 39 o más horas aunque, eso sí, disfrutan de más tiempo de vacaciones.

5.- Estudio de la evolución de las horas extras en España. Periodo 2008-2016

Durante los peores años de la actual crisis económica, iniciada en 2008, las horas extraordinarias evolucionaron a la baja conforme se incrementaba el desempleo pero, a su vez, se producía un aumento del peso de las horas extraordinarias no pagadas en el cómputo total. Dado que el número de horas extras realizadas es un indicador con una fuerte componente estacional, es frecuente representar su evolución anual mediante la media anual o tomando como referencia un trimestre. En la Figura 2 hemos representado la media anual de las horas extras totales, pagadas y no pagadas realizadas a la semana por el conjunto de asalariados¹⁴ para los años 2008 a 2016. Puede apreciarse que desde 2008 hasta 2012 las horas extraordinarias muestran una clara tendencia a la baja. Esto se explica fundamentalmente por dos razones. Por un lado está la caída de la producción consecuencia de la recesión económica. Por otro lado, en España las empresas apostaron por los despidos en vez de reducir las jornadas de los trabajadores para reducir costes. Observamos que a partir de 2013 las horas extras experimentan aumentos (salvo en 2016, donde se produce una ligera disminución) pero solo como una consecuencia del aumento de las horas extras no pagadas.

Figura 2: Evolución anual de las horas extras semanales trabajadas por todos los asalariados (miles de horas)



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados del INE (media de cuatro trimestres), Encuesta de Población Activa.

La evolución del número de horas extras no pagadas ha sido muy diferente. Estas disminuyeron al principio de la crisis, aunque en menor proporción que las pagadas, y a partir de 2010 van en aumento superando a las extras pagadas desde el año 2012. Se podría decir que: "las horas extras pagadas han mostrado una evolución coyuntural, ligada al ciclo económico, mientras que las horas extras no pagadas mostraban un comportamiento más estructural y permanente" (Zarapuz, 2016, pag.8), lo que nos lleva a pensar en una precarización de las condiciones laborales.

¹⁴ No se incluyen los asalariados que no saben el número de horas extraordinarias (pagadas y/o no pagadas) realizadas en la semana de referencia.

6.- Análisis de la población asalariada a tiempo completo que realiza horas extras no pagadas y de las horas que realizan

6.1.-Metodología

El estudio que realizamos en este trabajo se dirige a la población asalariada con jornada a tiempo completo que, según la EPA del segundo trimestre de 2017, realiza horas extras no remuneradas. Se trata de un estudio descriptivo en el que vamos a tener en cuenta tres grupos de variables: variables sociodemográficas de los trabajadores, variables de los puestos de trabajo desempeñados y variables personales relacionadas con la actividad laboral.

El análisis lo hemos estructurado en dos partes. En la primera parte se describen las principales características de los trabajadores/as de la población objeto de estudio así como de las horas extras que realizan. Para ello, obtenemos cómo se distribuye la población estudiada atendiendo a los tres grupos de variables mencionados e identificamos qué colectivos o qué tipos de empleos concentran un mayor número de horas extras trabajadas y no pagadas.

En la segunda parte analizamos el perfil de riesgo de la población estudiada en relación con los trabajadores asalariados a tiempo completo que realizan horas extras, pagadas o no pagadas, para poder determinar qué colectivos o qué tipos de empleos se ven más afectados por la no remuneración de las extras trabajadas. Todos los resultados se han obtenido utilizando directamente el fichero de microdatos de la EPA correspondiente al segundo trimestre de 2017 y se implementan con el paquete estadístico SPSS

Antes de pasar a comentar los resultados de nuestro estudio vamos a detallar la población a la que se dirige el estudio y a describir las recodificaciones realizadas en algunas variables del fichero de microdatos y la creación de otras nuevas que hemos considerado de interés.

Población objeto de estudio

Según la EPA del segundo trimestre de 2017, la población asalariada está formada por 15.690.252 personas, el 83,4% de la población ocupada (formada por 18.813.311 personas). Como se puede ver en la *Figura 3*, el 83,4% de la población asalariada (13.086.835 personas) realizan jornada a tiempo completo. Y de ellas, 673.057 personas (el 5,1%) han realizado horas extras. Esta es la población que hemos de considerar para realizar el estudio de una parte de ella, la parte que realiza horas extras no remuneradas. Pero hay que tener en cuenta que el estudio solo puede llevarse a cabo a través de las respuestas dadas por los encuestados en las preguntas del cuestionario de la EPA que se refieren a la cantidad de horas extras que han realizado de cada tipo (pagadas y no pagadas), por lo que hemos de limitar nuestro estudio.

Figura 3: Clasificación de la población: número y porcentaje de trabajadores/as. EPA del 2º trimestre de 2017

Población de 16 años y más: 38.629.082 personas		
ACTIVOS: 58,9%, 22.727.611 personas		Inactivos 41,1%.
OCUPADOS: 82,8%, 18.813.311 personas.		Parados: 17,2%.
ASALARIADOS: 83,4%, 15.690.252 personas.		Otros: 16,6%.
JORNADA COMPLETA: 83,4%, 13.086.835 personas.		Jornada parcial: 16,6%
REALIZAN HORAS EXTRAS: 5,1%, 673.057 personas.		No realizan horas extras: 94,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA de 2º trimestre de 2017.

En concreto, la primera parte del estudio utiliza la información de las 315.452 personas que cuantificaron las horas extras trabajadas no remuneradas. En la segunda, donde se exploran los factores que pueden influir en la realización de horas extras no remuneradas, utilizamos, además, la información dada por las 320.787 personas que cuantificaron las horas extras remuneradas trabajadas.

En la Figura 4 se muestran el número y el porcentaje de trabajadores que quisieron o pudieron cuantificar las horas extras pagadas y/o no pagadas que trabajaron. De los 673.057 asalariados con jornada completa que en la EPA del segundo trimestre de 2017 manifestaron realizar horas extras, un 45,9% indican solo la cantidad de horas extras trabajadas y pagadas, un 45,1% solo las horas extras no pagadas, el 1,8% (11.806 personas) tanto las extras pagadas como las no pagadas, y el 7,2% restante no quiso o no pudo responder ni sobre el número de horas extras pagadas ni sobre las no pagadas. También observamos que hay trabajadores/as que solo realizan horas extras pagadas y otros/as que solo realizan horas extras no pagadas pero son muy pocos los que realizan horas de los dos tipos, como hace notar Zarapuz (2016).

Modificaciones hechas en las variables del fichero de microdatos

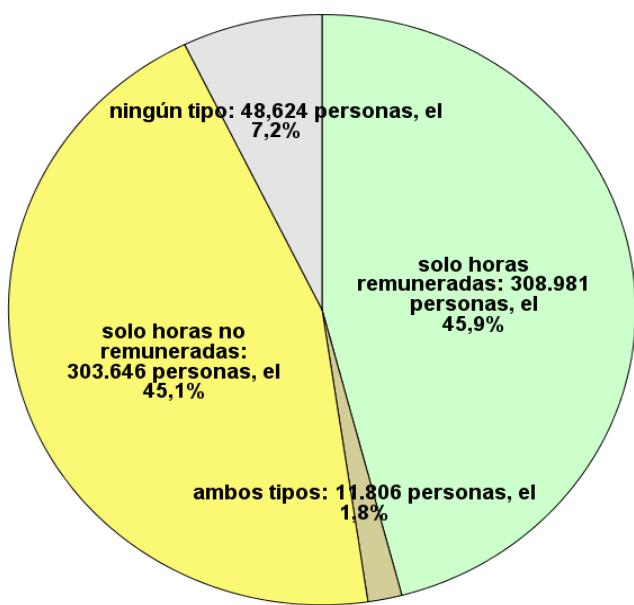
A partir de las variables NAC1 y PRONA1, que indican la nacionalidad y la provincia de nacimiento de las personas que han nacido en España, hemos construido una nueva variable que registra si la persona es española nacida en España, española aunque no nacida en España o es extranjera.

En relación con nivel de estudios, hemos recodificado la variable original creando tres niveles educativos de acuerdo con la Clasificación Nacional de Educación 2014. Estos niveles son: nivel bajo, hasta 1.^a etapa de educación secundaria; nivel medio, 2.^a etapa de educación secundaria, bien en

orientación general, o bien en orientación profesional (incluyendo educación postsecundaria no superior); y nivel alto, 1.er y 2.^º ciclo de educación superior y doctorado.

No consideramos de interés la variable que indica el estado civil. Pero sí consideramos interesante crear una nueva variable que registre si la persona encuestada vive en pareja o no. Para ello, hemos utilizado el número de persona que se asigna a cada persona de un hogar y la variable que recoge el número de la persona que es su cónyuge (si esta es una persona del hogar). Respecto a la actividad principal, hemos unido las categorías correspondientes a industria y las correspondientes a construcción, manteniendo la desagregación de las categorías del sector servicios ya que es una rama de actividad en la que presumiblemente hay una gran presencia de trabajadores con horas extras trabajadas y no pagadas. Con el fin de simplificar la interpretación de los resultados, hemos agrupado los valores de la variable que informa sobre el tiempo que la persona encuestada lleva trabajando en la empresa, creando cuatro grupos de años cumplidos: inferior a un año, de 1 a 4 años, de 5 a 10 años y 11 o más años

Figura 4: Distribución de la población en estudio por el tipo de horas extras que han querido/sabido cuantificar



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

6.2.- Análisis de los resultados

Aquí presentamos los resultados y las conclusiones que de ellos pueden extraerse. Hemos estudiado la población de interés distinguiendo por sexos, lo que nos permite comparar y ver las diferencias.

6.2.1.- Distribución de los trabajadores que realizan horas extras no pagadas y características de las horas que trabajan

Los resultados y conclusiones de este apartado se refieren a cómo se distribuyen las 315.452 personas asalariadas con jornada a tiempo completo y a la intensidad de esas horas trabajadas, de acuerdo a tres grupos de variables:

- Variables sociodemográficas de los trabajadores/as, como el sexo, convivencia en pareja, nivel de formación, nacionalidad y edad.
- Variables relacionadas con el puesto de trabajo desempeñado en el trabajo principal, como son el sector de la actividad principal, la ocupación laboral principal, la Comunidad Autónoma del puesto de trabajo, el tipo de contrato según su duración (indefinido o temporal) y el tiempo que lleva trabajando en la empresa.
- Variables personales relacionadas con la vida laboral: si está buscando otro empleo o piensa establecerse por su cuenta, si desearía trabajar más horas y si tiene otro u otros empleos.

Los resultados, que se presentan en las figuras 5 a 17, muestran para las variables consideradas, y distinguiendo por sexos, la siguiente información:

- Una representación gráfica que permite conocer cómo se distribuye la población estudiada de acuerdo a la variable analizada y distinguiendo por sexos.
- El número medio de horas extras no pagadas realizadas a la semana por cada trabajador que realiza este tipo de horas, es decir, el resultado de dividir el número total de horas extras no pagadas realizadas entre el número total de trabajadores que las realiza. Esta medida nos permite identificar en qué segmentos de la población objeto de estudio es mayor la intensidad de las horas extras no pagadas por asalariado, o lo que es lo mismo, en qué segmentos se concentran este tipo de horas extras.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo

Considerando la variable sexo, vemos en la *Figura 5* que el 58,8% son hombres y el 41,5%, mujeres. También es en el grupo de hombres donde la intensidad de horas extras no pagadas por persona es mayor: las mujeres realizan en media 7.4 horas no pagadas por semana frente a las 8.7 horas que realizan los hombres, una diferencia de 1 hora y 18 minutos.

