




Organización  
Internacional  
del Trabajo



► **Tiempo de trabajo  
y conciliación de la vida  
laboral y personal  
en el mundo**







▶ **Tiempo de trabajo  
y conciliación de la vida  
laboral y personal  
en el mundo**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

**Atribución de la titularidad** – La obra debe citarse como sigue: *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

**Traducciones** - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

**Adaptaciones** - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

**Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.**

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN 978-92-2-038755-9 (web PDF)

Publicado también en inglés: *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. ISBN 978-92-2-037941-7 (print), ISBN 978-92-2-037891-5 (web PDF) - Geneva: International Labour Office, 2022.

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## ► Prefacio

---

El número de horas trabajadas, la forma en que se organizan y la disponibilidad de periodos de descanso pueden afectar notablemente no solo a la calidad del trabajo, sino también a la vida privada. El horario laboral y la organización de los periodos de trabajo y descanso pueden ser aspectos determinantes de la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, de su seguridad en el trabajo y durante el trayecto desde su domicilio, así como de sus ingresos. El tiempo de trabajo también puede tener consecuencias de gran calado para el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas. Las decisiones relativas al tiempo de trabajo pueden repercutir en la salud general de la economía, la competitividad de la industria, las tasas de empleo y desempleo, la necesidad de transporte y otros servicios, y la organización de los servicios públicos. El tiempo de trabajo, a través de medidas como la reducción de jornada/trabajo compartido y los horarios flexibles, es una herramienta fundamental para contrarrestar las amenazas que se plantean en periodos de crisis económica, del mismo modo que el teletrabajo puede reducir el impacto social y económico de pandemias como la de COVID-19. Por lo tanto, no es de extrañar que las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo, de uno u otro modo, estén en el centro de la mayoría de las reformas y tendencias del mercado de trabajo en el mundo actual.

Debido a su relevancia, el tiempo de trabajo ha sido desde antiguo uno de los asuntos abordados por los interlocutores sociales en materia de política y reglamentación laboral. La importancia otorgada a las cuestiones relativas al tiempo de trabajo inspiró la Constitución de la OIT. En la parte XIII del Tratado de Versalles, que forma la Constitución de la OIT, se reconoció específicamente que la reglamentación de las horas de trabajo, incluido el establecimiento de una jornada y una semana de trabajo máximas, era una de las medidas de mayor urgencia para mejorar las condiciones de trabajo prevalentes en el momento de su redacción. Esto respondía a las demandas expresadas por el movimiento obrero en los albores del siglo XX. Consciente de la urgencia de abordar el problema del tiempo de trabajo excesivo, la Conferencia Internacional del Trabajo preparó la primera norma internacional del trabajo adoptada en el mundo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), que consagró la jornada de ocho horas como norma internacional. Desde entonces, el tiempo de trabajo es un aspecto central de la labor de la OIT; cabe incluso afirmar que el tiempo de trabajo es una suerte de «puente» entre el mundo del trabajo en la época en que se fundó la OIT y el vertiginoso mundo del trabajo del siglo XXI.

Este informe mundial de la OIT sobre el tiempo de trabajo se centra en el número de horas efectivas de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y las consecuencias de todo ello para la conciliación de la vida laboral y personal. En él se incluye una serie de estadísticas nunca antes elaboradas sobre el número de horas de trabajo, atendiendo a la situación inmediatamente anterior a la pandemia de COVID-19 y a su evolución durante la crisis sanitaria. Después se aborda la segunda parte de la ecuación del tiempo de trabajo, a saber, la ordenación del tiempo de trabajo (esto es, los horarios laborales), y se examinan sus modalidades más destacadas, como el trabajo por turnos, el trabajo a tiempo parcial y el horario flexible, así como sus efectos en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. Seguidamente, se expone un análisis pormenorizado de las coincidencias y discrepancias entre las horas efectivas de trabajo y las preferencias horarias de los trabajadores, y se estudian los efectos que todo ello tiene en la conciliación del trabajo con la vida privada. En el informe se pasa revista a las medidas de respuesta a la crisis que desplegaron los gobiernos y las empresas en relación con el tiempo de trabajo para mantener las organizaciones en funcionamiento y evitar despidos durante la pandemia de COVID-19, como los programas de trabajo compartido o reducción de jornada y el teletrabajo a domicilio. Por último, se resumen las principales conclusiones de todos los capítulos anteriores, tratando de entrever sus consecuencias para las políticas públicas y las políticas empresariales en materia de tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal.



Ahora que la transformación digital del mundo laboral influye profundamente en el tiempo y la organización del trabajo, confío en que este informe sea una herramienta de referencia útil para los profesionales y las instancias decisorias de todo el mundo. También espero que sirva para impulsar nuevas iniciativas destinadas a combinar el número de horas trabajadas, la forma en que estas se organizan y los periodos de descanso de manera que mejoren las condiciones de vida y de trabajo de los seres humanos y su capacidad de elegir y controlar el tiempo en que trabajan.

Philippe Marcadent

Jefe de Servicio  
INWORK

## ► Índice

<b>Prefacio</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>xiii</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
1.1. Importancia de la conciliación en el mundo del trabajo	1
1.2. Contenido del presente informe	3
<b>2. Patrones y tendencias del tiempo de trabajo en el mundo</b>	<b>7</b>
2.1. Introducción	7
2.2. Algunas tendencias longitudinales en las horas de trabajo	8
2.3. Promedio de horas de trabajo	11
2.3.1 Semana de trabajo larga	13
2.3.2 Semana de trabajo larga por situación laboral	15
2.3.3 Semana de trabajo larga, por sector económico y ocupación	17
2.3.4 Evolución de la semana de trabajo larga durante la pandemia de COVID-19	20
2.3.5 Semana de trabajo corta, semana de trabajo muy corta y subempleo por insuficiencia de horas	22
2.3.6 Semana de trabajo corta y muy corta, por situación laboral	28
2.3.7 Semana de trabajo corta y muy corta, por sector económico y ocupación	32
2.3.8 Evolución de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial) durante la pandemia de COVID-19	34
Reducción de la jornada a tiempo completo y prevención de la pérdida de puestos de trabajos	38
2.4. Singularidad de las horas de trabajo en la economía informal	41
2.5. Conclusión	48
2.6. Bibliografía	49
<b>3. La ordenación del tiempo de trabajo y sus efectos en la conciliación de la vida laboral y personal</b>	<b>51</b>
3.1. Semana de trabajo estándar	51
3.2. Trabajo por turnos (incluido el trabajo nocturno y en fines de semana)	52
3.3. Trabajo a tiempo parcial	56
3.3.1 Efectos del trabajo a tiempo parcial en la conciliación de la vida laboral y personal	58
3.3.2 Semana de trabajo muy corta y modalidades de trabajo «a pedido»	59
3.3.3 Efectos del trabajo a pedido en la conciliación de la vida laboral y personal	61
3.4. Flexibilidad horaria, incluida la cuenta corriente del tiempo de trabajo	62
3.4.1 Efectos en la conciliación de la vida laboral y personal	64
3.5. Semana de trabajo comprimida	65
3.5.1 Efectos en la conciliación de la vida laboral y personal	65
3.6. Sistemas de promediación de horas, como las horas anualizadas	66
3.6.1 Efectos en la conciliación de la vida laboral y personal	66
3.7. Conclusión	67
3.8. Bibliografía	68
<b>4. Adecuación e inadecuación de las horas efectivas de trabajo a las preferencias de los trabajadores</b>	<b>73</b>
4.1. Datos y medidas	74
4.2. Inadecuación del tiempo de trabajo en el mundo: análisis de la situación reciente	74

4.2.1	Medidas objetivas de subempleo y sobreempleo	75
4.2.2	Medidas subjetivas de subempleo y sobreempleo	85
4.2.3	Diferencias de género en la inadecuación	92
4.2.4	Competencias profesionales e inadecuación del tiempo de trabajo	93
4.2.5	Inadecuación del tiempo de trabajo y sus efectos en la conciliación de la vida laboral y personal	96
<b>4.3.</b>	<b>Efectos de la inadecuación del tiempo de trabajo en el bienestar de los trabajadores</b>	<b>99</b>
4.3.1	Satisfacción vital y laboral	99
4.3.2	Salud física	99
4.3.3	Salud mental	100
4.3.4	Efectos de la inadecuación del tiempo de trabajo en los empleadores: productividad, rendimiento y retención	100
<b>4.4.</b>	<b>Conclusión</b>	<b>101</b>
<b>4.5.</b>	<b>Bibliografía</b>	<b>102</b>
<b>5.</b>	<b>Medidas de respuesta a periodos de crisis relacionadas con el tiempo de trabajo</b>	<b>109</b>
5.1.	Introducción	109
5.2.	Uso de medidas relativas al tiempo de trabajo como respuesta a las crisis	111
5.3.	Reducción del tiempo de trabajo y conservación del empleo	115
5.3.1	Importancia de la reducción del tiempo de trabajo	115
5.3.2	La crisis financiera como modelo	116
5.3.3	Regulación de la conservación del empleo durante la crisis de la COVID-19	117
5.3.4	Disposiciones de conservación del empleo en la práctica	119
5.3.5	Análisis comparativo de la reducción del tiempo de trabajo	121
5.4.	Utilización de medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo durante la crisis de la COVID-19	125
5.4.1	Ejemplos del uso de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo durante la crisis de la COVID-19	128
5.4.2	Ejemplos de utilización de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo relacionados con la fase vital	129
5.5.	Teletrabajo a domicilio	131
5.6.	Conclusión	134
5.7.	Bibliografía	137
<b>6.</b>	<b>Conclusiones y repercusiones en materia de políticas</b>	<b>141</b>
6.1.	Principales conclusiones del informe	141
6.2.	Repercusiones en materia de políticas públicas y políticas empresariales/organizativas	143
6.2.1	Políticas públicas (nacionales y sectoriales)	143
6.2.2	Políticas empresariales/organizativas	147
6.2.3	Conclusión	149
6.3.	Bibliografía	150
<b>Anexos</b>		
Anexo 1.	Clasificación de países/territorios por grupo de ingresos (ingreso nacional bruto per cápita)	151
Anexo 2.	Clasificación de países/territorios por región	152
Anexo 3.	Fuentes nacionales: lista de encuestas de hogares	153
Anexo 3.	Fuentes nacionales: lista de encuestas de hogares (continúa)	156
Anexo 4.	Anexo metodológico en relación con las estimaciones regionales y mundiales expuestas en el capítulo 2	157



## ► Gráficos

<b>Gráfico 1.</b> Tendencias longitudinales del promedio anual de horas de trabajo, selección de países desarrollados	8
<b>Gráfico 2.</b> Tendencias longitudinales del promedio anual de horas de trabajo, selección de países en desarrollo comparados con dos de los principales países desarrollados	9
<b>Gráfico 3a.</b> Promedio de horas de trabajo semanales, por género y región geográfica (empleo total, 2019, según datos de 160 países )	11
<b>Gráfico 3b.</b> Average hours of work per week, by sex and economic sector (total employment, 2019)	12
<b>Gráfico 3c.</b> Promedio de horas de trabajo semanales, por género y grandes grupos de ocupaciones (empleo total, 2019)	12
<b>Gráfico 4a.</b> Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (empleo total, 2019, en porcentajes)	13
<b>Gráfico 4b.</b> Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por subregión geográfica (empleo total, 2019, en porcentajes)	14
<b>Gráfico 5a.</b> Empleados con una semana laboral de más de 48 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)	15
<b>Gráfico 5b.</b> Empleados con una semana laboral de más de 48 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)	16
<b>Gráfico 6a.</b> Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de más de 48 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)	16
<b>Gráfico 6b.</b> Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de más de 48 horas (2019, en porcentajes), por género y subregión geográfica	17
<b>Gráfico 7.</b> Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por sector económico y género (empleo total, 2019, en porcentajes)	17
<b>Gráfico 8.</b> Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por grandes grupos de ocupaciones y género (empleo total, 2019, en porcentajes)	20
<b>Gráfico 9.</b> Tendencias de los trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas en el primer año de la pandemia de COVID-19 (empleo total, del cuarto trimestre de 2019 al cuarto trimestre de 2020, en porcentajes), por género y subregión geográfica	21
<b>Gráfico 10a.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (empleo total, 2019, en porcentajes)	23
<b>Gráfico 10b.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por género y subregión geográfica (empleo total, en porcentajes)	23
<b>Gráfico 11a.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (empleo total, 2019, en porcentajes)	24
<b>Gráfico 11b.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por género y subregión geográfica (empleo total, en porcentajes)	25
<b>Gráfico 12a.</b> Subempleo por insuficiencia de horas entre las personas que trabajan menos de 35 o menos de 20 horas semanales, por región y subregión geográficas (empleo total, 2019, en porcentajes)	26

## ► Gráficos (continúa)

<b>Gráfico 12b.</b> Subempleo por insuficiencia de horas entre mujeres y hombres que trabajan menos de 35 o menos de 20 horas semanales, por región y subregión geográficas (empleo total, 2019, en porcentajes)	27
<b>Gráfico 13a.</b> Empleados con una semana laboral de menos de 35 horas por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)	28
<b>Gráfico 13b.</b> Empleados con una semana laboral de menos de 35 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)	29
<b>Gráfico 14a.</b> Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 35 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)	29
<b>Gráfico 14b.</b> Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 35 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)	30
<b>Gráfico 15a.</b> Empleados con una jornada laboral de menos de 20 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)	30
<b>Gráfico 15b.</b> Empleados con una semana laboral de menos de 20 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)	31
<b>Gráfico 16a.</b> Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 20 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)	31
<b>Gráfico 16b.</b> Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 20 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)	32
<b>Gráfico 17.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por sector económico y género (empleo total, 2019, en porcentajes)	33
<b>Gráfico 18.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por sector económico y género (empleo total, 2019, en porcentajes)	33
<b>Gráfico 19.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por grandes grupos de ocupaciones y género (empleo total, 2019, en porcentajes)	34
<b>Gráfico 20.</b> Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por grandes grupos de ocupaciones y género (empleo total, 2019, en porcentajes)	34
<b>Gráfico 21.</b> Tendencias de los trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas durante el primer año de la pandemia de COVID-19 (empleo total, del cuarto trimestre de 2019 al cuarto trimestre de 2020, en porcentajes), por género y subregión geográfica	35
<b>Gráfico 22.</b> Porcentaje de trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas durante la pandemia de COVID-19	36
<b>Gráfico 23.</b> Transiciones de salida del empleo durante la pandemia de COVID-19, México	38
<b>Gráfico 24.</b> Composición de los trabajadores con semana laboral corta (en porcentajes)	40
<b>Gráfico 25.</b> Promedio de horas de trabajo semanales, trabajadores con empleo formal e informal, 2019 (en porcentajes)	41
<b>Gráfico 26.</b> Distribución de los trabajadores con empleo formal e informal, por intervalo de horas de trabajo semanales, región, grupo de países según su nivel de ingresos y género, 2019 (en porcentajes)	42
<b>Gráfico 27.</b> Distribución de los trabajadores con empleo formal e informal, por intervalo de horas de trabajo semanales, región, grupo de países según su nivel de ingresos y situación en el empleo, 2019 (en porcentajes)	44
<b>Gráfico 28.</b> Proporción de empleo informal por intervalo de horas de trabajo, 2019 (en porcentajes)	46
<b>Gráfico 29.</b> Porcentaje de personas ocupadas que trabajan por turnos, 2015	53

## ► Gráficos (continúa)

<b>Gráfico 30.</b> Porcentaje de personas ocupadas que trabajan una o más noches al mes, 2015	54
<b>Gráfico 31a.</b> Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total en una selección de países o territorios, por grupo de países según su nivel de ingresos, 2018-2019	56
<b>Gráfico 31a.</b> Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total en una selección de países o territorios, por grupo de países según su nivel de ingresos, 2018-2019 (continúa)	57
<b>Gráfico 31b.</b> Tendencias del trabajo a tiempo parcial como porcentaje del empleo, 2010-2022 (en porcentajes)	58
<b>Gráfico 32.</b> Tipo de horario de trabajo, Estados Unidos, 2002-2014 (en porcentajes)	60
<b>Gráfico 33.</b> Horarios fijos y flexibles, por región geográfica y género	63
<b>Gráfico 34.</b> Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores asalariados y no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida objetiva	82
<b>Gráfico 35a.</b> Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida objetiva	83
<b>Gráfico 35b.</b> Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida objetiva	84
<b>Gráfico 36.</b> Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo y de sobreempleo de trabajadores asalariados y no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida subjetiva	89
<b>Gráfico 37.</b> Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida subjetiva	90
<b>Gráfico 38.</b> Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida subjetiva	91
<b>Gráfico 39.</b> Género y medida subjetiva de subempleo de trabajadores asalariados y no asalariados en países o territorios de ingresos altos y medianos	92
<b>Gráfico 40.</b> Medida objetiva de inadecuación, por nivel de calificación profesional, en países o territorios de ingresos altos y medianos y en los Estados Unidos	94
<b>Gráfico 41.</b> Medida subjetiva de inadecuación, por nivel de calificación profesional, en países o territorios de ingresos altos y medianos y en los Estados Unidos	95
<b>Gráfico 42.</b> Medidas objetivas de sobreempleo/subempleo e interferencia del trabajo en la vida familiar, en países o territorios de ingresos altos y medianos y en los Estados Unidos	98
<b>Gráfico A1.</b> Inadecuación por género y situación laboral, según las definiciones nacionales, en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP y en los Estados Unidos	106
<b>Gráfico A2.</b> Inadecuación por género y situación laboral, según la definición de la OIT, en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP y en los Estados Unidos	107
<b>Gráfico 43.</b> Growth rates of employment in the EU (in hours worked)	122
<b>Gráfico 44.</b> Variación de las horas de trabajo semanales, del segundo trimestre de 2019 al segundo trimestre de 2020, países de la UE (en horas y minutos)	123
<b>Gráfico 45.</b> Disminución de las horas de trabajo por sector (UE, en porcentajes)	124
<b>Gráfico 46.</b> Proporción de empleados con diversos grados de autonomía en el tiempo de trabajo, 2015 (panel superior) y 2010 (panel inferior)	126
<b>Gráfico A.4.1</b> Umbrales de tiempo de trabajo utilizados para clasificar a los trabajadores en función de su número de horas efectivas de trabajo por semana	157

## ► Cuadros

---

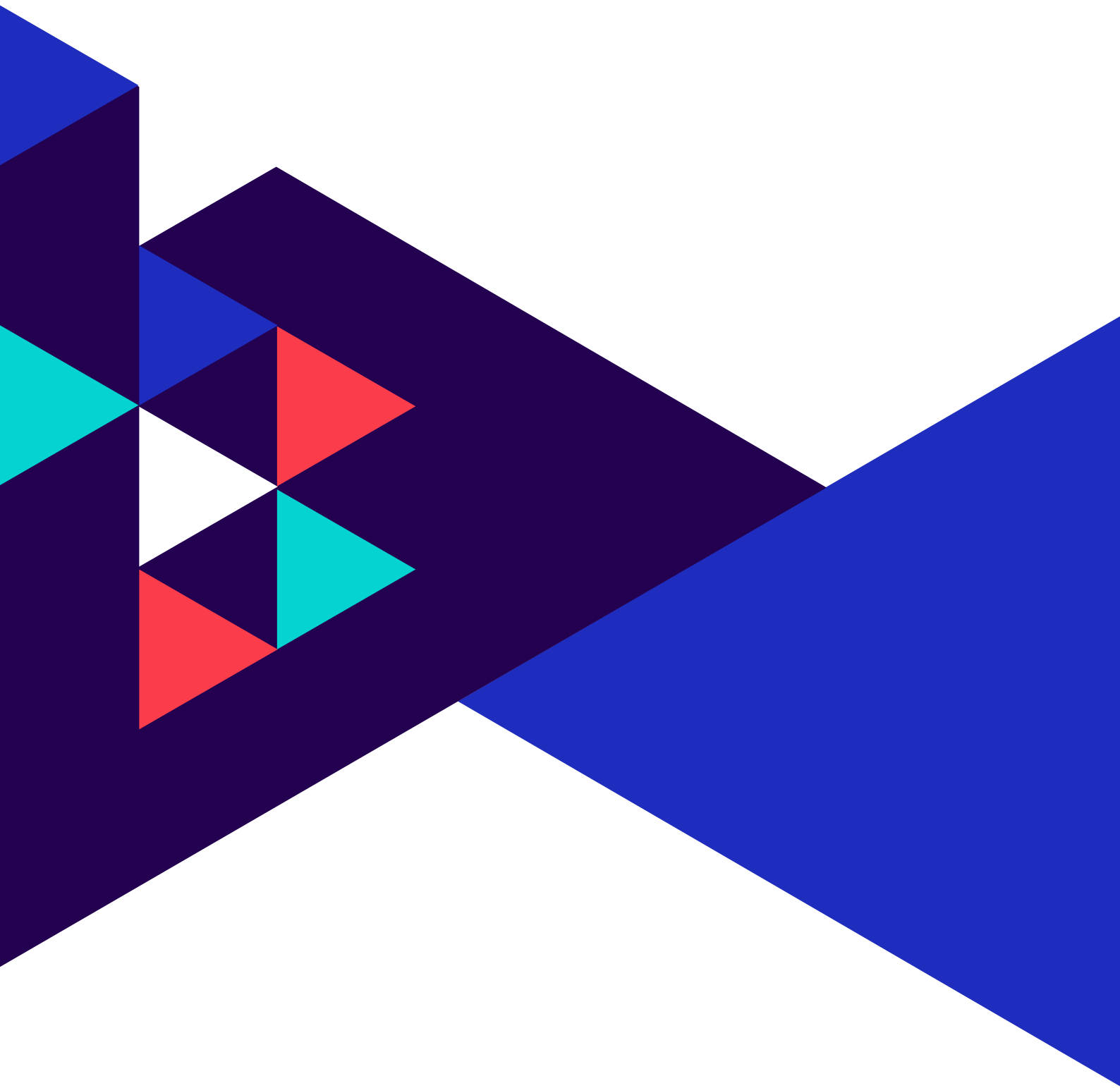
<b>Cuadro 1.</b> Flujos de entrada y salida del trabajo a tiempo parcial durante la pandemia de COVID-19, México y Estados Unidos, primer a segundo trimestre de 2020 (en porcentajes)	37
<b>Cuadro 2.</b> Aumento de la probabilidad de conservar el empleo tras el inicio de la pandemia de COVID-19 con cada hora adicional de trabajo a la semana, selección de países/territorios (en puntos porcentuales)	39
<b>Cuadro 3.</b> Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT de horas de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP	75
<b>Cuadro 4.</b> Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT, por conjuntos de agrupaciones regionales	78
<b>Cuadro 5.</b> Relación entre subempleo y sobreempleo según la definición nacional y la definición de la OIT, por conjuntos de agrupaciones regionales	79
<b>Cuadro 6.</b> Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT, por grupo de países según su nivel de ingresos	80
<b>Cuadro 7.</b> Tasas subjetivas de inadecuación en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP (basadas en la pregunta 11)	86
<b>Cuadro 8.</b> Tasas subjetivas de inadecuación, por agrupaciones regionales y por grupo de países según su nivel de ingresos	88
<b>Cuadro 9.</b> Conciliación entre la vida laboral y personal e incidencia del sobreempleo y el subempleo, por agrupaciones regionales (en porcentajes)	97
<b>Cuadro A.1.</b> Índice de los 37 países o territorios incluidos en la encuesta del ISSP por agrupaciones regionales y por grupos de países según su nivel de ingresos	105
<b>Cuadro A.1.</b> Índice de los 37 países o territorios incluidos en la encuesta del ISSP por agrupaciones regionales y por grupos de países según su nivel de ingresos (continúa)	106
<b>Cuadro A.4.1</b> Cobertura de la base de datos estadísticos de la OIT sobre el tiempo de trabajo, 2019	158

## ► Recuadros

---

<b>Recuadro 1.</b> Reducción del tiempo de trabajo en la República de Corea	9
<b>Recuadro 2.</b> Horas de trabajo en el servicio doméstico	18
<b>Recuadro 3.</b> Semana de trabajo muy corta como factor que contribuye a la informalidad	46
<b>Recuadro 4.</b> Escasez de datos	113
<b>Recuadro 5.</b> Regímenes de reducción de jornada/trabajo compartido y de conservación del empleo en una selección de países (OCDE 2020; CES 2020)	118
<b>Recuadro 6.</b> Flexibilización de los límites legales del tiempo de trabajo (número máximo de horas de trabajo diarias o semanales, periodos de descanso, horas extraordinarias)	127
<b>Recuadro 7.</b> El convenio colectivo «Transformación» del proveedor de la industria automovilística ZF Friedrichshafen	130
<b>Recuadro 8.</b> Proyectos piloto de semana laboral reducida en Islandia	145







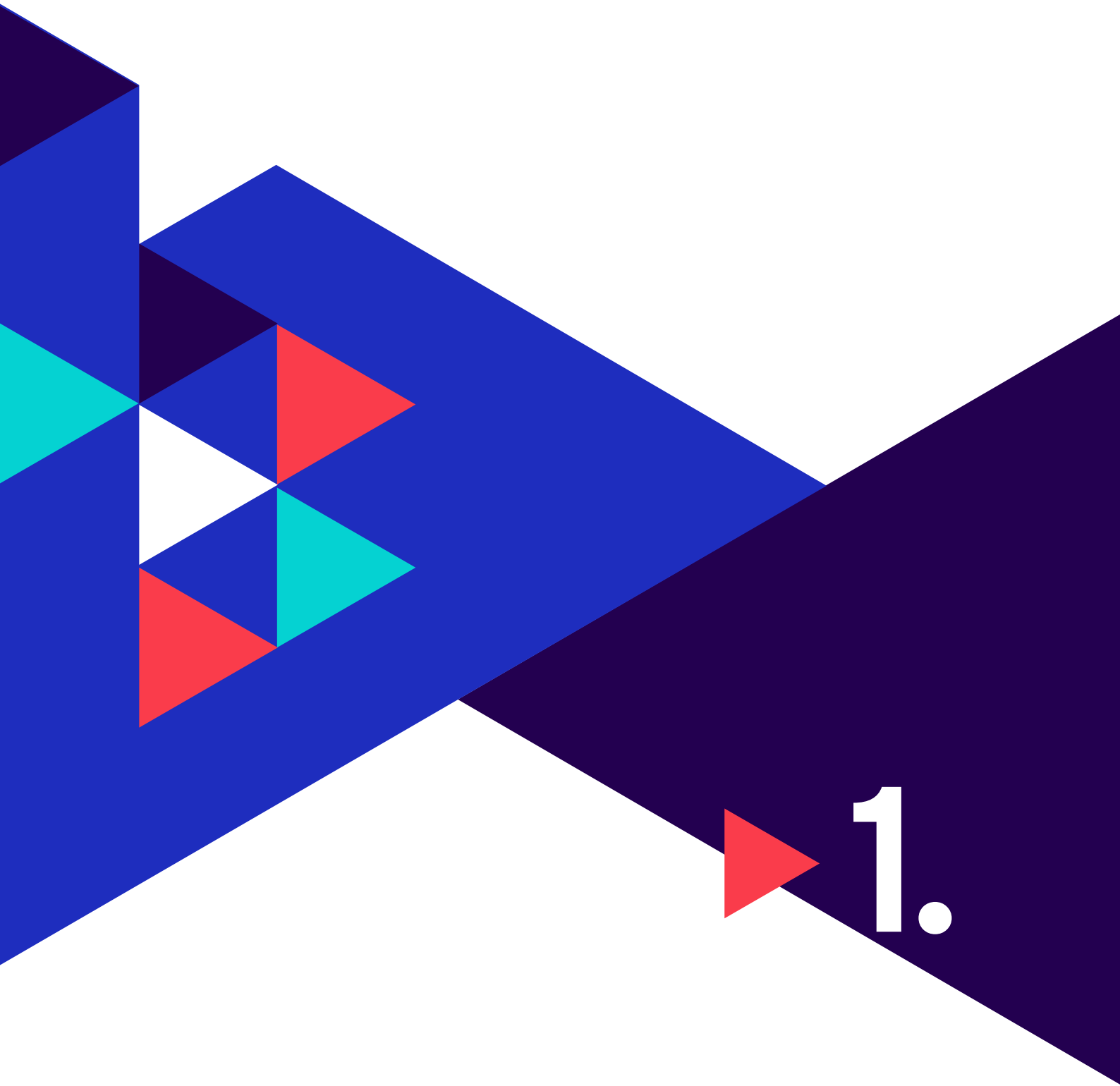
## ► Agradecimientos

---

*Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo* es el resultado de un amplio esfuerzo de colaboración entre muchas personas que han contribuido de manera importante a este informe.

Jon C. Messenger, Jefe de Equipo del Grupo de Condiciones de Trabajo y principal experto técnico de la OIT en tiempo de trabajo, ha dirigido la concepción, elaboración y producción de este informe. También se encargó de la investigación y redacción de los capítulos 1, 2, 3 y 6 del informe. Florence Bonnet, analista cuantitativa, recopiló y preparó la gran mayoría de los datos estadísticos expuestos a lo largo de este informe, además de ser coautora del capítulo 4. El otro coautor del capítulo 4 es el Profesor Lonnie Golden, de la Pennsylvania State University-Abington (Estados Unidos), que empezó a trabajar en el análisis presentado en este capítulo durante su estancia como investigador invitado en la OIT. La doctora Angelika Kümmerling y el doctor Thomas Haipeter, ambos del Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) de la Universidad de Duisburg-Essen (Alemania), son los coautores del capítulo 5. También han contribuido a este informe las siguientes personas: Sergei Suarez Dillon Soares, analista cuantitativo, que preparó la sección sobre la evolución de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial) durante la pandemia de COVID-19 en el capítulo 2, y Joseph Humphreys, antiguo miembro del equipo de INWORK, quien preparó el primer borrador del capítulo 3 del informe y tres recuadros incluidos en diferentes capítulos del informe. Por último, cabe destacar también que Anne Drougard, Claire Piper, Michael Rose, un editor externo, y nuestros colegas de la OIT en PRODOC prestaron un apoyo administrativo esencial en los procesos de edición, formateo, maquetación y control de calidad durante la preparación y producción de la versión final de este informe.

Los autores desean asimismo dar las gracias a Philippe Marcadent, Jefe del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, por su inestimable orientación, apoyo y flexibilidad durante el largo y a menudo difícil proceso de elaboración de este informe.



 **1.**

# 1. Introducción

---

En la Declaración de Filadelfia de la OIT se afirma con rotundidad que «el trabajo no es una mercancía» (art. I, a)). Aunque este principio pueda parecer un tanto idealista, simplemente reconoce el hecho evidente de que, a diferencia de las mercancías (bienes y servicios), los trabajadores son personas que albergan esperanzas, sueños y aspiraciones para sí mismos y sus familias. En la Declaración de Filadelfia se afirma asimismo que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (art. II, a)). Es decir, el trabajo remunerado no se limita a satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores, sino que les brinda la oportunidad de aspirar a su realización personal en la vida. En el mundo de hoy, esto puede entenderse en el sentido de que los trabajadores necesitan conciliar de forma saludable la vida laboral y privada.

El tiempo de trabajo ha sido un aspecto central de la labor de la OIT desde sus orígenes y, de hecho, constituye el objeto del primer Convenio de la OIT: el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). En efecto, desde los albores de la Revolución Industrial, la limitación del número de horas de trabajo ha sido una cuestión importante relacionada con la protección de la salud de los trabajadores, incluido su bienestar en un sentido más amplio. Frente a las jornadas laborales excesivas de aquella época, que comportaban altos costos sociales y sanitarios, surgió un movimiento favorable a limitar el número de horas de trabajo —primero para las mujeres y los niños y más tarde para todos los trabajadores—, que culminó con la adopción del Convenio núm. 1.

Durante el siglo siguiente, el tiempo de trabajo siguió ocupando un lugar destacado en los debates sobre el trabajo y el empleo, atendiendo no solo al número de horas de trabajo, sino también a la ordenación del tiempo de trabajo o los horarios, esto es, a cómo se distribuye la jornada laboral. Ambos aspectos del tiempo de trabajo —el número de horas y la ordenación del tiempo de trabajo (horario laboral)— son factores clave para determinar en qué medida los trabajadores pueden conciliar el trabajo remunerado con la vida privada a fin de satisfacer, en particular, las responsabilidades familiares y otras necesidades personales. Por ejemplo, el tiempo de trabajo excesivo (más de 48 horas semanales) impide conciliar la actividad profesional y la vida privada de los trabajadores, mientras que un menor número de horas puede facilitar la conciliación. Cuando la ordenación del tiempo de trabajo establece horarios predecibles o flexibles, también ayuda a conciliar el trabajo con la vida personal, mientras que los horarios impredecibles tienen el efecto contrario. En resumen, tanto el número de horas como la ordenación del tiempo de trabajo influyen en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.

## 1.1. Importancia de la conciliación en el mundo del trabajo

La limitación del número de horas de trabajo para proteger la salud de los trabajadores se considera importante desde hace más de un siglo. En cambio, la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y la vida privada como aspiración social destacada se planteó mucho más tarde, a raíz de una mayor concienciación de los responsables políticos sobre la dificultad de los trabajadores para conciliar la vida personal con el trabajo remunerado. La concienciación surgió a raíz del declive del «modelo de sustentador masculino» de la familia tras la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral y la consiguiente adopción de un «modelo de doble sustentador», en el que todos los adultos tienen, en principio, un trabajo remunerado. La reducción de la dependencia económica de las mujeres con respecto a los hombres fue una evolución positiva, pero también trajo consigo nuevas dificultades, ya que muchas mujeres pasaron a tener una doble jornada: una primera jornada de trabajo remunerado y una segunda jornada de trabajo no remunerado realizado en el hogar (Hochschild y Machung 1989).

Este conflicto entre el trabajo y la vida personal perdura hasta la fecha, sobre todo para las mujeres, que siguen ocupándose de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidados en todos los países (OIT 2018). Sin embargo, el conflicto afecta también a los hombres, acaso en proporciones cada vez mayores, a medida que aumenta su dedicación familiar de forma lenta pero persistente (Harrington *et al.* 2016; Knop y Brewster 2016). Además, los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población y a la carga del cuidado de familiares ancianos han intensificado aún más el conflicto entre el trabajo y la vida privada. Este conflicto no solo hace mella en las personas por el estrés que ocasiona, sino que produce también efectos colaterales en las empresas, como pérdida de productividad y absentismo relacionados con la dificultad de los trabajadores para cuidar de sus familiares (Boushey 2016; Pitsenberger 2006). La pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha agravado esas dificultades, al menos en los países más desarrollados. Esta situación ha llevado a muchos trabajadores a buscar nuevos empleos que les proporcionen una mayor flexibilidad, en particular la posibilidad de trabajar a distancia, para conciliar mejor el trabajo remunerado con la vida privada, al disponer de más tiempo para la familia y para el cultivo de sus propios intereses personales. Por ello, en los últimos decenios, los responsables de la formulación de políticas han puesto cada vez más empeño en mejorar y facilitar la conciliación.

