

Encuesta sobre el Tiempo de Trabajo en España. 1996

Nota metodológica

Introducción

La Encuesta sobre el Tiempo de Trabajo en España es una investigación estadística dirigida a cerca de 20.000 unidades y que tiene como finalidad el conocimiento de los distintos componentes del tiempo de trabajo, así como su distribución sectorial y geográfica. La encuesta forma parte del proyecto de la Encuesta de Coste Laboral 1996 y como tal se integra en el mismo cuestionario bajo un módulo de preguntas sobre las distintas componentes del tiempo de trabajo como la jornada pactada, las horas extraordinarias y las horas no realizadas por distintos motivos. Esta rica información nos permite calcular el coste laboral por hora trabajada como una buena aproximación a los costes laborales unitarios.

El objetivo principal de la Encuesta de Tiempo de Trabajo en España es medir y cuantificar el tiempo de trabajo y sus distintas componentes en función de los distintos criterios de clasificación. También se estudia la importancia de las diferentes partidas que componen las horas no realizadas en términos porcentuales sobre el total de estas horas.

Conceptos y definiciones

Unidad estadística o de encuesta

La unidad estadística de la encuesta de Coste Laboral es la Cuenta de Cotización a la Seguridad Social, un concepto tradicionalmente utilizado en las encuestas salariales y de coste laboral, tanto por parte del INE como de otros organismos con competencias en este tema. La cuenta de cotización a la Seguridad Social está constituida por un conjunto de trabajadores por cuenta ajena que desarrollan su actividad laboral en uno o varios centros de trabajo que pertenecen a una misma empresa dentro de una misma provincia, generalmente bajo una misma actividad principal y con características homogéneas en lo referente a la cotización a la Seguridad Social, lo que permite una buena regionalización de los datos. Esta unidad no se corresponde exactamente con la empresa ni con el establecimiento o centro de trabajo, aunque coincide en muchos casos con este último. En ciertos casos la unidad informante no coincide con la unidad estadística o de encuesta sino que es la empresa la que centraliza toda la información sobre sus cuentas de cotización asociadas. Una novedad de esta última encuesta es que se ha permitido a las empresas centralizadas proporcionar la información requerida de manera agregada en un único cuestionario para todas sus cuentas de cotización.

Ámbito temporal de referencia

El período de referencia para el cual la estadística de tiempo de trabajo recoge información sobre los períodos vinculados a la actividad laboral en los centros de cotización es el año natural 1996, que también coincide con el denominado ejercicio económico de 1996.

Ámbito y colectivo poblacional

El ámbito poblacional objeto de estudio son las Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, con independencia de su tamaño, pertenecientes a empresas con 10 ó más trabajadores dados de alta en diciembre de 1995. Esto presenta una novedad con respecto a la de 1992, que dejaba fuera del ámbito a los centros de cotización con menos de 5 trabajadores.

El colectivo poblacional comprende a todo trabajador por cuenta ajena con independencia de su modalidad de contratación y de su tipo de jornada laboral. Se excluyen todos los que obtienen sus remuneraciones fundamentalmente de los beneficios de la empresa o de las comisiones por ventas; por tanto estarán excluidos los miembros de la alta dirección y del consejo de administración y los que perciben una remuneración exclusiva por comisión de ventas.

Ámbito sectorial

Se investigan las cuentas de cotización cuya actividad económica está encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios, en concreto aquellos centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93). Más concretamente el ámbito sectorial se extiende a 48 divisiones, repartidas entre la industria, la construcción, el comercio, los hoteles y la restauración, los transportes y las comunicaciones, las actividades inmobiliarias, los servicios prestados a otras empresas, los alquileres, los seguros y la intermediación financiera. Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública y la Seguridad Social, Defensa, Sanidad, Educación y Servicios personales y Organismos extraterritoriales.

Ámbito territorial o geográfico

El ámbito geográfico es todo el territorio nacional, con información desagregada por Comunidades Autónomas y para Ceuta y Melilla conjuntamente.

El Tiempo de Trabajo

Con carácter general se define el tiempo de trabajo como los períodos de tiempo, medidos en horas, que están vinculados o relacionados con la actividad laboral del trabajador. El interés se centra no sólo en su cuantificación sino en su estructura y clasificación de acuerdo a dos criterios fundamentales:

El primer criterio obedece al hecho de su realización, es decir, si se han realizado o no los distintos períodos del tiempo de trabajo.

El segundo criterio se define mediante el carácter retribuido de dichos períodos de tiempo de trabajo.

El hecho de no ser mutuamente excluyentes estos dos criterios añade cierto grado de dificultad en la comprensión de los resultados, ya que se hacen referencias cruzadas a ambos conceptos. Además, a esta dificultad hay que añadir las repercusiones de la aplicación de la normativa que regula el tiempo de trabajo, fundamentalmente en cuanto a los conceptos de jornada efectiva y horas perdidas que no coinciden con el propio significado natural de dichos adjetivos.