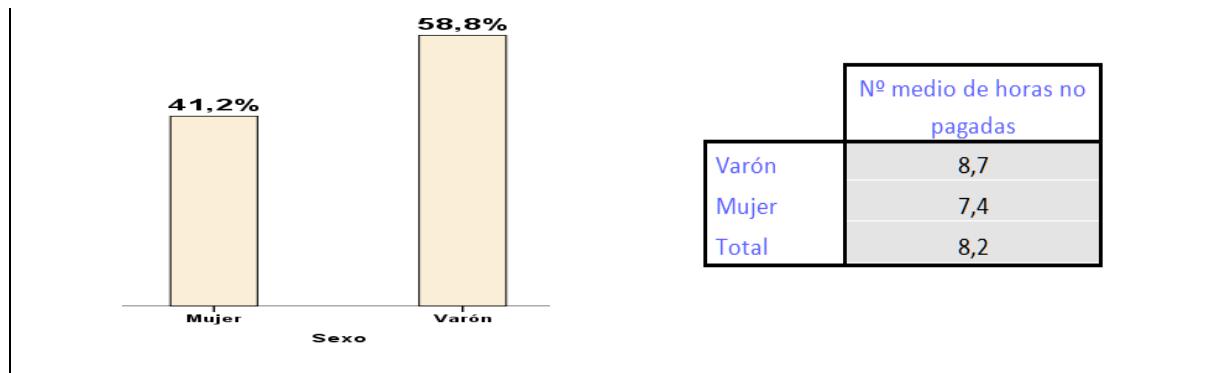
Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y tipo de convivencia

Respecto al tipo de convivencia, la mayor parte de la población asalariada a tiempo completo que trabaja horas extras no pagadas convive con su pareja: ocurre en el tres de cada cuatro hombres y en el 65% de las mujeres., como puede verse en la Figura 6

La intensidad de las horas extras no remuneradas por trabajador a la semana es igual en quienes no conviven en pareja y en quienes sí lo hacen: en ambos grupos cada trabajador realiza 8,2 .horas semanales, en media.

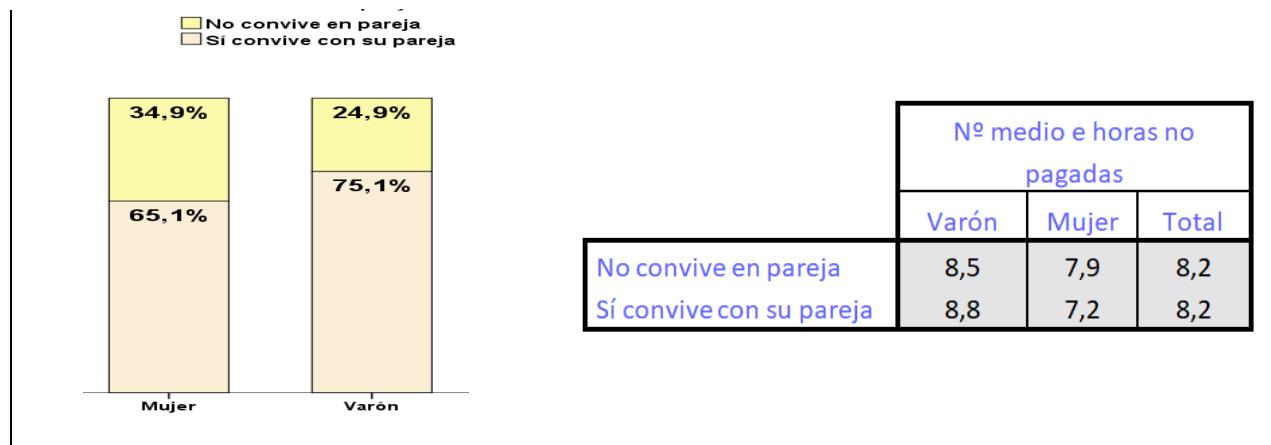
Desagregando por sexos, aunque los hombres realizan más cantidad de horas extras no pagadas que las mujeres, observamos tendencias opuestas. Los hombres que conviven en pareja hacen 18 minutos más que los que no conviven con su pareja. En las mujeres, son las que no conviven en pareja quienes realizan más horas, 30 minutos más que las que sí conviven en pareja. Esto se puede entender por las cargas familiares que, por regla general, soportan las mujeres cuando se vive en pareja.

Figura 5: Porcentaje de trabajadores horas semanales promedio por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017

Figura 6: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y tipo de convivencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y nivel de formación

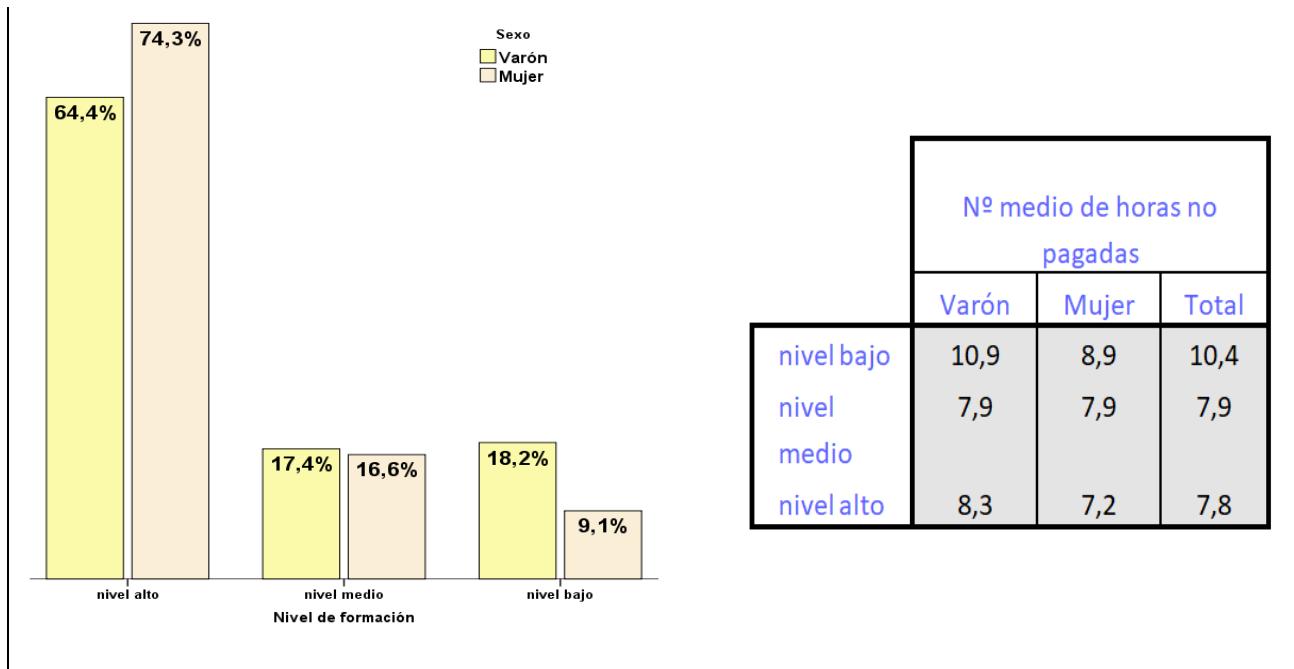
En cuanto al nivel de estudios, la mayor parte de los trabajadores/as tienen un nivel de formación alto: un 64,4% de los hombres y un 74,3% de las mujeres. Además el peso de las personas que no poseen apenas estudios es muy reducido, fundamentalmente en las mujeres donde solo el 9,1% tiene un nivel bajo (véase la Figura 7).

Sin embargo, la intensidad de las horas extras no pagadas por asalariado es bastante mayor en las personas con nivel de estudios bajo, es decir, las horas extras no remuneradas se concentran en este grupo de personas, y ocurre en ambos sexos. El número medio de horas no pagadas es 10,4 horas por

trabajador a la semana en el colectivo con menor nivel de formación y cuanto más formado está realiza un número de horas extras no remuneradas menor, en media.

Si desagregamos por sexos, observamos que en cualquier nivel de formación son los hombres quienes realizan más horas extras por trabajador a la semana. En particular, los hombres con nivel de formación bajo realizan, en media, más horas no remuneradas que las mujeres y lo mismo ocurre en las personas con nivel de formación alto. En los trabajadores con un nivel de formación medio se da una situación de igualdad en ambos sexos. Estos resultados se corresponden con niveles de estudios tradicionalmente asociados a la precariedad laboral.

Figura 7: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y nivel de formación



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

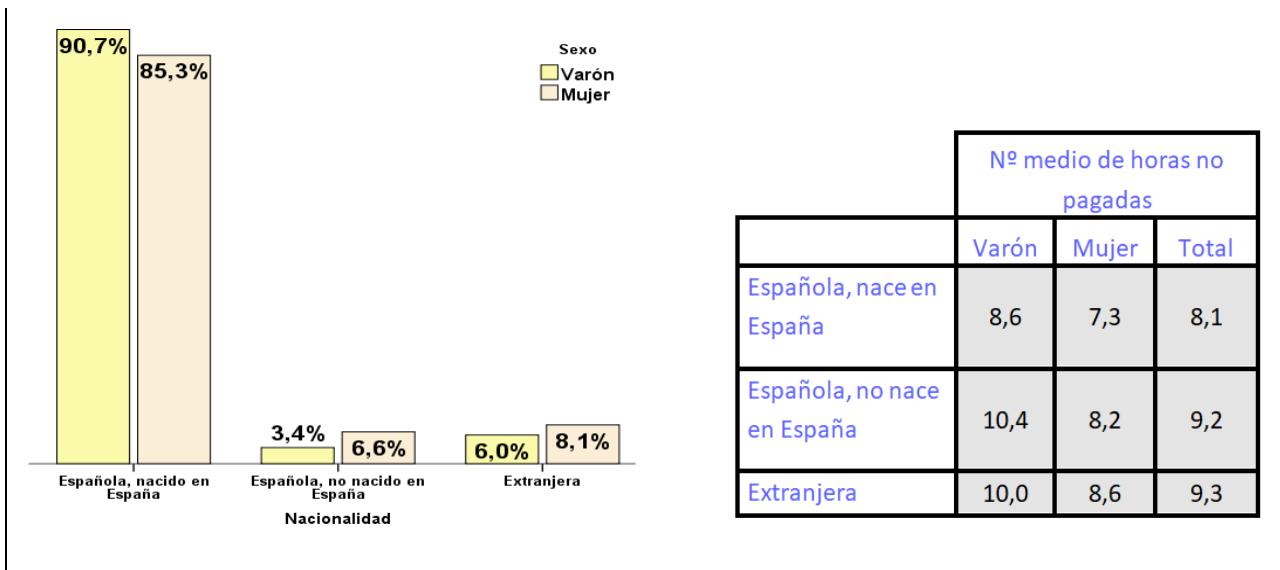
Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y nacionalidad

Los resultados de la Figura 8 indican de manera clara que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras son españoles nacidos en España. Lo son el 90,7% de los hombres y el 85,3% de las mujeres. Los porcentajes correspondientes a personas con nacionalidad española nacidas fuera de España y a personas extranjeras son particularmente bajos.

Respecto la intensidad con que ocurre el fenómeno de las horas extras no pagadas, los extranjeros y los españoles no nacidos en España son los colectivos que realizan un mayor número de horas extras no pagadas. La menor concentración de este tipo de horas se da en el grupo de españoles nacidos en España. Este comportamiento ocurre en los hombres y en las mujeres, aunque los hombres realizan más horas no pagadas que las mujeres en cualquiera de los tres grupos. De forma más específica, los

hombres españoles no nacidos en España son los que más cantidad de horas no pagadas realizan, y las mujeres españolas nacidas en España las que menos.