Una mejor conciliación del trabajo con la vida personal reporta multitud de beneficios a los empleados. Por un lado, se ha demostrado empíricamente que aumenta la satisfacción laboral y la sensación de seguridad del empleo entre aquellos trabajadores que afirman tener altos niveles de conciliación (Burke y Greenglass 1999; Kossek y Ozeki 1998; Chimote y Srivastava 2013). Una conciliación razonable entre trabajo y vida privada redundaría también en una mejor salud psicológica y física. Por ejemplo, en un análisis empírico basado en datos del National Study of the Changing Workforce de los Estados Unidos (una muestra de trabajadores adultos representativa a escala nacional) se concluyó que las políticas de conciliación de la vida laboral y personal reducen los niveles de estrés (Halpern 2005). A la inversa, la salud de los trabajadores puede resentirse si no logran conciliar el trabajo con la vida privada. El horario de trabajo es, a este respecto, un factor importante. Por ejemplo, un elevado número de horas de trabajo semanales (más de 48) se asocia con niveles reducidos de conciliación y con un aumento de los conflictos entre el trabajo y la vida familiar, sobre todo si la extensa jornada es involuntaria (Fagan *et al.* 2012). De hecho, Fagan *et al.* han pasado revista a un gran número de estudios en los que las horas de trabajo excesivas resultaron ser un importante factor de predicción del conflicto entre la vida laboral y privada, y concluyen que la incompatibilidad entre el trabajo y la familia, la menor participación en la vida comunitaria y cívica y las tasas de fertilidad más bajas son resultados comunes de las jornadas muy prolongadas. Además, los desequilibrios entre el trabajo y la vida privada también pueden reducir el bienestar mental, lo que se traduce en estrés, ansiedad y menor satisfacción laboral y vital. Por ejemplo, se ha observado que los trabajadores que afirman tener un conflicto sustancial entre la vida laboral y familiar presentan mayores niveles de depresión y peor salud física, y son más propensos a consumir alcohol en exceso (Frone, Russell y Barnes 1996). En general, se ha demostrado que una conciliación saludable entre el trabajo y la vida personal tiene un efecto positivo en la experiencia laboral y es eficaz para prevenir efectos negativos sobre la salud psicológica y fisiológica (Chimote y Srivastava 2013).

Un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados también es beneficioso para los empleadores y lleva aparejados varios efectos positivos para las empresas. Las organizaciones que aplican políticas de conciliación de la vida laboral y personal se benefician de una mayor tasa de retención de los trabajadores, mejores resultados en los procesos de contratación, menores tasas de absentismo y una mayor productividad. Por ejemplo, según se constató en un estudio realizado en 45 empresas de América del Norte que facilitaban la conciliación entre el trabajo y la vida privada, la presencia de este tipo de políticas se asocia con una mayor tasa de retención de trabajadores y una mejora de la contratación (Williams *et al.* 2000), resultados que concuerdan con los obtenidos en otros estudios (Maxwell *et al.* 2007; Porter y Ayman 2010). En una evaluación longitudinal de la implantación de horarios flexibles en una organización de servicio público, Dalton y Mesch (1990) observaron que el absentismo disminuía significativamente entre los empleados del grupo experimental, pero no en el grupo de control. En la misma dirección apunta un metaanálisis de estudios sobre los horarios de trabajo flexibles, en los que se establece una robusta relación negativa entre la disponibilidad de horarios flexibles y el absentismo (Baltes *et al.* 1999). Además, las empresas que aplican políticas centradas en la conciliación del trabajo con

la vida privada registran mayores niveles de productividad (Bond y Galinsky 2006). Más concretamente, en varios estudios se constata una correlación entre modalidades de trabajo flexibles y niveles más elevados de atención, concentración y motivación (Raabe 1996; Williams *et al.* 2000). Del mismo modo, en un estudio casuístico de censores jurados de cuentas (Lewis, 1997) se observó que trabajar menos horas de forma voluntaria se traducía en una mayor productividad y eficiencia. Por último, los empleadores también se benefician de una mayor lealtad de los empleados: las políticas que permiten a los trabajadores organizar sus horarios en función de sus necesidades están relacionadas con un mayor grado de satisfacción laboral, lealtad y compromiso organizativo (Williams *et al.* 2000; Batt y Valcour 2003). En un estudio basado en una muestra de 3 381 trabajadores estadounidenses se puso de relieve que las políticas de horario flexible y las ayudas para el cuidado de los hijos fomentaban la lealtad de los empleados con responsabilidades familiares (Roehling, Roehling y Moen 2001). El experimento mundial de teletrabajo como medida de respuesta para contener la pandemia de COVID-19 y el posterior fenómeno de la «gran renuncia» volvieron a confirmar, de manera contundente, que conceder a los trabajadores una mayor flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo trabajan depara resultados positivos a las empresas, como la mejora de la productividad, y que, por el contrario, restringir la flexibilidad genera costos sustanciales, como el aumento de la rotación. Por lo tanto, existen numerosas evidencias de que las políticas de conciliación de la vida laboral y personal reportan beneficios considerables a las empresas, lo que respalda la tesis de que con esas políticas salen ganando todos, empleadores y trabajadores.

## 1.2. Contenido del presente informe

Este primer informe mundial de la OIT sobre el tiempo de trabajo se centra en el número de horas efectivas de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo (horarios laborales) y las consecuencias de todo ello para la conciliación de la vida laboral y personal. Sin embargo, conviene precisar que este informe *no* tiene por objeto la legislación nacional relativa al tiempo de trabajo, un aspecto que la OIT abordó exhaustivamente en 2018.<sup>1</sup>

En primer lugar, se estudian los principales patrones y tendencias mundiales relativos al número de horas de trabajo, atendiendo a la situación inmediatamente anterior a la pandemia de COVID-19 y a su evolución durante la crisis sanitaria (cap. 2). A continuación, se aborda la segunda parte de la ecuación del tiempo de trabajo, a saber, la ordenación del tiempo de trabajo (horarios laborales), examinando sus distintas modalidades, como el trabajo por turnos, el trabajo a tiempo parcial y el horario flexible, así como sus efectos en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores (cap. 3). Seguidamente, se expone un análisis pormenorizado de las coincidencias y discordancias entre las horas efectivas de trabajo y las preferencias horarias de los trabajadores, y se analizan los efectos que todo ello tiene en la conciliación del trabajo con la vida privada, a partir de un conjunto de datos verdaderamente singular (anterior a la crisis), el módulo «Work Orientations IV» (2015) del Programa Internacional de Encuestas Sociales (ISSP), la única fuente de datos comparables a nivel internacional sobre las preferencias de los trabajadores con respecto a sus horas de trabajo más allá del ámbito europeo (cap. 4). Después se profundiza en la evolución del tiempo de trabajo durante la pandemia, observando las medidas de respuesta a la crisis que han desplegado los gobiernos y las empresas en relación con el tiempo de trabajo para mantener las organizaciones en funcionamiento y evitar despidos, como los programas de trabajo compartido o reducción de jornada —que ya habían demostrado su eficacia durante la última crisis económica, la Gran Recesión— y también el teletrabajo a domicilio (cap. 5). Por último, se resumen las principales conclusiones de los capítulos 2 a 5, tratando de entrever sus consecuencias para las políticas públicas y las políticas empresariales en materia de tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal (cap. 6).

---

<sup>1</sup> Este informe no se refiere a los aspectos legislativos del tiempo de trabajo porque ya se examinaron exhaustivamente en el *Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo - Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro* en 2018.

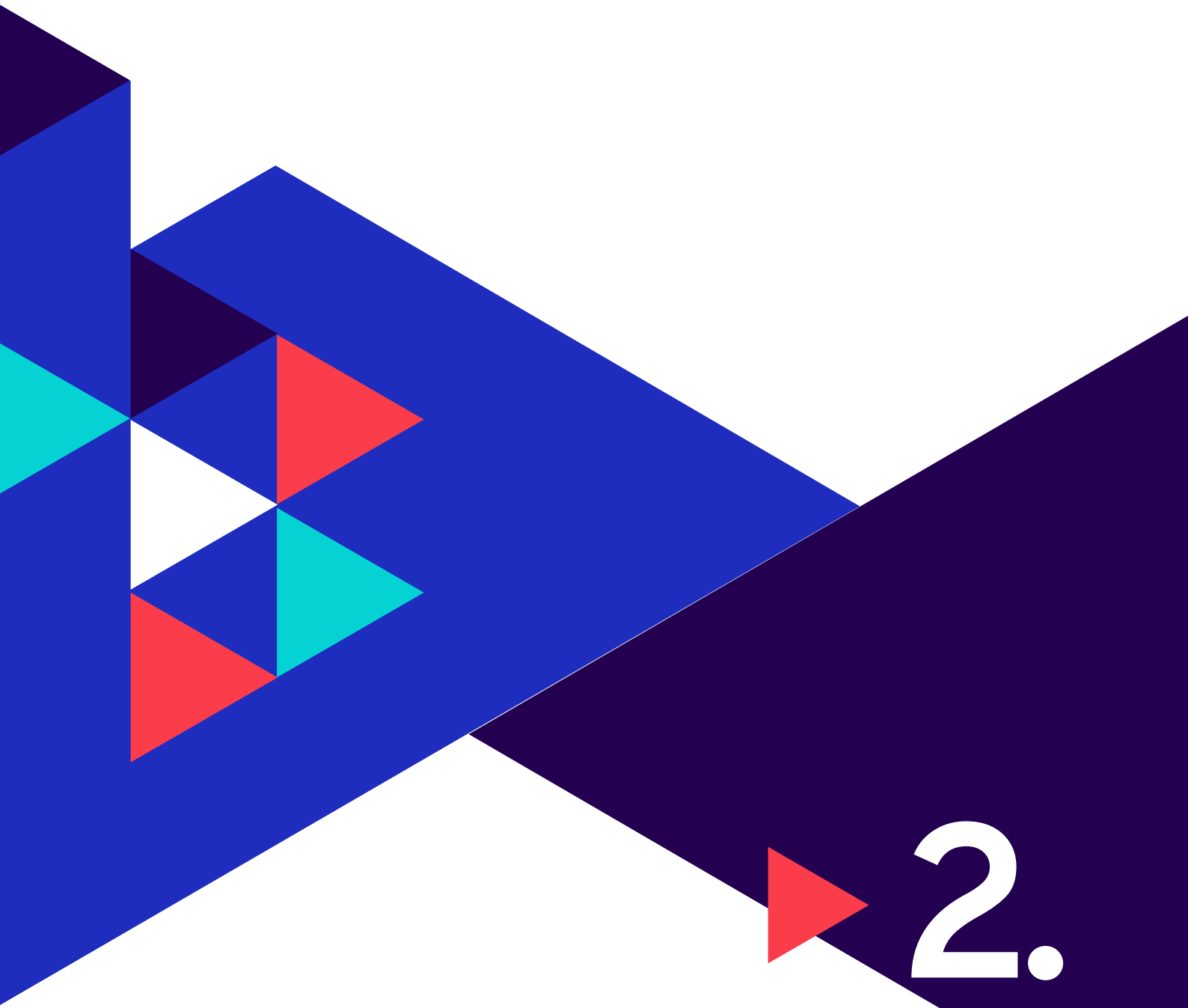
## ► Bibliografía

---

- Baltes, Boris B., Thomas E. Briggs, Joseph W. Huff, Julie A. Wright y George A. Neuman, 1999. «Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria». *Journal of Applied Psychology*, 84 (4): 496-513.
- Batt, Rosemary, y Monique Valcour. 2003. «Human Resource Practices as Predictors of Work Family Outcomes and Employee Turnover». *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society* 42 (2):189-220.
- Bond, James T., y Ellen Galinsky. 2006. *How Can Employers Increase Productivity and Retention of Entry-level, Hourly Employees?* Research Brief No. 2. Families and Work Institute.
- Boushey, Heather. 2016. *Finding Time: The Economics of Work-life Conflict*. Harvard University Press.
- Burke, Ronald J., y Esther Greenglass. 1999. «Work-Life Congruence and Work-Life Concerns among Nursing Staff». *Canadian Journal of Nursing Leadership* 12 (2): 21-29.
- Chimote, Niraj Kishore y Virendra Srivastava. 2013. «Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees». *IUP Journal of Management Research* 12 (1): 62-73.
- Dalton, Dan R., y Debra J. Mesch. 1990. «The Impact of Flexible Scheduling on Employee Attendance and Turnover». *Administrative Science Quarterly* 35: 370-387.
- Fagan, Colette, Clare Lyonette, Mark Smith y Abril Saldaña-Tejeda. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration of "Balance": A Review of the Evidence*. Conditions of Work and Employment Series No. 32. OIT.
- Frone, Michael R., Marcia Russell y Grace M. Barnes. 1996. «Work-Family Conflict, Gender, and Health-Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples». *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1): 57-69.
- Harrington, Brad, Jennifer Sabatini Fraone, Jegoo Lee y Lisa Levey. 2016. *The New Millennial Dad: Understanding the Paradox of Today's Fathers*. Boston College Center for Work & Family.
- Hochschild, Arlie, y Anne Machung. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. Penguin Books.
- OIT. 2018. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- Knop, Brian, y Karin L. Brewster. 2016. «Family Flexibility in Response to Economic Conditions: Fathers' Involvement in Child-Care Tasks». *Journal of Marriage and Family* 78 (2): 283-292.
- Kossek, Ellen Ernst, y Cynthia Ozeki. 1998. «Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research». *Journal of Applied Psychology* 83 (2): 139-149.
- Krausz, Moshe, y Nechama Freibach. 1983. «Effects of Flexible Working Time for Employed Women Upon Satisfaction, Strains, and Absenteeism». *Journal of Occupational Psychology* 56 (2): 155-159.
- Lewis, Suzan. 1997. «'Family Friendly' Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins?». *Gender, Work and Organization* 4 (1): 13-24.
- Maxwell, Gill, Laura Rankine, Sheena Bell y Anna MacVicar. 2007. «The Incidence and Impact of Flexible Work Arrangements in Smaller Businesses». *Journal of Employee Relations* 29 (2): 138-161.
- Pitsenberger, D. Jeanne. 2006. «Juggling Work and Elder Caregiving: Work-Life Balance for Aging American Workers». *AAOHN Journal* 54 (4): 181-185.
- Porter, Stacey, y Roya Ayman. 2010. «Work Flexibility as a Mediator of the Relationship between Work-Family Conflict and Intention to Quit». *Journal of Management & Organization* 16 (3): 411-424.



- Raabe, Phyllis Hutton. 1996. «Constructing Pluralistic Work and Career Arrangements». En *The Work-Life Challenge: Rethinking Employment*, editado por Suzan Lewis y Jeremy Lewis (Sage Publications), 128-141.
- Roehling, Patrica V., Mark V. Roehling y Phyllis Moen. 2001. «The Relationship between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective». *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2): 141-170.
- Williams, Margaret L., Lucy R. Ford, Pamela L. Dohring, Mary Dean Lee y Shelley M. MacDermid. 2000. «Outcomes of Reduced Load Work Arrangements at Managerial and Professional Levels: Perspectives from Multiple Stakeholders». Ponencia presentada en la reunión anual de la Academy of Management, Toronto (Canadá).



2.

# 2. Patrones y tendencias del tiempo de trabajo en el mundo

---

## 2.1. Introducción

El tema del tiempo de trabajo puede dividirse en dos componentes principales: *a)* el número de horas de trabajo, y *b)* la organización de esas horas de trabajo, lo que se denomina habitualmente ordenación del tiempo de trabajo u horario de trabajo. En este capítulo se examinan los patrones y tendencias importantes en relación con las horas de trabajo, es decir, el número de horas de trabajo tanto en la economía formal como en la informal.

La característica más destacada de los patrones y tendencias del tiempo de trabajo en el mundo actual es la desigual distribución de las horas de trabajo. Como la distribución de las horas de trabajo en muchos países no se concentra en torno a la mediana (es decir, la semana de trabajo legal), las estadísticas sobre el tiempo de trabajo que atienden exclusivamente al promedio de horas pueden ser indicadores erróneos de las jornadas laborales típicas en una región, país, sector u ocupación determinados. Mientras persiste todavía en algunas regiones la tradicional preocupación por las extensas jornadas de trabajo y sus efectos, que se remonta a los albores de la Revolución Industrial y que afecta a algunos grupos de trabajadores, el fenómeno de las semanas de pocas horas —a menudo denominado «trabajo a tiempo parcial»— ha surgido como un problema en otras partes del mundo y afecta a otros grupos de trabajadores. Las jornadas laborales de pocas horas (a tiempo parcial) pueden ser beneficiosas para la conciliación del trabajo y la vida privada, ya que permiten a los trabajadores disponer de más tiempo para su vida personal, incluidas sus responsabilidades familiares. No obstante, también pueden ser un motivo de preocupación, sobre todo para los trabajadores con horarios excesivamente cortos, al estar asociadas al subempleo por insuficiencia de horas<sup>2</sup>, a la escasez o ausencia de prestaciones (por ejemplo, seguridad social o vacaciones remuneradas) y, en muchos casos, a la imprevisibilidad de los horarios laborales. Las jornadas prolongadas y las de pocas horas también pueden ser problemáticas para los empleadores: en el primer caso, debido a la disminución de la productividad marginal, y en el segundo, porque el trabajo a tiempo parcial puede ser más difícil de gestionar si la actividad empresarial se basa en una lógica de jornada completa (por ejemplo, la programación del trabajo por turnos). Este capítulo contiene un somero análisis del promedio de horas de trabajo, pero se centra sobre todo en las semanas de muchas horas y de pocas horas, así como en las particularidades de los horarios de trabajo en la economía informal.

---

2 La tasa de subempleo por insuficiencia de horas (también denominada subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo), que es un indicador de la subutilización de la mano de obra (o subutilización de la fuerza de trabajo), aporta información sobre la proporción de personas ocupadas que están dispuestas a aumentar su tiempo de trabajo y disponibles para ello (dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)) y que han trabajado un número de horas inferior a un determinado umbral durante el periodo de referencia. El subempleo por insuficiencia de horas es señal de «empleo inadecuado» (OIT 2008).

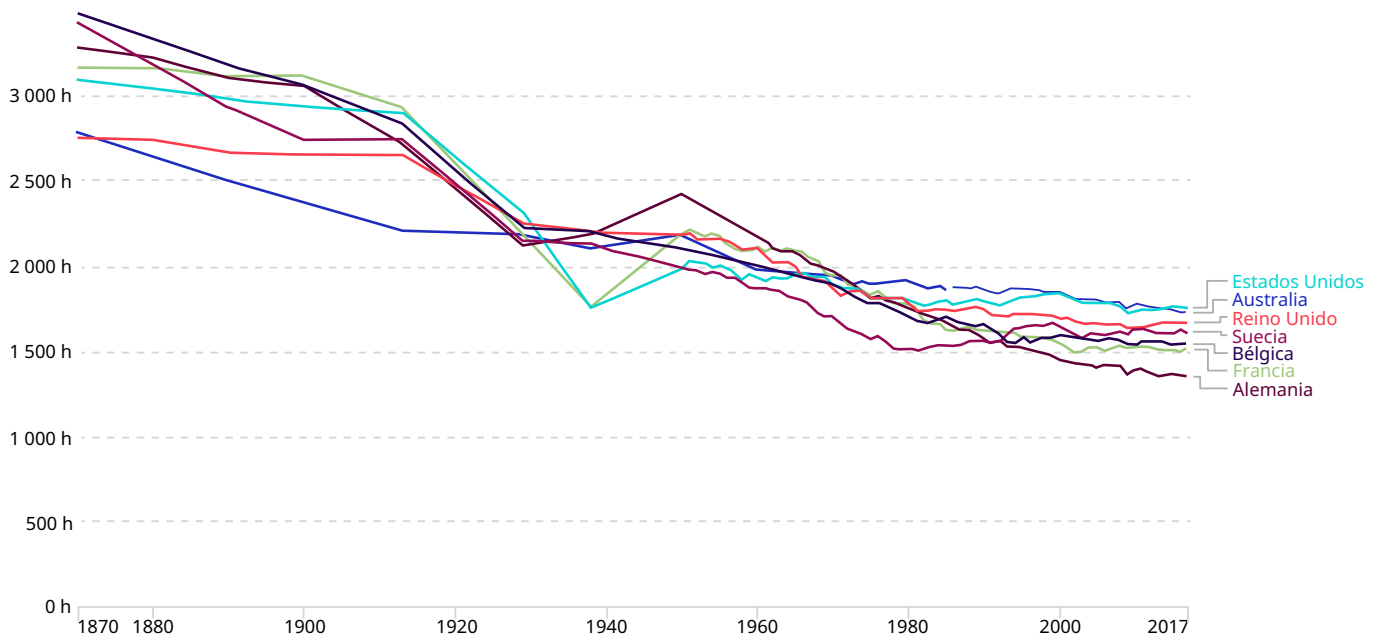
## 2.2. Algunas tendencias longitudinales en las horas de trabajo

Antes de pasar revista a la situación del número de horas de trabajo en la actualidad, conviene recordar brevemente cómo hemos llegado al punto en que nos encontramos. Los gráficos 1 y 2 muestran las tendencias longitudinales del promedio anual de horas de trabajo por trabajador en una selección de países desarrollados y en una selección de países en desarrollo que se compara con dos de los principales países desarrollados. Los dos gráficos son radicalmente distintos. El gráfico 1 describe una clara tendencia a la baja desde finales del siglo XIX hasta la mayor parte del siglo XX en todos los países desarrollados, seguida de una estabilización hacia finales de siglo (con la notable excepción de Alemania) e incluso un ligero aumento (por ejemplo, en Suecia y los Estados Unidos). En marcado contraste, el gráfico 2, que comienza mucho más tarde (década de 1950) debido a la falta de datos disponibles sobre las horas de trabajo en los países en desarrollo antes de esa fecha, muestra unas jornadas de trabajo mucho más extensas en los países en desarrollo incluidos en el gráfico (Brasil, China e India), y solo uno de ellos presenta una evolución descendente (Brasil) que comenzó en la década de 1970. De hecho, el promedio anual de horas de trabajo por trabajador, que en China fue aumentando a medida que el país se industrializaba, se estabilizó a principios del siglo XXI. El promedio anual de horas de trabajo aumentó de forma aún más abrupta en la República de Corea durante su etapa de industrialización; posteriormente, en la década de 1990, empezó a descender a medida que la economía alcanzaba su pleno desarrollo y, ya en la década de 2000, sufrió un declive aún más acentuado tras la adopción de la semana de trabajo estándar de 40 horas, sin tener en cuenta las horas extraordinarias (véanse más detalles en el recuadro 1).

► **Gráfico 1. Tendencias longitudinales del promedio anual de horas de trabajo, selección de países desarrollados**

### Horas de trabajo anuales por trabajador

Promedio de horas de trabajo por trabajador durante todo un año. Antes de 1950, los datos corresponden únicamente a los trabajadores a tiempo completo de la producción (actividades no agrícolas). A partir de 1950, las estimaciones abarcan el total de horas trabajadas en la economía, medidas principalmente a partir de los datos del Sistema de Cuentas Nacionales.



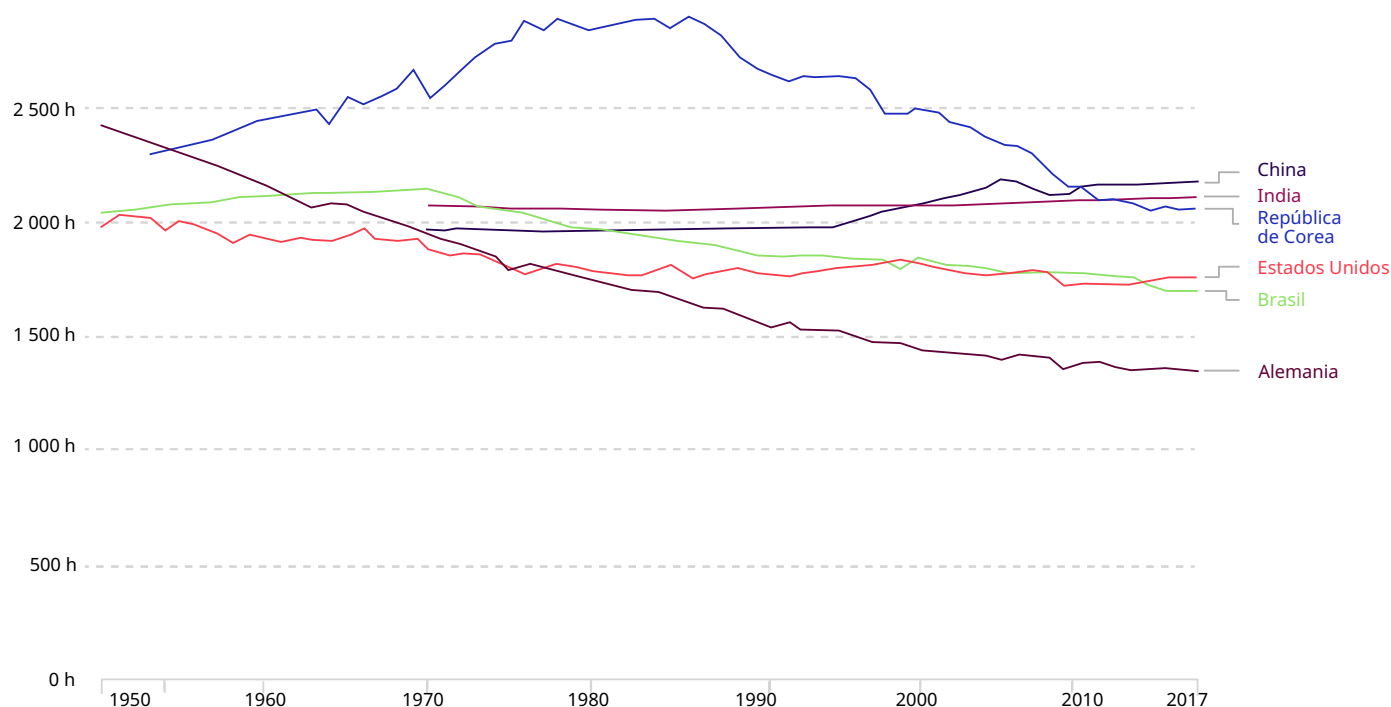
Fuente: Huberman y Minns (2007) y base de datos Penn World Table (PWT), versión 9.1 (2019).

Nota: Trazamos los datos de Huberman y Minns (2007) y ampliamos la cobertura utilizando una ronda actualizada de datos de PWT, que utiliza la misma fuente subyacente. Las comparaciones entre países son limitadas debido a las diferencias de medición.

► **Gráfico 2. Tendencias longitudinales del promedio anual de horas de trabajo, selección de países en desarrollo comparados con dos de los principales países desarrollados**

**Horas de trabajo anuales por trabajador**

Promedio de horas de trabajo por trabajador durante todo un año. Antes de 1950, los datos corresponden únicamente a los trabajadores a tiempo completo de la producción (actividades no agrícolas). A partir de 1950, las estimaciones abarcan el total de horas trabajadas en la economía, medidas principalmente a partir de los datos del Sistema de Cuentas Nacionales.



Fuente: Huberman y Minns (2007) y base de datos Penn World Table (PWT), versión 9.1 (2019).

Nota: Trazamos los datos de Huberman y Minns (2007) y ampliamos la cobertura utilizando una ronda actualizada de datos de PWT, que utiliza la misma fuente subyacente. Las comparaciones entre países son limitadas debido a las diferencias de medición.

► **Recuadro 1. Reducción del tiempo de trabajo en la República de Corea**

**Introducción de la semana de cinco días**

La República de Corea, país en el que han predominado las semanas de trabajo largas a lo largo de la historia, introdujo en 2004 una política que promueve la semana de cinco días en virtud de la Ley sobre las Normas de Trabajo revisada, que convirtió de facto el sábado en día no laborable oficial, estableció una jornada laboral normal de 8 horas y redujo la semana laboral ordinaria de 44 a 40 horas. Antes de esa reforma de la legislación laboral, el promedio anual de horas de trabajo por persona ocupada en la República de Corea era de 2 392, con mucha diferencia el más alto de todos los países de la OCDE (OIT 2016a). En 2019, antes de la pandemia de COVID-19, la cifra era de 1 967 horas al año (OCDE.Stat 2021). El objetivo de la reforma era corregir los efectos negativos asociados a la excesiva duración del tiempo de trabajo.

### ► **Recuadro 1. Reducción del tiempo de trabajo en la República de Corea** (continúa)

#### **Aplicación**

La reducción de la semana laboral se aplicó por etapas. En 2004, todas las organizaciones con 1 000 empleados o más estaban obligadas a establecer una semana de 40 horas, seguidas en 2005 por las organizaciones con 300 empleados o más (Rudolf 2014). En 2005, las organizaciones con 100 empleados o más implantaron la semana de 40 horas, seguidas de las organizaciones con 50 empleados o más en 2007, las organizaciones con 20 empleados o más en 2008 y las organizaciones con 5 a 20 empleados en 2011. Se excluyeron las organizaciones con menos de 5 empleados. El Gobierno instó al sector público a liderar esta iniciativa y a compartir las mejores prácticas sobre la aplicación de la reducción del tiempo de trabajo. Por ejemplo, el Gobierno central y las administraciones locales introdujeron progresivamente la nueva semana laboral, concediendo a los empleados un sábado libre de cada dos a lo largo de un año, para luego implantar plenamente la semana de cinco días.

La ley de las 40 horas semanales permitía ampliar la jornada a 12 horas diarias siempre que hubiera acuerdo entre empleado y empleador. Para facilitar a los empleadores la transición, las primeras cuatro horas extraordinarias se remuneraban con una prima adicional del 25 por ciento sobre el salario por hora ordinaria y, a partir de ahí, con un recargo del 50 por ciento (República de Corea 2009). Transcurridos tres años, todas las horas extraordinarias devengarían una prima salarial complementaria del 50 por ciento a partir de las 40 horas semanales. Además, si las partes acordaran una ordenación flexible del tiempo de trabajo, podría evitarse la prima por horas extraordinarias. Por ejemplo, si un empleado trabajara 48 horas en una semana determinada, no se le pagarían horas extraordinarias por esa semana siempre que el promedio semanal fuera de 40 horas durante un periodo de tres meses del que formara parte esa semana.

#### **Resultados económicos**

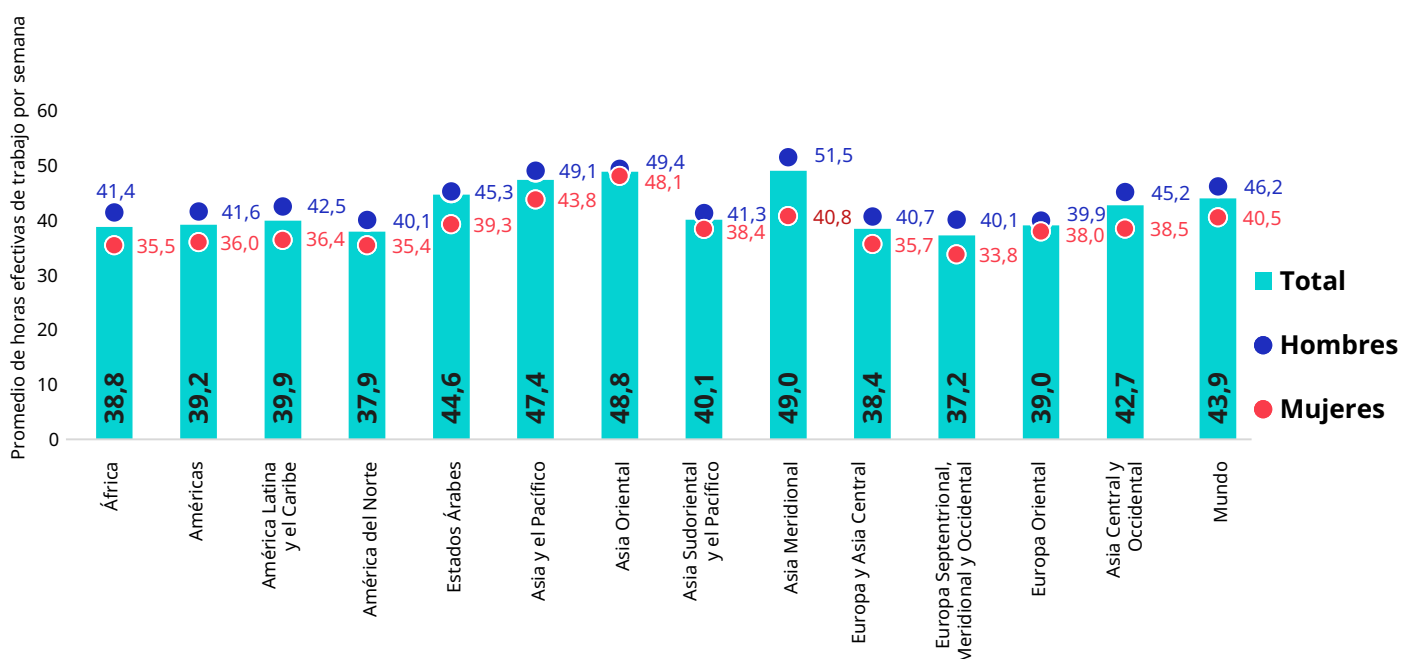
En 2012, según el Korea Labour and Society Institute, el total de horas de trabajo disminuyó de 1 870 a 1 640 millones y los puestos de trabajo aumentaron de forma constante, un 12,3 por ciento, de 21,57 millones en 2001 a 24,24 millones en 2011 (Yi-Guen 2012). El efecto estimado sobre las horas efectivas de trabajo fue un descenso del número de horas de trabajo semanales por persona, de 50,4 en 2001 a 43,9 en 2011 (Yi-Guen 2012). Además, por cada 10 por ciento de reducción de las horas de trabajo semanales, se produjo un aumento correspondiente del 9,7 por ciento en el empleo, superior al aumento del 5-6 por ciento que suele asociarse a las reducciones del tiempo de trabajo (Yi-Guen 2012). Aunque en 2012 más de la mitad (el 53,5 por ciento) de los empleados coreanos tenían una semana de trabajo estándar de cinco días, el resto de los empleados pertenecían a organizaciones con una plantilla de cinco trabajadores o menos y, por lo tanto, seguían sujetos a la norma de 44 horas semanales.



### 2.3. Promedio de horas de trabajo

El indicador estadístico clásico relativo al tiempo de trabajo es el promedio de horas semanales, ya sean las horas efectivas de trabajo o las horas habituales en el empleo principal<sup>3</sup>. A continuación, pasamos a exponer un panorama general de las horas de trabajo en el mundo.