En esta encuesta se han seguido las definiciones acordadas por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y por la normativa legal española recogida, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Bajo este doble criterio se ha clasificado el tiempo de trabajo, centrando el interés en los períodos de tiempo no realizados, ya que el tiempo realizado se obtiene en función de los datos sobre jornada pactada, horas extraordinarias, vacaciones y festivos y la propia información sobre los períodos de tiempo no realizados.

El Tiempo de Trabajo no realizado

Bajo este concepto, la encuesta recoge un conjunto de rúbricas de acuerdo con la casuística que se quiere investigar y que comprende motivos diferentes descritos más adelante.

En el tiempo de trabajo no realizado se distingue entre remunerado, que comprende los períodos de tiempo por los que el trabajador, a pesar de no haber realizado actividad laboral, percibe alguna remuneración, y no remunerado, en caso contrario.

Tiempo de Trabajo no realizado y remunerado

Destacan las siguientes componentes:

Razones organizativas, económicas y de producción (con o sin regulación de empleo): El contrato de trabajo puede verse suspendido temporalmente, a iniciativa de la empresa, por causas organizativas, económicas o de producción, con la finalidad de remontar situaciones de crisis en el desarrollo normal de la actividad empresarial, ya sea por encontrarse la economía en un período de recesión o por necesitar la empresa reorganizar su estructura productiva o de mercado. El objetivo último debe ser siempre el garantizar la supervivencia futura de la empresa.

La adopción de tal medida puede suponer el cese temporal de la prestación del servicio o de la producción de bienes (suspensión) por parte del trabajador, dejando éste de percibir su salario, recibiendo en todo caso una prestación del INEM, aunque también puede suponer una disminución de la jornada normal de trabajo (reducción) en la que se minoran respecto de lo habitual el número de horas diarias, semanales o del período de tiempo que se acuerde, en las que se presta el servicio productivo. Se tiene por tanto:

Horas de reducción, que es la suma de las horas perdidas respecto a las horas pactadas para el total de trabajadores afectados por medidas de reducción de jornada de carácter colectivo.

Horas de suspensión, que es el total de horas de suspensión multiplicadas por el número de trabajadores afectados por medidas de suspensión de la relación laboral de carácter colectivo.

Incapacidad temporal, que comprende las horas de ausencia del trabajo por enfermedad común o profesional, o accidente, ya sea o no de origen laboral.

Maternidad, es el número de horas que sumaron el conjunto de las trabajadoras, excepto aprendices, que permanecieron de baja laboral por maternidad. La suspensión de la prestación laboral por este concepto tiene una duración de 16 semanas, mientras que en el caso de adopción la duración máxima oscila entre 6 y 8 semanas.

Motivos personales, son las horas no trabajadas por motivos de nupcialidad, natalidad, traslado de domicilio y muerte o enfermedad grave de un familiar.

Otros motivos, son las horas concedidas por la empresa por motivos tales como premios personales y otros permisos retribuidos.

Horas perdidas en el lugar de trabajo, es el total de horas no trabajadas por motivos no imputables al trabajador ni al empresario: falta ocasional de trabajo, rotura de máquinas, falta de materias primas, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz u otras causas de fuerza mayor. La ley permite recuperar estas horas no trabajadas a razón de una hora diaria, previa comunicación y si no hay acuerdo en contrario. Este componente sólo recoge las horas que no han sido recuperadas y que por tanto, pueden ser consideradas verdaderamente como no trabajadas.

Representación sindical, son las horas dedicadas por los representantes de los trabajadores a la realización de funciones sindicales. Los miembros del comité de empresa y los delegados de centro disponen de un crédito horario en función del tamaño de las empresas. De este crédito horario, en esta rúbrica sólo interesan las horas en las que realmente se ha dejado de trabajar para ejercer funciones de representación. Hay que añadir además los permisos retribuidos concedidos a los representantes sindicales que participan en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos y que no se incluyan en el crédito horario.

Otras horas no trabajadas, total de horas de permiso concedidas como consecuencia de lactancia, cumplimiento de un deber inexcusable, formación profesional dentro del horario de trabajo, asistencia a exámenes o visitas médicas. En el período de lactancia se permite una hora de ausencia del trabajo. Esa hora puede dividirse en dos fracciones o reducir en media hora la jornada. A este permiso puede acogerse también el padre.

Tiempo de Trabajo no realizado y no remunerado

Destacan dos rúbricas:

Conflicto laboral, es el número total de horas perdidas por huelgas independientemente del ámbito local, sectorial o empresarial, o intensidad total o parcial de las mismas.

Otros motivos, es el total de horas no trabajadas y no remuneradas por sanciones, absentismo laboral, cierre patronal, permiso no remunerado o guarda legal. En el caso del cierre patronal el empresario cierra el centro de trabajo por causa de un conflicto colectivo con peligro de violencia o daños, ocupación ilegal del centro o existencia de irregularidades que impidan el proceso normal de producción. La guarda legal es una reducción de la jornada de trabajo para aquellos empleados que lo soliciten por tener a su cuidado directo a un menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no trabaje. La reducción puede oscilar entre 1/3 y la mitad de la jornada, con una disminución proporcional del salario.