Figura 8: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y grupos de edad

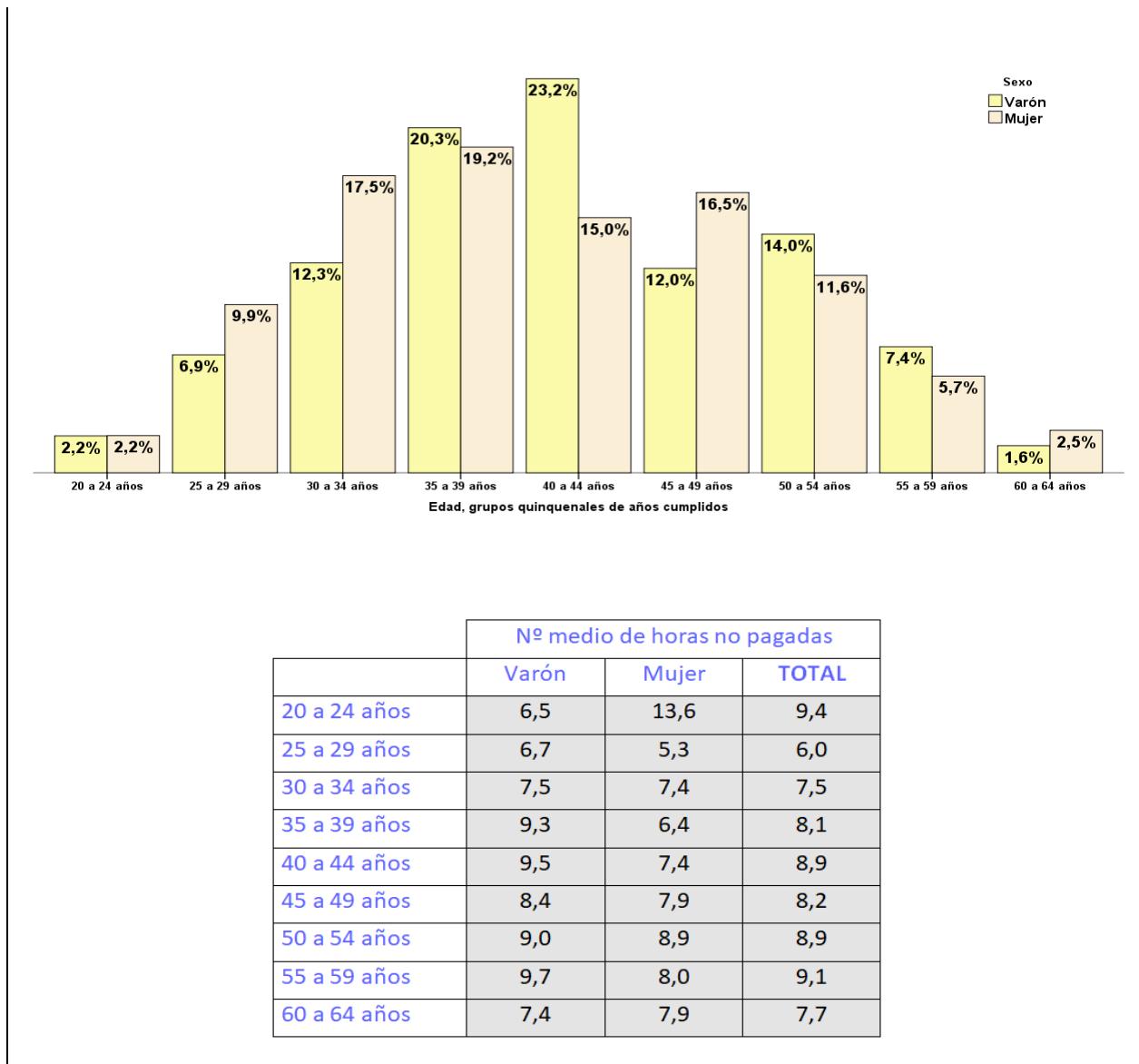
Desde los resultados de la *Figura 9* es claro que los grupos de edad más frecuentes corresponden a edades intermedias, 35 a 39 años y de 40 a 44 años. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras con edades jóvenes o avanzadas es sensiblemente menor. También observamos que ninguna persona tiene menos de 20 años ni más de 64 años.

Si discriminamos por sexos observamos que las dos distribuciones tienen una forma similar: las personas se concentran en las edades intermedias, aunque no con los mismos porcentajes en cada grupo. En cuatro de los nueve grupos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres, siendo el grupo de 40 a 44 años el más frecuente en los hombres (23.2%) mientras que en las mujeres lo más frecuente son edades entre 35 y 39 años (19.2%). Los porcentajes de hombres y de mujeres entre 20 y 24 años coinciden.

Atendiendo a la cantidad de horas trabajadas, concluimos que los jóvenes entre 20 y 24 años son los que realizan más horas no pagadas (9.4 horas a la semana, en media), quizás debido a que tengan trabajos más precarios. Por el contrario, las personas entre 25 y 29 años son las que realizan un número de horas no pagadas menor, 6 horas semanales. Distinguendo por sexos hay diferencias importantes. Destacamos que en las mujeres la mayor concentración de horas no pagadas se da en las más jóvenes, entre 20 y 24 años, con una media de 13.6 horas semanales; mientras que en los hombres este grupo de edad es el que presenta menor intensidad de horas no pagadas (6.5 horas semanales en media). Otra diferencia importante la encontramos en edades entre 40 y 44 años. En los hombres de 40 a 44 años la intensidad de las horas no pagadas es alta, en media realizan 9,5

horas semanales, mientras que en las mujeres este grupo de edad no es uno de los que concentran mayor número de horas no pagadas. En particular, estas mujeres realizan en media 7.4 horas semanales, una diferencia de algo más de dos horas respecto a los hombres de estas edades. Por tanto, concluimos que la intensidad de las horas no pagadas en los grupos de edades guarda relación con el sexo.

Figura 9: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

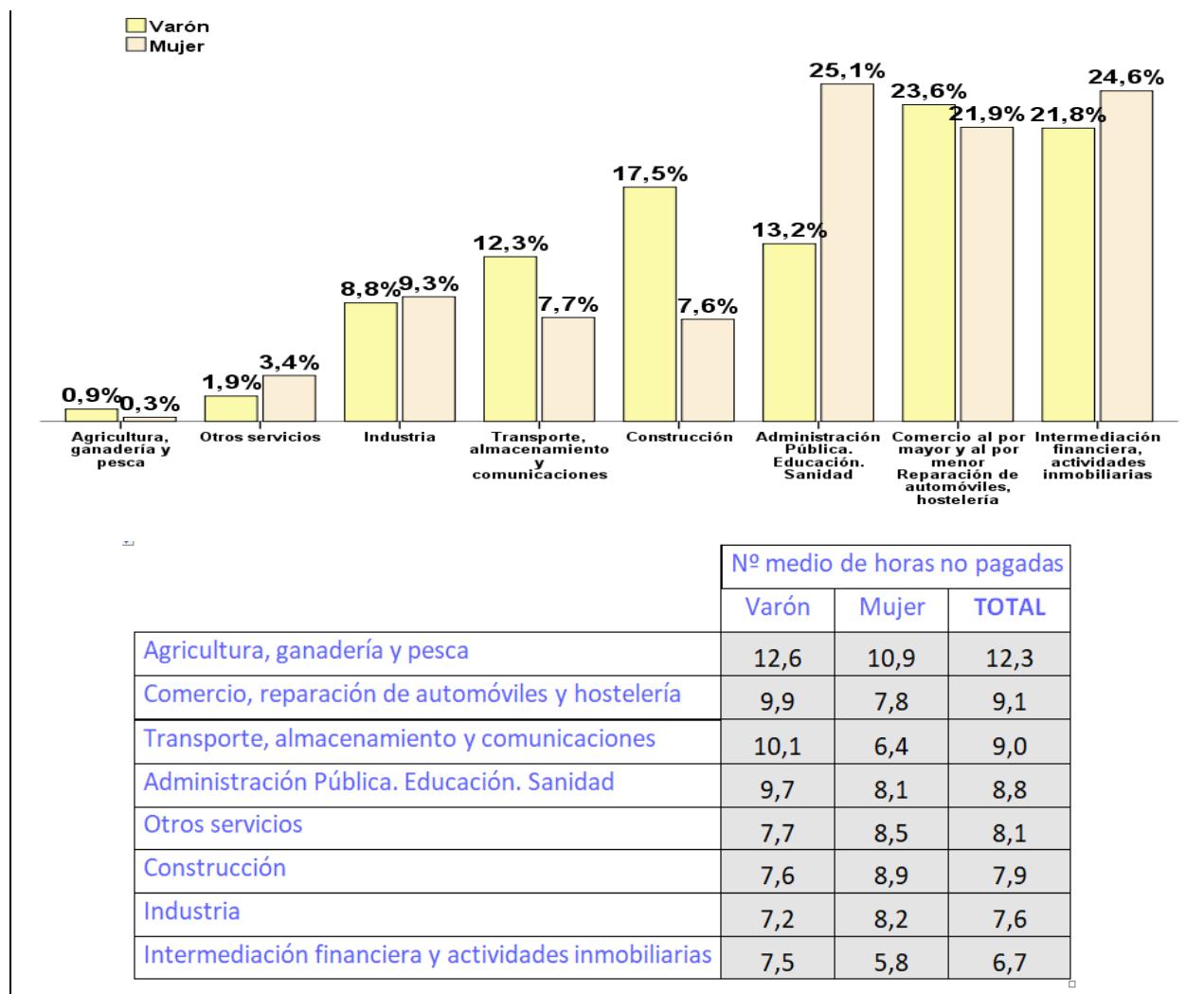
Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y sector de actividad

La distribución por sectores de actividad de las 315.452 personas que han trabajado horas extras no pagadas, muestra que la mayor parte se concentran en unos pocos sectores: Administración pública, educación y sanidad (un 13.2% de los hombres y un 25.1% de las mujeres), comercio al por mayor y al por menor, reparación de automóviles y hostelería (un 23.6% de los hombres y un 21.9% de las mujeres) e intermediación financiera y actividades inmobiliarias, sector al que pertenecen un 21.8%

de los hombres y un 24.6% de las mujeres. El sector de actividad económica más frecuente en las mujeres es la Administración pública, educación y sanidad, mientras que en los hombres es el sector de comercio al por mayor y al por menor, reparación de automóviles y hostelería.