► **Gráfico 3a. Promedio de horas de trabajo semanales, por género y región geográfica (empleo total, 2019, según datos de 160 países <sup>4</sup>)**

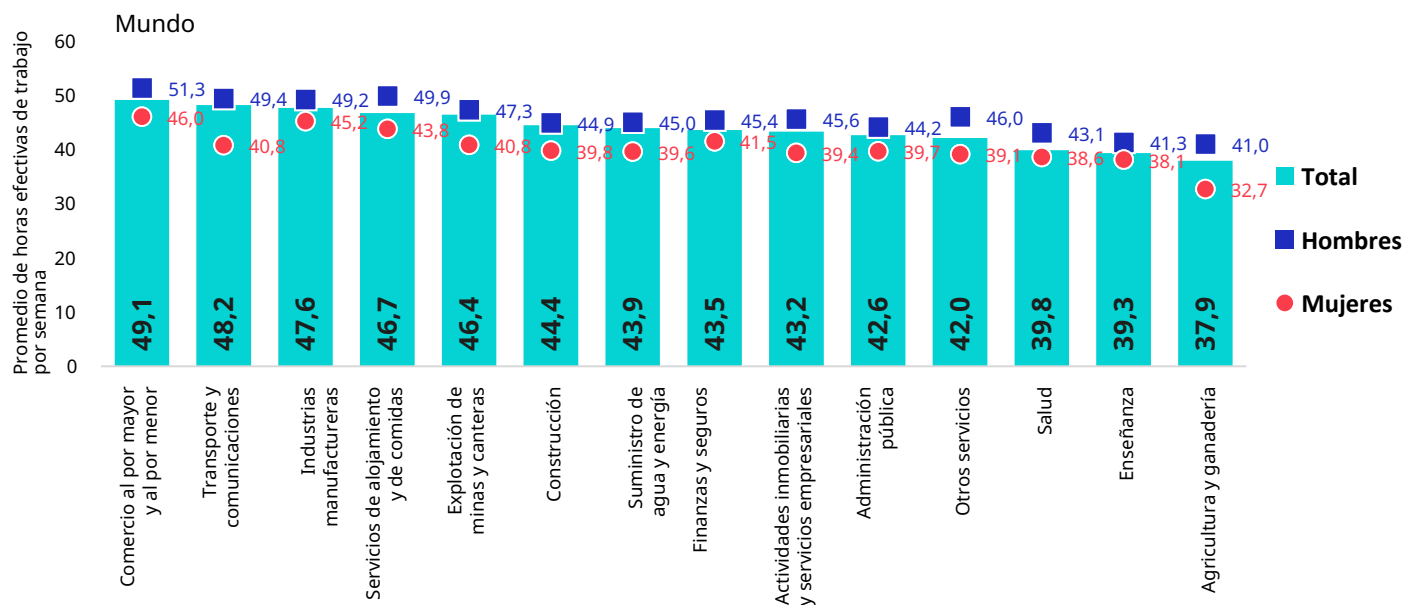


Como se muestra en el gráfico 3a, el promedio de horas de trabajo semanales remuneradas a nivel mundial era de aproximadamente 43,9 horas antes de la pandemia de COVID-19 (2019 o último año disponible). El promedio más alto de horas de trabajo semanales se registraba en Asia y el Pacífico (47,4 horas), sobre todo en Asia Meridional (49,0 horas) y Asia Oriental (48,8 horas). En cambio, los promedios más bajos de horas de trabajo semanales correspondían a América del Norte (37,9 horas) y Europa y Asia Central (38,4 horas), principalmente Europa Septentrional, Meridional y Occidental (37,2 horas). Las restantes regiones del mundo se situaban entre esos dos extremos. Desde una perspectiva de género, el promedio de horas semanales de trabajo remunerado fue algo mayor para los hombres que para las mujeres, 46,2 frente a 40,5 horas. Sin embargo, conviene tener en cuenta que esta diferencia de género en el trabajo remunerado no refleja la cantidad sustancialmente mayor de tiempo que las mujeres dedican a tareas domésticas y trabajos de cuidados no remunerados en comparación con los hombres.

3 Los datos sobre las horas efectivas de trabajo se refieren a las horas trabajadas en una semana concreta (la semana de referencia), mientras que los datos sobre las horas habituales de trabajo indican el número ordinario (habitual) de horas de trabajo semanales de una persona encuestada. A menos que se especifique otra cosa, los datos sobre el tiempo de trabajo expuestos en este capítulo corresponden a las horas efectivas de trabajo semanales.

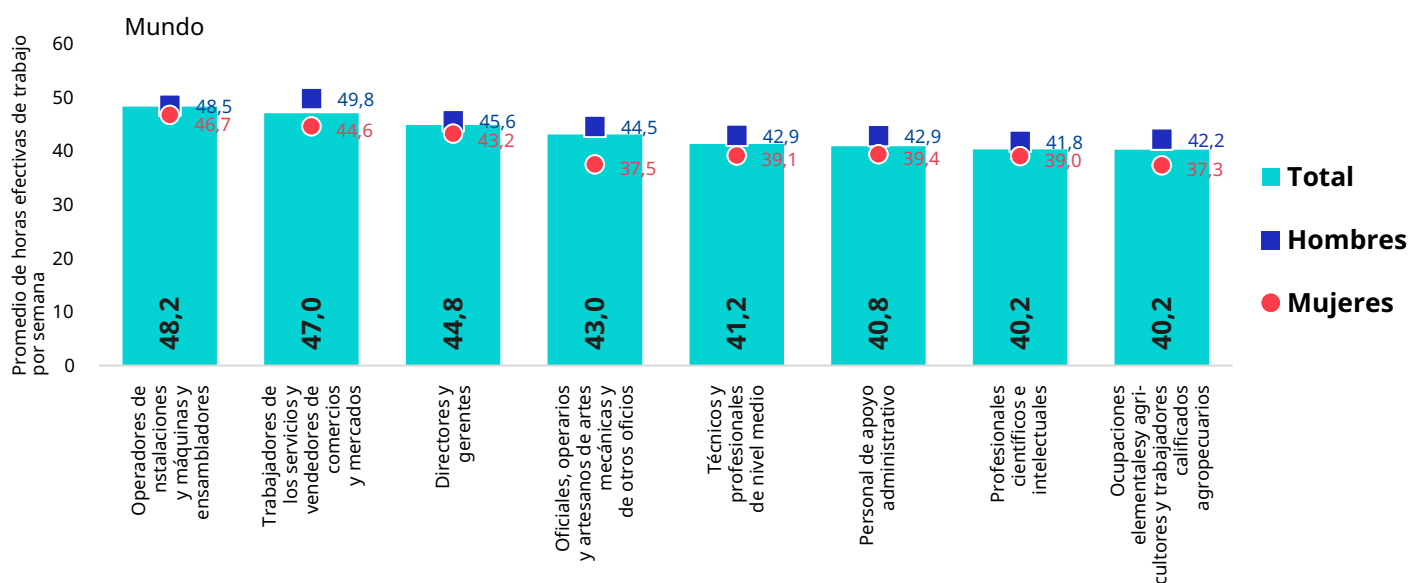
4 Esta cifra y todas las siguientes de este capítulo corresponden a la situación anterior a la pandemia en lo que respecta a las horas de trabajo (2019 o último año disponible), según los datos de encuestas realizadas en 160 países que representan el 95 por ciento del empleo mundial. Véase la clasificación de países/territorios por grupo de ingresos en el anexo 1; véase la clasificación de países/territorios por regiones en el anexo 2; véanse las fuentes detalladas de los datos nacionales en el anexo 3, y más detalles sobre la metodología utilizada para calcular las estimaciones regionales y mundiales presentadas en este capítulo en el anexo 4.

► Gráfico 3b. Average hours of work per week, by sex and economic sector (total employment, 2019)



Desde una perspectiva sectorial, el gráfico 3b muestra que, a nivel mundial, los sectores con más horas de trabajo semanales en 2019 fueron el comercio al por mayor y al por menor (49,1 horas), el transporte y las comunicaciones (48,2 horas) y las industrias manufactureras (47,6 horas). Los sectores con menos horas semanales de trabajo fueron la agricultura y la ganadería (37,9 horas)<sup>5</sup>, la enseñanza (39,3 horas) y los servicios de salud (39,8 horas), aunque parece probable que las extremas exigencias impuestas a este último sector por la pandemia de COVID-19 hayan elevado sustancialmente el promedio de horas de trabajo.

► Gráfico 3c. Promedio de horas de trabajo semanales, por género y grandes grupos de ocupaciones (empleo total, 2019)



5 Resulta extraordinariamente difícil medir las horas efectivas de trabajo en el sector agropecuario, debido a la naturaleza estacional de ese trabajo. Por lo tanto, es de suma importancia elegir correctamente la semana de referencia para hacer la medición y, en este caso, no es posible tener la certeza de que el promedio de horas de una semana concreta sea realmente representativo del conjunto del año.

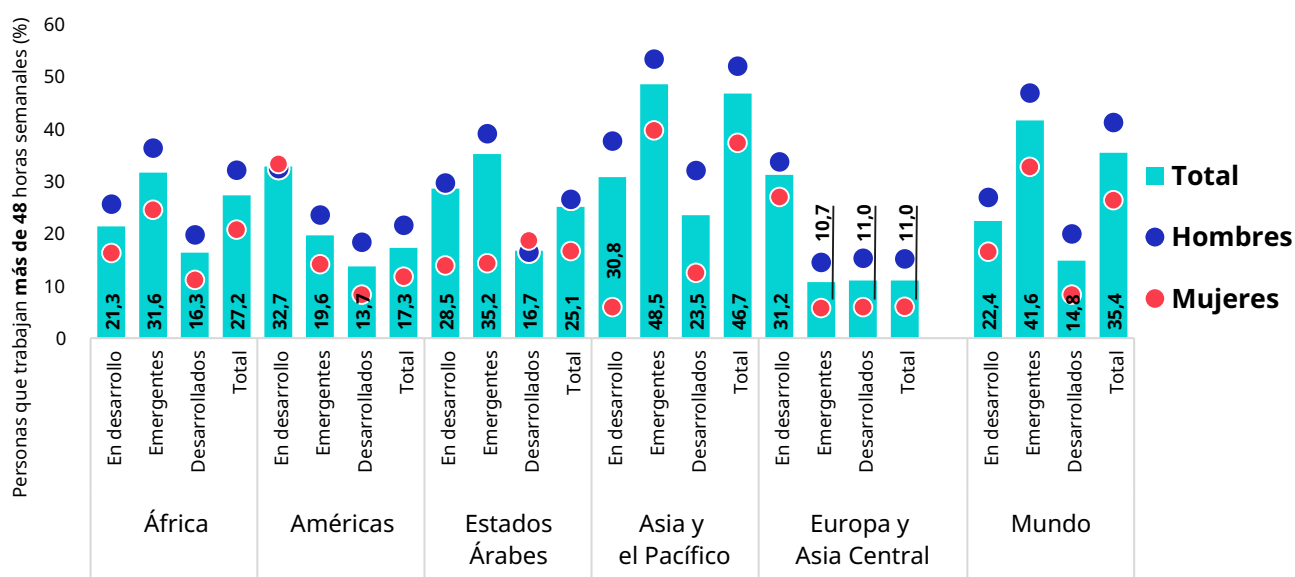
Por último, el gráfico 3c muestra que, entre los grandes grupos de ocupaciones, el que presentaba el mayor promedio de horas de trabajo semanales era el de los operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores (48,2 horas), seguidos de cerca por los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados (47,0 horas). En cambio, tanto los profesionales científicos e intelectuales como los trabajadores de las ocupaciones elementales, incluidos los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, trabajaban 40,2 horas semanales en promedio.

Esta breve exposición del promedio de horas de trabajo demuestra que este indicador concreto del tiempo de trabajo tiene cierta utilidad. Ahora bien, abundan los análisis que se limitan a este único indicador. Se trata de una grave deficiencia, ya que, como ocurre con cualquier medida de tendencia central, la estimación del promedio semanal de horas de trabajo no indica si la distribución de horas en una región, país, sector, ocupación u otra categoría es normal o si está sesgada; *este último caso podría ser indicativo de que las horas de trabajo probablemente se sitúan fuera del rango normal, tendiendo hacia una jornada prolongada o de pocas horas (a tiempo parcial)*. Esta es la principal razón por la que el resto de este capítulo se centra en la distribución de las horas de trabajo que se alejan del intervalo normal, es decir, la semana de trabajo larga (más de 48 horas) y la semana de trabajo corta (a tiempo parcial o menos de 35 horas). Además, hay otras razones de peso que justifican este enfoque, como el hecho de que la semana larga habitual se asocia con diversos efectos negativos, como los relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, la conciliación del trabajo con la vida personal, y la productividad, y el hecho de que la semana muy corta (menos de 15/20 horas) se asocia con el subempleo por insuficiencia de horas (véase un análisis pormenorizado de los efectos de las horas de trabajo con respecto a diferentes resultados de interés en Messenger 2018).

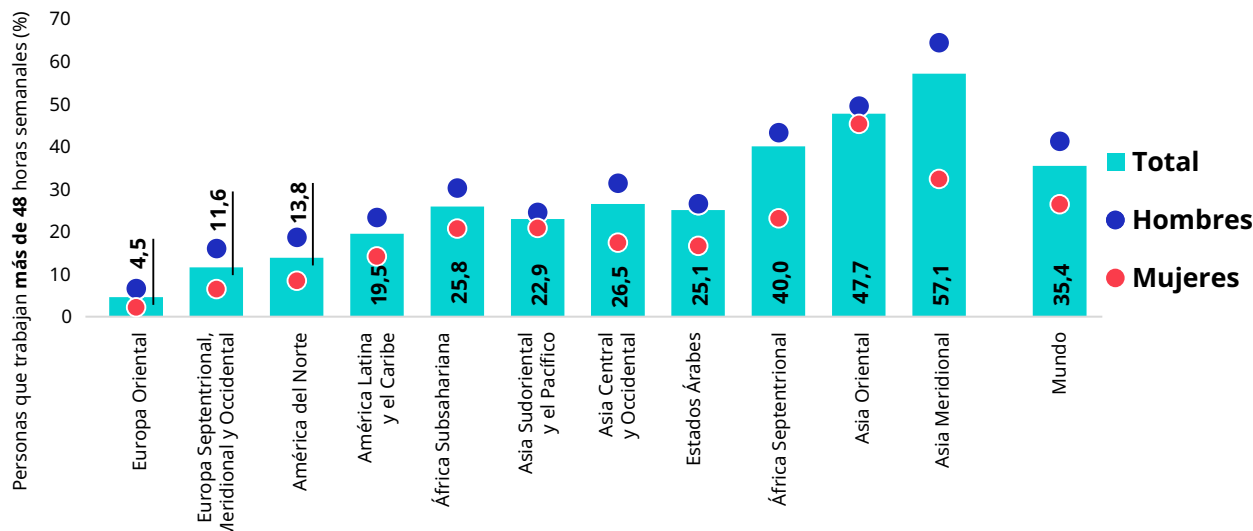
### 2.3.1 Semana de trabajo larga

La semana de trabajo larga pueden definirse como el hecho de trabajar habitualmente más de 48 horas semanales. Esta definición está en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes, el Convenio núm. 1 y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), que limitan la duración normal del trabajo a 48 horas por semana. También concuerda con la bibliografía relevante sobre los efectos negativos de la excesiva duración del tiempo de trabajo en la seguridad y la salud en el trabajo, la conciliación de la vida laboral y personal, y la productividad y el rendimiento (véase un análisis detallado de los efectos de las horas de trabajo en estos resultados en Messenger 2018).

► Gráfico 4a. Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (empleo total, 2019, en porcentajes)



► Gráfico 4b. Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por subregión geográfica (empleo total, 2019, en porcentajes)



Como se muestra en los gráficos 4a y 4b, aproximadamente un tercio de la población ocupada mundial (el 35,4 por ciento) trabajaba más de 48 horas semanales en 2019, antes del inicio de la pandemia de COVID-19. Las categorías del gráfico 4a se basan en el nivel de desarrollo económico de los países: desarrollados (ingresos altos), emergentes (ingresos medianos) o en desarrollo (ingresos bajos). La proporción de trabajadores con una semana de trabajo larga es sustancialmente mayor en los países en desarrollo que en los desarrollados, y la más alta de todas se encuentra en las economías emergentes. La región con la mayor proporción de personas que trabajan habitualmente más de 48 horas semanales es Asia y el Pacífico, donde casi la mitad de los trabajadores (el 46,7 por ciento) tienen una semana laboral larga. Las proporciones más elevadas de trabajadores con una semana laboral larga se registran en Asia Meridional (el 57,1 por ciento) y Asia Oriental (el 47,7 por ciento). África es el segundo continente con mayor proporción de trabajadores con semanas laborales largas (el 27,2 por ciento), sobre todo África Septentrional (el 40,0 por ciento), seguida de los Estados Árabes, con un 25,1 por ciento. La región con menor proporción de trabajadores con semanas largas es claramente Europa y Asia Central (el 11,0 por ciento), sobre todo Europa Oriental (el 4,5 por ciento).

En las economías en desarrollo y emergentes, las semanas largas están motivadas principalmente por los bajos salarios por hora y/o el deseo de obtener los máximos ingresos posibles (ya sean salarios o ingresos del trabajo por cuenta propia), lo que significa que los trabajadores a menudo tienen que trabajar muchas horas solo para llegar a fin de mes (Lee, McCann y Messenger 2008; OIT 2009). La situación es bien distinta en los países desarrollados, sobre todo en el caso de determinadas categorías de asalariados, como los profesionales científicos e intelectuales y los directores y gerentes, de quienes se espera que trabajen cuantas horas sean necesarias para completar sus tareas y/o que dediquen muchas horas para demostrar su compromiso con la organización e intentar así progresar en su carrera (Lee, McCann y Messenger 2008; OIT 2009).

Existe también una diferencia sustancial entre hombres y mujeres en cuanto a la incidencia de la semana larga de trabajo remunerado. Como se muestra en los gráficos 4a y 4b, los hombres tienen muchas más probabilidades que las mujeres de realizar muchas horas de trabajo remunerado (el 41,2 frente al 26,4 por ciento). Es así en todas las regiones del mundo, con las notables excepciones de Asia Oriental y Asia Sudoriental y el Pacífico, donde casi no se observan diferencias de género. Sin embargo, como ya se ha señalado, conviene tener presente que la diferencia de género en el trabajo remunerado no refleja la cantidad sustancialmente mayor de tiempo que las mujeres dedican a tareas domésticas y trabajos de

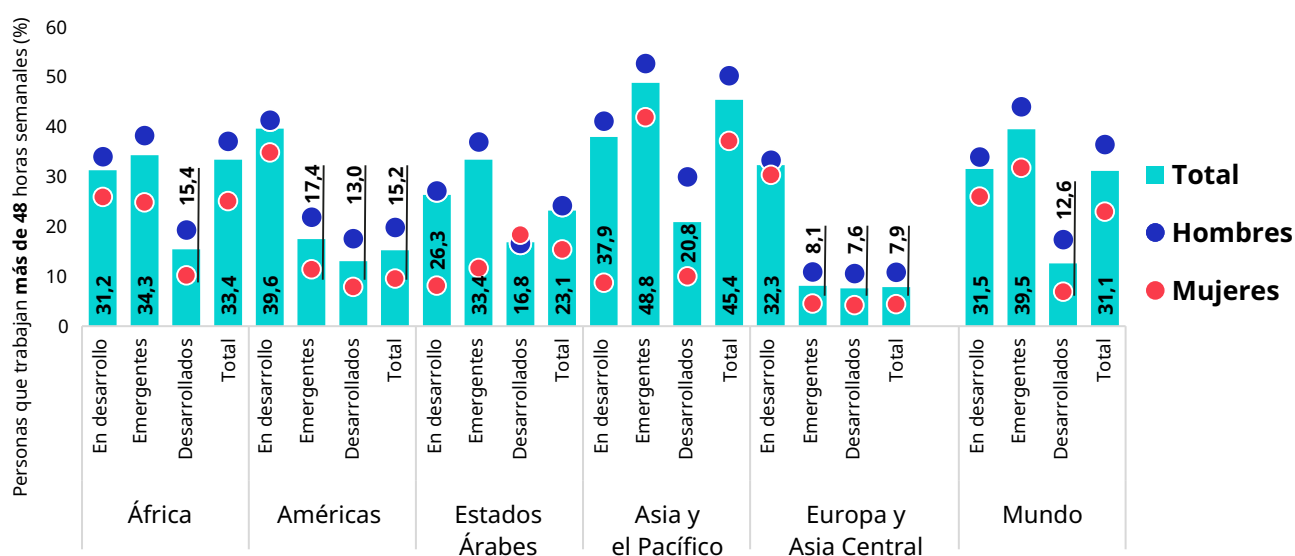
cuidados no remunerados en comparación con los hombres. De hecho, la mayor proporción de trabajo femenino no remunerado explica buena parte de la diferencia observada entre mujeres y hombres en el número de horas de trabajo remunerado (OIT 2018; Eurofound 2015; Lee, McCann y Messenger 2008).

### 2.3.2 Semana de trabajo larga por situación laboral

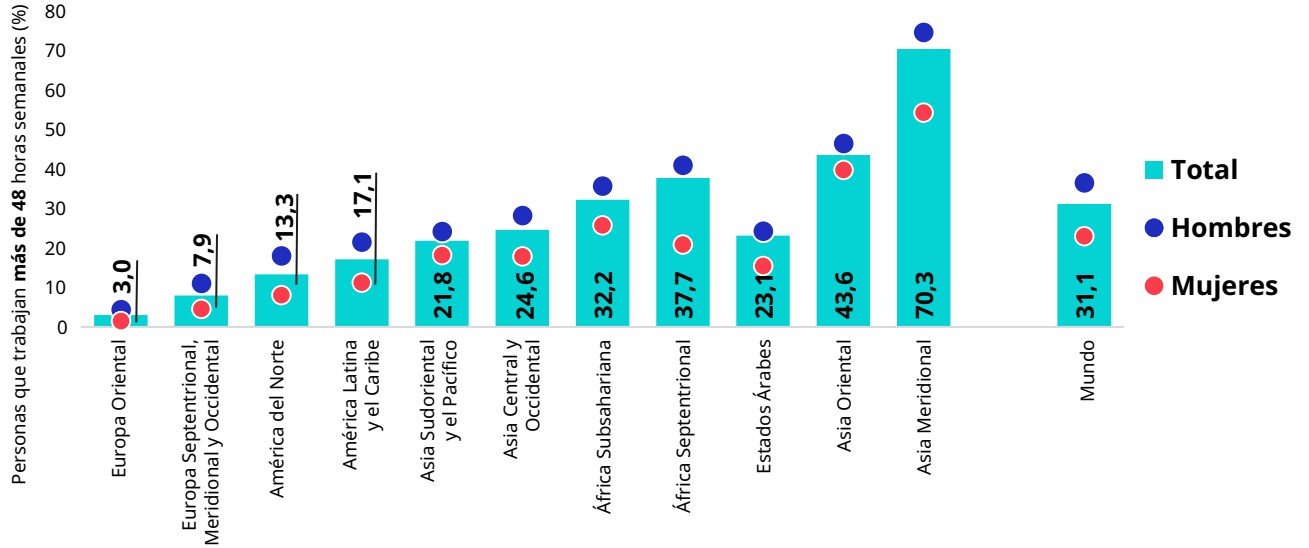
Resulta especialmente interesante analizar la incidencia de la semana de trabajo larga en función de la situación laboral, ya que los patrones de tiempo de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia difieren mucho entre sí (véanse los gráficos 5a, 5b, 6a y 6b, respectivamente). En el mundo, el 31,1 por ciento de los empleados trabajan regularmente más de 48 horas semanales, mientras que la proporción alcanza el 44,4 por ciento en el caso de los trabajadores independientes. Este patrón general se mantiene en todas las regiones geográficas del mundo, con la única excepción de África, donde la proporción de personas con una semana laboral larga es mayor entre los empleados (el 33,4 por ciento) que entre los trabajadores por cuenta propia (el 27,7 por ciento). La principal razón de la inversión del patrón clásico es el predominio de la economía informal en África, como veremos más adelante en este capítulo.

La diferencia entre ambos grupos se reduce en las regiones con mayor prevalencia de las semanas largas, como Asia y el Pacífico, donde tienen una semana laboral larga el 45,4 por ciento de los empleados y el 52,8 por ciento de los trabajadores independientes. El patrón llega a invertirse en algunos casos, sobre todo en Asia Meridional, donde una proporción mucho mayor de asalariados (el 70,3 por ciento) que de trabajadores independientes (el 54,2 por ciento) trabajan habitualmente más de 48 horas semanales. Sin embargo, la tendencia general de los trabajadores por cuenta propia a trabajar muchas horas resulta aún más llamativa en las regiones donde la semana larga es relativamente poco frecuente. Por ejemplo, en Europa y Asia Central, el 27,7 por ciento de los trabajadores independientes trabajan habitualmente más de 48 horas, frente a tan solo el 7,9 por ciento de los empleados; dicho de otro modo, la probabilidad de los trabajadores por cuenta propia de tener una semana larga de trabajo es el triple que la de los asalariados.

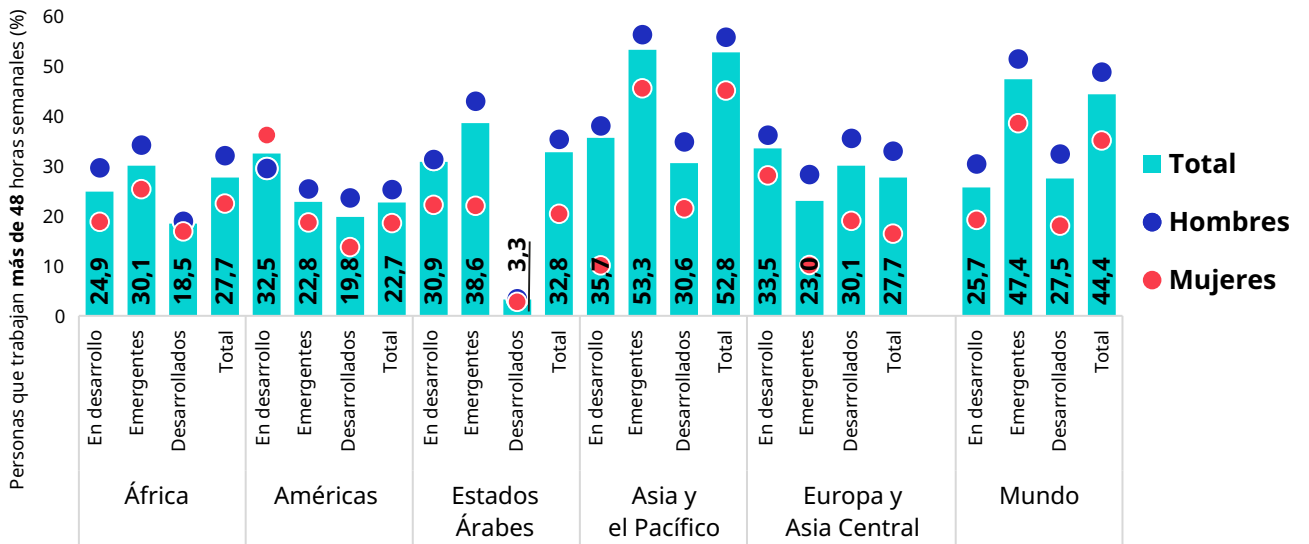
► Gráfico 5a. Empleados con una semana laboral de más de 48 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)



► Gráfico 5b. Empleados con una semana laboral de más de 48 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)

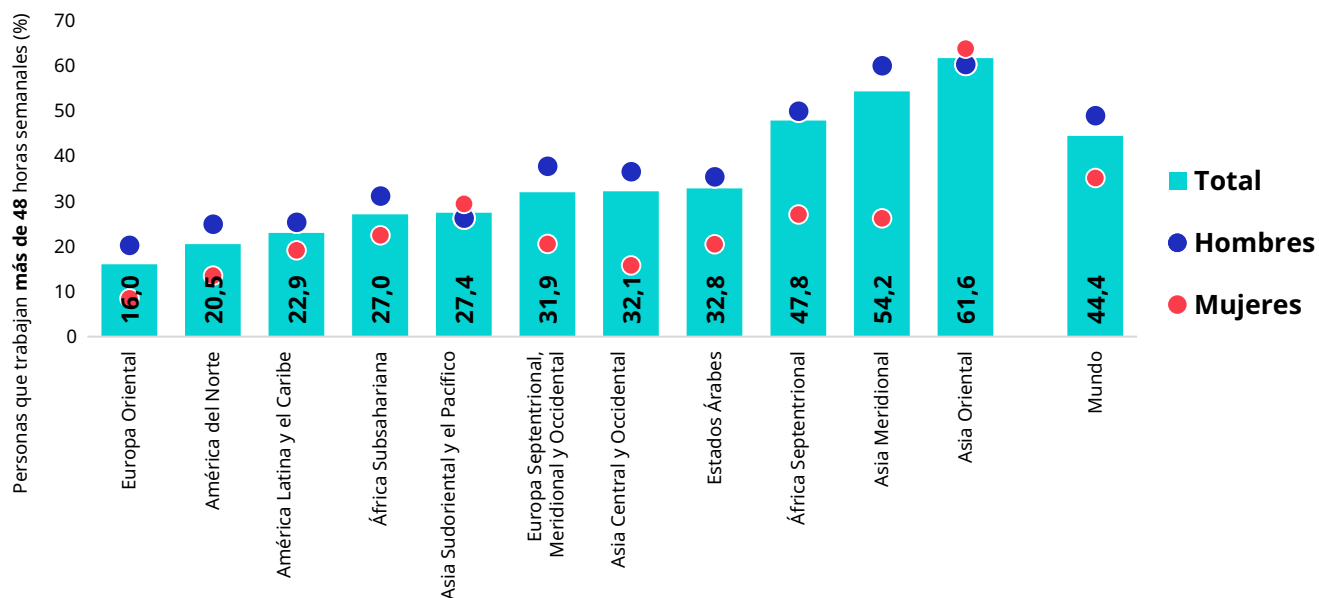


► Gráfico 6a. Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de más de 48 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)





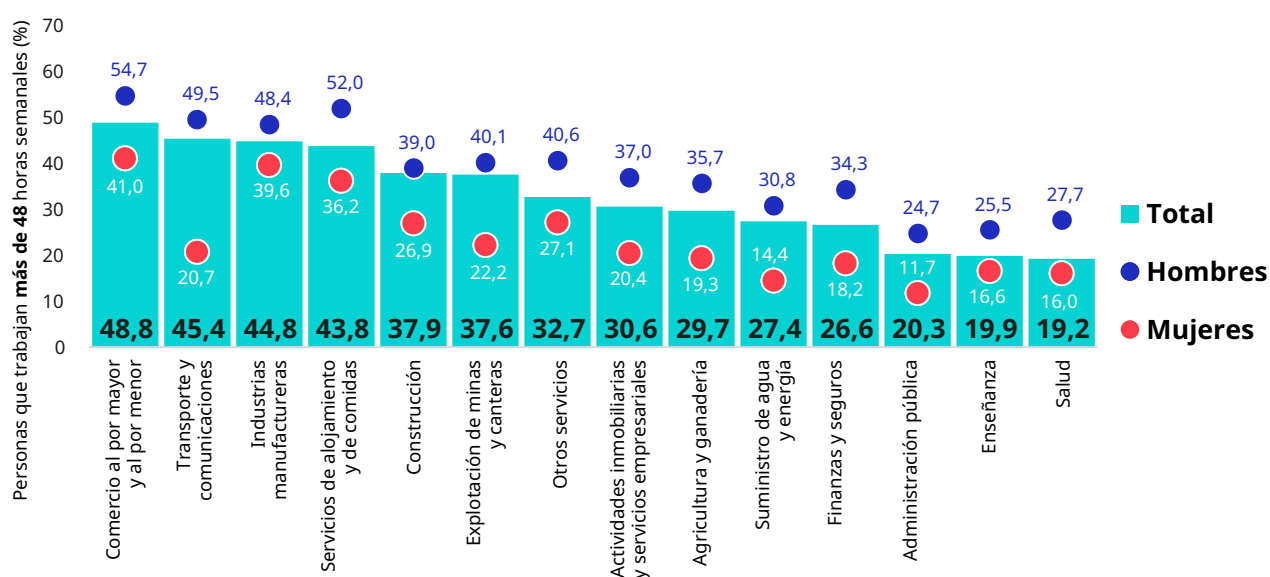
► Gráfico 6b. Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de más de 48 horas (2019, en porcentajes), por género y subregión geográfica



### 2.3.3 Semana de trabajo larga, por sector económico y ocupación

Para completar nuestro examen de la situación de la semana de trabajo larga antes del inicio de la pandemia de COVID-19 (2019), pasamos ahora a analizar los patrones por sector económico y ocupación.

► Gráfico 7. Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por sector económico y género (empleo total, 2019, en porcentajes)



Como se puede observar en el gráfico 7, el sector económico que presenta una mayor proporción de trabajadores con una semana de trabajo larga es el comercio al por mayor y al por menor; en el mundo, casi la mitad de los trabajadores de este sector (el 48,8 por ciento) trabajan habitualmente más de 48 horas semanales. La proporción de personas con una semana de trabajo larga también supera el 40 por ciento de la fuerza de trabajo en los sectores del transporte, almacenamiento y comunicaciones (el 45,4 por ciento), las industrias manufactureras (el 44,8 por ciento) y los servicios de alojamiento y de comidas (el 43,8 por ciento). En el extremo opuesto del espectro, los sectores en que la semana larga es menos frecuente son la administración pública (el 20,3 por ciento), la enseñanza (el 19,9 por ciento) y los servicios de salud (el 19,2 por ciento). La proporción de hombres con semana laboral larga es superior a la de mujeres en todos los sectores mencionados, especialmente en el de transporte y comunicaciones, en el que se duplica con creces la proporción de mujeres en esa misma situación.

Sin embargo, al observar la incidencia sectorial por regiones, se comprueba que la elevada proporción de personas que trabajan más de 48 horas semanales en el comercio al por mayor y al por menor es característica principalmente de una región —Asia y el Pacífico—, donde casi dos tercios de los trabajadores del sector (el 64,6 por ciento) tienen una semana laboral larga, proporción que supera en un 20 por ciento la de cualquier otra región (África tiene la segunda más alta, del 44,1 por ciento). En efecto, el sector del comercio al por mayor y al por menor no representa la mayor proporción de trabajadores con semana laboral larga en ninguna otra región del mundo. Por ejemplo, en las Américas la mayor proporción se registra en el sector de la explotación de minas y canteras (el 29,2 por ciento), mientras que en los Estados Árabes corresponde al sector de otros servicios (el 36,2 por ciento), debido principalmente a la semana laboral larga del trabajo doméstico en esa región (véase el recuadro 2).