Las recomendaciones internacionales en materia de recopilación de estadísticas sobre horas de trabajo establecen los conceptos de horas de trabajo "efectivas" y "perdidas" que junto con la jornada pactada y las horas extraordinarias se definen a continuación y cierran el círculo de partidas sobre tiempo de trabajo que recoge esta encuesta.

Jornada pactada, son las horas legalmente establecidas por acuerdo verbal, contrato individual o convenio colectivo entre el trabajador y la empresa. La jornada pactada se mide en número medio de horas por trabajador y por año y no están comprendidas las

horas correspondientes a las vacaciones reglamentarias, días festivos o de descanso semanal. Sólo deben recogerse las horas pactadas en jornada normal, es decir, sin incluir las horas extras.

Horas extraordinarias, son todas aquéllas que se realizan por encima de la jornada pactada, y deben computarse tanto el total de horas extraordinarias estructurales o realizadas por causa de fuerza mayor, como las no estructurales o voluntarias. Un caso especial lo constituyen las horas de presencia en el sector de los transportes, que son aquellas horas en las que el trabajador se halla a disposición de la empresa aunque no preste trabajo efectivo: esperas, guardias, viajes sin servicio, comidas en ruta y similares. Estas horas a efectos de la encuesta se consideraran horas extras, con lo cual pueden superarse los límites máximos legalmente establecidos de 80 horas extraordinarias por trabajador y año. El tiempo máximo de presencia es de 20 horas por encima de la jornada ordinaria de trabajo semanal.

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

Jornada efectiva, son las horas efectivamente trabajadas, tanto en períodos normales de trabajo como en jornada extraordinaria, añadiéndose los períodos de tiempo que no habiéndose realizado tienen la consideración de tiempo efectivo en virtud de la normativa vigente. Estos períodos de tiempo no trabajados y considerados como efectivos son los debidos a razones técnicas (siempre por causas no imputables al trabajador), y que aparecen recogidas en la partida Horas perdidas en el lugar de trabajo, y el tiempo correspondiente a breves períodos de descanso en el lugar de trabajo para tomar café, bebidas o el bocadillo. Como se ve el tiempo efectivo de trabajo no sólo recoge los períodos de tiempo dedicados a la producción de bienes y/o servicios, sino que atiende a otros criterios establecidos por los acuerdos internacionales y prácticas nacionales. La jornada efectiva se calcula:

$$JE = JP + HEXT - (HNR - HPLT)$$

Con:

JE, Jornada efectiva

JP, Jornada pactada

HEXT, Horas extras

HNR, Horas no realizadas

HPLT, Horas perdidas en el lugar de trabajo

Horas perdidas, son el total de horas no realizadas excepto las debidas a motivos técnicos, es decir, las perdidas en el lugar de trabajo. Por tanto:

$$HP = HNR - HPLT$$

El diseño y la selección de la muestra

Marco de la encuesta

El punto de partida es el Directorio Central de Empresas (DIRCE) actualizado a fecha de diciembre de 1995, del que se extraen las empresas con 10 ó más trabajadores y dedicadas a las actividades objeto de estudio.

A continuación ese directorio se cruza con el Registro General de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, remitido por la Tesorería General de la Seguridad Social y actualizado a fecha de diciembre de 1995; marco, que tiene la ventaja de su continua actualización, además de que su unidad es la propia unidad de encuesta. Este cruce se realiza para proceder a depurar el código CNAE -93 de este último directorio.

Finalmente, a partir del Directorio de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social pertenecientes a empresas con 10 ó más trabajadores y clasificados en las divisiones de actividades económicas objeto de estudio, se obtiene la muestra definitiva de cuentas de cotización.

Plan de muestreo y estimadores

El tipo de muestreo utilizado corresponde a un muestreo aleatorio estratificado con afijación óptima, donde la unidades son las cuentas de cotización. El criterio de estratificación se realiza atendiendo a tres variables: la Comunidad Autónoma (18 en total, considerando Ceuta y Melilla conjuntamente), la actividad económica a nivel de división CNAE-93 (48 divisiones) y el tamaño de las unidades (siete estratos de tamaños).

Las unidades de encuesta, es decir, las cuentas de cotización se estratifican de acuerdo al número de trabajadores que agrupan, de la siguiente manera:

Estrato N° de trabajadores

1	de 1 a 4
2	de 5 a 9
3	de 10 a 19
4	de 20 a 49
5	de 50 a 99
6	de 100 a 199
7	200 y más

El último estrato se investigó de manera exhaustiva. Se obtuvo un tamaño muestral definitivo de 19.624 cuentas de cotización.

Los estimadores utilizados en la estimación de la variable "número medio de horas" son estimadores separados de razón. El factor de elevación es corregido en función del número de trabajadores y de la respuesta efectiva.

Dado que el tiempo de trabajo es un módulo de preguntas dentro del cuestionario de la Encuesta de Coste Laboral 1996, pueden remitirse a la publicación de dicha encuesta donde se recoge una más amplia explicación metodológica.