Las horas extras no remuneradas trabajadas no se concentran en los mismos sectores que los trabajadores que las realizan. El sector que más horas no pagadas concentra es el sector de la agricultura tanto en los hombres, con 12.6 horas semanales, como en las mujeres, con 10.9 horas semanales en media. En los hombres, el sector donde es menor la intensidad de este tipo de horas es la industria (en media 7.2 horas semanales); mientras que en las mujeres lo encontramos en las actividades de intermediación financiera, donde cada trabajadora realiza en media 5.8 horas a la semana. Por lo anterior, es claro que la intensidad media en cada sector difiere, y en algunos de forma notable, cuando desagregamos por sexos. Es decir, la intensidad de las horas no pagadas por sectores muestra un comportamiento distinto en hombres y en mujeres. (Véase la Figura 10)

Figura 10: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y sector de la actividad principal



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y ocupación principal

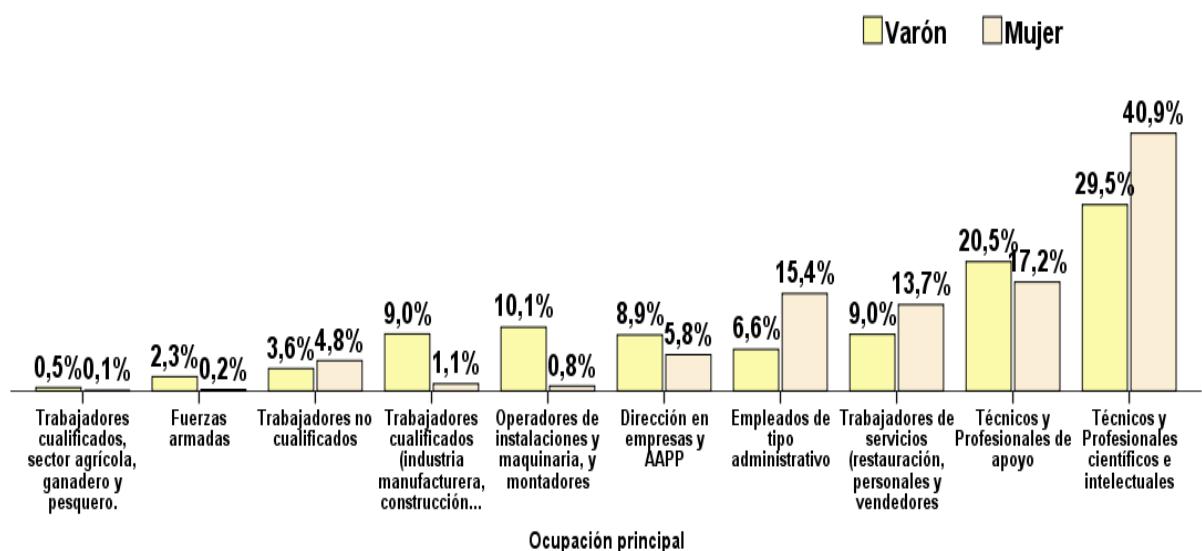
La mayor parte de los asalariados/as a tiempo completo que han trabajado horas extras sin remuneración se concentra en un puñado de ocupaciones, aunque ninguna es mayoritaria (véase la *Figura 11*). Tanto en los hombres como en las mujeres, las ocupaciones técnicas y profesionales son las que aglutinan más trabajadores: el 29,5% de los hombres y el 40,9% de las mujeres. Aunque con un porcentaje menor, también destacan otras dos ocupaciones: técnicos y profesionales de apoyo (ocupan a un 17,2% de las mujeres y a un 20,5% de los hombres) y trabajadores de servicios de restauración, profesionales y comercio (un 13,7% de las mujeres y un 9% de los hombres).

Observamos que el número medio de horas extras no remuneradas por asalariado es desigual y en algunas ocupaciones se superan ampliamente las 8,2 horas semanales promedio observadas en toda la población objeto de estudio:

- En las ocupaciones relacionadas con las fuerzas armadas cada trabajador/a realiza 15 horas no pagadas por semana, muy por encima de la media. También por encima de la media, aunque con menor intensidad, están los operadores de instalaciones y maquinaria (11,4 horas semanales de media) y los trabajadores cualificados en agricultura, pesca y ganadería, con 10,2 horas por semana.
- A más distancia, aunque por encima de la media, están los trabajadores de servicios de restauración, personales y vendedores (9,11 horas semanales por trabajador/a) y las ocupaciones laborales técnicas y profesionales, que se identifican con un nivel de estudios alto, donde cada persona realiza 8,5 horas no pagadas por semana. Esto choca con la imagen ligada a trabajos precarios que tiene la realización de este tipo de horas extras.
- Entre las ocupaciones con menor concentración de horas extras no pagadas por trabajador están los empleos de tipo administrativo (6,4 horas semanales), los técnicos y profesionales de apoyo (7 horas semanales), actividades de dirección en empresas y administraciones públicas (7,2 horas semanales), trabajadores cualificados en industria manufacturera y construcción (8 horas semanales) y los trabajadores no cualificados (8,2 horas semanales).

Desagregando por sexos hay notables diferencias, la que más nos llama la atención se refiere a trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero y de la pesca. Aunque esta ocupación afecta solo al 0,1% de las mujeres en ella se concentran muchas horas extras no remuneradas: las mujeres con esta ocupación realiza en promedio 30 horas no remuneradas a la semana.

Figura 11: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y ocupación principal



	Nº medio de horas no pagadas		
	Varón	Mujer	Total
Fuerzas armadas	15,2	12,0	15,0
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	11,7	6,2	11,4
Trab. cualificados, sector agrícola, ganadero y pesquero.	8,3	30,0	10,2
Trab. de servicios (restauración, personales y vendedores)s	10,0	8,3	9,1
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	9,0	7,9	8,5
Trabajadores no cualificados	8,4	7,9	8,2
Trab. Cualificados (industria manufacturera, construcción,...)	7,9	9,7	8,0
Dirección de las empresas y de las AAPP	8,0	5,5	7,2
Técnicos y Profesionales de apoyo	7,3	6,7	7,0
Empleados de tipo administrativo	6,0	6,6	6,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y comunidad en la que trabajan

Vemos en los gráficos de *Figura 12*, que un 54% de las mujeres y un 55% de los hombres realizan su trabajo en tres comunidades autónomas: Madrid es donde trabajan gran parte de ellos/as y también, aunque con menor porcentaje de trabajadores/as, la comunidad Valenciana y Cataluña. Esto puede deberse a que en ellas trabajan muchas personas con independencia de que hagan horas extras o no ya que son comunidades con mucha población y con un importante desarrollo económico.

Sin embargo, atendiendo al número de horas que realizan los trabajadores de esas tres comunidades, el promedio de horas no pagadas por asalariado/a es inferior o ligeramente superior al promedio de 8,2 horas semanales observada en toda la población: en Cataluña cada trabajador/a realiza en

promedio 8.4 horas semanales; en Madrid baja a 8 horas, y en la comunidad Valenciana se sitúa en 7.4 horas.

Las horas extras se concentran en no muchos trabajadores ya que donde más horas extras no pagadas se trabajan son Castilla la Mancha, Aragón, Murcia y Extremadura, aunque tienen menos trabajadores que las realizan. Esto se debe a que en estas comunidades buena parte de los trabajos están relacionados con la agricultura y el campo, actividades donde la intensidad de las horas no pagadas es muy alta. Ya hemos visto antes en el análisis según el sector de actividad que la agricultura es el sector donde más cantidad de horas extras no pagadas se trabajan.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y tipo de contrato

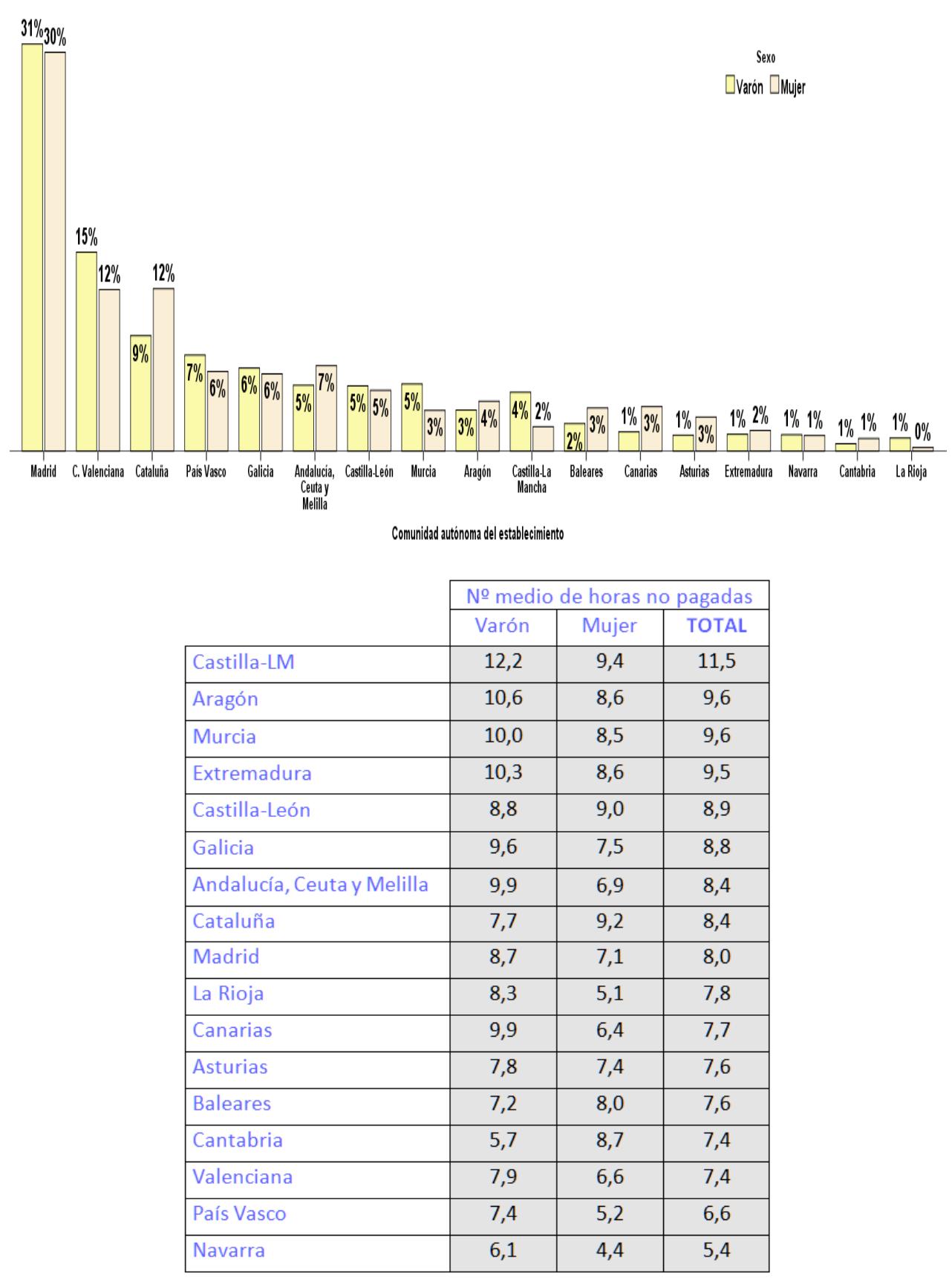
En el gráfico de la *Figura 13* vemos que la mayoría de los trabajadores y de las trabajadoras tienen contratos indefinidos (un 83.5% de los hombres y un 81.7% de las mujeres). En los hombres solo un 16.5% tienen contrato temporal mientras que en las mujeres el porcentaje es algo mayor, un 18.3%.

El promedio de horas extras no pagadas por asalariado y semana no registra grandes variaciones según el tipo de jornada, aunque quienes tienen contrato temporal realizan casi media hora más que los que tienen contrato indefinido: 8.5 horas a la semana frente a 8,1 horas. (Véase el cuadro de la *Figura 13*)

Teniendo en cuenta la variable sexo, la mayor intensidad de horas no pagadas se da en los hombres con contrato temporal, que realizan en media 9.3 horas a la semana. Y la menor intensidad se observa en las mujeres con contrato indefinido, estas hacen en media 7.4 horas semanales.