### ► Recuadro 2. Horas de trabajo en el servicio doméstico

#### Definición del trabajo doméstico

Según el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), la expresión trabajo doméstico designa «el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos» y la expresión trabajador doméstico designa a «toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo». Si una persona realiza trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, no se considera trabajador doméstico. En la bibliografía de este campo se establece una distinción entre trabajadores domésticos internos (o «puertas adentro») y externos (o «puertas afuera»). Los primeros residen en el hogar del empleador, mientras que los últimos se presentan en el domicilio de su empleador por la mañana y regresan a casa por la tarde, y también pueden trabajar para más de un hogar (OIT 2011).

#### Tendencias de la semana laboral en el trabajo doméstico

##### (1) *Semana de trabajo larga*

En varios países, los trabajadores domésticos quedan excluidos de la reglamentación que establece una semana laboral ordinaria, lo que tiende a prolongar las horas de trabajo. Esta exclusión se justifica con un argumento basado en la singularidad del trabajo doméstico, por cuanto «las necesidades de los dueños de la vivienda no son siempre predecibles» (OIT 2011). Casi la mitad (el 48,9 por ciento) de los trabajadores domésticos de todo el mundo no están sujetos a un límite legal de horas normales de trabajo y se concentran en los Estados Árabes y en Asia y el Pacífico (OIT 2021). Los trabajadores domésticos internos son los más expuestos a trabajar muchas horas, ya que residen en su lugar de trabajo y, por lo tanto, puede que estén disponibles prácticamente las 24 horas del día y todos los días de la semana.

**► Recuadro 2. Horas de trabajo en el servicio doméstico (continúa)***(2) Falta de una clara delimitación del tiempo de trabajo*

La naturaleza del trabajo doméstico puede dificultar la distinción entre el tiempo de trabajo, los periodos de descanso y el tiempo de disponibilidad laboral inmediata, sobre todo en el caso de los trabajadores domésticos internos (OIT 2021). Cuando no se establece claramente un horario laboral, el tiempo de trabajo puede ser muy imprevisible. La exigencia de que algunos trabajadores domésticos trabajen muchas horas y estén constantemente disponibles para el trabajo va en detrimento de los periodos de descanso. En consecuencia, es importante regular los diferentes periodos de trabajo doméstico clasificando los periodos de disponibilidad laboral inmediata como tiempo de trabajo para ayudar a prevenir una excesiva duración de la actividad laboral (OIT 2015).

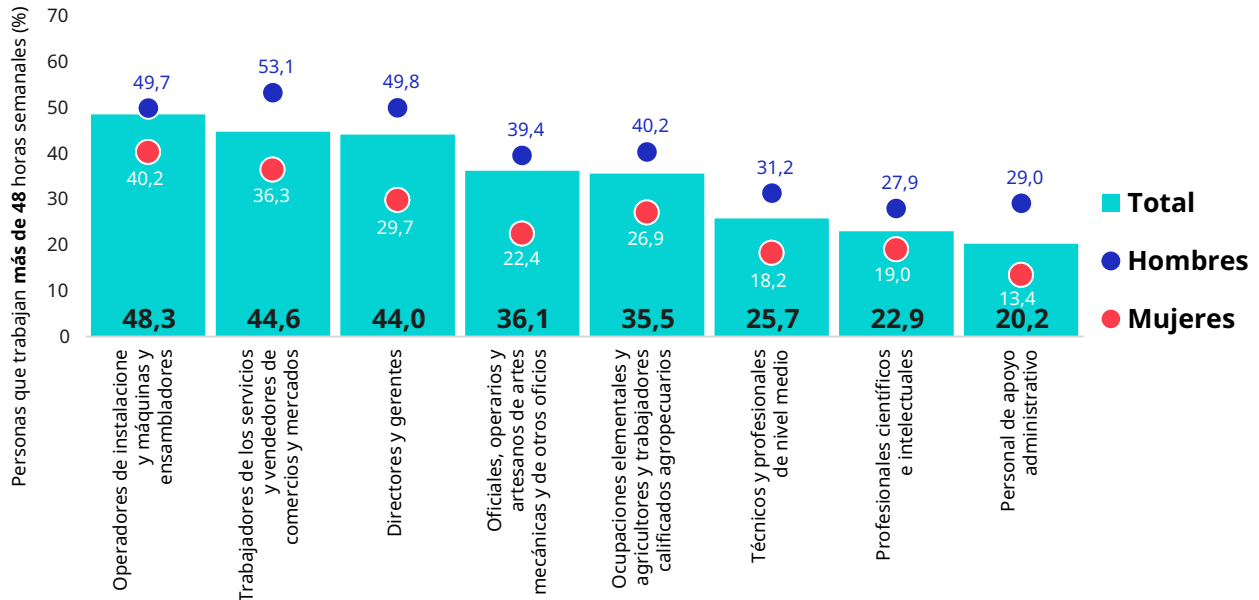
*(3) Periodos de descanso y vacaciones anuales*

Dados los difusos límites del tiempo de trabajo en el trabajo doméstico, el derecho al descanso semanal es clave para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de una pausa semanal ininterrumpida. Según un estudio de la OIT, el 77 por ciento de los 108 países investigados reconocían legalmente a los trabajadores domésticos el derecho a disfrutar de un descanso semanal de entre 24 y 48 horas (2021). Sin embargo, el 37,3 por ciento de los trabajadores domésticos se concentran en países (como el Japón, la República de Corea y China) que no les garantizan el derecho al descanso semanal (OIT 2021). Se observa una tendencia similar en lo relativo a las vacaciones anuales retribuidas: el 77,8 por ciento de los países encuestados por la OIT conceden a los trabajadores domésticos entre dos y cuatro semanas al año; en cambio, el 36,4 por ciento de los trabajadores domésticos de un pequeño grupo de países de los Estados Árabes y de Asia y el Pacífico, y en menor medida de África, no tienen reconocido ese derecho (OIT 2021).

**Repercusiones en la seguridad, la salud y la conciliación de la vida laboral y personal**

Las horas excesivas y la falta de descanso asociadas al trabajo doméstico en una minoría de países repercuten negativamente en la salud y en la conciliación del trabajo con la vida privada. En el caso de los trabajadores domésticos con responsabilidades familiares, es probable que surjan conflictos entre la vida laboral y personal si el sector carece de una regulación del tiempo de trabajo (OIT 2011). No abundan los estudios sobre los efectos del trabajo doméstico en la conciliación, pero los análisis más generales sobre la semana de trabajo larga y la falta de descanso ponen de relieve las consecuencias negativas para la salud. En concreto, los estudios pertinentes han demostrado que la fatiga y la falta de sueño se asocian con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, diabetes, obesidad, depresión y ansiedad, y también conllevan una mayor siniestralidad laboral (OIT 2013). Por lo tanto, el trabajo doméstico no regulado repercute negativamente en la seguridad y la salud.

► Gráfico 8. Trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas, por grandes grupos de ocupaciones y género (empleo total, 2019, en porcentajes)



Por último, en el gráfico 8 se aportan algunas cifras mundiales sobre la semana de trabajo larga por grandes grupos de ocupaciones. Los operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores son el grupo profesional con mayores probabilidades de trabajar muchas horas; casi la mitad de todos los trabajadores de este grupo (el 48,3 por ciento) se encuentra en esa situación. Los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y los directores y gerentes también son bastante propensos a trabajar muchas horas (el 44,6 por ciento y el 44,0 por ciento, respectivamente). En cambio, la semana laboral larga es menos frecuente en el caso del personal de apoyo administrativo (el 20,2 por ciento) y los profesionales científicos e intelectuales tomados en su conjunto (el 22,9 por ciento). La proporción de hombres con una semana de trabajo larga es superior a la de mujeres en todos esos grupos profesionales.

Además, la situación de los trabajadores de las ocupaciones elementales, incluidos los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, es interesante porque ilustra cómo el promedio de horas puede ser un indicador engañoso. Recordemos que el promedio de horas de trabajo de este grupo profesional es uno de los más bajos (40,2 horas semanales). Sin embargo, a pesar de la apariencia normal de ese dato, la proporción de trabajadores con una semana laboral larga se sitúa en la mitad de la distribución, con un 35,5 por ciento. En consecuencia, los dos indicadores del tiempo de trabajo dibujan un panorama muy disímil de la situación en esta categoría profesional.

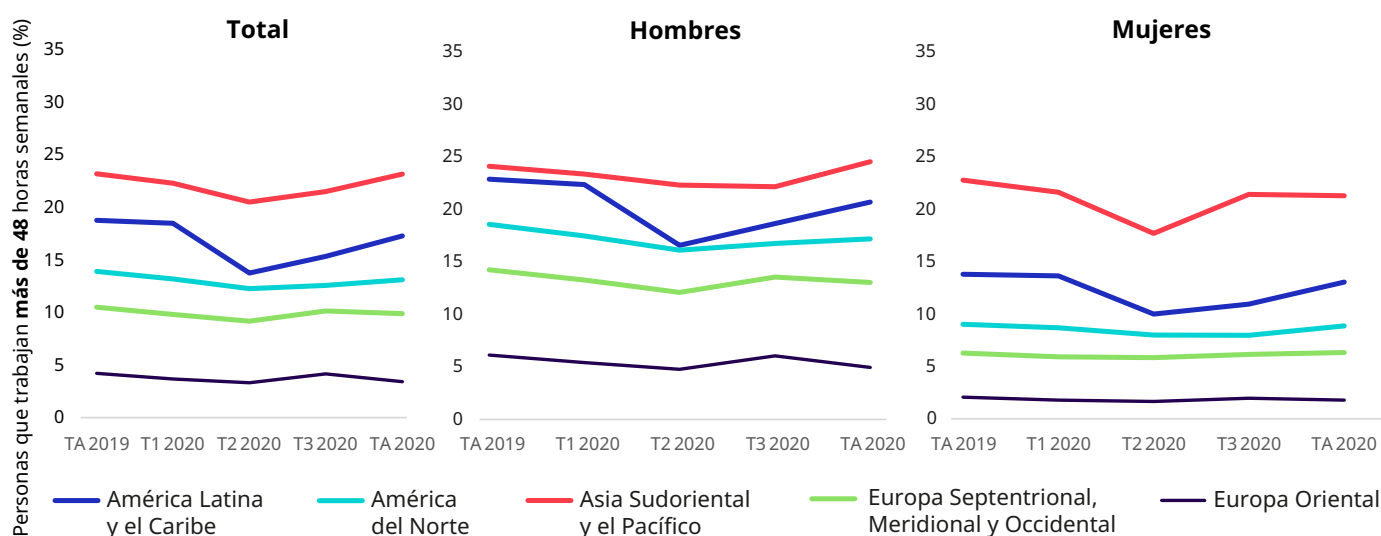
### 2.3.4 Evolución de la semana de trabajo larga durante la pandemia de COVID-19

Habida cuenta de la drástica caída de la demanda mundial de bienes y servicios durante la primera oleada de la pandemia de COVID-19, a raíz de las políticas adoptadas por los gobiernos para contener la pandemia —en particular, el llamado «confinamiento» que obligó a cerrar empresas y recluyó a muchas personas en sus hogares para mitigar la propagación del virus—, nuestra hipótesis inicial sobre la semana de trabajo larga es que su incidencia debería haber disminuido en el primer año de la pandemia. Aunque los datos disponibles para este periodo son preliminares y solo se refieren a un pequeño número

de países, en el gráfico 9 observamos el patrón esperado: la proporción de trabajadores que trabajan habitualmente más de 48 horas semanales disminuyó de manera sustancial entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020. Este patrón general se mantiene en todas las regiones del mundo sobre las que se disponía de datos en la fecha de redacción de este informe. Es especialmente acentuado en aquellas regiones/subregiones del mundo que tenían la proporción más alta de trabajadores con una semana laboral larga antes de la pandemia: Asia Sudoriental y el Pacífico (un descenso del 22,2 al 17,5 por ciento de la población que seguía ocupada del cuarto trimestre de 2019 al segundo trimestre de 2020) y América Latina y el Caribe (un descenso del 16,2 al 12,7 por ciento de la población ocupada en el mismo periodo).

Con todo, la disminución de la semana de trabajo larga no fue tan abrupta como cabría esperar dada la situación, quizá en parte porque algunos productos tuvieron una fuerte demanda. Además, en muchas regiones del mundo la proporción de trabajadores con una semana laboral larga volvió a aumentar a partir del tercer trimestre de 2020, aunque a finales de ese año todavía se situaba ligeramente por debajo de su nivel de 2019. La República de Corea es un caso atípico en este sentido: está situada en Asia Oriental, que por supuesto fue el punto de origen de la pandemia. La proporción de trabajadores con una semana de trabajo larga en ese país ya había empezado a disminuir durante el primer trimestre de 2020 y siguió descendiendo durante todo 2020. Lo único que podemos afirmar con alguna certeza es que, efectivamente, disminuyó la incidencia de la semana larga durante el primer año de la pandemia en los países sobre los que se dispone de datos, aunque el descenso fue muy moderado.

► **Gráfico 9. Tendencias de los trabajadores con una semana laboral de más de 48 horas en el primer año de la pandemia de COVID-19 (empleo total, del cuarto trimestre de 2019 al cuarto trimestre de 2020, en porcentajes), por género y subregión geográfica<sup>6</sup>**



Nota: T1: primer trimestre; T2: segundo trimestre; T3: tercer trimestre; T4: cuarto trimestre.

<sup>6</sup> El gráfico 9 se basa en cálculos de la OIT con datos de 60 países o territorios (con exclusión de la India y China), que representan casi un tercio del empleo mundial. Las estimaciones son promedios ponderados basados en datos de encuestas realizadas en 63 países o territorios. Sin embargo, no se muestran las estimaciones correspondientes a África (2 países), los Estados Árabes (1 país), Asia Oriental (2 países), Asia Meridional (1 país) y Asia Central y Occidental (2 países) debido al escaso número de países con datos disponibles y a la consiguiente falta de representatividad de los resultados.

Desde una perspectiva de género, la proporción de hombres que trabajaban habitualmente más de 48 horas semanales en el conjunto de la fuerza de trabajo siguió siendo muy superior a la proporción comparable de mujeres (aproximadamente el doble en todos los trimestres analizados). La proporción de hombres en esa situación disminuyó ligeramente en el primer trimestre y, sobre todo, en el segundo de 2020, pero comenzó a aumentar en el tercer trimestre de ese mismo año; aun así, se mantuvo ligeramente por debajo de su nivel prepandémico incluso en el cuarto trimestre de 2020. En cambio, la proporción de mujeres que trabajaban más de 48 horas semanales solo disminuyó muy levemente en el segundo trimestre de 2020 —aunque partiendo de un nivel inferior— y recuperó a grandes rasgos su nivel anterior a la pandemia en el cuarto trimestre de 2020.

### 2.3.5 Semana de trabajo corta, semana de trabajo muy corta y subempleo por insuficiencia de horas

La semana laboral corta, a menudo denominada «trabajo a tiempo parcial», significa trabajar habitualmente menos horas de las que se consideran una jornada a tiempo completo en un país determinado. Concretamente, según la definición que obra en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), la expresión trabajador a tiempo parcial designa a «todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable». Sin embargo, la mayoría de las definiciones estadísticas del trabajo a tiempo parcial se centran en el número efectivo de horas trabajadas por semana, con umbrales inferiores a 35 horas semanales o, a veces, inferiores a 30 horas semanales (es el caso de la definición de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)), que se toman como base para determinar qué personas trabajan «a tiempo parcial». En el presente informe, utilizaremos el concepto estadístico estándar de trabajo a tiempo parcial formulado por la OIT para definir la semana de trabajo corta: menos de 35 horas de trabajo a la semana.

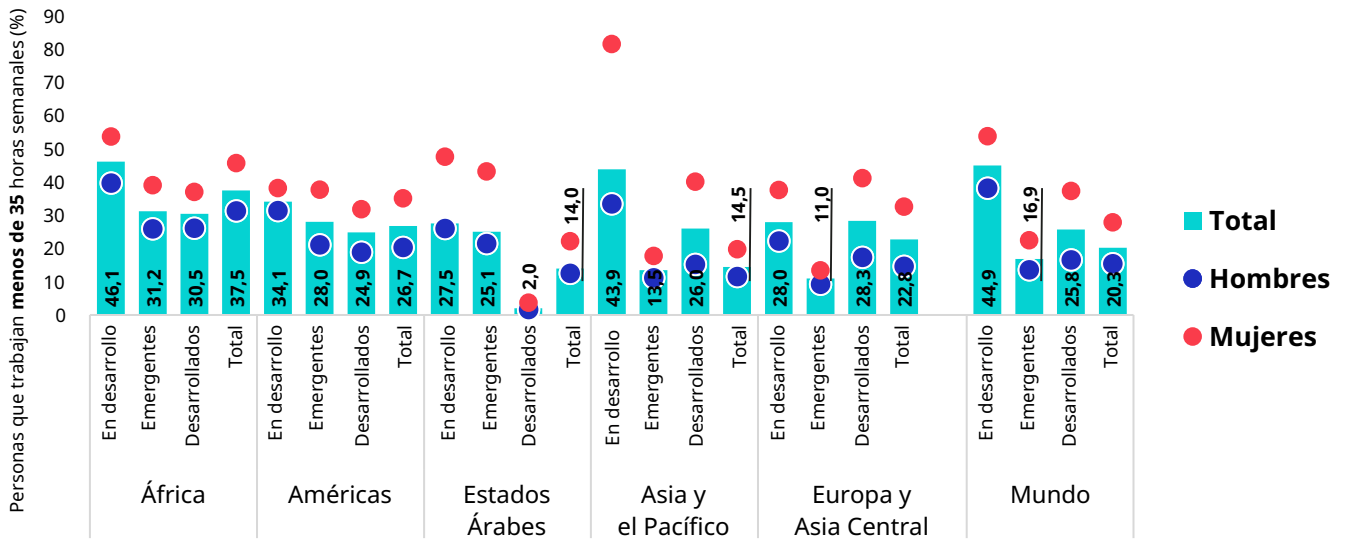
Según esta definición, los gráficos 10a y 10b indican que aproximadamente una quinta parte del empleo mundial (el 20,3 por ciento) consiste en semanas cortas (o trabajo a tiempo parcial) de menos de 35 horas<sup>7</sup>. La proporción de trabajadores con semanas de trabajo cortas o a tiempo parcial es sustancialmente mayor en los países desarrollados en comparación con los países que aún están desarrollando sus economías (Messenger 2018). No obstante, al desglosar este amplio grupo de economías en desarrollo en dos subgrupos —economías emergentes (países de ingresos medianos) y economías menos adelantadas (países en desarrollo)—, se observa claramente que, si bien la semana corta es más prevalente en los países desarrollados que en las economías emergentes, la proporción más alta de trabajadores a tiempo parcial corresponde a los países menos adelantados. Este fenómeno probablemente es resultado del subempleo por insuficiencia de horas (trabajar menos horas de las que uno querría), cuestión que investigaremos más adelante, y de la composición sectorial del empleo y la prevalencia de la agricultura, un sector en el que no se refleja con tanta exactitud la distribución de horas de trabajo, como ya se ha explicado.

En realidad, la proporción más alta de trabajadores con semana corta corresponde a una región en desarrollo, África (el 37,5 por ciento), sobre todo África Subsahariana (el 40,3 por ciento; véase el gráfico 10b). Sin embargo, la proporción de trabajadores con semana laboral corta o a tiempo parcial también es considerable en las Américas (el 26,7 por ciento) y Europa y Asia Central (el 22,8 por ciento), principalmente en la subregión muy desarrollada de Europa Septentrional, Meridional y Occidental (el 29,7 por ciento). La prevalencia relativamente alta de la semana laboral corta en los países europeos es quizá el ejemplo clásico de la expansión del trabajo a tiempo parcial en los países desarrollados durante

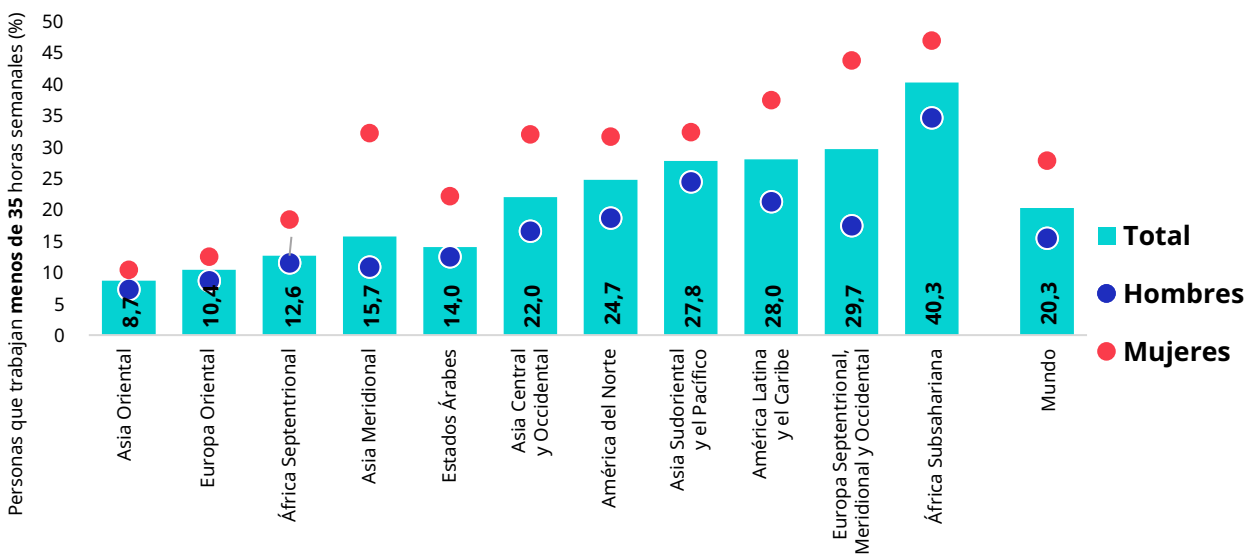
<sup>7</sup> La semana de trabajo a tiempo parcial debe distinguirse de las modalidades contractuales asociadas al empleo a tiempo parcial, que a menudo son inferiores a las modalidades contractuales de los trabajadores comparables con empleo a tiempo completo (OIT 2011). El trabajo a tiempo parcial como modalidad de ordenación del tiempo de trabajo se examina en el capítulo 3.

los últimos decenios. La semana corta o a tiempo parcial ha aumentado gradualmente en la mayoría de los países desarrollados, donde el trabajo a tiempo parcial se considera un mecanismo para promover la conciliación y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en general (Fagan *et al.* 2014).

► **Gráfico 10a. Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (empleo total, 2019, en porcentajes)**



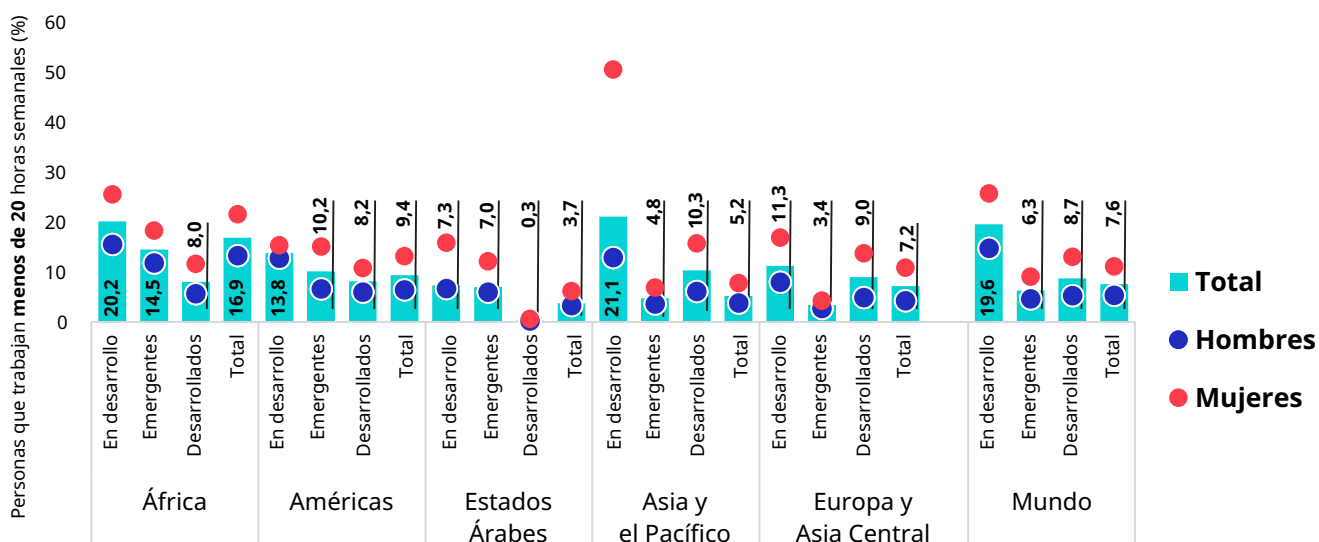
► **Gráfico 10b. Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por género y subregión geográfica (empleo total, en porcentajes)**



También existe una diferencia sustancial entre hombres y mujeres en la incidencia de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial), pero de sentido inverso a la observada en el caso de la semana larga: la probabilidad de que las mujeres tengan una semana corta es casi el doble (el 27,8 por ciento) que la de los hombres (el 15,4 por ciento). Esta diferencia de género se mantiene en casi todo el mundo, excepto en Europa Oriental y Asia Oriental, dos subregiones en que la proporción de trabajadores con semana laboral corta es bastante baja con independencia del género. La diferencia sustancial entre hombres y mujeres en la incidencia de la semana corta se debe principalmente al hecho de que las mujeres suelen ser las que se ocupan de las tareas domésticas no remuneradas y del trabajo de cuidados no remunerado; en particular, la presencia de hijos a cargo y la edad de estos últimos son factores determinantes de las horas de trabajo remunerado de las mujeres (véase un análisis pormenorizado de esta cuestión en Lee, McCann y Messenger 2008, cap. 4). El reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se ha cuantificado, por ejemplo, en un reciente estudio de la OIT donde se constata que «[a] nivel mundial, en promedio las mujeres dedican 3,2 veces más horas que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado: 4 horas y 25 minutos (265 minutos) por día frente a 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres (83 minutos)» (OIT 2018a, 53).

En cuanto a *la semana de trabajo muy corta*, definida aquí como *menos de 20 horas*<sup>8</sup>, los gráficos 11a y 11b muestran que la proporción de trabajadores en esta situación sigue siendo bastante pequeña en general: solo el 7,6 por ciento del total de personas ocupadas en el mundo. La proporción es ligeramente más alta en algunas subregiones, sobre todo en África Subsahariana y Asia Sudoriental y el Pacífico. Sin embargo, el aspecto más llamativo de este tipo de trabajo a tiempo parcial es su dimensión de género: la proporción de mujeres con una semana laboral muy corta es sustancialmente superior a la de hombres en todas las regiones del mundo, y las mujeres duplican o incluso triplican la tasa de los hombres en algunas subregiones, sobre todo en Europa Septentrional, Meridional y Occidental (un 15,0 por ciento de mujeres frente a solo un 5,2 por ciento de hombres). Al igual que ocurre con la semana corta (a tiempo parcial) en general, esta situación se debe sobre todo a que las mujeres asumen una parte desproporcionada de las tareas domésticas no remuneradas y del trabajo de cuidados no remunerado; estas exigencias limitan el alcance de su participación en el trabajo remunerado.

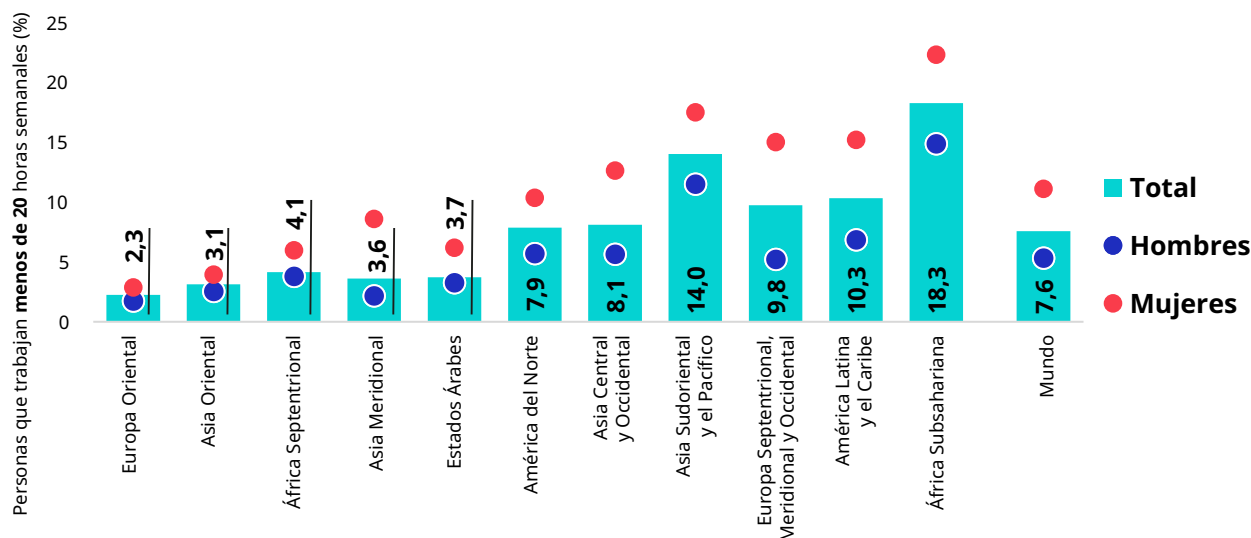
► **Gráfico 11a. Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (empleo total, 2019, en porcentajes)**



8 También pueden utilizarse otros umbrales de horas (por ejemplo, menos de 15 horas semanales).



► **Gráfico 11b. Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por género y subregión geográfica (empleo total, en porcentajes)**

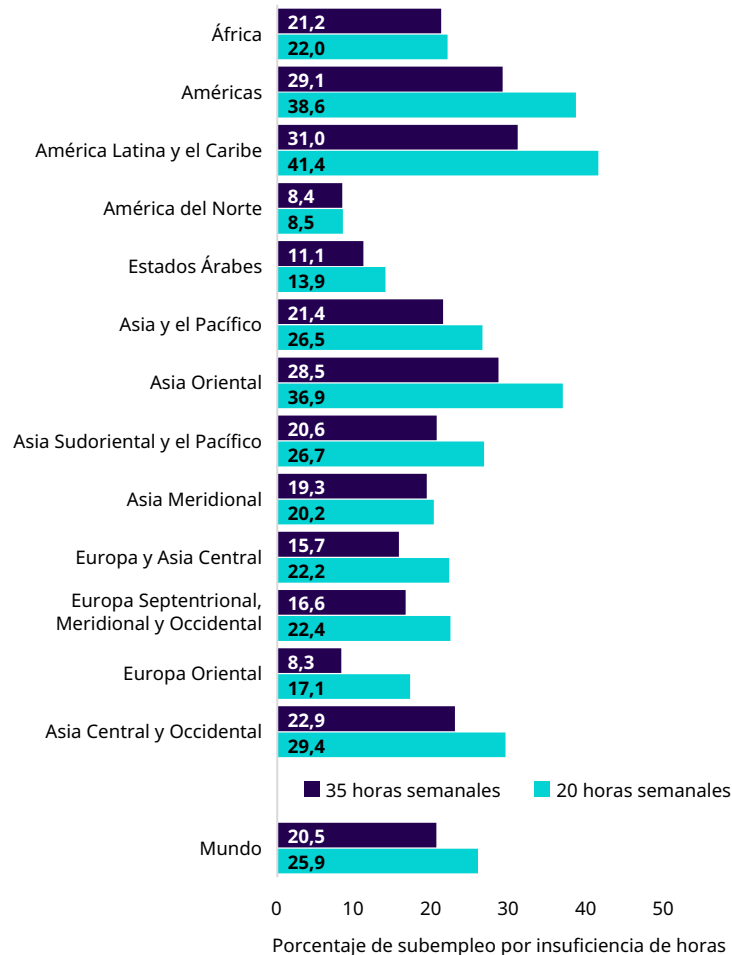


La semana de trabajo muy corta (menos de 20 horas) tiene aún más probabilidades de estar asociada con el subempleo por insuficiencia de horas que la semana corta (a tiempo parcial), como veremos en la sección 2.3.6. También suele estar vinculada a horarios de trabajo imprevisibles (véanse más detalles sobre la ordenación del tiempo de trabajo y sus efectos sobre la conciliación de la vida laboral y personal en el capítulo 3).

### Subempleo por insuficiencia de horas

El principal motivo de preocupación con respecto a la semana corta y muy corta es que estas modalidades suelen ser involuntarias para los trabajadores, es decir, tienden a estar asociadas al subempleo por insuficiencia de horas. El gráfico 12a representa esta situación en el caso de la semana corta (menos de 35 horas) y la semana muy corta (menos de 20 horas). En el mundo, la quinta parte (el 20,5 por ciento) de todos los trabajadores con una semana laboral corta se encuentran en situación de subempleo por insuficiencia de horas, mientras que una cuarta parte (el 25,9 por ciento) de todos los trabajadores con una semana laboral muy corta se encuentran en esa situación. El subempleo por insuficiencia de horas es más prevalente en las Américas (el 29,1 por ciento entre los trabajadores con semana laboral corta y el 38,6 por ciento entre los trabajadores con semana laboral muy corta), sobre todo en América Latina y el Caribe (el 31,0 y el 41,4 por ciento, respectivamente). La proporción de trabajadores en situación de subempleo por insuficiencia de horas también es sustancialmente superior al promedio mundial en Asia Oriental (el 28,5 por ciento entre los trabajadores con semana corta y el 36,9 por ciento entre los trabajadores con semana muy corta) y Asia Central y Occidental (el 22,9 y el 29,4 por ciento, respectivamente).

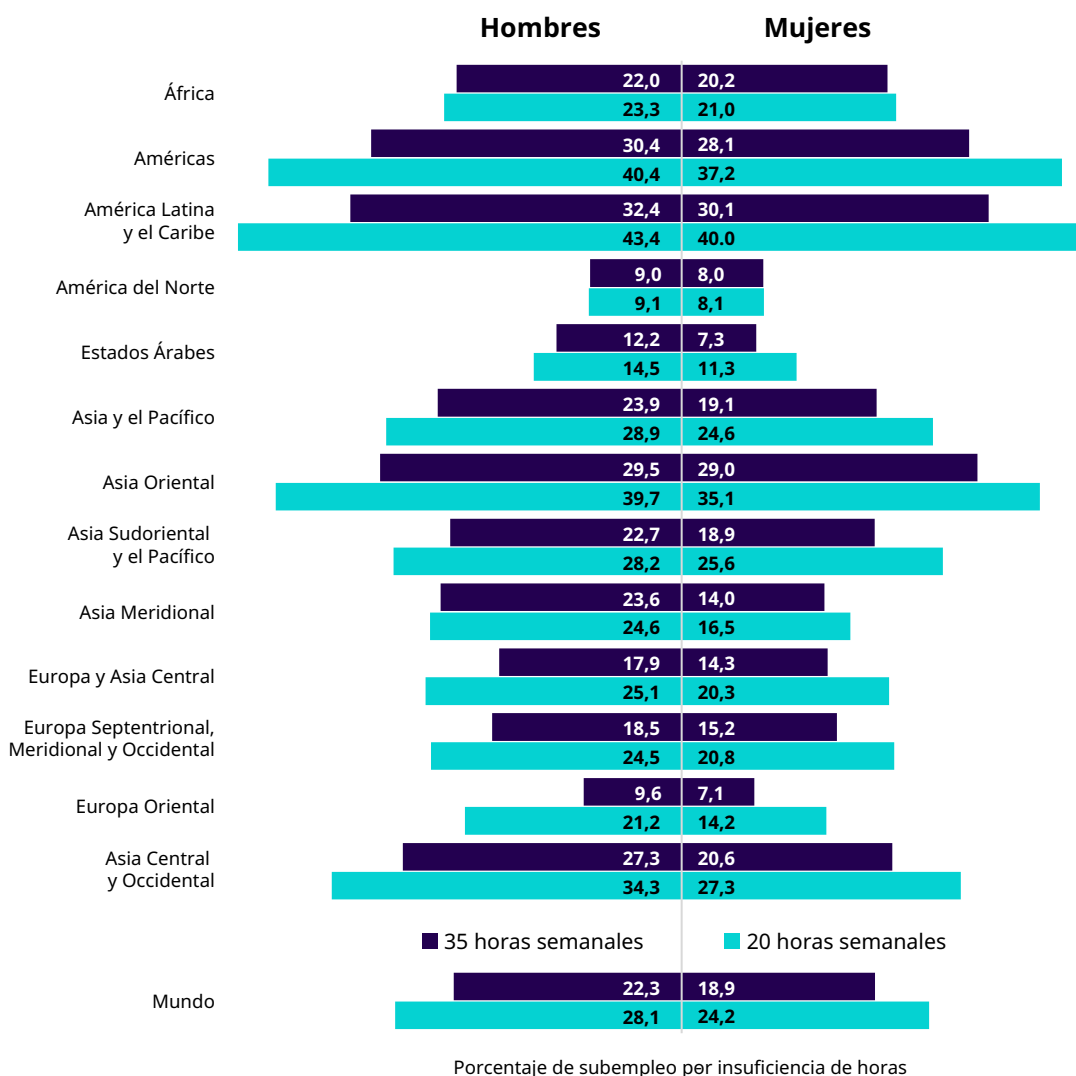
► **Gráfico 12a. Subempleo por insuficiencia de horas entre las personas que trabajan menos de 35 o menos de 20 horas semanales, por región y subregión geográficas (empleo total, 2019, en porcentajes)**



**Nota:** El gráfico anterior se basa en 111 países que representan el 55 por ciento del empleo mundial.

En general, el gráfico 12a señala la existencia de discordancias a nivel mundial entre las horas efectivas de trabajo y las preferencias horarias de una parte sustancial de los trabajadores; es decir, esos trabajadores preferirían trabajar más horas para aumentar sus ingresos, pero no pueden. Como se muestra en los gráficos 12b y 12c, los hombres que trabajan menos que a tiempo completo tienen más probabilidades de sufrir subempleo por insuficiencia de horas que las mujeres que trabajan menos que a tiempo completo. Así ocurre en el caso de los trabajadores con semana laboral corta y muy corta. La expectativa social, prevalente en la mayoría de los países, de que el hombre sea el «sustentador» del hogar (la persona que provee los ingresos) lleva a los hombres a preferir el empleo a tiempo completo en mayor medida que las mujeres (véase un examen detallado de la adecuación e inadecuación del tiempo de trabajo en todo el mundo, así como su relación con las necesidades de los empleadores, en el capítulo 4).

► Gráfico 12b. Subempleo por insuficiencia de horas entre mujeres y hombres que trabajan menos de 35 o menos de 20 horas semanales, por región y subregión geográficas (empleo total, 2019, en porcentajes)



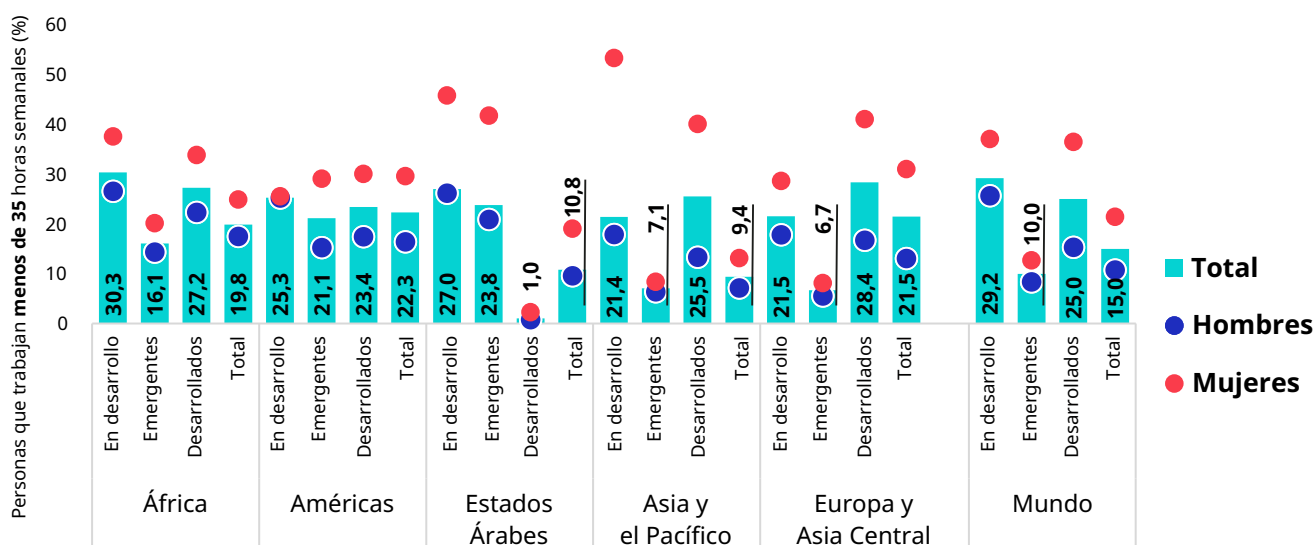
Nota: Cálculos de la OIT, basados en 111 países que representan el 55 por ciento del empleo mundial.

### 2.3.6 Semana de trabajo corta y muy corta, por situación laboral

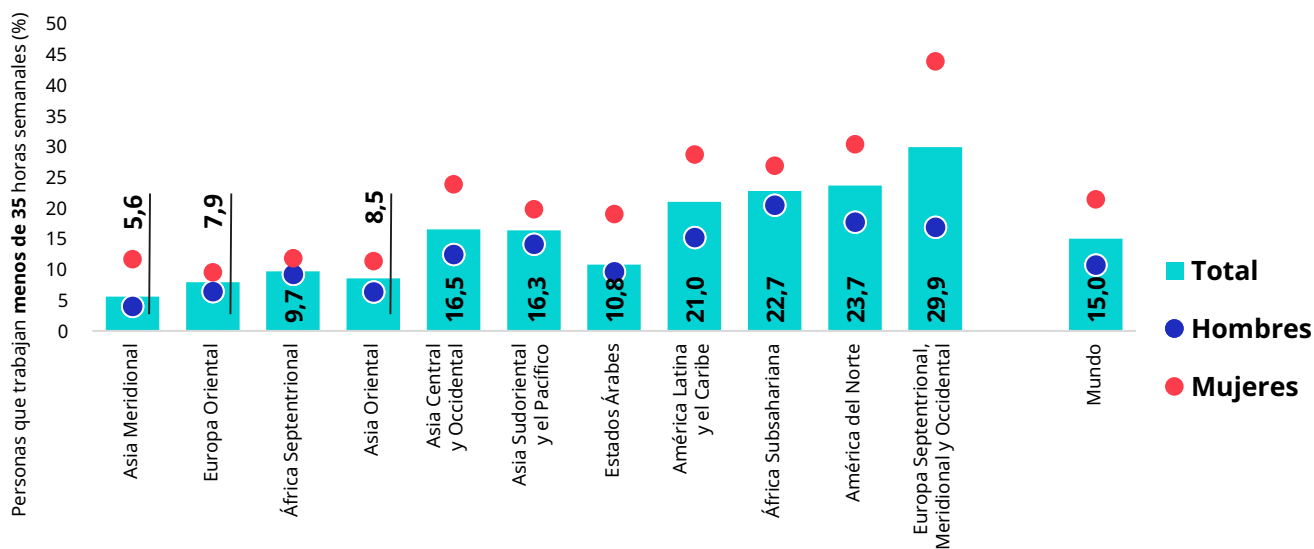
Anteriormente en este capítulo, hemos visto que los trabajadores independientes (por cuenta propia) son más propensos a tener una semana de trabajo larga que los empleados (asalariados). También son más propensos a tener una semana de trabajo corta (a tiempo parcial) que los empleados: el 26,9 por ciento de los trabajadores independientes trabajan habitualmente menos de 35 horas semanales, frente a solo el 15,0 por ciento de los empleados (véanse los gráficos 13a, 13b, 14a y 14b). Este patrón general se mantiene en todas las regiones geográficas del mundo, excepto en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, donde la proporción de empleados con una semana corta (el 29,9 por ciento) es ligeramente superior a la de trabajadores independientes con una semana corta (el 29,1 por ciento). Como ya se ha señalado, la prevalencia relativamente alta de la semana laboral corta en las economías europeas avanzadas es quizá el ejemplo clásico de la expansión del trabajo a tiempo parcial en los países desarrollados durante los últimos decenios. Sin embargo, es interesante observar que este patrón no se extiende a Europa Oriental, donde la probabilidad de tener una semana corta (a tiempo parcial) es cuatro veces mayor para los trabajadores independientes que para los asalariados (el 33,5 frente al 7,9 por ciento), debido principalmente a una fuerte preferencia por el trabajo a tiempo completo establecida durante la era comunista (Lee, McCann y Messenger 2008).

La diferencia sustancial en las horas de trabajo por situación laboral es aún más marcada en el caso de la semana laboral muy corta, es decir, menos de 20 horas. La proporción de trabajadores independientes con una semana laboral muy corta es más del doble que la cifra comparable de los asalariados (el 11,1 por ciento frente a solo un 4,8 por ciento; véanse los gráficos 15a, 15b, 16a y 16b). Este patrón se mantiene en todas las regiones del mundo sin excepción. Aunque a primera vista esto pueda parecer sorprendente, es bien sabido que una parte sustancial de los trabajadores independientes acceden al empleo por cuenta propia porque no pueden conseguir un empleo asalariado. El empleo por cuenta propia puede ser una opción deseable, pero algunos trabajadores acceden a esa modalidad como último recurso, a menudo de carácter informal, ante la incapacidad de conseguir un empleo por cuenta ajena (véase la sección 2.4 sobre las horas de trabajo en la economía informal).

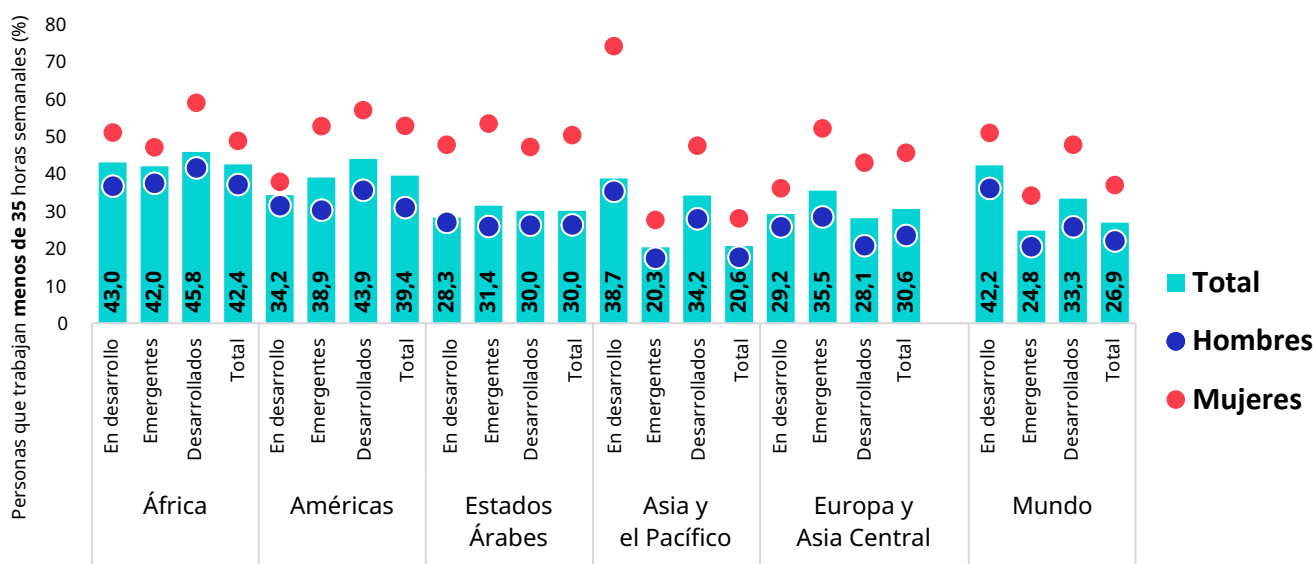
► **Gráfico 13a. Empleados con una semana laboral de menos de 35 horas por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)**



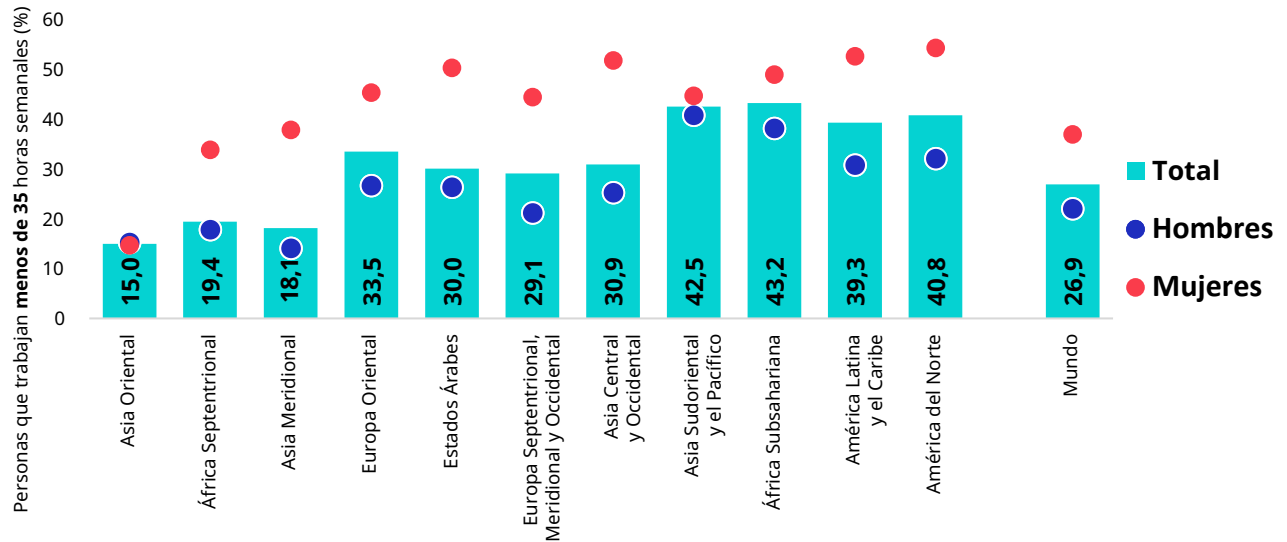
► Gráfico 13b. Empleados con una semana laboral de menos de 35 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)



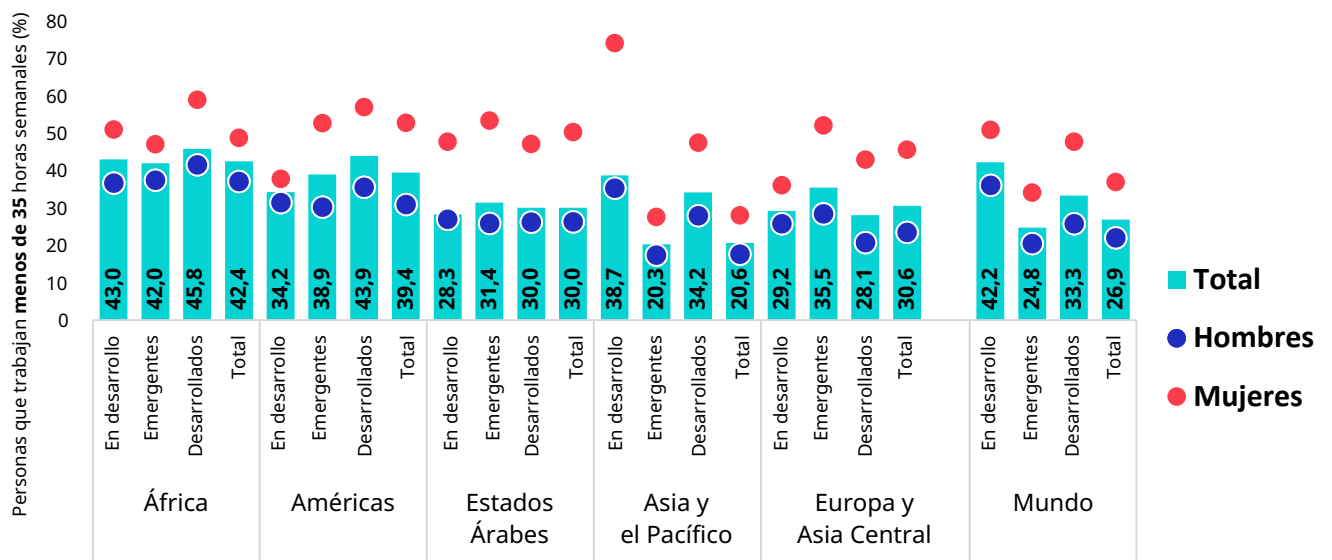
► Gráfico 14a. Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 35 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)



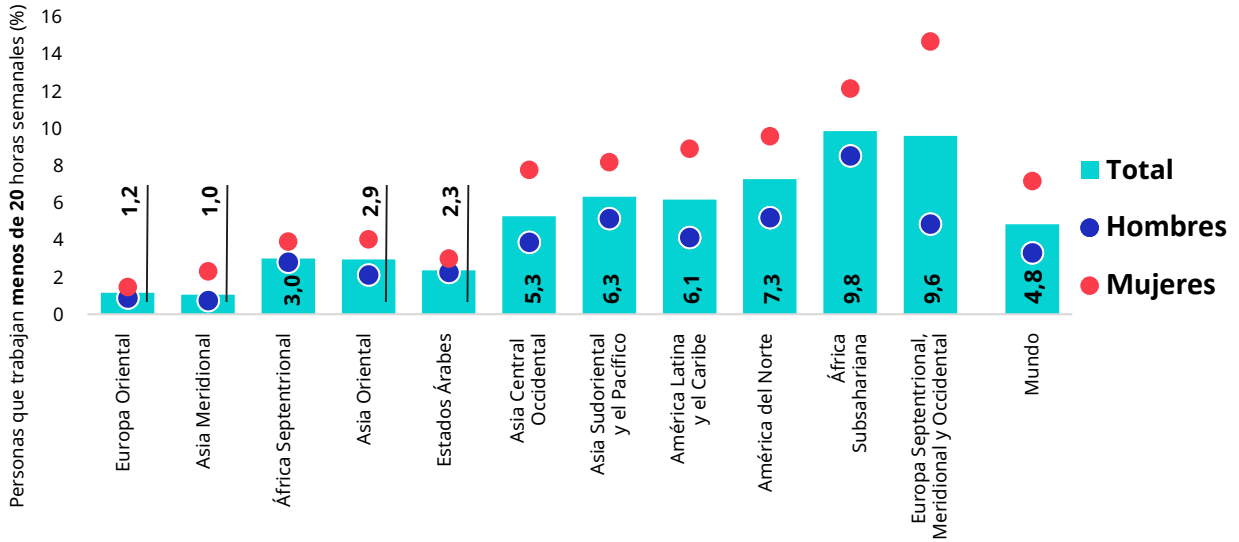
► Gráfico 14b. Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 35 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)



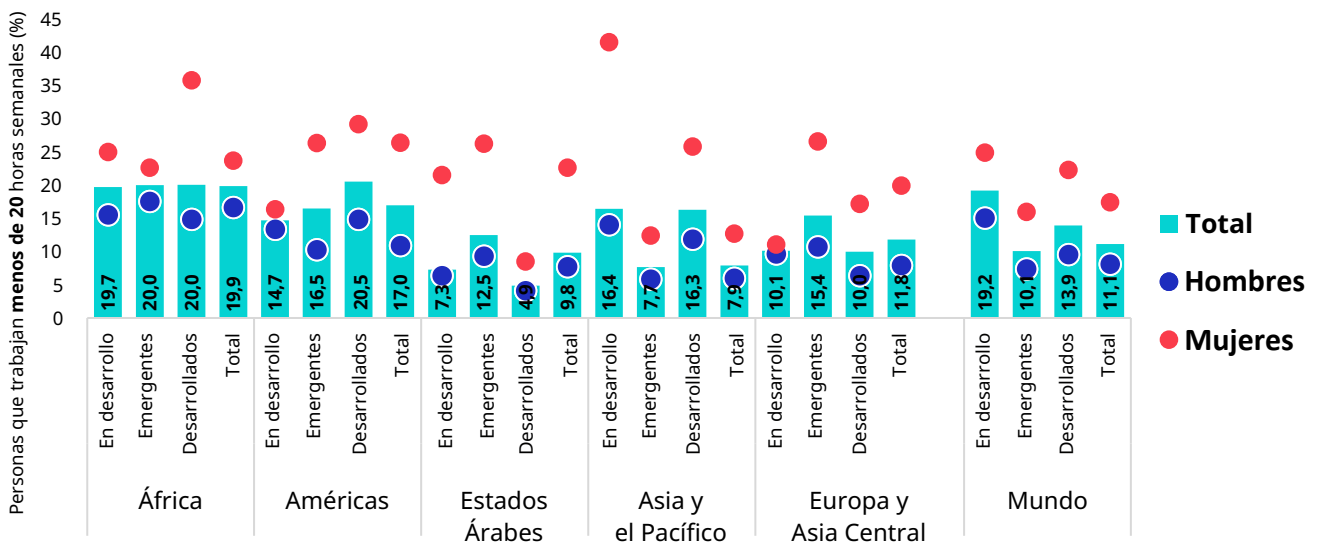
► Gráfico 15a. Empleados con una jornada laboral de menos de 20 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)



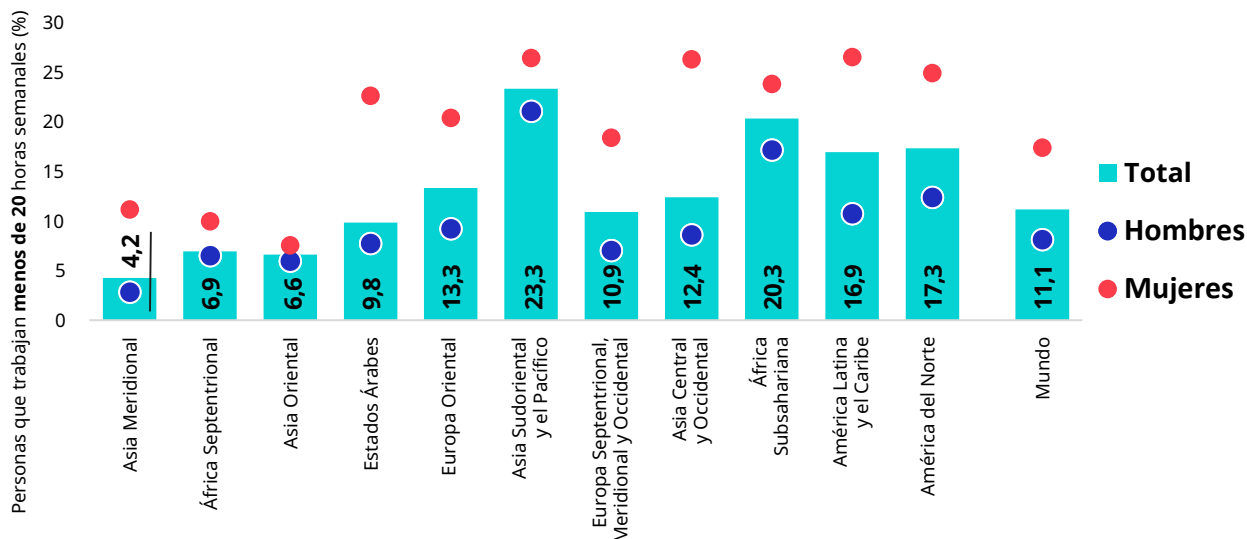
► Gráfico 15b. Empleados con una semana laboral de menos de 20 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)



► Gráfico 16a. Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 20 horas, por género, región geográfica y nivel de desarrollo (2019, en porcentajes)



► Gráfico 16b. Trabajadores independientes (por cuenta propia) con una semana laboral de menos de 20 horas, por género y subregión geográfica (2019, en porcentajes)



### 2.3.7 Semana de trabajo corta y muy corta, por sector económico y ocupación

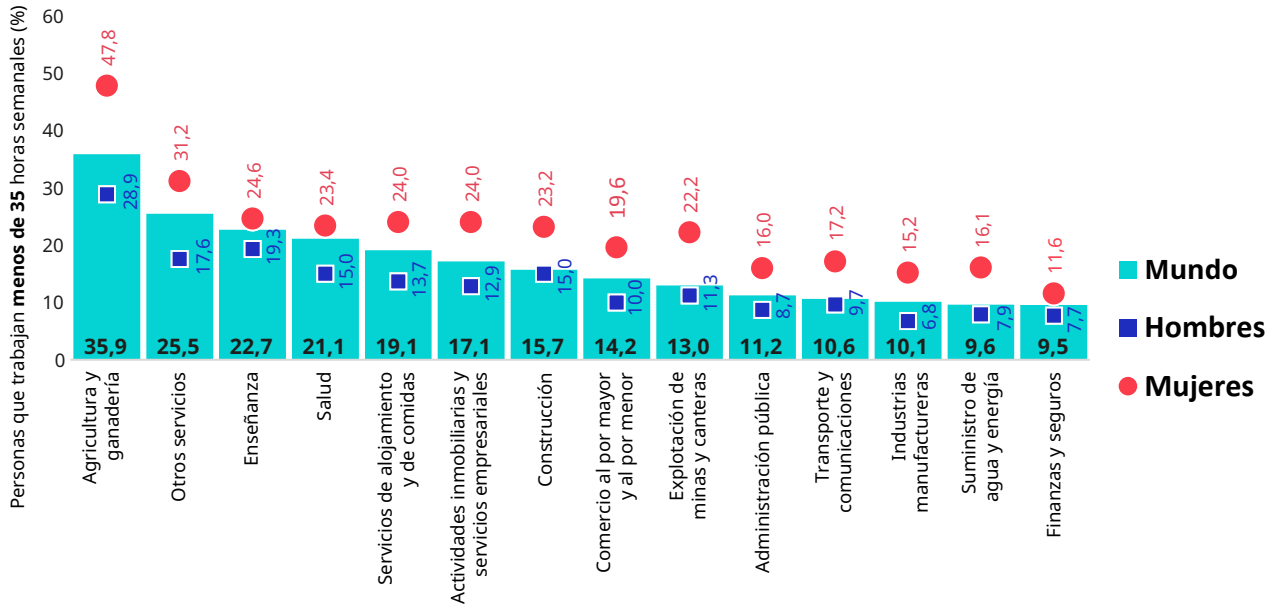
Para completar nuestro estudio de la situación de los trabajadores con semana de trabajo corta y muy corta antes del inicio de la pandemia de COVID-19 (2019 o último año disponible), examinamos ahora los patrones por sector económico y ocupación.

Desde una perspectiva sectorial, según se muestra en el gráfico 17, el sector que presenta una mayor proporción de trabajadores con menos de 35 horas de trabajo semanales es el de la agricultura y la ganadería: el 35,9 por ciento de todos los trabajadores y cerca de la mitad de las mujeres de este sector tienen una semana laboral corta. La segunda proporción más alta (el 25,5 por ciento de todos los trabajadores) corresponde a la categoría sectorial genérica de otros servicios, que incluye diversos servicios personales no clasificados en otra parte. El mismo patrón se repite en el caso de la semana laboral muy corta (véase el gráfico 18).

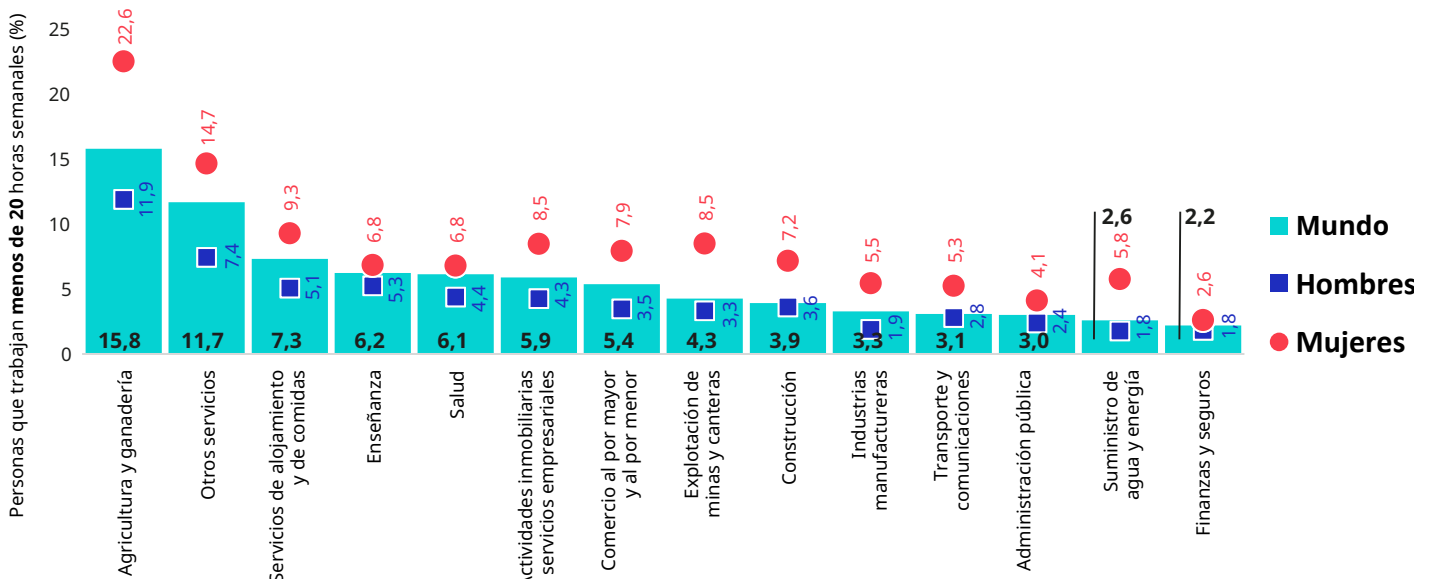
Desde el punto de vista ocupacional, la categoría genérica de ocupaciones elementales, en la que se incluyen los agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, presenta la mayor proporción de trabajadores con una semana laboral corta y muy corta, de un 27,8 y un 11,5 por ciento, respectivamente (véanse los gráficos 19 y 20). Las proporciones se duplican en el caso de las mujeres por comparación con el de los hombres. Dentro de las categorías de profesionales científicos e intelectuales, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (incluido el comercio al por menor), también son relativamente elevadas las proporciones de trabajadores con una semana laboral corta y muy corta.