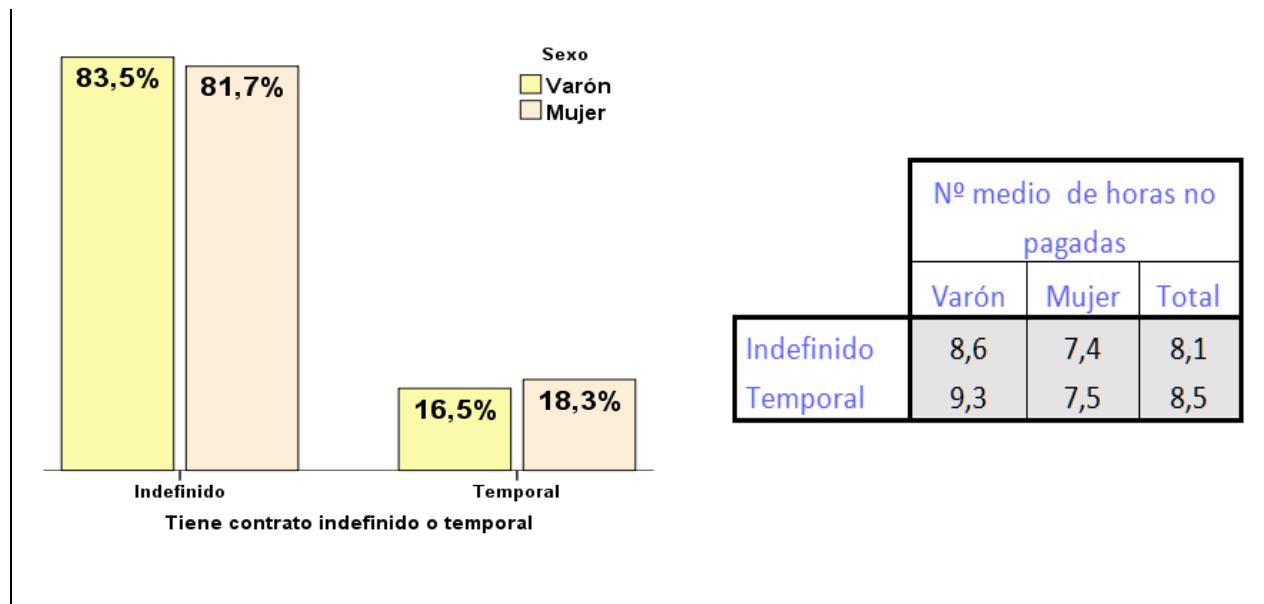
Dado que las diferencias no son muy grandes, la cantidad de horas no pagadas trabajadas por trabajador no se asocia con la precariedad laboral sino que es independiente del grado de inserción laboral.

Figura 12: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y comunidad en la que trabajan



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Figura 13: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y años trabajando en la empresa

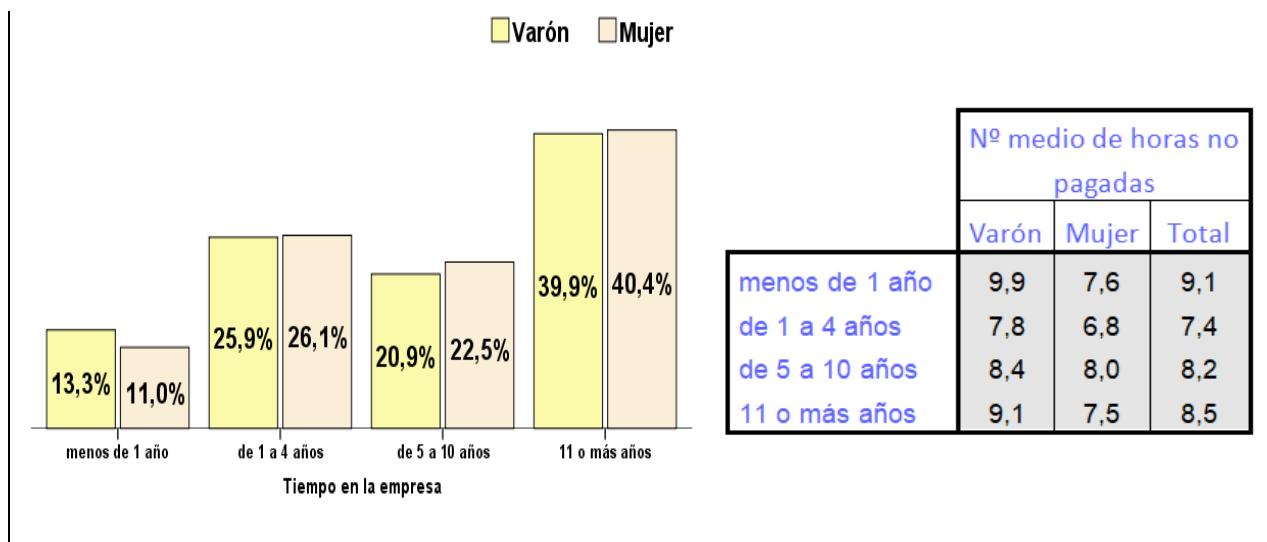
Respecto a los años que los trabajadores/as llevan trabajado en la empresa, los resultados obtenidos (véase la *Figura 14*) indican que la mayor parte (algo más del 60%) de los hombres y de las mujeres con contrato a tiempo completo que realizan horas extras no pagadas llevan 5 años o más en la empresa en la que trabajan.

Las horas extras no pagadas trabajadas se concentran en los trabajadores/as con menos antigüedad en la empresa, los que llevan en ella menos de un año, con 9,1 horas semanales; mientras que la menor intensidad de este fenómeno se da entre quienes llevan entre uno y cuatro años, se trata también de personas que no llevan mucho tiempo trabajando en la empresa, en estas personas el promedio es 7,4 horas semanales. La diferencia entre estos dos grupos, cercana a una hora y tres cuartos por persona, es importante. En los otros dos grupos de años, que comprenden a los trabajadores con cinco o más años de antigüedad, no hay grandes variaciones: el promedio de horas extras a la semana no retribuidas es similar.

Distinguiendo por sexos, observamos que en los hombres es válido el comportamiento anterior; sin embargo, la mayor concentración de horas extras no pagadas en las mujeres no se corresponde con quienes menos tiempo llevan trabajando en la empresa. También vemos que en todas las categorías de antigüedad los hombres realizan en promedio un número mayor de horas extras no pagadas.

Concluimos que no parece que haya correlación, ni positiva ni negativa, entre la antigüedad en la empresa y la intensidad de las horas extras no pagadas trabajadas, aunque sí hemos identificado diferencias entre sexos.

Figura 14: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y grupos de años trabajando en la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

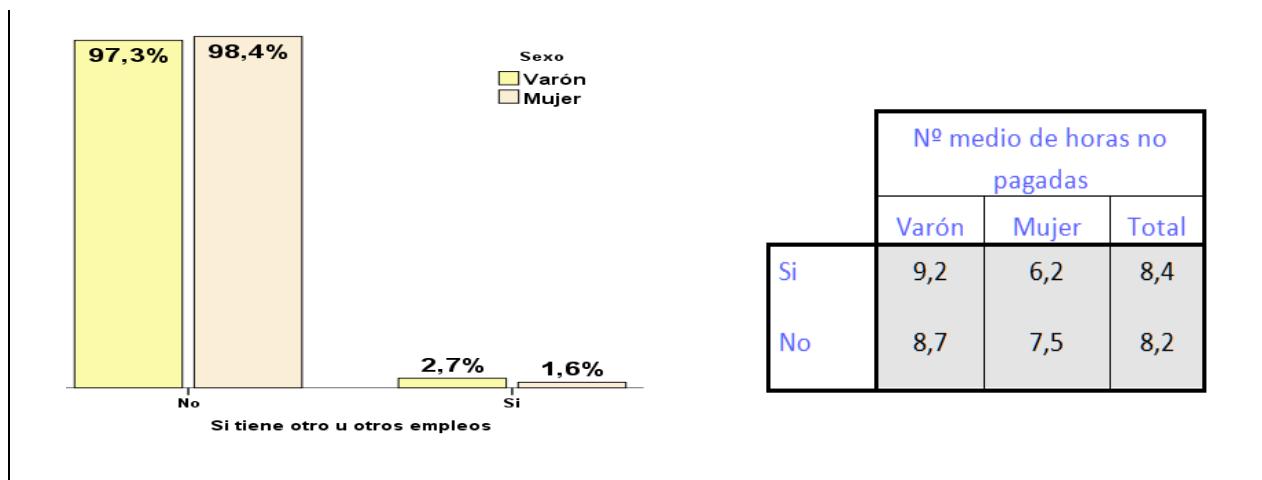
Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y si tiene más de un empleo

A partir de los resultados que se muestran en la *Figura 15* vemos que la práctica totalidad de la población estudiada tiene un único trabajo, algo lógico ya que se trata de trabajadores/as a tiempo completo y esto es lo más frecuente en el mercado laboral español.

Sin embargo, la intensidad de las horas extras no pagadas trabajadas por cada trabajador/a es superior en el pequeño grupo de personas que tienen más de un trabajo. Es decir, el número medio de horas no pagadas trabajadas es superior al que realizan quienes tienen un único trabajo.

Cuando desagregamos por sexos, observamos que la relación anteriormente mencionada se da en los hombres pero no en las mujeres. Las mujeres con más de un trabajo realizan 1 hora y 18 minutos menos de horas extras no pagadas que las que tienen un único empleo en media. Esto puede estar relacionado con trabajadores en puestos de dirección (que pueden tener más de un puesto). Y, dado que esos puestos están generalmente ocupados por hombres se podría explicar por qué los hombres con más de un trabajo realizan más horas no pagadas que los que tienen un único trabajo (en concreto, 30 minutos más) y no ocurre lo mismo, sino todo lo contrario, en las mujeres.

Figura 15: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y si tiene más de un empleo



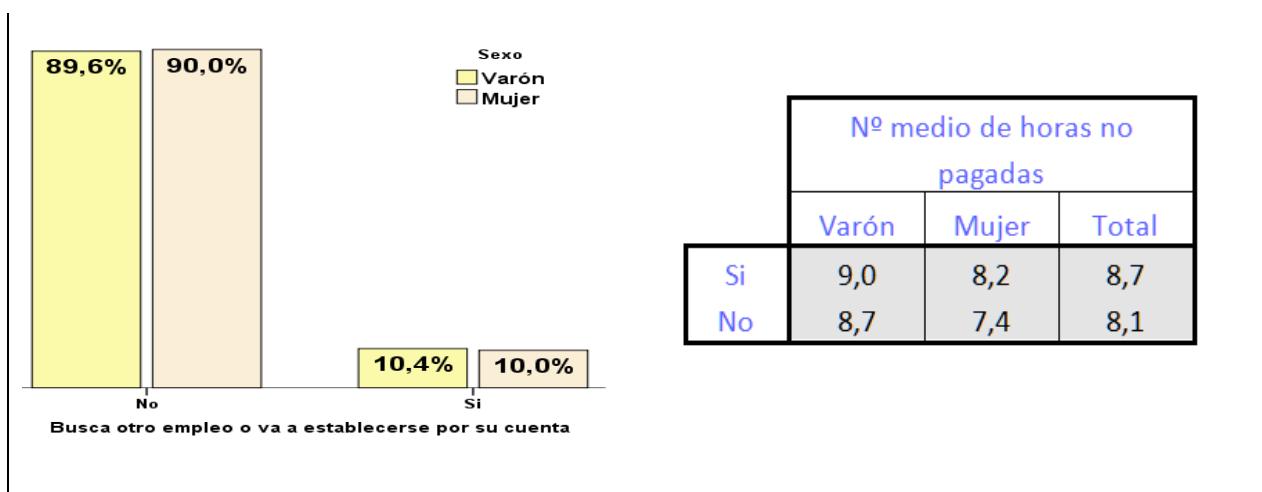
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y si busca otro empleo o establecerse por su cuenta

Desde los resultados que se muestran en la *Figura 16*, concluimos que la mayor parte de la población estudiada, nueve de cada diez en ambos sexos, no está pensado en cambiar de trabajo o establecerse por su cuenta. No tenemos más información a este respecto pero podría deberse a que necesitan el puesto de trabajo a toda costa, al igual que muchos trabajadores o quizás más.