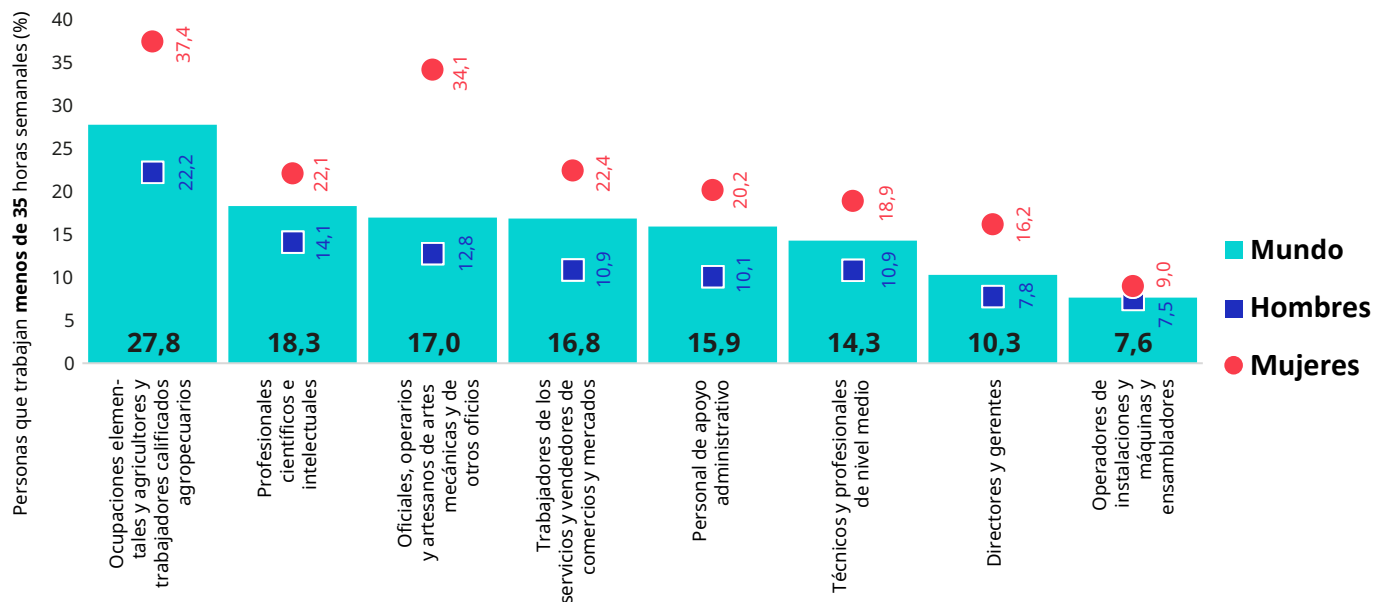
► Gráfico 17. Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por sector económico y género (empleo total, 2019, en porcentajes)



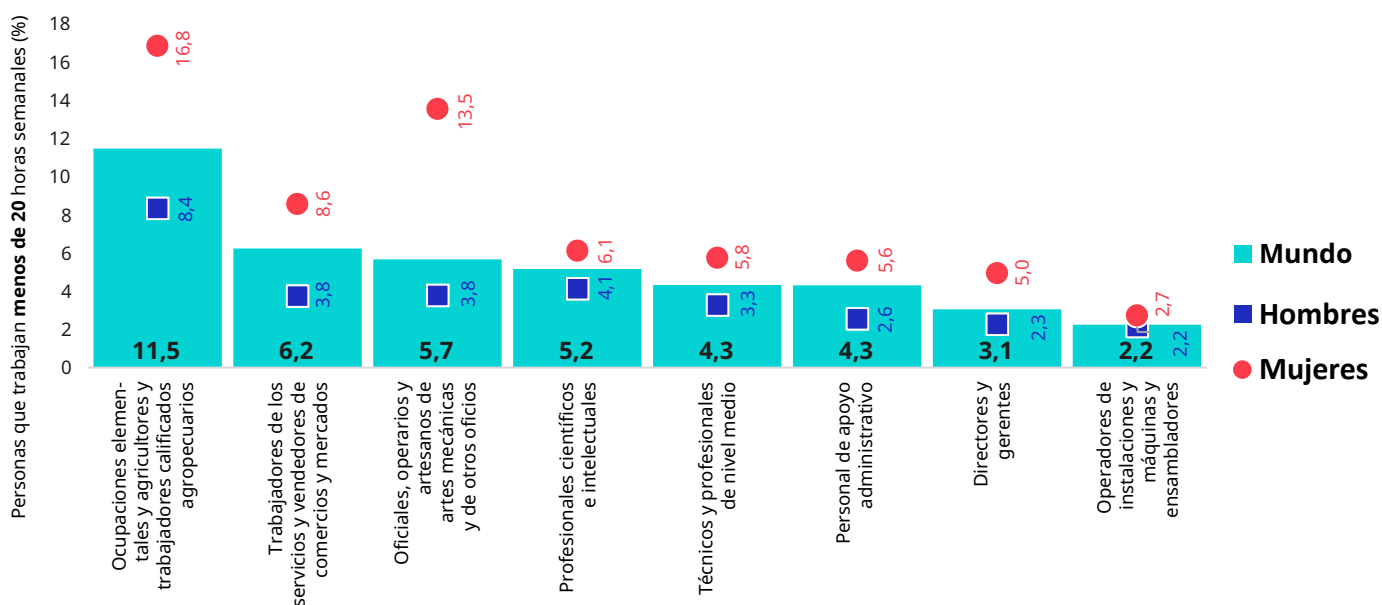
► Gráfico 18. Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por sector económico y género (empleo total, 2019, en porcentajes)



► Gráfico 19. Trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas, por grandes grupos de ocupaciones y género (empleo total, 2019, en porcentajes)



► Gráfico 20. Trabajadores con una semana laboral de menos de 20 horas, por grandes grupos de ocupaciones y género (empleo total, 2019, en porcentajes)



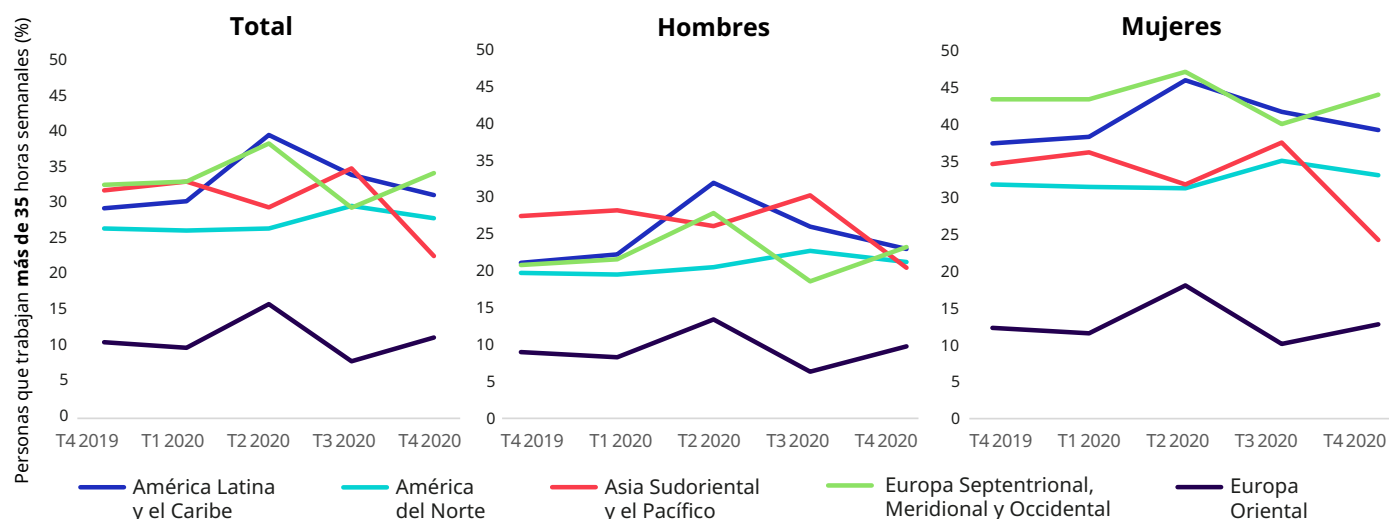
### 2.3.8 Evolución de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial) durante la pandemia de COVID-19

En esta sección se analizará la evolución de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial) durante la pandemia de COVID-19: su dinámica; la variación de la composición de los trabajadores a tiempo parcial, y los efectos de la reducción de la jornada a tiempo completo en el empleo. La primera pregunta que se plantea es: ¿cómo evolucionó la semana de trabajo corta (a tiempo parcial) durante la pandemia de COVID-19?

Habida cuenta de la drástica disminución de la demanda mundial de bienes y servicios durante la primera oleada de la pandemia de COVID-19, a raíz de las políticas adoptadas por los gobiernos para contener la pandemia —en particular, el confinamiento, que obligó a cerrar empresas y recluyó a muchas personas en sus hogares para mitigar la propagación del virus—, nuestra hipótesis inicial con respecto a la semana laboral corta es que su incidencia probablemente aumentó durante el primer año de la pandemia. Habrá aumentado si las empresas redujeron el número de horas de trabajo de los trabajadores a tiempo completo en respuesta a la caída de la demanda de sus bienes y servicios al principio de la pandemia, en lugar de limitarse a despedir trabajadores. La reducción de horas de trabajo podría consistir en un menor número de horas semanales o en un régimen de regulación temporal del empleo para los trabajadores afectados. Además, la reducción del tiempo de trabajo puede ser una decisión unilateral de la organización o, en algunos casos, puede estar fomentada por medidas de respuesta a las crisis relacionadas con el tiempo de trabajo que promueven reducciones de horas para evitar los despidos (por ejemplo, las medidas de trabajo compartido o reducción de jornada; véanse más detalles en el capítulo 5).

Aunque los datos disponibles para el periodo de la pandemia de COVID-19 son preliminares y solo se refieren a un número relativamente pequeño de países, en el gráfico 21 observamos el patrón esperado: la proporción de personas que trabajan habitualmente menos de 35 horas semanales aumentó de manera sustancial entre el cuarto trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2020. Este patrón general es común a la mayoría de las regiones sobre las que se disponía de datos en la fecha de elaboración de este informe, con la excepción de Asia Sudoriental y el Pacífico. La tendencia a trabajar menos horas fue especialmente acentuada en América Latina y el Caribe y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental; en este último caso, se debió muy probablemente a la aplicación generalizada de medidas de trabajo compartido/reducción de jornada. No obstante, el aumento de la proporción de trabajadores con una semana laboral corta parece haber sido efímero: volvió a situarse muy cerca de los niveles anteriores a la pandemia en el cuarto trimestre de 2020.

► **Gráfico 21. Tendencias de los trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas durante el primer año de la pandemia de COVID-19 (empleo total, del cuarto trimestre de 2019 al cuarto trimestre de 2020, en porcentajes), por género y subregión geográfica<sup>9</sup>**



**Nota:** T1: primer trimestre; T2: segundo trimestre; T3: tercer trimestre; T4: cuarto trimestre.

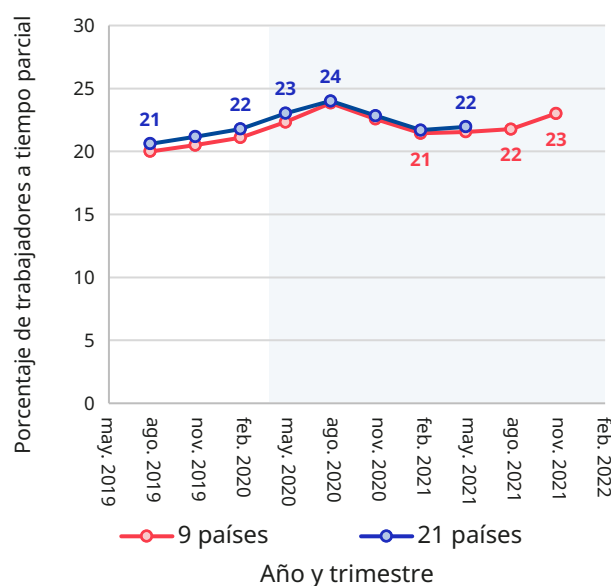
<sup>9</sup> El gráfico 21 se basa en cálculos de la OIT con datos de 60 países o territorios (con exclusión de la India y China), que representan casi un tercio del empleo mundial. No se muestran las estimaciones correspondientes a África (2 países), los Estados Árabes (1 país), Asia Oriental (2 países), Asia Meridional (1 país) y Asia Central y Occidental (2 países) debido al número limitado de países con datos disponibles para el periodo 2019-2020.

Desde una perspectiva de género, la proporción de mujeres que trabajaban menos de 35 horas semanales siguió siendo muy superior a la de los hombres: casi el doble que en el caso de los hombres con una semana laboral corta en todos los trimestres analizados. Las proporciones de mujeres y hombres con una semana laboral corta aumentaron sustancialmente en el segundo trimestre de 2020, con la excepción de Asia Sudoriental y el Pacífico, pero empezaron a disminuir a partir del tercer trimestre de 2020. Sin embargo, las proporciones de mujeres y hombres con una semana corta se mantuvieron ligeramente por encima de sus niveles anteriores a la pandemia en la mayoría de las regiones a finales de 2020, de nuevo con la excepción de Asia Sudoriental y el Pacífico, donde fueron sustancialmente más bajas que las anteriores a la pandemia.

Lamentablemente, cuando se elaboró este informe, los datos correspondientes a 2021 —el segundo año de la pandemia— solo estaban disponibles para un pequeño subconjunto de los países que aparecen en el gráfico 21, que a su vez abarca menos de la mitad de los países representados en los gráficos con datos prepandémicos analizados en las secciones anteriores de este capítulo. Se disponía de datos para un pequeño número de países que abarcaban todo el año 2021 y los primeros meses de 2022. Las cifras que se exponen a continuación no son exhaustivas ni representan necesariamente las tendencias mundiales; indican las tendencias en un número limitado de países cuyos datos abarcan todo el periodo de la pandemia de COVID-19. No obstante, las tendencias que se describen son pertinentes y la muestra incluye algunos países muy poblados como los Estados Unidos, el Brasil, Indonesia y México.

El gráfico 22 muestra el porcentaje de trabajadores con una semana laboral corta en dos agregados de países: el primero incluye 9 países sobre los que se disponía de datos hasta finales de 2021 y el segundo abarca otros 21 países cuyos datos solo llegan hasta mediados de 2021. El gráfico indica que la proporción de trabajadores con una semana de trabajo corta (a tiempo parcial) aumentó ligeramente durante la pandemia, pasando del 21-22 al 24 por ciento de los trabajadores, pero recuperó prácticamente los niveles prepandémicos a principios de 2021. También se observa un aumento en los dos últimos trimestres de 2021 en aquellos países sobre los que se disponía de datos para este periodo, lo que puede deberse a las medidas de confinamiento adoptadas durante la segunda y tercera oleadas en algunos de ellos.

► **Gráfico 22. Porcentaje de trabajadores con una semana laboral de menos de 35 horas durante la pandemia de COVID-19**



Fuente: Microdatos de encuestas de población activa y otras encuestas de hogares.

No obstante, aunque las cifras agregadas de trabajadores con una semana laboral corta solo hayan variado ligeramente durante la pandemia, es posible que los trabajadores en esa situación durante la pandemia no tengan las mismas características que antes de la pandemia. A continuación, se analizan diez países o territorios que disponen de encuestas con identificadores individuales para el primer trimestre de 2020, antes de la pandemia, y el segundo trimestre de 2020, tras su aparición. El cuadro 1 muestra la evolución divergente de dos países vecinos: México y los Estados Unidos.

► **Cuadro 1. Flujos de entrada y salida del trabajo a tiempo parcial durante la pandemia de COVID-19, México y Estados Unidos, primer a segundo trimestre de 2020 (en porcentajes)**

↓ Inicial \ Final →	México				Estados Unidos			
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Sin trabajo	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Sin trabajo	Total
A tiempo completo	23	12	10	45	35	5	6	46
A tiempo parcial	3	7	8	18	4	6	4	14
Sin trabajo	2	3	32	37	1	1	37	40
Total	29	21	50	100	41	12	48	100

Fuente: Mexico, National Survey of Occupation and Employment microdata; and United States, Current Population Survey microdata.

En los Estados Unidos, la proporción de trabajadores con una semana laboral corta descendió del 14 al 12 por ciento de la población en edad de trabajar del primer al segundo trimestre de 2020. Este cambio se debió sobre todo a que el 29 por ciento de los trabajadores con una semana corta pasaron a no trabajar. Los flujos de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa se compensaron mutuamente: el 4 por ciento de la población en edad de trabajar pasó de tiempo parcial a tiempo completo y el 5 por ciento pasó de tiempo completo a tiempo parcial.

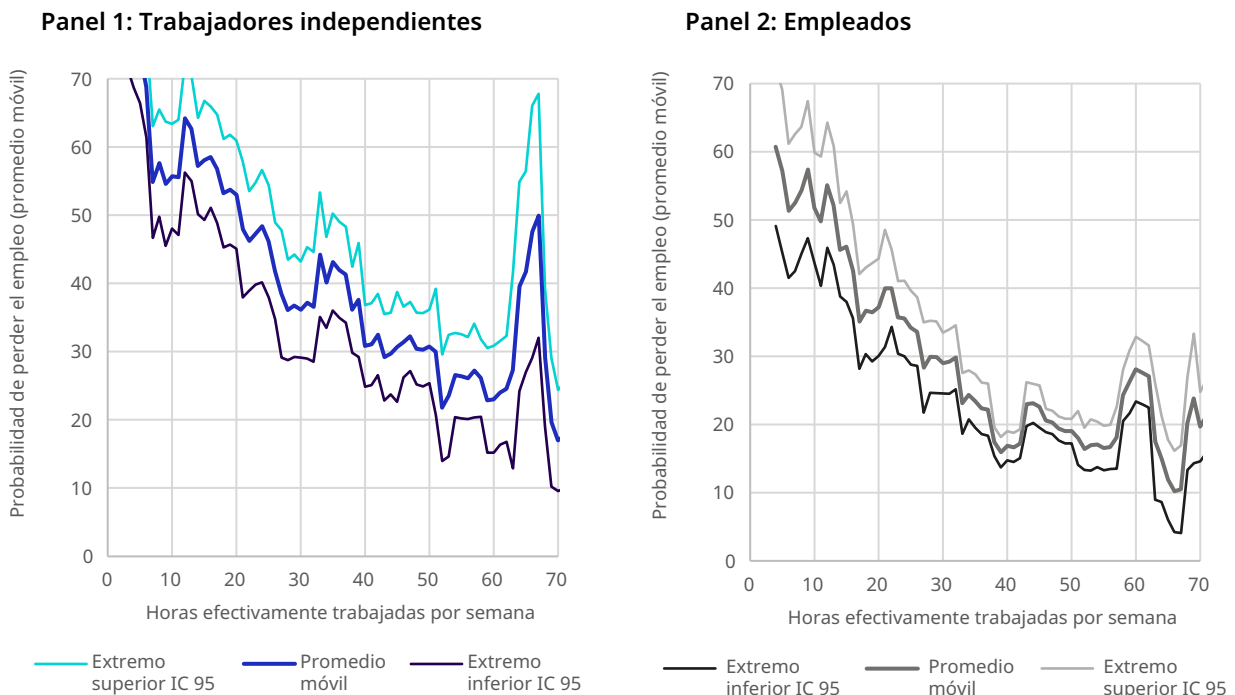
En México la trayectoria fue muy diferente. La proporción de personas en edad de trabajar con una semana laboral corta aumentó del 18 al 22 por ciento. La diferencia se explica porque los flujos entre el tiempo completo y el tiempo parcial fueron muy asimétricos. El 12 por ciento de los individuos en edad de trabajar pasaron de tiempo completo a tiempo parcial, mientras que solo el 3 por ciento siguió la trayectoria opuesta. Esta evolución, combinada con muy pocos casos de transiciones de estar sin trabajo a trabajar a tiempo parcial y muchos casos de transiciones de trabajo a tiempo parcial y de trabajo a tiempo completo a estar sin trabajo, estas dos últimas en proporciones similares, dio lugar a un aumento neto de la semana laboral corta del 18 al 21 por ciento de la población en edad de trabajar.

De los diez países o territorios cuyos flujos se analizaron, la historia de México es la más común. La Argentina, Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, Chile, Costa Rica, Macedonia del Norte, México y Portugal siguieron el mismo patrón: muchos trabajadores con una semana laboral corta dejaron de formar parte de la población activa remunerada, pero eso se compensó sobradamente con la incorporación neta a un régimen a tiempo parcial de personas que antes trabajaban a tiempo completo. Solo en los Estados Unidos, el Reino Unido y el territorio palestino ocupado los flujos entre la jornada a tiempo parcial y a tiempo completo fueron aproximadamente equivalentes.

## Reducción de la jornada a tiempo completo y prevención de la pérdida de puestos de trabajos

La posibilidad de observar la situación laboral de los mismos trabajadores en dos trimestres consecutivos permite analizar la relación de las horas trabajadas (en el primer trimestre) con la probabilidad de perder el empleo (en el segundo trimestre). La pérdida de empleo se define como el hecho de quedarse sin trabajo, ya sea en un régimen de regulación temporal del empleo, de desempleo o totalmente fuera de la población activa, de forma voluntaria o involuntaria. En el gráfico 23 se muestran las probabilidades de perder el empleo en México durante la pandemia. Las líneas azules del panel 1 representan a los trabajadores independientes y las líneas negras del panel 2 representan a los empleados. Las líneas finas situadas por encima y por debajo de las más gruesas en ambos paneles representan el intervalo de confianza del 95 por ciento.

► Gráfico 23. Transiciones de salida del empleo durante la pandemia de COVID-19, México



**Fuente:** México, microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

**Nota:** IC 95: intervalo de confianza del 95 por ciento.

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que antes de la pandemia tenían una semana laboral corta eran propensos a perder el empleo durante la pandemia, mientras que la probabilidad de conservarlo resultó ser mucho mayor en el caso de las personas que antes trabajaban a tiempo completo. La trayectoria de la probabilidad decreciente de pérdida de empleo es casi lineal, desde 1 hora hasta algo más de 40 horas de trabajo a la semana, tras lo cual se aplana.

Se observa un patrón similar en la mayoría de los países o territorios analizados<sup>10</sup>. El cuadro 2 describe el aumento de la probabilidad de conservar el empleo con cada hora adicional trabajada en la selección de diez países o territorios. En la primera columna se muestra el efecto de las horas de trabajo por sí solo en puntos porcentuales que indican la variación de la probabilidad de conservar el empleo con cada hora adicional de trabajo por semana. La segunda columna controla datos demográficos como la edad, el género y el nivel de estudios. La tercera columna controla la ocupación.

Por ejemplo, cada hora adicional de trabajo semanal antes de la pandemia de COVID-19 incrementaba en 0,6 puntos porcentuales las probabilidades de que un empleado en la Argentina mantuviera su empleo del primer al segundo trimestre de 2020; por lo tanto, un trabajador con 40 horas de trabajo semanales tendría 18 puntos porcentuales más de probabilidades de conservar su empleo que uno con 10 horas de trabajo semanales. Si se controlan los datos demográficos básicos, en particular el nivel educativo, el efecto se reduce a la mitad, de manera que un trabajador con una semana laboral de 40 horas tiene una probabilidad 9 puntos porcentuales mayor de conservar su empleo que uno que trabaja 10 horas semanales. El efecto de la ocupación es muy poco apreciable.

► **Cuadro 2. Aumento de la probabilidad de conservar el empleo tras el inicio de la pandemia de COVID-19 con cada hora adicional de trabajo a la semana, selección de países/territorios (en puntos porcentuales)**

País o territorio	Empleados			Trabajadores independientes		
	Horas de trabajo solamente	+ datos demográficos	+ ocupación	Solo horas	+ datos demográficos	+ ocupación
Argentina	0,6	0,3	0,3	0,7	n.s.	n.s.
Brasil	0,3	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3
Chile	0,6	0,3	0,3	0,8	0,0	n.s.
Costa Rica	0,9	0,4	n.d.	0,9	0,3	n.d.
Estados Unidos	0,7	0,0	0,0	0,0	n.s.	n.s.
Macedonia del Norte	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,1
México	0,8	0,4	0,4	0,9	0,1	0,1
Portugal	0,4	0,2	n.s.	0,4	0,2	0,2
Reino Unido	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Territorio palestino ocupado	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

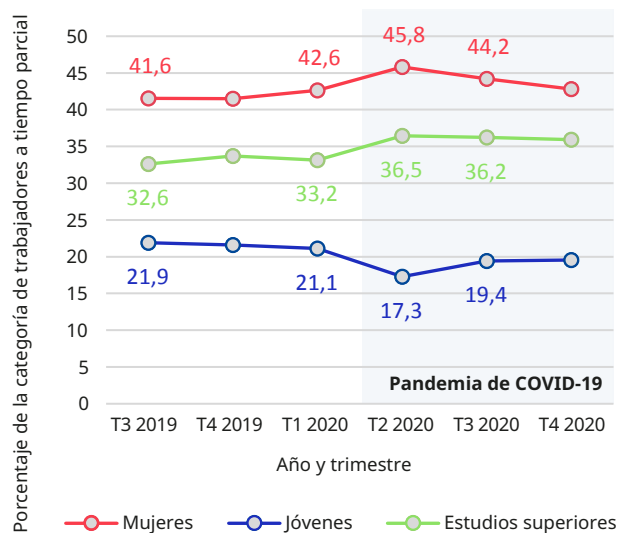
Fuentes: microdatos de las encuestas de hogares.

Nota: n.s. = no significativo; s.d. = sin datos.

<sup>10</sup> En Macedonia del Norte y el territorio palestino ocupado, debido al pequeño tamaño de la muestra, los intervalos de confianza son muy grandes y no se puede discernir nada.

El cuadro 2 indica que, como cabía esperar, el efecto de las horas de trabajo por sí solo es más acentuado que el efecto de las horas de trabajo una vez que se controlan otras características. También pone de manifiesto que, con independencia de que se controlen o no otras variables, las personas que inicialmente trabajaban menos horas tenían más probabilidades de perder el empleo (de forma permanente o temporal) que las que trabajaban más horas. Solo en el Reino Unido las horas de trabajo no tuvieron una influencia significativa en el riesgo de perder el empleo durante la pandemia, muy probablemente debido a los planes de mantenimiento del empleo, que ayudaron a todos los trabajadores a permanecer en el empleo, cualquiera que fuera la duración de su jornada. Los flujos de entrada y salida de la semana laboral corta (a tiempo parcial) sugieren que el perfil de los trabajadores con semana corta puede haber cambiado durante la pandemia. El gráfico 24 corrobora que así fue. Los trabajadores a tiempo parcial tienden a ser cada vez más mujeres, de mayor edad y con un nivel de estudios más alto. Estos cambios en la composición son el resultado neto de los flujos de entrada y salida de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial).

► **Gráfico 24. Composición de los trabajadores con semana laboral corta (en porcentajes)**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en microdatos de 30 encuestas de hogares.

Nota: T1: primer trimestre; T2: segundo trimestre; T3: tercer trimestre; T4: cuarto trimestre.

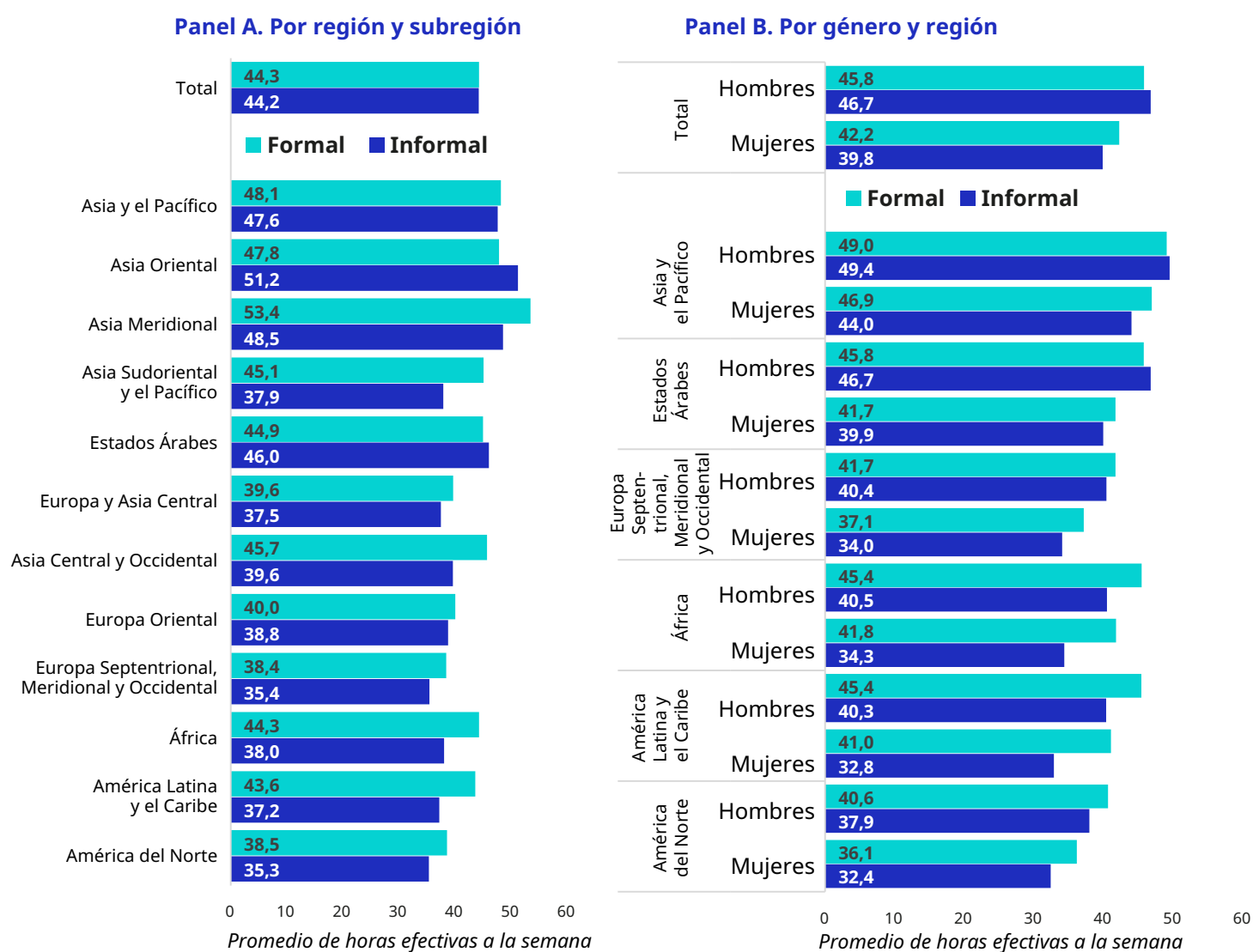
La principal conclusión es que, aunque la incidencia de la semana de trabajo corta (a tiempo parcial) como porcentaje del empleo total apenas varió con el inicio de la pandemia de COVID-19, esto no significa que la composición de los trabajadores a tiempo parcial siguiera siendo la misma. Se produjeron fuertes flujos de entrada y salida de los empleos a tiempo parcial, y muchos trabajadores con una semana laboral corta salieron del empleo y fueron sustituidos por trabajadores que transitaban de tiempo completo a tiempo parcial, muy probablemente como medida de mantenimiento del empleo (véase un análisis detallado de este tipo de medidas en el capítulo 5). La variación neta del número total de trabajadores es pequeña, pero su composición ha cambiado. Durante la pandemia de COVID-19, los trabajadores con una semana laboral corta tendían más a ser mujeres, con mayor nivel de estudios y más edad que antes.



## 2.4. Singularidad de las horas de trabajo en la economía informal

Al comparar el promedio de horas de trabajo semanales en el empleo principal de trabajadores con empleo formal e informal, se llega a *la sorprendente conclusión de que existe una convergencia hacia poco más de 44 horas de trabajo semanales en ambos grupos a nivel mundial* (gráfico 26, panel A). Se trata de una conclusión general que no tiene en cuenta las diferencias entre regiones, entre empleados y otras situaciones laborales, y entre mujeres y hombres (gráfico 25, panel B). En la mayoría de las regiones, con la excepción de Asia Oriental y los Estados Árabes, los trabajadores con empleo informal trabajan menos horas en promedio que sus homólogos con empleo formal. Las mujeres con empleo informal trabajan en promedio 2,5 horas menos a la semana que las mujeres con empleo formal y 7 horas menos a la semana que los hombres con empleo informal. En cambio, los hombres con un empleo informal trabajan 1 hora más a la semana que los que tienen un empleo formal. Es más, el promedio de 44 horas de trabajo semanales a nivel mundial, tratado como una única observación, oculta importantes diferencias en cuanto a los patrones de tiempo de trabajo entre trabajadores formales e informales y dentro de las categorías de trabajadores de la economía informal.

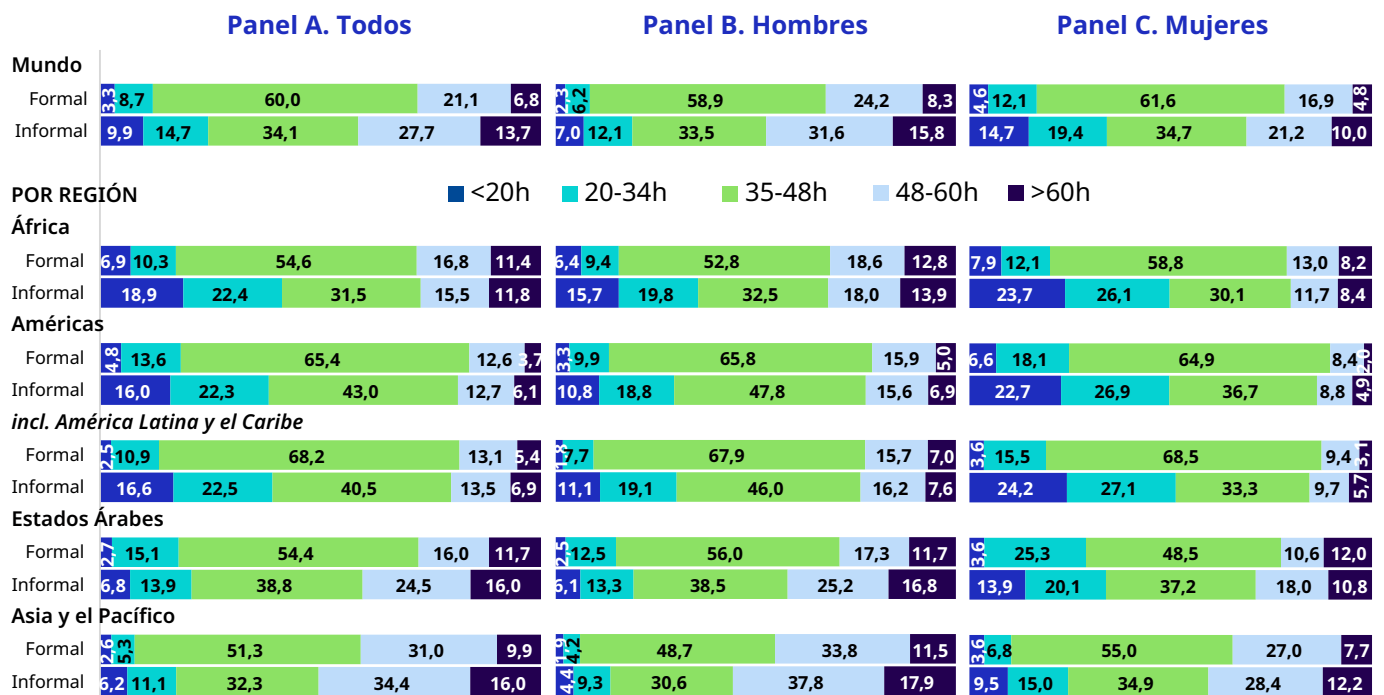
► Gráfico 25. Promedio de horas de trabajo semanales, trabajadores con empleo formal e informal, 2019 (en porcentajes)



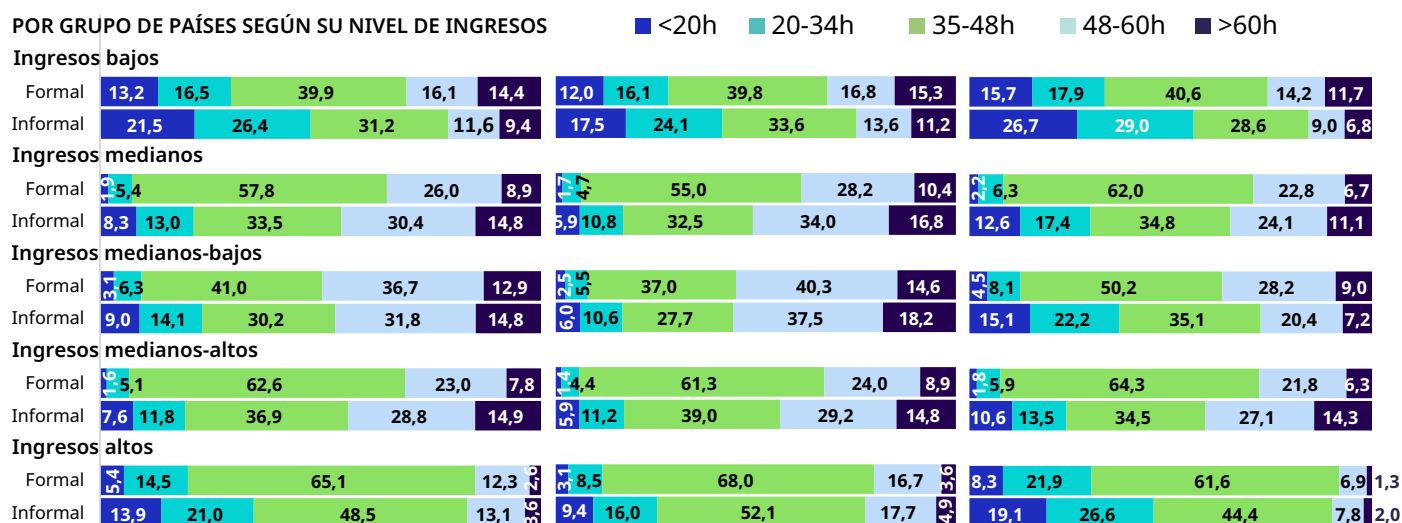
Fuente: Cálculos de la OIT, basados en datos nacionales de hogares de 140 países que representan el 92 por ciento del empleo mundial.

Los trabajadores con empleo informal tienden a estar sobrerrepresentados fuera del intervalo de 35 a 48 horas semanales, que se considera la semana de trabajo estándar o normal<sup>11</sup>. A nivel mundial, casi dos tercios de los trabajadores informales trabajan fuera del intervalo de lo que puede considerarse como «horas normales de trabajo» (de 35 a 48 horas semanales), frente al 40 por ciento de los trabajadores formales, sin grandes diferencias entre mujeres y hombres (gráfico 26, panel A). La situación es más extrema en los países de ingresos bajos de África Subsahariana y Asia Meridional, donde cerca del 80 por ciento o más de los trabajadores informales trabajan un número de horas que se sitúa fuera del intervalo normal. Su exclusión —en virtud de la legislación o en la práctica— del ámbito de la reglamentación del tiempo de trabajo contribuye a esa situación. Esa reglamentación se aplica a menos del 40 por ciento de todos los trabajadores del mundo: aquellos que tienen un empleo formal. La proporción puede reducirse aún más a los trabajadores cuya relación laboral está reconocida y declarada —empleados formales— que representan tan solo un tercio del empleo total mundial. Por lo tanto, los problemas de la semana de trabajo muy corta o larga son preponderantes en la economía informal, que está muy extendida en buena parte del mundo en desarrollo.

► Gráfico 26. Distribución de los trabajadores con empleo formal e informal, por intervalo de horas de trabajo semanales, región, grupo de países según su nivel de ingresos y género, 2019 (en porcentajes)



11 Las horas normales de trabajo (sin incluir las horas extraordinarias) en todos los países que establecen este tipo de normas se sitúan entre 35 y 48 horas semanales.



Fuente: ILO calculations based on national household data from 140 countries representing 92 per cent of global employment.

Como ya se ha explicado anteriormente en este capítulo, la semana de trabajo muy corta, que a menudo es la única opción disponible y no una elección del trabajador, suele estar asociada al subempleo por insuficiencia de horas (OIT 2018b) y a un mayor riesgo de pobreza laboral (OIT 2016). La semana muy corta también es uno de los factores de informalidad que impiden acogerse a ciertas prestaciones de la seguridad social condicionadas a que los trabajadores alcancen unos umbrales mínimos de horas de trabajo (véase un análisis de los distintos niveles de exposición a la informalidad en función de los patrones de tiempo de trabajo en el recuadro 3).

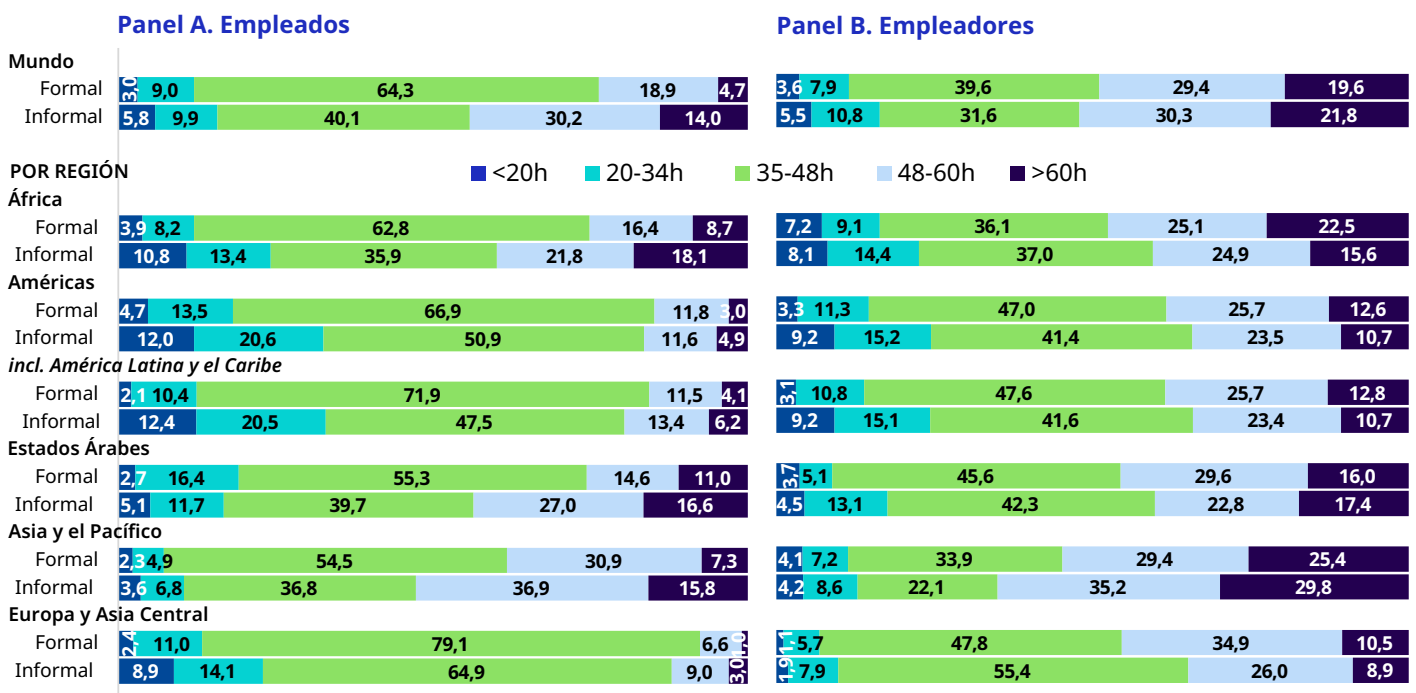
A nivel mundial, la proporción de trabajadores con muy pocas horas de trabajo —*menos de 20 horas semanales en su empleo principal*— es tres veces mayor entre los trabajadores con empleo informal (el 9,9 por ciento) que entre los trabajadores con empleo formal (el 3,3 por ciento; véase el gráfico 26, panel A). Se observan variaciones regionales, pero la proporción de trabajadores con empleo informal de menos de 20 horas de trabajo semanales es, en todas las regiones, al menos 2,5 veces mayor que la correspondiente a los trabajadores formales. África presenta la mayor proporción de trabajadores con una semana laboral muy corta (el 18,9 por ciento), seguida de América Latina y el Caribe (el 16,6 por ciento), mientras que Europa y Asia Central se sitúan justo por encima del promedio (el 10,9 por ciento). En América Latina y el Caribe se observa la mayor divergencia entre los trabajadores de la economía informal y los de la economía formal: la proporción de trabajadores informales con una semana laboral corta es casi siete veces mayor que la proporción equivalente de trabajadores formales. En general, la incidencia de la semana muy corta entre los trabajadores con empleo informal es mayor en los países de ingresos bajos (el 21,5 por ciento); hasta cierto punto, esta tendencia está relacionada con la dificultad de medir las horas de trabajo en la agricultura y la limitada capacidad de los trabajadores agropecuarios para desarrollar esa actividad más allá de los niveles de subsistencia.

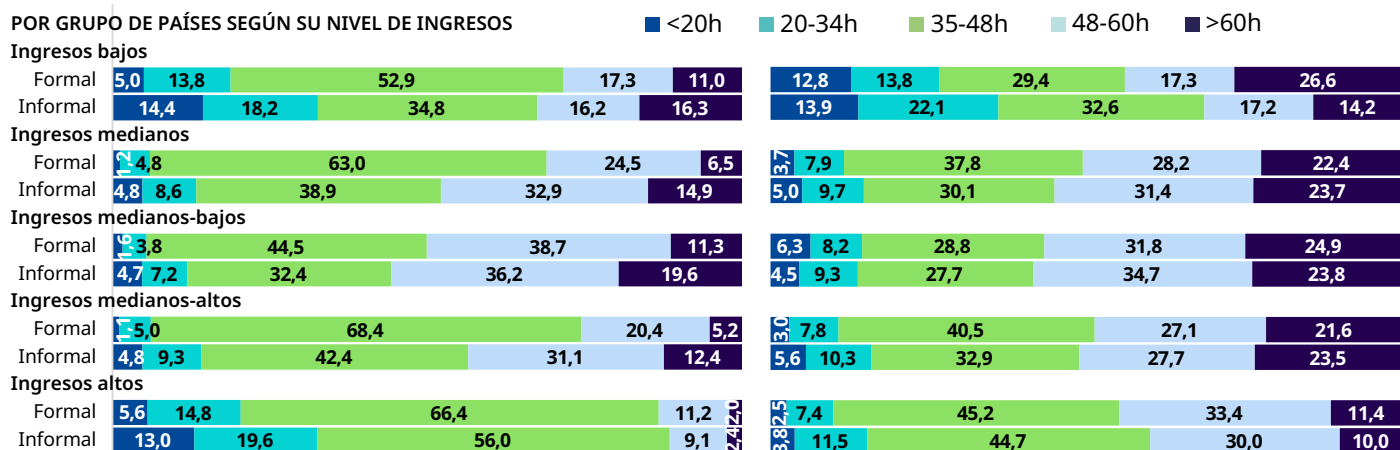
Los trabajadores independientes (por cuenta propia) de la economía informal (gráfico 27, panel C) y los trabajadores familiares auxiliares (gráfico 27, panel D) son los grupos con mayores probabilidades de trabajar muy pocas horas en un empleo remunerado. Hasta el 10,9 por ciento de los trabajadores por cuenta propia y el 16,8 por ciento de los trabajadores familiares auxiliares que operan en la economía informal trabajan menos de 20 horas semanales. En África y América Latina y el Caribe, algo menos de uno de cada cinco trabajadores independientes (por cuenta propia) que operan de manera informal y hasta el 30 por ciento de los trabajadores familiares auxiliares tienen semana laboral muy corta, y las proporciones son similares en los países de ingresos bajos. En los países de ingresos altos, los trabajadores independientes (por cuenta propia) de la economía informal también son propensos a trabajar muy pocas horas (el 17,2 por ciento). En contraste con los demás grupos de países por nivel de ingresos, existe una gran divergencia entre estos trabajadores y los trabajadores por cuenta propia registrados formalmente, cuya probabilidad de trabajar menos de 20 horas semanales es tres veces menor.

La situación de las mujeres es la más crítica (gráfico 26, paneles B y C). Cerca del 15 por ciento de todas las mujeres con empleo informal trabajan menos de 20 horas semanales. Esta proporción duplica con creces la correspondiente a los hombres en el empleo informal y quintuplica la proporción correspondiente de mujeres en el empleo formal (el 4,6 por ciento). Es cercana a una cuarta parte en el caso de las mujeres con empleo informal en África Subsahariana y América Latina. La explicación más plausible de estos datos es que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (OIT 2018b; Lee, McCann y Messenger 2008) y, por lo tanto, están sobrerrepresentadas en situaciones laborales que son compatibles con una mayor proporción de trabajo no remunerado, pero a la vez aumentan su vulnerabilidad (trabajadoras familiares auxiliares y trabajadoras por cuenta propia).

Aunque los trabajadores del sector informal son más propensos a ocupar puestos de trabajo de muy pocas horas que los trabajadores del sector formal, también tienden más a trabajar muchas horas. Esto se debe a que no están amparados por la reglamentación del tiempo de trabajo, ya sea porque quedan excluidos de las disposiciones legales que establecen límites en esta materia o por deficiencias en su aplicación y cumplimiento. La semana laboral larga de los trabajadores informales también se explica por los bajos ingresos por hora, que se compensan trabajando más horas si es posible.

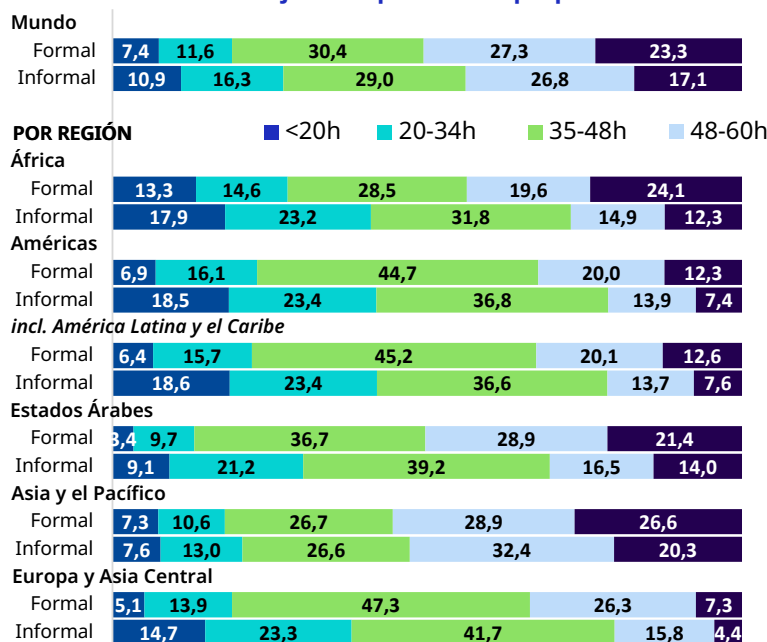
► Gráfico 27. Distribución de los trabajadores con empleo formal e informal, por intervalo de horas de trabajo semanales, región, grupo de países según su nivel de ingresos y situación en el empleo, 2019 (en porcentajes)





Distribución del empleo formal e informal (%)

**Panel C. Trabajadores por cuenta propia**



**Panel D. Trabajadores familiares auxiliar**



Nota: En el panel D, los «trabajadores familiares auxiliares» tienen, por definición, un empleo informal.

Fuente: Cálculos de la OIT, basados en datos nacionales de hogares de 140 países que representan el 92 por ciento del empleo mundial.

En el mundo, más del 41 por ciento de todas las personas con empleo informal trabajan más de 48 horas a la semana en su empleo principal, frente al 28 por ciento de los trabajadores con empleo formal. Es decir, la propensión a tener una semana laboral larga es 1,5 veces mayor entre los trabajadores con empleo informal, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres. El fenómeno de las jornadas excesivamente largas en el empleo informal es más extremo en Asia y el Pacífico, donde afecta a más de la mitad de todos los trabajadores informales, frente al 40,9 por ciento de sus homólogos formales.

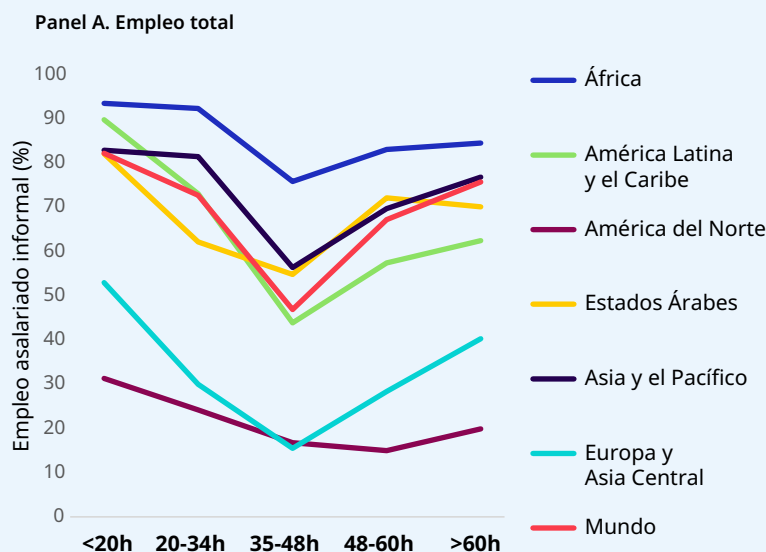
El 45 por ciento de los empleados informales tienen una semana laboral larga, el doble de la proporción de empleados formales con una semana larga (gráfico 27, panel A). La proporción más alta de empleados informales que trabajan muchas horas (el 52,7 por ciento) se registra en Asia y el Pacífico, donde la proporción de asalariados formales con una semana laboral larga es también elevada pero comparativamente mucho menor (el 38,2 por ciento). En América Latina y el Caribe y en Europa y Asia Central, tienen una semana larga menos de una quinta parte de los trabajadores asalariados informales, proporción que, sin embargo, supera a la de la economía formal. Los trabajadores independientes (por cuenta propia) presentan un panorama muy diferente en lo que respecta a la semana larga (gráfico 27, panel C). La incidencia mundial de la semana larga entre los trabajadores por cuenta propia es bastante alta (el 43,9 por ciento), pero inferior a la incidencia comparable de los trabajadores por cuenta propia en la economía formal, que es de más de uno de cada dos (el 50,6 por ciento). De hecho, en todas las regiones del mundo, los trabajadores por cuenta propia que han establecido unidades económicas formales tienen más probabilidades de trabajar muchas horas que sus homólogos con negocios informales.

Independientemente de su situación laboral, los hombres están más expuestos a tener una semana laboral larga que las mujeres, tanto en la economía informal como en la formal. En ambos casos, la proporción de hombres que trabajan más de 48 horas semanales es 1,5 veces superior a la de mujeres (gráfico 26, paneles B y C).

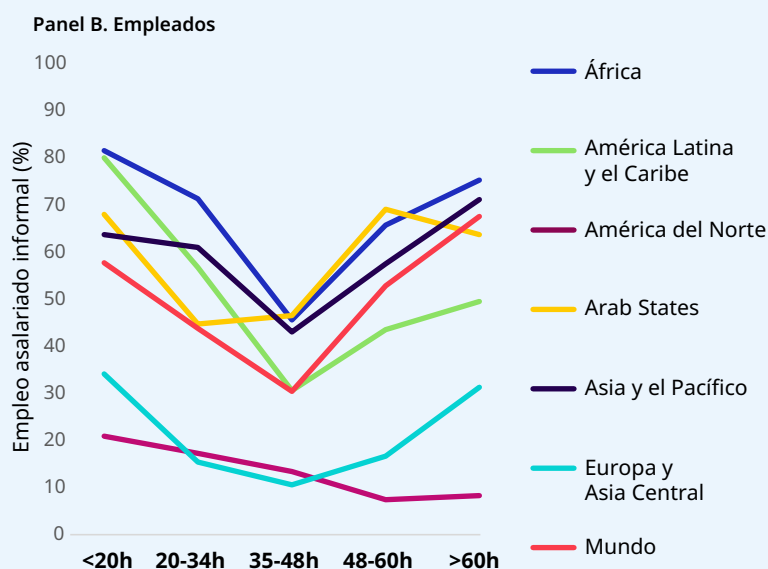
### ► Recuadro 3. Semana de trabajo muy corta como factor que contribuye a la informalidad

La incidencia más alta del empleo informal corresponde a los trabajadores con semanas laborales muy cortas, en tanto que la más baja corresponde a los trabajadores, especialmente asalariados, que se mantienen dentro del intervalo de «horas normales de trabajo».

Gráfico 28. Proporción de empleo informal por intervalo de horas de trabajo, 2019 (en porcentajes)



► **Recuadro 3. Semana de trabajo muy corta como factor que contribuye a la informalidad (continúa)**



El patrón de la proporción de empleo informal en función del número de horas trabajadas tiene forma de U. La proporción de trabajadores con empleo informal desciende desde un máximo del 82,1 por ciento (trabajadores con una semana laboral muy corta) hasta su nivel más bajo del 46,9 por ciento (personas que trabajan de 35 a 48 horas por semana), y después vuelve a aumentar a medida que se incrementa el número de horas de trabajo semanales (gráfico 28, panel A). Esta tendencia es aún más marcada entre los empleados (gráfico 28, panel B). Algunos de ellos tienen un empleo informal precisamente porque su número de horas de trabajo no les permite alcanzar unos umbrales mínimos de horas trabajadas o de ingresos para tener derecho a las prestaciones de la seguridad social.

**Fuente:** Cálculos de la OIT, basados en datos nacionales de hogares de 140 países que representan el 92 por ciento del empleo mundial.

## 2.5. Conclusión

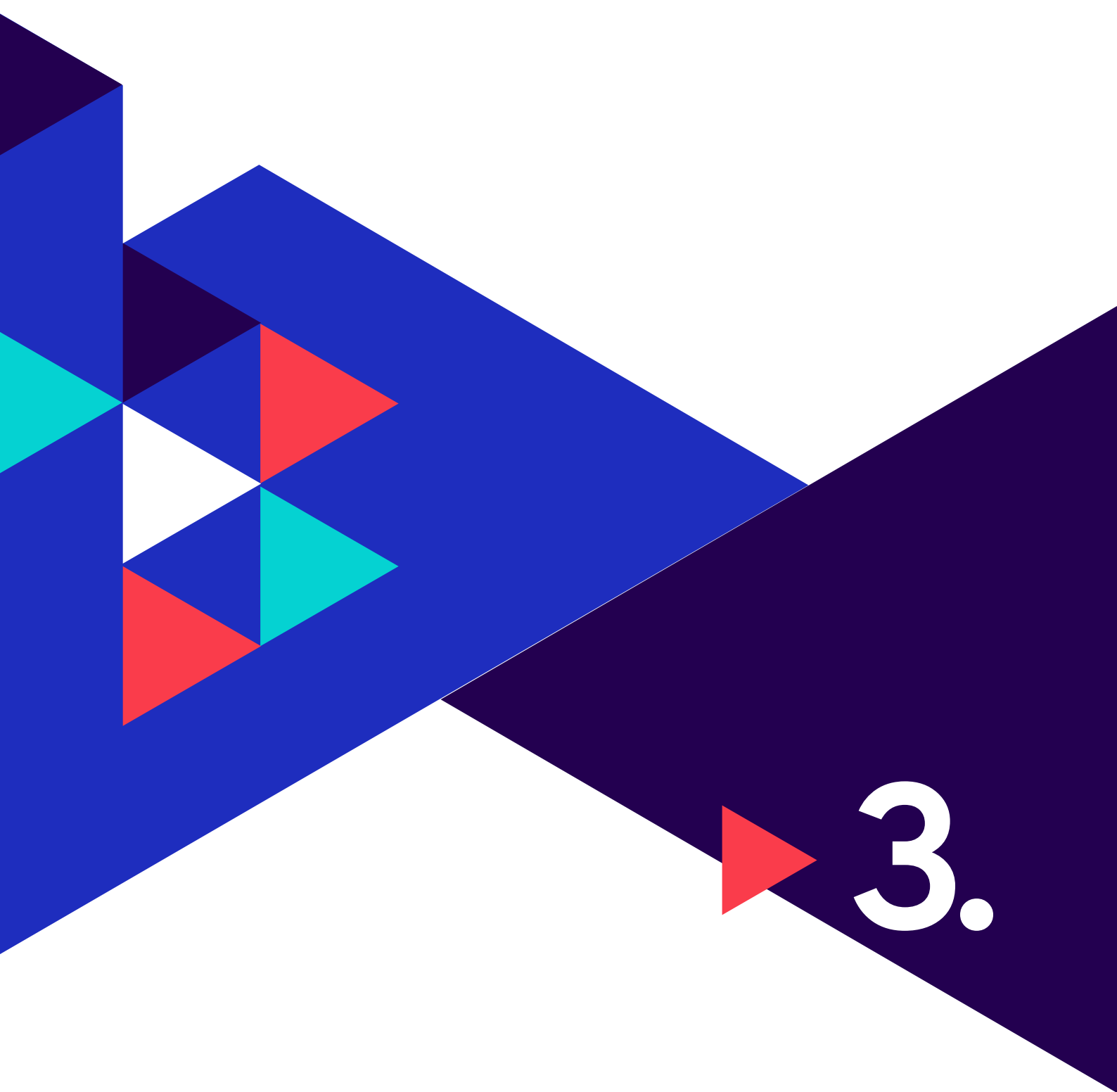
En este capítulo se han examinado los patrones y tendencias importantes de las horas de trabajo, es decir, el número de horas semanales en la economía formal e informal. La característica más destacada de los patrones y tendencias del tiempo de trabajo en el mundo actual es la desigual distribución de las horas de trabajo. Como hemos visto, partes sustanciales de la fuerza de trabajo mundial tienen semanas laborales largas o cortas respecto del intervalo de horas considerado normal. Aunque el promedio de horas de trabajo se sitúa dentro de los límites normales —aproximadamente 43,9 horas de trabajo semanales antes de la pandemia de COVID-19—, algo más de un tercio de la población ocupada mundial trabaja más de 48 horas de trabajo semanales, mientras que una quinta parte tiene una semana laboral corta (a tiempo parcial) (menos de 35 horas), y aproximadamente un tercio de ella tiene una semana muy corta (menos de 20 horas). Desde una perspectiva de género, los hombres son más propensos a tener largas semanas de trabajo, mientras que las mujeres son más propensas a tener semanas cortas o incluso muy cortas, así como a experimentar situaciones de subempleo por insuficiencia de horas. A pesar de que la proporción de trabajadores con una semana larga disminuyó ligeramente al principio de la pandemia de COVID-19, al tiempo que aumentó la proporción de trabajadores con una semana corta, ambos fenómenos comenzaron a recuperar los niveles anteriores a la pandemia a finales de 2020 (con algunas variaciones regionales). Por último, la situación singular en la economía informal a este respecto es un buen ejemplo de la distribución desigual de las horas de trabajo: la probabilidad de que los trabajadores de la economía informal tengan *semanas de muchas horas y de pocas horas* es mayor que la de sus homólogos con empleo formal.

Además, parece que la reducción de las horas de trabajo durante la pandemia de COVID-19 —más concretamente, el aumento de la proporción de trabajadores con una semana laboral corta— tuvo un efecto positivo sobre el empleo al contribuir a evitar la pérdida de puestos de trabajo. Examinaremos este fenómeno con mayor profundidad en el capítulo 5, que tiene por objeto las medidas de respuesta a las crisis relacionadas con el tiempo de trabajo durante la pandemia de COVID-19.



## 2.6. Bibliografía

- Giattino, Charlie, Esteban Ortiz-Ospina y Max Roser. 2020. «Working Hours». Our World in Data.
- Eurofound. 2015. *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015*.
- Fagan, Colette, Helen Norman, Mark Smith y María C. González Menéndez. 2014. In *Search of Good Quality Part-Time Employment: An International Review*. Conditions of Work and Employment Series No. 43. OIT.
- Lee, Sangheon, Deirdre McCann y Jon C. Messenger. 2008. *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa*. OIT.
- Messenger, Jon C., y Paul Wallot. 2015. «The Diversity of 'Marginal' Part-Time Employment». INWORK Policy Brief No. 7. OIT.
- Messenger, Jon. 2018. *Working Time and the Future of Work*. ILO Future of Work Research Paper Series No. 6.
- OECD.Stat. 2021. «Average Annual Hours Actually Worked Per Worker».
- OIT. 2008. *Informe de la Conferencia*, Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2008.
- . 2009. *Key Indicators of the Labour Market*. Sexta edición.
- . 2011. «Horas de trabajo en el trabajo doméstico». Nota de información sobre trabajo doméstico núm. 2.
- . 2013. «El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes». Nota de información sobre trabajo doméstico núm. 7.
- . 2015. «The Right to Rest for Domestic Workers: Setting a Floor». Fact sheet.
- . 2016a. *Indicadores clave del mercado de trabajo*. Novena edición.
- . 2016b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016: Transformar el empleo para erradicar la pobreza*. OIT.
- . 2018a. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- . 2018b. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición.
- . 2021. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* (resumen ejecutivo en español: *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*).
- República de Corea, Ministerio de Trabajo. 2009. *Employment and Labor Policy in Korea. Part. 4: Labor Administration with Respect for Workers' Dignity and Value*.
- Rudolf, Robert, 2014. «Work Shorter, Be Happier? Longitudinal Evidence from the Korean Five-Day Working Policy». *Journal of Happiness Studies* 15 (5): 1139-1163.
- Yi-geun, Ryu. 2012. «How the Five-Day Workweek Changed Korean Employment». *Hankyoreh*, 31 de agosto.



3.

# 3. La ordenación del tiempo de trabajo y sus efectos en la conciliación de la vida laboral y personal

---

Además de las horas de trabajo, la otra dimensión importante del tiempo de trabajo es su organización, que suele denominarse ordenación del tiempo de trabajo u horario de trabajo. La jornada laboral puede organizarse de muy distintas formas; este capítulo se centra en las modalidades más destacadas presentes en el mercado de trabajo actual. No abundan los datos internacionales comparables sobre la ordenación del tiempo de trabajo, aunque algunos países, como los Estados miembros de la Unión Europea (UE), los Estados Unidos y la República de Corea, han realizado esfuerzos concertados para recopilar esa información. De hecho, no fue hasta 2008 cuando la 18.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo estableció una definición internacional formal de ordenación del tiempo de trabajo, así como la correspondiente tipología de los distintos ordenamientos. La forma como se organizan las horas de trabajo influye significativamente en la conciliación entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores, lo que a su vez afecta tanto a los empleados como a los empleadores (OIT 2008).

En este capítulo se pasa revista a las modalidades más destacadas de ordenación del tiempo de trabajo que existen en la actualidad, analizando sus efectos sobre la conciliación. En los últimos decenios se ha potenciado la ordenación flexible del tiempo de trabajo. Conviene diferenciar entre la flexibilidad del tiempo de trabajo y otras formas de flexibilidad del mercado laboral, como la flexibilidad numérica o contractual (por ejemplo, los contratos de duración determinada y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal), la flexibilidad salarial y la flexibilidad funcional. El tiempo de trabajo puede flexibilizarse modificando uno o varios de los cuatro elementos siguientes: el número de horas trabajadas cada día laborable; el número de horas trabajadas cada semana; las horas concretas que se trabajan cada día laborable, y los días concretos de la semana que se designan como laborables. En este capítulo se analizan, en particular, los siguientes modos de ordenación del tiempo de trabajo: la semana de trabajo estándar clásica; el trabajo por turnos; el trabajo a tiempo parcial; el horario flexible y los sistemas de «cuenta corriente del tiempo de trabajo»; la semana de trabajo comprimida; y los sistemas de promediación de horas de trabajo, incluidos los sistemas de horas anualizadas.

## 3.1. Semana de trabajo estándar

La forma más común de ordenación del tiempo de trabajo es la semana de trabajo estándar, que consiste en un número fijo de horas de trabajo por cada día laborable durante un número fijo de días, normalmente de lunes a viernes si se trata de una semana laboral de cinco días (de domingo a jueves en los Estados Árabes) o de lunes a sábado si la semana laboral es de seis días, siendo la jornada laboral tradicional de 8 o 9 de la mañana a 5 o 6 de la tarde. Los orígenes de la semana de trabajo estándar se remontan a la adopción del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), por el que se estableció la jornada laboral de ocho horas. Se trata de una ordenación fija del tiempo de trabajo y,

aunque no está tan generalizada como antaño, sigue siendo importante en las economías formales de países de todo el mundo.

En la bibliografía sobre la ordenación del tiempo de trabajo, no se ha prestado mucha atención a los efectos de la semana de trabajo estándar en la conciliación de la vida laboral y personal, en parte por su condición de *statu quo* en la economía formal, mientras que las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo han acaparado un mayor interés. En ciertos aspectos, la semana laboral estándar facilita la conciliación, al establecer un horario estable que permite a los trabajadores organizar su vida privada en función de los compromisos laborales. Los empleados que trabajan con un horario fijo obtienen puntuaciones mucho más bajas en indicadores negativos, como el agotamiento laboral general y el agotamiento emocional, en comparación con los empleados que trabajan en turnos sin horarios fijos (Jamal 2004). Un horario de trabajo normalizado también puede beneficiar a los empleadores, por ejemplo ayudando a establecer mejores canales de comunicación, ya que todas las personas coinciden en el trabajo al mismo tiempo.

Sin embargo, los detractores de la semana de trabajo estándar ponen de relieve la inflexibilidad de los horarios, un inconveniente que afecta sobre todo a las mujeres. La rigidez de la semana laboral estándar puede dificultar la conciliación del trabajo remunerado con los compromisos personales que las mujeres asumen de manera mayoritaria, sobre todo en el ámbito de las responsabilidades familiares. La necesidad de recoger a los hijos del colegio antes de que acabe la jornada de trabajo tradicional es solo un ejemplo. Esta incompatibilidad hace inviable la semana laboral estándar para muchos cuidadores, principalmente mujeres, pues siguen siendo ellas las que se ocupan de la mayoría de las tareas domésticas y de cuidados. Por lo tanto, este es un factor que contribuye a la alta prevalencia de mujeres que trabajan a tiempo parcial o que incluso se retiran por completo del mercado de trabajo. En suma, aunque la semana de trabajo estándar proporciona horarios de trabajo estables y predecibles, la rigidez inherente a los horarios fijos e inmutables puede dificultar la conciliación del trabajo con los compromisos personales de los trabajadores con responsabilidades familiares, especialmente las mujeres.