Sí observamos relación entre la cantidad de horas no pagadas trabajadas y la búsqueda de otro empleo. El sentido de la relación en ambos sexos es: la búsqueda de otro empleo se asocia con más cantidad de horas no pagadas trabajadas a la semana. Las mujeres que están buscando otro trabajo trabajan unos 50 minutos más de horas no pagadas a la semana que las que no. En los hombres la diferencia es de 18 minutos.

Figura 16: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y si busca otro empleo o establecerse por su cuenta



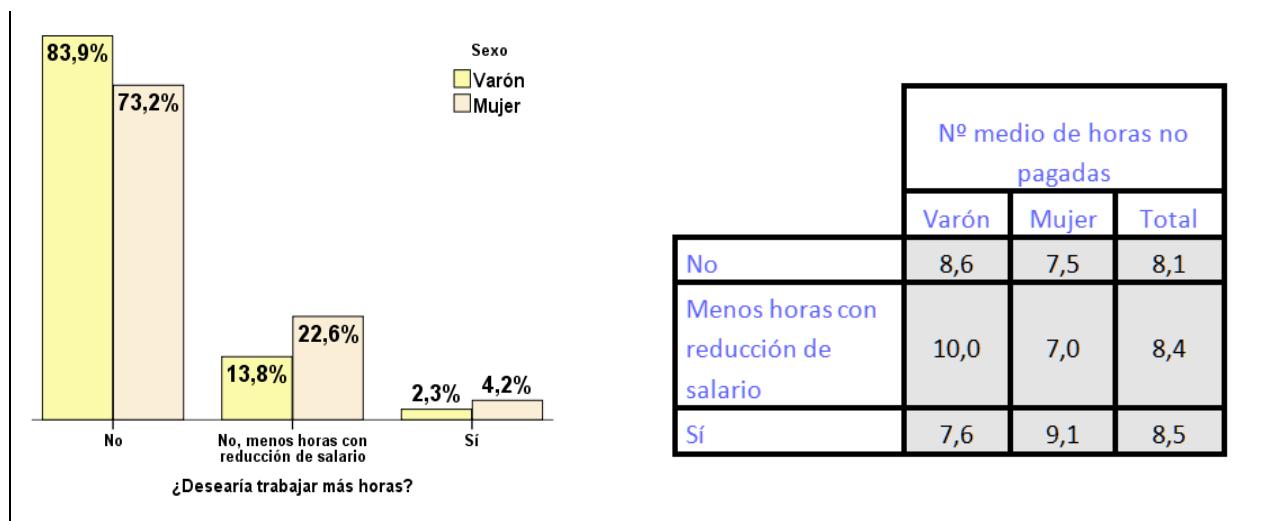
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Distribución de los trabajadores/as y de las horas que trabajan por sexo y deseo de trabajar más horas

Los resultados que se muestran en la *Figura 17* indican que la mayor parte de la población estudiada no quiere realizar más horas: un 83,9 % de los hombres y un 73,2% de las mujeres. Destacamos como resultado curioso que el peso de quienes no solo no desean trabajar más horas sino que incluso estarían dispuestos trabajar menos es significativamente mayor en las mujeres que en los hombres (un 22,6% frente a un 13,8%). En un principio parece que esto tuviera relación con problemas de conciliación laboral, pero como indicamos en el siguiente párrafo la explicación debe ser más compleja.

Hay notables diferencias entre hombres y mujeres respecto a la concentración de las horas extras no pagadas. En los hombres, la mayor intensidad de horas extras trabajadas (10 horas semanales en media) se da en quienes desean trabajar menos horas, aunque eso suponga una reducción en el salario, y la menor concentración corresponde a aquellos que sí desean trabajar más horas. Por el contrario, las mujeres que desean trabajar más horas son las que más horas extras no pagadas trabajan (9,1 a la semana) y aquellas que desean trabajar menos horas con reducción proporcional del salario son las que menos horas no pagadas trabajan (7 a la semana). Consideramos coherentes los resultados obtenidos en los hombres, pero nos llaman la atención los obtenidos en el grupo de mujeres, sobre todo si tenemos en cuenta que se trata de personas con contrato a tiempo completo. Pensamos que hay dos grupos polarizados en las mujeres que quizás se distingan por la cuantía del salario que perciben. Pudiera ocurrir que una parte de las mujeres necesiten complementar su salario por cuestiones personales, seguramente cargas familiares, y opten por realizar horas extras pensando que van a ser remuneradas.

Figura 17: Porcentaje de trabajadores y horas semanales promedio por sexo y deseo de trabajar más horas



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

6.2.2.- Factores de influencia en la realización de horas extras no remuneradas

En este apartado estamos interesados en determinar qué colectivos o qué tipos de empleos se ven más afectados por la no remuneración de las extras trabajadas. Para ello utilizamos la tasa de horas extras trabajadas y no remuneradas (referida únicamente a la población asalariada que trabaja tiempo completo) dada por la siguiente expresión:

$$\text{tasa de extras no remuneradas} = \frac{\text{nº de personas que hacen extras no remuneradas}}{\text{nº de personas que hacen extras}}$$

Esta tasa de realización de extras no remuneradas relativiza el número de personas que realizan horas extras no remuneradas en términos del número total de personas que realizan horas extras. En consecuencia, su estudio nos permitirá conocer qué factores tienen influencia en la realización de este tipo de horas y obtener el perfil de los trabajadores/as con mayor riesgo de que las extras trabajadas no les sean remuneradas.

Utilizaremos como factores que pueden incidir en la realización de horas extras no pagadas las cinco variables sociodemográficas de los trabajadores y las cuatro que se refieren al puesto de trabajo desempeñado en el empleo principal indicadas en el apartado anterior.

Incidencia de los factores sociodemográficos de los trabajadores en la no remuneración de las horas extras trabajadas

Comenzamos analizando las tasas de realización de horas extras no pagadas atendiendo a factores sociodemográficos de los trabajadores/as (véanse los gráficos de la *Figura 18*).

En el primer gráfico se muestran las tasas según el factor sexo. Desde estos resultados, el fenómeno de las horas extras no pagadas incide más en las mujeres. En ellas la tasa de realización se eleva a un 59% frente a un 45,9% en los hombres, una notable diferencia de 13,1 puntos porcentuales. El segundo gráfico, observamos que la convivencia o no en pareja no es un factor que influya a la hora de que las horas extras realizadas no sean pagadas, dada la escasa diferencia entre ambos grupos.

El distinto de nivel de formación aparece como un factor que influye de forma importante en que las horas extras trabajadas no sean retribuidas. En líneas generales, las personas con más nivel de formación son las que realizan más horas extras no pagadas dado que un 57,9% de los que realizaron horas extras manifestaron que no les fueron pagadas. Este porcentaje se va reduciendo en las personas con menores niveles de formación. En los trabajadores con nivel bajo de formación la tasa de horas extras no pagadas se sitúa en el 27,0% de los trabajadores.

Si analizamos la influencia del factor nacionalidad, las tasas más altas se dan en las personas españolas nacidas en España seguidas de las no nacidas en España. Estas son las que tienen una mayor tendencia a que las horas extras no se les retribuyan. Vemos que, al menos en lo que se refiere a trabajos a tiempo completo, este fenómeno no se da en colectivos tradicionalmente asociados con

la precariedad laboral como puede ser el de las personas extranjeras en las sí suele darse una alta temporalidad y una remuneración salarial menor.

Respecto al factor edad, vemos que las horas extras no pagadas son más frecuentes en las personas de 50 a 54 años y de 60 a 64 años, ambos grupos de edades avanzadas. En esos grupos los porcentajes de trabajadores/as que no vieron retribuidas las horas extras trabajadas respecto del total de trabajadores que hizo horas extras son el 60,7% y el 55,8%, respectivamente. Las menores tasas de extras no pagadas se dan en los tres grupos de edades más jóvenes, personas de 20 a 34 años.

Concluimos, por tanto, que la edad es un factor que influye en la no remuneración de las horas extras realizadas: en general, cuanto mayor es la edad del trabajador/a mayor es el porcentaje de trabajadores a los que no se les paga las extras realizadas. Esto puede deberse a que las personas con más edad tienen más miedo a perder el empleo al pertenecer a un segmento de la `población con una alta tasa de paro de larga duración.

Incidencia de los factores del puesto de trabajo desempeñado en el empleo principal en la no remuneración de las horas extras trabajadas

Continuamos analizando las tasas de realización de horas extras no pagadas atendiendo a factores relacionados con el puesto de trabajo (véanse los gráficos de la *Figura 19*).

Observamos que el sector de actividad sí es un factor que influye a la hora de no recibir remuneración por las extras realizadas. La probabilidad de que esto ocurra aumenta considerablemente si el trabajador trabaja en el sector de la intermediación financiera y actividades inmobiliarias, le sigue el sector del transporte, almacenamiento y comunicaciones. También queremos destacar la situación del sector de la agricultura, ganadería y pesca como el que tiene la menor tasa de realización de horas extras no pagadas.

La ocupación principal es otro factor que también influye en las tasas de realización de horas extras no pagadas. En líneas generales, los trabajadores más propensos a que no se les retribuyan las extras realizadas son aquellos que desempeñan su trabajo en las fuerzas armadas (tasa del 86.8%) y los que desarrollan tareas relacionadas con la dirección de las empresas y de las AAPP (la se sitúa en el 86.3%). Cabe remarcar que las menores tasas, a gran distancia de las anteriores, se dan en trabajadores no cualificados y trabajadores cualificados en la industria manufacturera y construcción con tasas del 22.4% y 20.1%, respectivamente. Nos llama la atención que en ocupaciones tradicionalmente asociadas a la precariedad laboral como son los trabajadores de servicios (restauración, personales y vendedores) la tasa de extras no pagadas es del 39.4%, no muy alta, por lo que este fenómeno de explotación laboral no sigue los patrones tradicionales, aunque hay que tener en cuenta que nuestro estudio se dirige solo a asalariados a tiempo completo.

Si nos fijamos en la comunidad en las que los trabajadores/as desempeñan su trabajo, vemos que La Rioja, Madrid y País Vasco (con tasas del 66%, 65.1% y 61%, respectivamente) son las comunidades donde hay un mayor el porcentaje de trabajadores que no vieron retribuidas las horas extras respecto del total de trabajadores que realizan horas extras. En el lado opuesto, las comunidades con menores tasas de extras no pagadas son Navarra, Extremadura y Cantabria, con porcentajes del 36.8%, 33.8% y 33.5%, respectivamente.

Los resultados en el País Vasco y Madrid pueden deberse a que en estas comunidades hay muchas empresas en el sector de la intermediación financiera y actividades inmobiliarias y en el del transporte, almacenamiento y comunicaciones. El caso de La Rioja es más difícil de explicar ya que estos sectores tienen menos relevancia dentro de su tejido económico.

A continuación, nos referimos al tipo de contrato. Observamos que la tasa de horas extras es 18.7 puntos porcentuales mayor en las personas que tienen un contrato indefinido que en los trabajadores con contrato temporal.

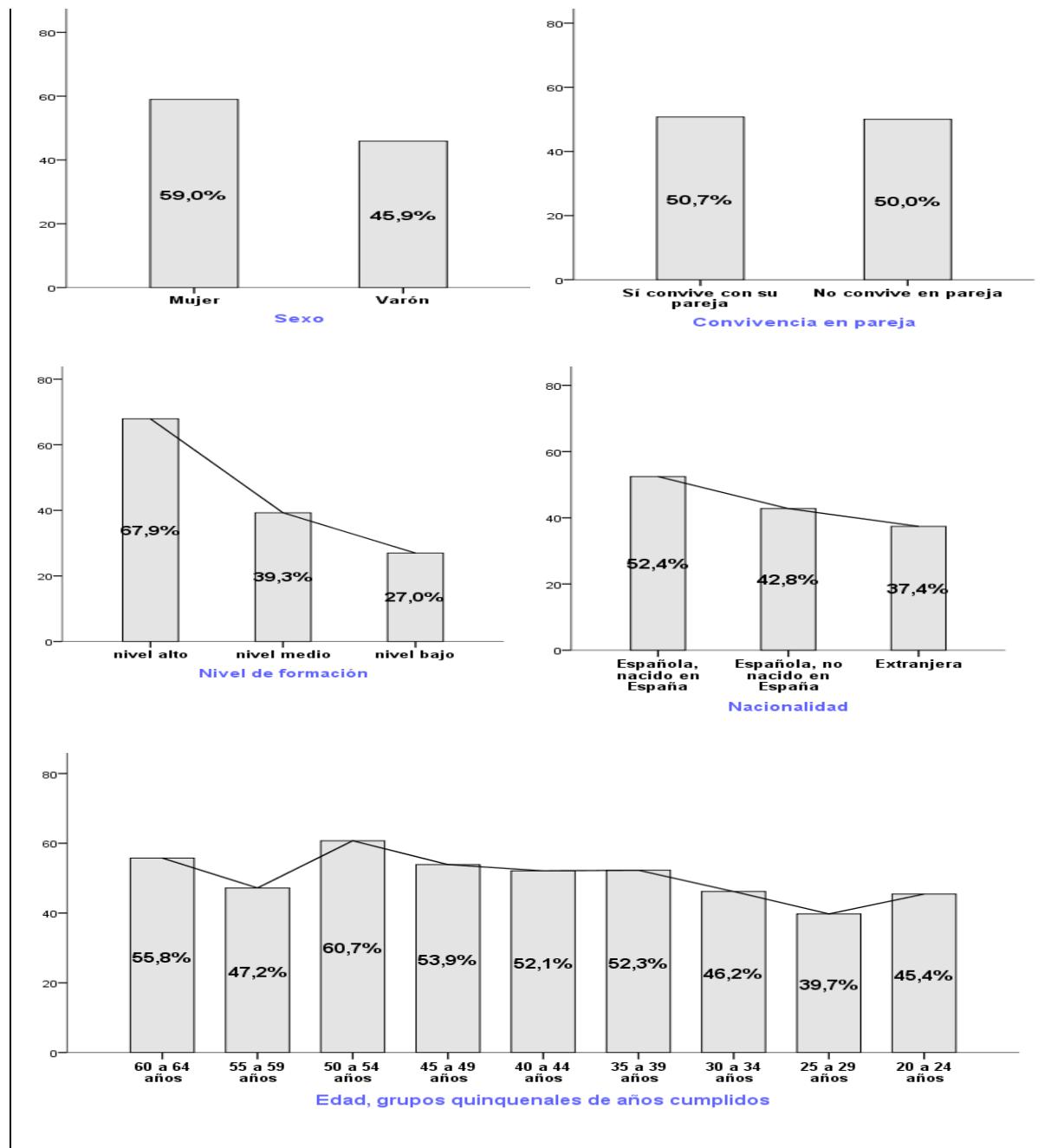
Por último, atendiendo a los años que las personas llevan trabajando en la empresa identificamos notables diferencias. En aquellos que llevan menos de un año la tasa de extras no pagadas es del 38% y este porcentaje aumenta a medida que aumenta la antigüedad en la empresa hasta situarse en el 57.9% para los trabajadores/as más antiguos, los que llevan 11 o más años. Concluimos que los trabajadores que más tiempo llevan en la empresa son los que tienen más probabilidad de que las horas extras que trabajan no les sean retribuidas. Pensamos que el hecho de que los trabajadores más afectados por este fenómeno de precariedad laboral sean aquellos con muchos años trabajando en la empresa puede estar unido al hecho de que sean personas de edad avanzada. Quizás estas dos circunstancias ejerzan presión a la hora de realizar horas extras, aun cuando piensen que no se las van a pagar, y prefieran no arriesgar su situación en la empresa dada la alta tasa de desempleo de larga duración que sufre la población de mayor edad actualmente.

Con lo anterior podemos aproximar el perfil de los trabajadores (asalariados a tiempo completo que realizan horas extras) más expuestos a sufrir este fenómeno de precariedad laboral y el perfil de los menos expuestos.

El perfil de quienes tienen mayor riesgo de no ver retribuidas las horas extras que han trabajado se corresponde con una mujer española, con nivel alto de formación, perteneciente a un grupo de edad avanzada, con un trabajo dentro del sector de la intermediación financiera y actividades inmobiliarias, localizado en Madrid, con contrato indefinido y que lleva muchos años trabajando en la empresa. En general, este perfil no corresponde a colectivos ni a trabajos tradicionalmente asociados a la precariedad laboral.

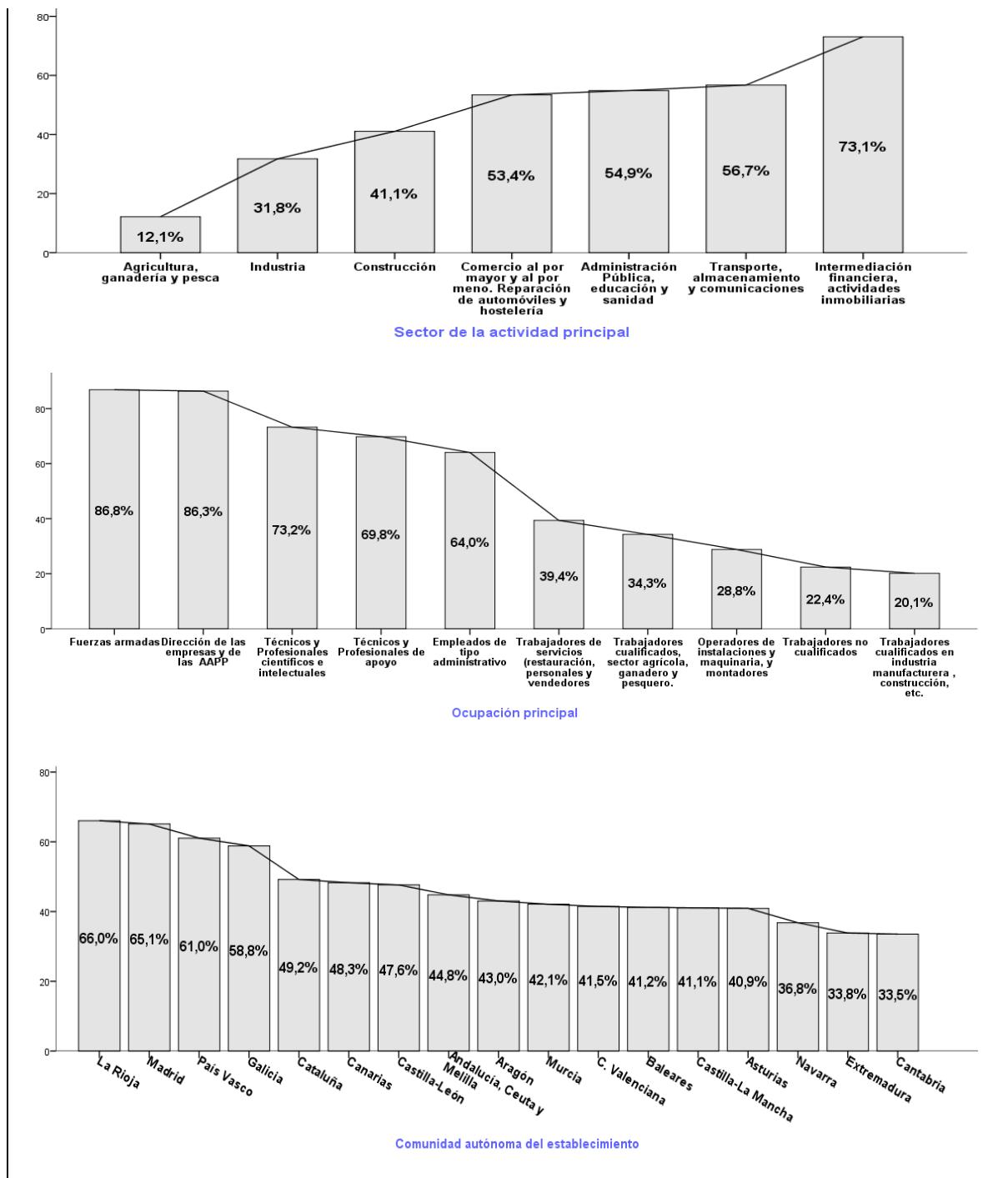
En el extremo opuesto, el candidato que tendría menos probabilidad de que no le paguen las horas extras realizadas sería un hombre joven, extranjero, con un nivel de formación bajo, que desempeña su trabajo en Cantabria y en el sector de la agricultura, ganadería y pesca, con contrato temporal y que lleva trabajando en la empresa menos de 1 año.

Figura 18: Tasa de trabajadores que no ven retribuidas las horas extras realizadas según los factores sociodemográficos de los trabajadores



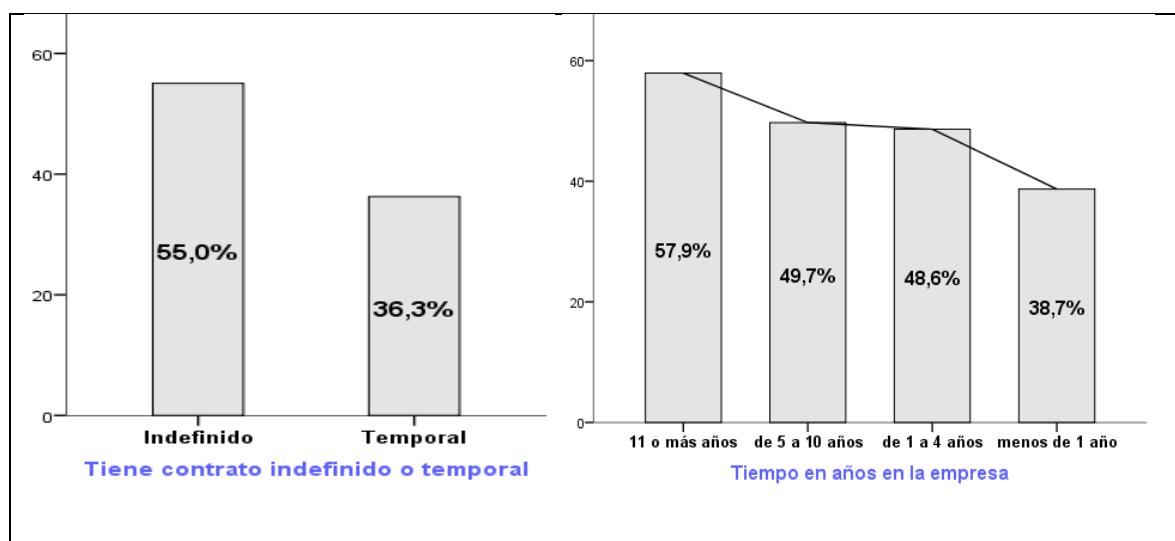
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Figura 19: Tasa de trabajadores que no ven retribuidas las horas extras realizadas según factores del puesto de trabajo desempeñado en el empleo principal



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

Continuación, Figura 19



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA del 2º trimestre de 2017.

7.- Conclusiones

En este trabajo se ha visto que la no remuneración de las horas extras es un problema latente en nuestro país y que este fenómeno de precariedad laboral afecta cada vez a más personas, ya que las empresas están aprovechado las debilidades de la actual legislación de la jornada laboral en general, y de las horas extras en particular, para establecer unas condiciones de trabajo totalmente desfavorables para el trabajador, con el único propósito de mejorar su organización y competitividad.

También hemos conocido cómo las empresas “esconden” horas trabajadas sin renumerar dentro de la llamada distribución irregular de la jornada. Esto deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad ante la presión que supone la necesidad de conservar su puesto de trabajo, que se traduce en infelicidad y dificulta la conciliación entre su vida laboral, familiar y personal. Pero, si esto no fuera bastante, también supone una pérdida de puestos de trabajo que no ayuda a disminuir la elevada tasa de paro que soporta nuestro país y una pérdida de dinero en las arcas públicas debido a la no cotización de esas horas. Han existido algunas tácticas para combatir este fraude de las horas extras no pagadas. Por ejemplo, tras los pronunciamientos de la Audiencia Nacional que dictaminó que la llevanza de un registro de jornada diario era obligatoria en todos los trabajadores, se intensificaron las inspecciones de trabajo para verificar su aplicación. Pero, finalmente esta obligación ha sido desbancada y echada a un lado por sentencias que la han declarado ilegal.

En nuestra opinión, con las últimas reformas laborales se han implementado conjuntamente dos medidas de flexibilidad en el mercado de trabajo, lo que ha desembocado en una situación que deja a los trabajadores indefensos ante el poder del empresario. Por un lado, se facilita disminuir la duración de la jornada pactada mediante la utilización del contrato a tiempo parcial y, por otro, aumentar el tiempo trabajado en forma de horas extraordinarias y/o complementarias, muchas veces no remuneradas.

A través del estudio estadístico realizado hemos podido apreciar que el número de horas extras trabajadas y no pagadas muestra una tendencia creciente a partir de 2010 y supera a las pagadas desde el año 2012. Además, hemos visto que hay dos realidades distintas en los trabajadores que realizan horas extras, aquellos que solo realizan horas extras pagadas y los que solo realizan horas extras no pagadas ya que apenas hay trabajadores que realizan horas extras de los dos tipos. También hemos constatado que los asalariados españoles a tiempo completo tienen una jornada efectiva semanal superior a la de los italianos y los franceses, aunque inferior a la que realizan los portugueses o alemanes, según la Encuesta de Fuerza Laboral Europea correspondiente al año 2016.

Respecto a la población asalariada con jornada a tiempo completo que realiza horas extras no pagadas, hemos identificado que los hombres realizan en media más horas extras no pagadas a la semana que las mujeres; los trabajadores/as más formados, menos que los menos formados; las personas extranjeras y las españolas no nacidas en España, más que las españolas nacidas en España; y los jóvenes entre 20 y 24 años son los que realizan más horas extras no pagadas. Respecto al tipo de

trabajo, los trabajadores del sector agrícola junto con la ganadería y pesca son los que más horas extras no pagadas realizan, también quienes desarrollan su trabajo en las comunidades de Castilla la Mancha, Aragón, Murcia y Extremadura (donde la agricultura y el campo tienen un peso importante). Quienes tienen contrato temporal realizan más horas no pagadas que los que tienen contrato indefinido y los trabajadores/as con menos antigüedad en la empresa son los que más horas extras realizan. En general, estos resultados se corresponden con colectivos y trabajos tradicionalmente asociados a la precariedad laboral.

Sin embargo al estudiar las tasas de horas extras no pagadas hemos visto que las conclusiones son muy distintas. El perfil de una persona con alto riesgo de que las horas extras que realice no le sean remuneradas se corresponde con una mujer española, de 40 o más años y alto nivel de formación, que tiene un trabajo en Madrid dentro del sector de la intermediación financiera y actividades inmobiliarias, que tiene contrato indefinido y lleva muchos años en la empresa. Perfil que, en general, no está asociado con colectivos ni con trabajos tradicionalmente relacionados con la precariedad laboral.

Referencias bibliográficas y bibliografía consultada

Aragón, J., Cruces, J., Martínez, A., Rocha, F. (2012). El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Madrid, Informe de la Fundación 1º de Mayo, Comisiones Obreras-Ministerio de Empleo y de Seguridad Social. Recuperado de: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>

Barreto-Villanueva, A. (2012). El progreso de la Estadística y su utilidad en la evaluación del desarrollo. Papeles de población, 18(73), 241-271. En: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php>

Basterra, M. (2014) La distribución de la jornada de trabajo en España. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 2(1), 1-26. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10045/36658>

BOE (24 de octubre de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015.

Camino Frías, J.J. (2016). *El registro de la jornada efectiva, a tiempo parcial y a tiempo completo. Criterios de la inspección de trabajo*. Recuperado de: <http://coeval.es/wp-content/uploads/2016/10/EL-REGISTRO-DE-LA-JORNADA-EFECTIVA.pdf>

CCOO (2011). *Seguimiento e información de la negociación colectiva*. Circular 02/11, Madrid, enero 2011. Recuperado de: <http://www.fim.org.es/media/1/1456.pdf>

CCOO (2014). *11.561.538 horas ilegales cada semana: 326.838 empleos menos*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid.

Durán, J. (30 de octubre de 2015). *Horas extra: el mayor robo de la historia*. Diagonal. Recuperado de: <https://www.diagonalperiodico.net/global/27822-horas-extra-mayor-robo-la-historia.html>

El Captor (30 de marzo de 2016). *La mejora de los salarios mínimos es la mejor herramienta para combatir la pobreza en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.elcaptor.com/economia/mejora-salarios-minimos-combatir-pobreza-trabajo>

Eurostat (2016): Publicaciones, estadísticas y sondeos. En la dirección:
http://eropa.eu/publications/statistics/index_es.htm

INE (2017) Encuesta de Población Activa, Metodología 2005. Descripción general de la encuesta. Recuperado de: <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>

Kodz J., Davis S., Lain D., Strebler M., Rick J., Bates P., Cummings J., Meager N., Anxo D., Gineste S., Trinczek R. y Pamer S. (2003). *Working Long Hours: A Review of the Evidence. Employment Relations Research Series*, No. 16. London: Department of Trade and Industry. En: http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/errs16_main.pdf

Montañés Bernal, A. (2011). *Productividad y Empleo II: Tipos de jornada y productividad del trabajo*. Consejo Económico y Social de Aragón. Recuperado de:
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/OrganosConsultivos/ConsejoEconomicoSocialAragón/Áreas/Publicaciones/PRODUCTIVIDAD_2.pdf

OIT (2013). *El futuro del trabajo: qué indican los datos y qué significa*. Coloquio de la OIT de los empleadores sobre el futuro del trabajo, Ginebra. Recuperado de:
http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2013/symp/concept_note_sp.pdf

Pérez Rey, J. (2012). El contrato de apoyo a los emprendedores: una vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo Revista de Derecho Social, nº 57, pág. 51-70.

Pérez-Infante, J.I. (2006). *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*. Colección Informes y Estudios, serie Empleo, nº 28. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. Recuperado de:
http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO18242/estadisticas_mercado_trabajo.pdf

Randstad, (2017). *Los trabajadores españoles realizaron más de 126 millones de horas extraordinarias en 2015*. Nota de prensa disponible en línea en: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/>

Ruesga S.M. (director), Valdés F., da Silva J., Lasierra J.M., Pérez-Ortiz L. y Pérez-Trujillo M. (2012). Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 101, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid. Recuperado de:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Instrumentos_Flexibilidad_Interna_Negociacion_Colectiva_CCNCC_2012.pdf

Serrano, M. (2015). Medidas de reparto de empleo en España en un contexto de crisis económica: ¿solución contra el desempleo o lucha contra la precariedad laboral? Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 3, núm. 3, págs. 120-146. Recuperado de: http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rilde_adapt/issue/archive

UGT (2014). *Las modificaciones del RD-LEY 16/2013. Continuación de la reforma laboral*. Secretaría de Acción Sindical, gabinete técnico confederal. UGT, enero 2014. Recuperado de:
<http://portal.ugt.org/actualidad/2014/mayo/boletin17/D001.pdf>

UGT (2015). *Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008-2014*. Secretaría de Acción Sindical, gabinete técnico confederal. UGT, enero 2015. Recuperado de:
http://www.ugt.es/Publicaciones/informe_horas_extras_jornada_laboral_enero%202015.pdf

Valverde Asencio, A.J. (2013). Las reformas laborales de 2012. La reforma del art. 34 del estatuto de los trabajadores: en particular sobre la nueva facultad empresarial de distribución irregular de la jornada como mecanismo de flexibilidad interna. Estudios en torno a la reforma laboral de 2012;

Castellano Burguillo, E. (dir.), Feria Basilio I. (dir.). ISBN 978-84-15833-96-3, págs. 143-162.
Recuperado de: <http://grupo.us.es/sej322/>

Wheatley D., Hardill I. y Phip, B. (2008). “Managing” reductions in working hours: A study of work-time and leisure preferences in UK industry. Discussion papers in economics No. 2008/5 Nottingham University. En:<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09538259.2011.583832>

Zarapuz L. (2016) *Las horas extras no pagadas, explotación laboral más allá de la precariedad.* Cuadernos de acción sindical, abril de 2016, Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras.
Recuperado de: <http://www.ccoo.es/2ad57ee834251edb668dab09dce7f19e000001.pdf>

Anexo

Clasificación de la población y tasas

La Encuesta de Población Activa establece definiciones de acuerdo a la situación laboral en que se encuentren las personas entrevistadas, entre estas están:

- La población activa está formada por las personas con 16 años o más que se encuentran dentro de la estructura de producción de bienes y servicios o que están disponibles para incorporarse a ella.
- La población ocupada la componen las personas con trabajo por cuenta ajena que estén trabajando en el momento de la entrevista o se encuentren con empleo pero sin trabajar a la espera de reincorporarse. También forman parte de este grupo las personas que estén trabajando por cuenta propia. No se consideran personas ocupadas quienes solo realizan algún tipo de servicio social o benéfico que no tengan fin lucrativo. Dentro de la población ocupada se distingue el subgrupo de ocupados subempleados que comprende a las personas que trabajan de forma involuntaria un número de horas menor del que desearía trabajar o estaría dispuesto hacer y buscan o están disponibles para un trabajo adicional.
- La población parada o desempleada la forman las personas que se encuentran sin trabajo durante la semana anterior a la entrevista siempre que lo están buscando de forma activa y manifiesten estar disponibles para trabajar.
- La población inactiva son las personas de 16 y más años que no trabajan pero no se consideran dentro de la población parada., entre ellos están los estudiantes, pensionistas, personas dedicadas a labores del hogar, incapacitados para trabajar y las personas que realizan un trabajo sin retribución en organismos sociales

A partir de esta clasificación la EPA permite calcular distintas tasas que relativizan el tamaño de los distintos colectivos y permiten evaluar la precariedad o el dinamismo del mercado de trabajo. Así, son frecuentes las referencias a las siguientes tasas:

- La tasa de actividad es el peso de la población activa sobre la población mayor de 16 años.
- La tasa de ocupación se calcula dividiendo el tamaño de la población ocupada entre el tamaño de la población mayor de 16 años.
- La tasa de paro indica el porcentaje de personas que están en paro sobre la población activa.
- La tasa de asalariados, que indica el peso que representa el empleo asalariado en el empleo total, es el resultado de dividir el número de asalariado entre el número total de ocupados.
- La tasa de temporalidad, cociente entre el número de trabajadores asalariados con contrato temporal y el número total de trabajadores asalariados.