### 3.2. Trabajo por turnos (incluido el trabajo nocturno y en fines de semana)

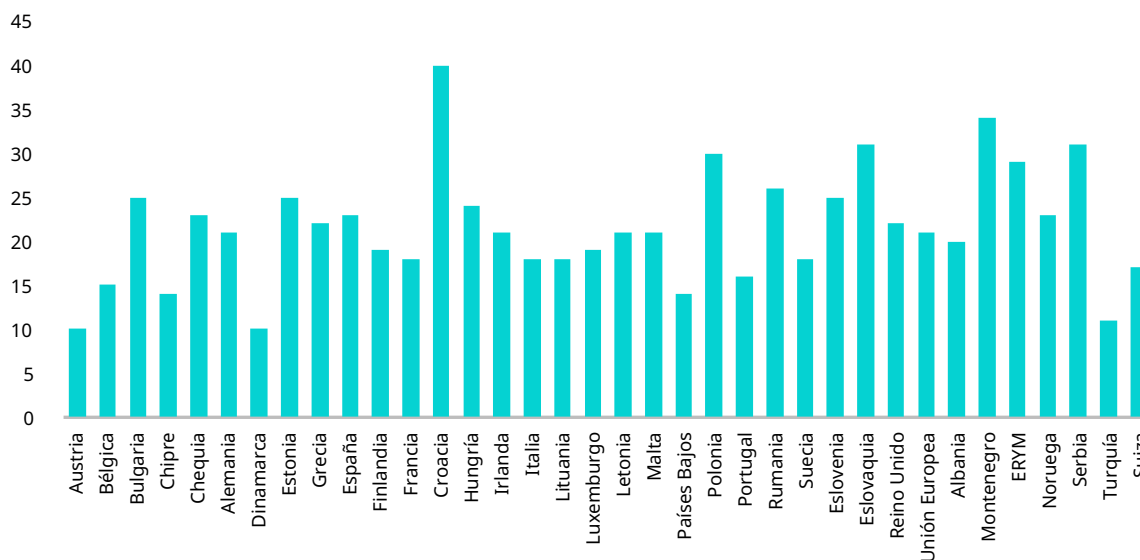
El trabajo por turnos es «un método de organización del tiempo del trabajo según el cual los trabajadores se reemplazan consecutivamente en el lugar del trabajo, de tal modo que el establecimiento puede funcionar más allá del horario laboral de cada trabajador» (OIT 2011). El trabajo por turnos, que data de principios del siglo XX, fue una de las primeras formas de ordenación flexible del tiempo de trabajo. Permite a las empresas extender el horario de funcionamiento hasta 24 horas al día los siete días de la semana (actividad continua) y adaptarse a las fluctuaciones de la demanda de sus productos o servicios. Existen dos categorías básicas de trabajo por turnos: los sistemas de turnos fijos, en cuyo marco un determinado grupo de personas trabaja siempre en el mismo turno; y los sistemas de turnos rotativos, en los que se asignan a los trabajadores turnos de trabajo que varían regularmente en el tiempo y «rotan» las 24 horas (por ejemplo, turnos de la mañana a las primeras horas de la tarde y de las últimas horas de la tarde a la noche) (OIT 2018). El trabajo por turnos es una de las alternativas más comunes a la semana de trabajo estándar y está muy extendido en todo el mundo.

A pesar de que no existen datos comparables a escala mundial sobre el trabajo por turnos, algunos gobiernos han realizado encuestas que proporcionan información sobre la prevalencia de esta modalidad. Según la Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo de Eurofound, realizada en 2017, el 21 por ciento de todos los trabajadores de la UE trabajan por turnos, lo que supone un aumento del 4 por ciento desde 2010 (Eurofound 2017). Los países de Europa en que el trabajo por turnos está más extendido son Croacia, Serbia y Montenegro, donde representa la ordenación del tiempo de trabajo para más del 30 por ciento de la población ocupada (véase el gráfico 29). El trabajo por turnos también es muy prevalente en los Estados Unidos, donde los trabajadores por turnos representan el 32 por

ciento de la población ocupada; esto se debe probablemente a la incidencia de empleados con múltiples empleos que necesitan turnos no coincidentes (RAND 2015; Marucci-Wellman, Lombardi y Willetts 2016). El trabajo por turnos es menos preponderante en Asia y el Pacífico (en los países sobre los que se dispone de datos): por ejemplo, se aplica al 17 por ciento de los empleados en Australia y solo al 8,5 por ciento de la población ocupada en la República de Corea (Australia 2019; República de Corea 2017). Así pues, existe una variación sustancial en la prevalencia del trabajo por turnos en el mundo.

El trabajo por turnos en horas atípicas, sobre todo el trabajo nocturno, es tal vez el que más dificulta la conciliación entre la vida laboral y personal dentro de este tipo de ordenación. Las proporciones de trabajo nocturno son similares en los Estados Unidos (el 8 por ciento), la Argentina (el 8,9 por ciento) y la República de Corea (el 9 por ciento) (NORC de la Universidad de Chicago 2018; Argentina 2018; República de Corea 2017). En el Pacífico, el 5,7 por ciento de los empleados australianos trabajan exclusivamente en turnos de tarde/noche, mientras que el trabajo nocturno es la modalidad menos común de trabajo por turnos para los trabajadores neozelandeses, pues solo el 12 por ciento de la población ocupada ha trabajado al menos un turno de noche en el lapso de cuatro semanas (Australia 2019; Nueva Zelanda 2018). En la UE, el 19 por ciento de los empleados afirman trabajar de noche (esto es, durante dos o más horas entre las 22 y las 5 horas) al menos una vez al mes (Eurofound 2017). El mayor número de trabajadores nocturnos se registra en Malta e Irlanda, donde una cuarta parte de la población ocupada trabaja al menos un turno de noche al mes. En Chile, el 61,5 por ciento de las personas ocupadas trabajan al menos una hora en sábado o domingo, mientras que en Nueva Zelanda esa proporción es del 48 por ciento (Chile 2011; Nueva Zelanda 2018). En Asia, el 58 por ciento de los trabajadores de la República de Corea trabajan los sábados y el 26 por ciento los domingos, lo que concuerda con la observación expuesta en el capítulo 2 con respecto a la excesiva duración del tiempo de trabajo en Asia (República de Corea 2017). En resumen, el trabajo por turnos durante horas atípicas no es un fenómeno infrecuente en el mundo.

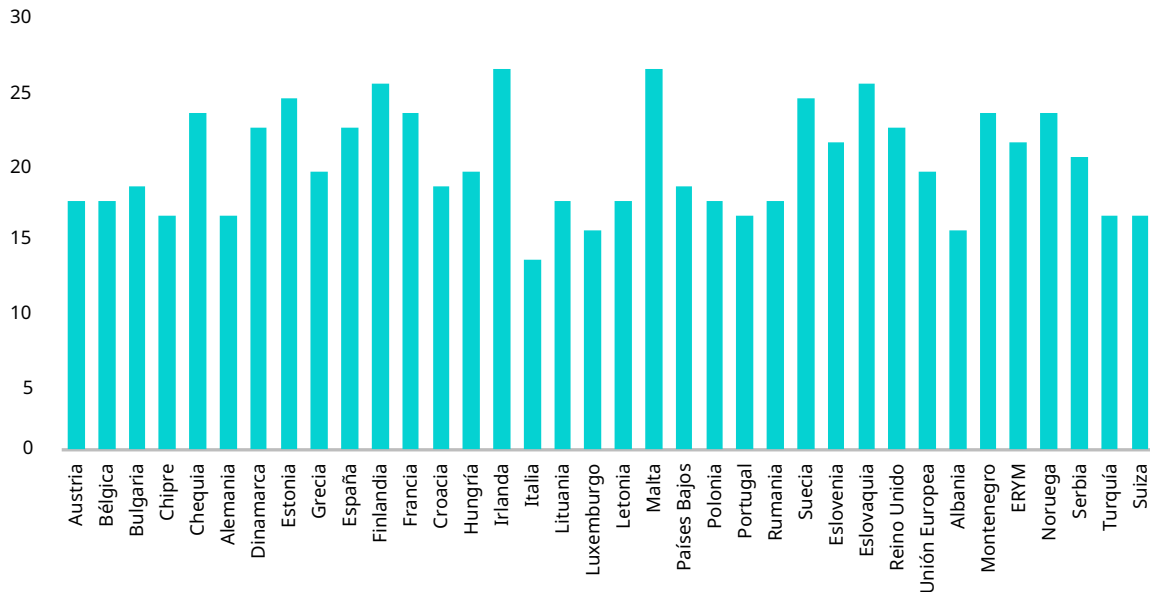
► **Gráfico 29. Porcentaje de personas ocupadas que trabajan por turnos, 2015**



Fuente: Eurofound, Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015, 2015.

Nota: ERYM: Ex República Yugoslava de Macedonia (actualmente denominada Macedonia del Norte).

► Gráfico 30. Porcentaje de personas ocupadas que trabajan una o más noches al mes, 2015



**Fuente:** Eurofound, Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015, 2015.

**Nota:** ERYM: Ex República Yugoslava de Macedonia (actualmente denominada Macedonia del Norte).

## Efectos en la conciliación del trabajo con la vida privada

El trabajo por turnos permite disponer de más tiempo no laboral durante las horas diurnas, lo que puede contribuir a facilitar la conciliación entre el trabajo y la vida privada. Los empleados que trabajan en turnos de tarde o noche disponen de tiempo durante el día para el ocio. Sin embargo, es probable que ese tiempo libre sea a costa del sueño, un elemento importante de la conciliación (Finn 1981). Los empleados que trabajan en turnos rotativos pueden acumular días libres que les permitan disfrutar de descansos más largos para relajarse y dedicar tiempo a la familia (Finn 1981). Los turnos no coincidentes, esto es, la situación en que cada progenitor trabaja en turnos diferentes al del otro, permiten a los trabajadores con hijos tener un horario mejor adaptado a las responsabilidades parentales, ya que los hijos pueden estar siempre atendidos por uno de los progenitores (Hattery 2001). Por lo tanto, en comparación con la semana laboral estándar, el trabajo por turnos ofrece normalmente (aunque no siempre) una mayor flexibilidad horaria para satisfacer las demandas familiares y de cuidado de los hijos (Blachowicz y Letizia 2006).

A pesar del potencial del trabajo por turnos para facilitar la conciliación, este tipo de organización del tiempo de trabajo, especialmente en horarios atípicos, entraña riesgos para la salud de los trabajadores. En primer lugar, la incapacidad de adaptar el ritmo circadiano a un nuevo horario que incluye trabajo nocturno conlleva una pérdida de sueño y la alteración de los patrones de sueño, lo que repercute negativamente en el trabajo y en el tiempo de ocio debido a la fatiga (Härmä *et al.* 1998). El nuevo ciclo del sueño también provoca cambios en la actividad gástrica y en la secreción de enzimas intestinales, lo que puede provocar problemas gastrointestinales (Harrington 2001). Los trabajadores por turnos pueden sufrir pérdida o alteraciones del apetito, estreñimiento, dispepsia, acidez, dolor abdominal y un agravamiento de las enfermedades ulcerosas e intestinales (Harrington 2001). En segundo lugar, el trabajo por turnos se ha asociado a diversos problemas de salud, como la hipertensión, las enfermedades cardiovasculares y (específicamente en el caso de las mujeres) problemas de salud reproductiva y cáncer de mama (Shields 2002). Además, el trabajo por turnos aumenta el riesgo de que los trabajadores desarrollen afecciones psicológicas como depresión, trastornos del estado de ánimo, neuroticismo y ansiedad crónica (Vogel *et al.* 2012). También pueden agravarse enfermedades preexistentes, como el asma, la diabetes y la epilepsia (Scott 2000; Scott y LaDou 1990). Por último, los horarios atípicos que suelen asociarse al trabajo por turnos incrementan la probabilidad de que los empleados desarrollen hábitos negativos para la salud (como fumar, consumir alcohol en exceso y tener malos hábitos alimentarios). En un estudio en el que se comparó a enfermeras finlandesas que trabajaban por turnos con las que no lo hacían se constató una mayor probabilidad de fumar y de sobrepeso en el primer grupo (Kivimäki *et al.* 2001). Así pues, hay evidencias de que el trabajo por turnos comporta riesgos importantes para la salud de los trabajadores.

También se ha comprobado que el trabajo por turnos afecta negativamente a la vida personal de los trabajadores debido a los horarios atípicos que conlleva<sup>12</sup>. Por ejemplo, los trabajadores por turnos afirman que pasan menos tiempo con sus familiares, en particular la pareja y los hijos, que las personas que no trabajan por turnos (Koller, Kundi y Cervinki 1978; LaValle *et al.* 2002). En consecuencia, los trabajadores por turnos sufren más problemas relacionados con la familia, como niveles más bajos de satisfacción conyugal y menor estabilidad en las relaciones, que los empleados diurnos, debido a la falta de sincronización entre sus horas de trabajo y las rutinas diarias de la familia (Finn 1981; Presser 2000; La Valle *et al.* 2002). Una reacción común del cónyuge y de los hijos es intentar adaptarse constantemente a la alteración de los ritmos diarios, lo que dificulta aún más la ya compleja organización temporal de la vida familiar (Walker 1985). Además, la vida social de los trabajadores por turnos puede verse alterada por la dificultad de participar en las actividades sociales que se organizan según los ritmos diurnos de la población general (Costa 2010). Angerer y Petru (2010) acuñaron el término «desincronización social» para referirse al desajuste entre los hábitos vitales de los trabajadores por turnos y los patrones temporales de la sociedad, lo que puede producir alienación. Por lo tanto, el trabajo por turnos que incluye el trabajo nocturno puede perturbar las relaciones personales de los trabajadores ante la falta de sincronía de su vida con la de la población general.

---

12 Es probable que esta situación se vea agravada por el hecho de que muchos sectores que tradicionalmente han recurrido al trabajo por turnos, como la industria manufacturera y la hostelería, exigen la presencia física de los trabajadores en el lugar de trabajo.

### 3.3. Trabajo a tiempo parcial

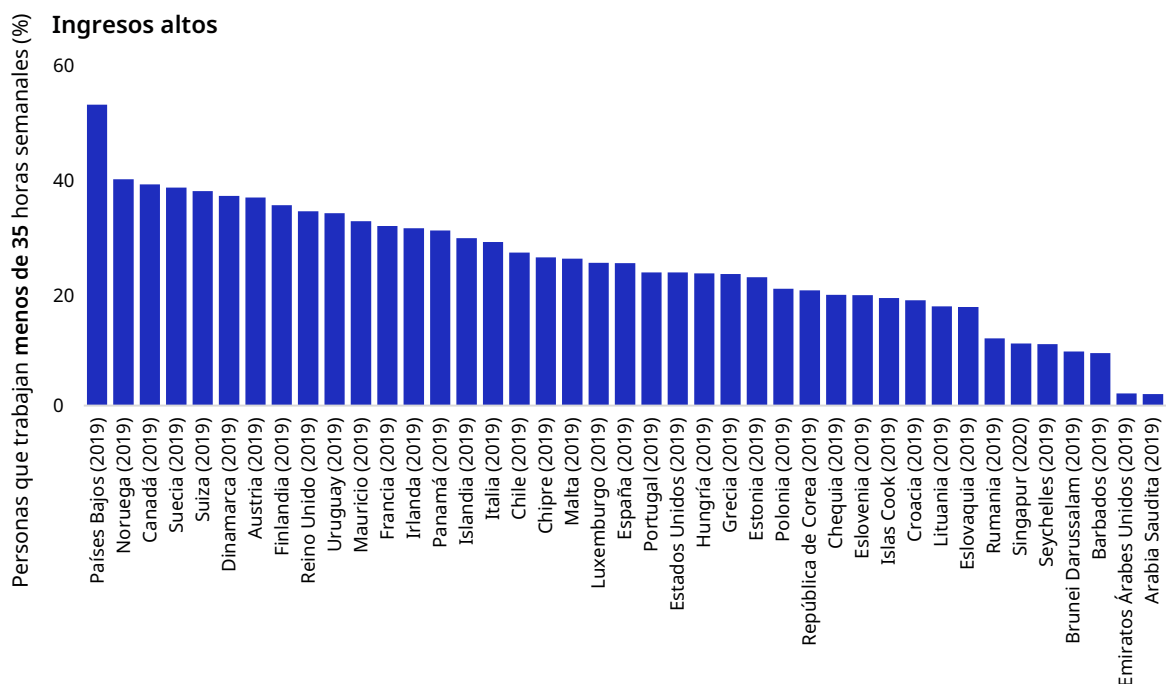
En el capítulo 2 hemos examinado y analizado diversos patrones y tendencias del tiempo de trabajo, incluso en lo relativo a la semana laboral corta y muy corta. En el presente capítulo nos centramos en cómo se organiza la semana corta (a tiempo parcial) y sus efectos sobre la conciliación del trabajo con la vida privada de los trabajadores.

Según el Convenio núm. 175, el trabajo a tiempo parcial es una situación en la que la «actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable». Sin embargo, como se ha expuesto en el capítulo 2, la mayoría de las definiciones estadísticas del trabajo a tiempo parcial se centran en el número de horas trabajadas por semana, con umbrales inferiores a 35 horas semanales o, a veces, inferiores a 30 horas semanales (es el caso de la definición de la OCDE), que se toman como base para determinar qué personas trabajan «a tiempo parcial». En este informe utilizamos el concepto estadístico estándar de trabajo a tiempo parcial formulado por la OIT para definir la semana laboral corta: menos de 35 horas semanales.

El trabajo a tiempo parcial puede organizarse de muy diversas maneras, pero el modelo más común es el que establece un número fijo de horas de trabajo para cada jornada. La modalidad de trabajo a tiempo parcial permite a los empleadores garantizar una dotación de personal y una flexibilidad operativa óptimas, por ejemplo, en los casos en que hay periodos de máxima actividad y periodos de menor actividad o cuando el trabajo es de carácter intermitente y, por lo tanto, insuficiente para justificar puestos a tiempo completo.

El gráfico 31a pone de relieve las importantes variaciones observadas con respecto a la incidencia del empleo a tiempo parcial en el mundo y por grupo de países según su nivel de ingresos. Entre los países o territorios de ingresos altos, la proporción más elevada de empleo a tiempo parcial corresponde a los Países Bajos: el trabajo a tiempo parcial, medido como porcentaje de personas ocupadas que trabajan menos de 35 horas semanales, representa el 52 por ciento del empleo en ese país. En comparación con otros países o zonas de Europa y Asia Central, esta cifra es más de 10 puntos porcentuales superior a la proporción de trabajo a tiempo parcial en Suecia, Noruega o Suiza. Los valores de Nigeria, el Perú, Rwanda y la República Unida de Tanzania, donde más del 40 por ciento de la población ocupada tiene un empleo a tiempo parcial, son atípicos entre los países o zonas en desarrollo y emergentes, pues la incidencia del empleo a tiempo parcial es generalmente mayor en los países o territorios de ingresos altos. En cambio, el empleo a tiempo parcial tiene escasa incidencia en los Estados Árabes y en muchos

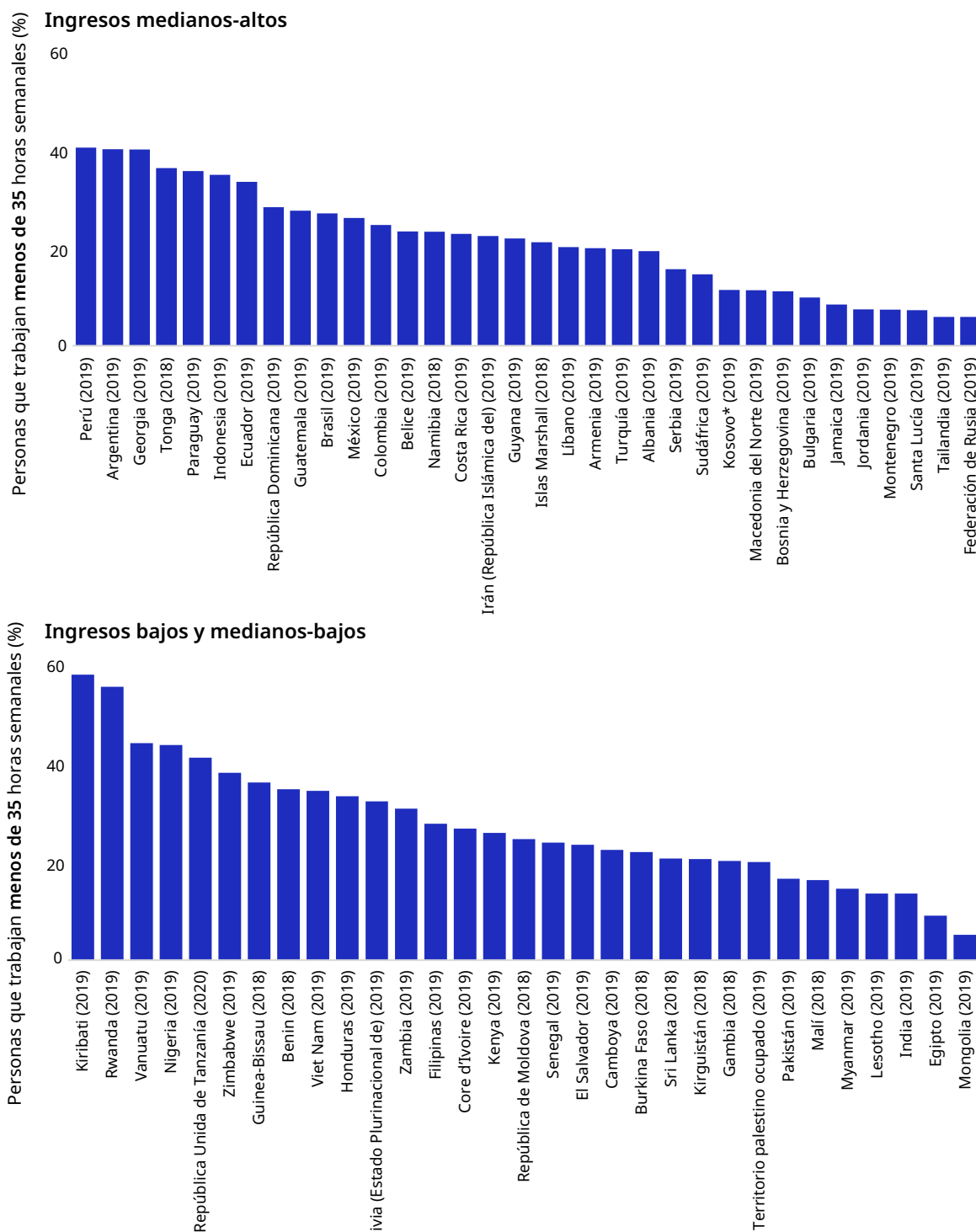
► **Gráfico 31a. Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total en una selección de países o territorios, por grupo de países según su nivel de ingresos, 2018-2019**





de los países o territorios excomunistas. El empleo a tiempo parcial representa menos del 5 por ciento del empleo total en los Emiratos Árabes Unidos y la Arabia Saudita, y menos del 10 por ciento en Bulgaria y la Federación de Rusia. En general, la incidencia del trabajo a tiempo parcial es muy variable en la muestra de países y territorios recogida en el gráfico 31a.

► **Gráfico 31a. Empleo a tiempo parcial como porcentaje del empleo total en una selección de países o territorios, por grupo de países según su nivel de ingresos, 2018-2019 (continúa)**

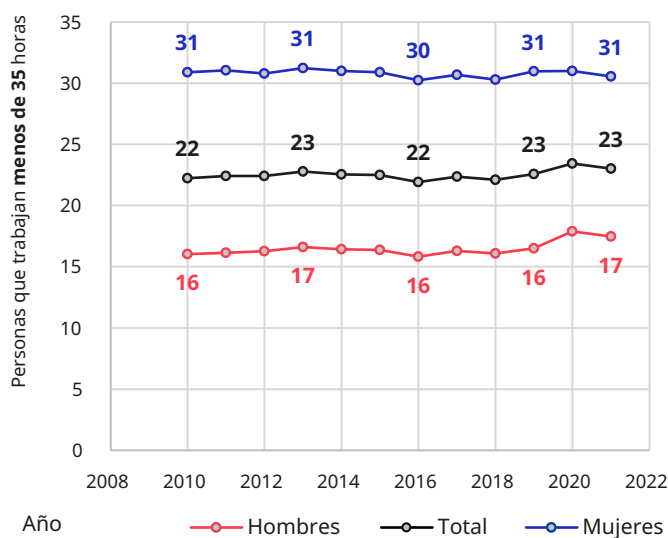


\* Según se define en la resolución 1244 (1999) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos de encuestas nacionales de hogares; los países seleccionados son aquellos sobre los que se dispone de datos para 2018 o 2019.9.

En cuanto a los datos del trabajo a tiempo parcial como porcentaje del empleo, durante el decenio más reciente desde 2010 la tendencia parece ser bastante plana en general, como se muestra en el gráfico 31b. Desde una perspectiva de género, en 2020 y 2021 se produjo un ligero repunte en la proporción de hombres que trabajaban a tiempo parcial, casi con toda seguridad como resultado de la recesión inducida por la pandemia.

► Gráfico 31b. Tendencias del trabajo a tiempo parcial como porcentaje del empleo, 2010-2022 (en porcentajes)



Fuente: OIT, base de datos ILOSTAT

### 3.3.1 Efectos del trabajo a tiempo parcial en la conciliación de la vida laboral y personal

The effects of part-time work on work-life balance arise from three different factors. The first key factor Los efectos del trabajo a tiempo parcial sobre la conciliación obedecen a tres factores diferentes. El primer factor fundamental es el número de horas de trabajo. En general, el menor número de horas asociado al trabajo a tiempo parcial suele mejorar los resultados de conciliación, en parámetros como la compatibilidad de las horas de trabajo con la familia y otros compromisos no laborales (Fagan *et al.* 2012). Del mismo modo, un estudio de los Países Bajos en el que se comparó la situación de madres que trabajaban a tiempo completo y a tiempo parcial puso de manifiesto que este último grupo conciliaba mejor el trabajo con la vida privada (Van Rijswijk *et al.* 2004).

El segundo factor clave que contribuye a los efectos del trabajo a tiempo parcial sobre los resultados de conciliación se refiere al horario de trabajo. La cuestión de si la reducción de las horas de trabajo conlleva o no en la práctica una mejor conciliación con la vida privada depende de que el horario de trabajo a tiempo parcial sea compatible con los compromisos personales del trabajador. En el párrafo siguiente se ofrece un sucinto resumen de las evidencias disponibles a este respecto (Fagan *et al.* 2012, 39):

«El mero hecho de trabajar menos horas no parece resolver los problemas de conflicto entre la vida laboral y personal de quienes tienen horarios atípicos o no estándar. También es importante poder elegir la distribución de las horas de trabajo. La dificultad de organizar el cuidado infantil, junto con la reducción del tiempo «familiar» tradicional durante los fines de semana y al final de la tarde en el caso de los cónyuges que trabajan en diferentes horarios para turnarse en el cuidado de los hijos (‘crianza por turnos’), parece reducir la satisfacción parental de las personas con horarios de trabajo atípicos, incluso cuando la jornada es relativamente corta».

El tercer factor clave que afecta a la conciliación de la vida laboral y privada de los trabajadores a tiempo parcial es en qué medida esa modalidad es una elección totalmente voluntaria del trabajador o más bien un mal menor ante la falta de alternativas a tiempo completo (esto es, una situación de trabajo a tiempo parcial involuntario). El trabajo a tiempo parcial, cuando se elige por falta de alternativas, tiene un efecto negativo en la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, incluso si la jornada es muy corta. Este asunto se analiza más pormenorizadamente en la siguiente sección.<sup>13</sup>

### 3.3.2 Semana de trabajo muy corta y modalidades de trabajo «a pedido»

Cuando el número de horas de trabajo es muy reducido, lo que se define como *menos de 15 o 20 horas de trabajo a la semana*, el trabajo a tiempo parcial suele adoptar una modalidad de trabajo «a pedido». Los trabajadores que aceptan esta modalidad han de estar disponibles para posibles asignaciones de trabajo durante ciertos periodos de tiempo, en los cuales solo se los convoca para trabajar cuando es necesario (Campbell 2018)<sup>14</sup>. Los trabajadores a pedido pueden subdividirse en dos grupos, dependiendo de si el contrato de trabajo contempla o no un número mínimo de horas semanales garantizadas. Pueden tener 1) un contrato de cero horas, que no garantiza un número mínimo de horas de trabajo, o 2) un contrato que sí establece un número mínimo de horas de trabajo (Campbell 2018). Sin embargo, esta dicotomía aparentemente sencilla oculta un sinfín de modalidades diferentes de trabajo a pedido que son exclusivas de los marcos jurídicos y regulatorios de cada país.

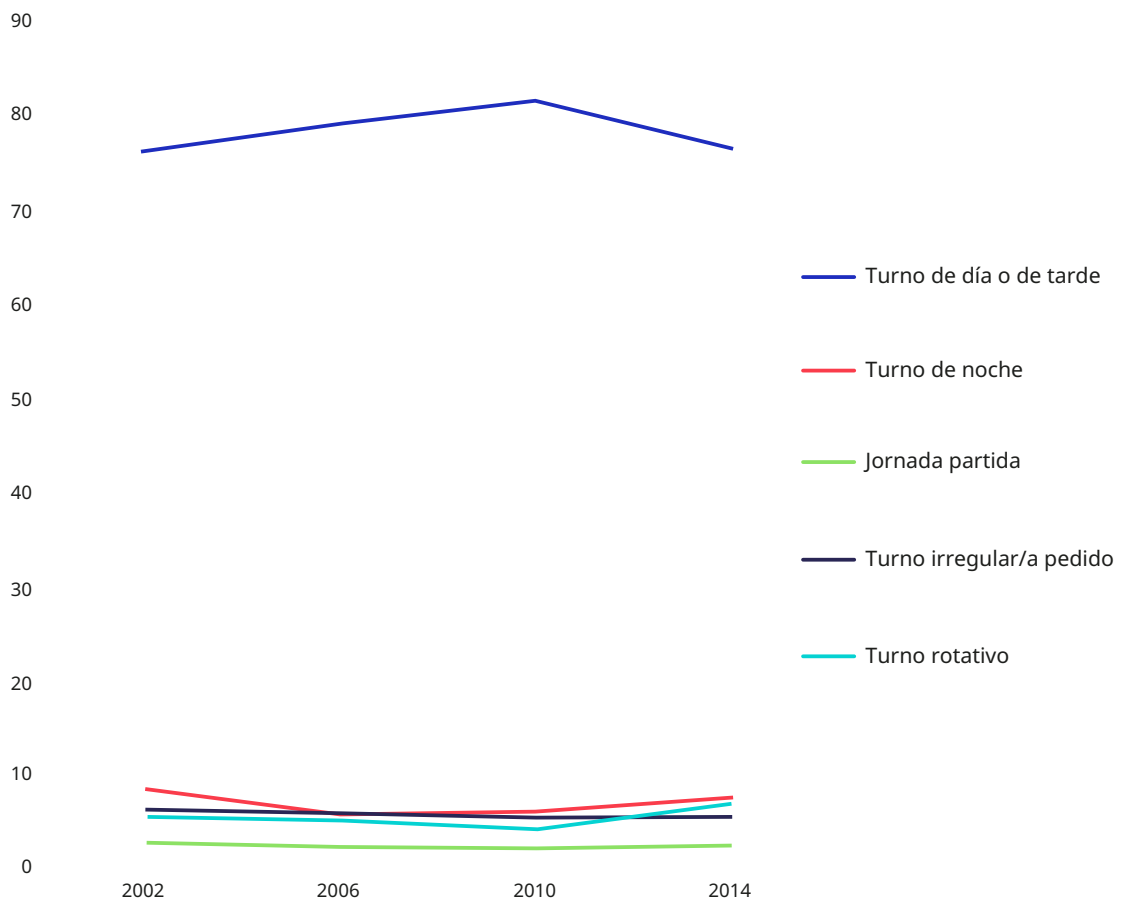
No existen datos comparables a nivel internacional sobre el tiempo de trabajo a pedido, y solo unos pocos países han intentado cuantificar el porcentaje de trabajadores a pedido en el mercado laboral. Según los datos de Statistics Netherlands para los Países Bajos, en 2013 había 777 000 empleados a pedido y el 9 por ciento de todos los contratos de trabajo eran contratos a pedido, de los cuales el 4 por ciento tenían un número fijo de horas (Eurofound 2015). En el Reino Unido ha aumentado significativamente el

13 Es importante aclarar que la expresión «trabajo a tiempo parcial involuntario» no indica en modo alguno que se trate de un trabajo forzoso. En el marco de la OIT, el artículo 9 del Convenio núm. 175 hace referencia al «trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores»; en este contexto, incluso el «trabajo a tiempo parcial involuntario» se consideraría «libremente elegido». La cuestión no es si el trabajo a tiempo parcial se elige o no libremente, sino hasta qué punto esa elección está limitada.

14 Conviene señalar que, aunque el trabajo a pedido no requiere necesariamente la presencia física de los trabajadores en los locales del empleador, los sectores económicos en los que se suele recurrir al trabajo a pedido (por ejemplo, comercio al por menor, restaurantes) requieren por su propia naturaleza la presencia física de los trabajadores.

número de contratos a pedido, sobre todo los contratos de cero horas, desde la recesión de 2008-2009; en 2019, había 896 000 trabajadores con contratos de cero horas que representaban el 2,7 por ciento del empleo. Sin embargo, el trabajo a pedido no está presente exclusivamente en Europa. Como se muestra en el gráfico 32, casi el 10 por ciento de los empleados estadounidenses trabajan a pedido, lo que en los Estados Unidos se conoce como planificación «justo a tiempo». Aunque se trata de una proporción relativamente baja, las dimensiones del mercado de trabajo de los Estados Unidos suponen que, en términos absolutos, numerosos trabajadores tienen este tipo de ordenación del tiempo de trabajo. No obstante, en otro estudio se estimó que el porcentaje de empleados estadounidenses que realizaban trabajos a pedido era solo del 2,6 por ciento en 2015 (Katz y Krueger 2016).

► Gráfico 32. Tipo de horario de trabajo, Estados Unidos, 2002-2014 (en porcentajes)



Fuente: McCrate 2018.

### 3.3.3 Efectos del trabajo a pedido en la conciliación de la vida laboral y personal

Quienes abogan por el trabajo a pedido sostienen que los trabajadores en esta modalidad pueden conciliar mejor el trabajo con sus compromisos personales, como la familia o la educación, ya que ejercen una mayor influencia sobre la programación de sus horas de trabajo. Algunas encuestas sobre los trabajadores a pedido avalan esta tesis. Según un estudio, el 47 por ciento de los trabajadores estaban «muy satisfechos» o «satisfechos» con no tener un número de horas garantizadas (Chartered Institute of Personnel and Development 2013). Asimismo, un informe de la Resolution Foundation indica que los trabajadores que no necesitan un número fijo de horas pueden valorar la flexibilidad de los contratos de cero horas (Pennycok, Cory y Alakerson 2013). Sin embargo, en el mismo informe también se reconoce que la supuesta elección y flexibilidad del trabajo a pedido son conceptos que no siempre se manifiestan en la práctica debido a «los desequilibrios de poder que operan en muchos lugares de trabajo» (Pennycok, Cory y Alakerson 2013). Otros estudios más recientes sugieren que la gran mayoría de los trabajadores no valora este tipo de modalidades. Por ejemplo, en un análisis del personal a pedido de centros de llamadas en los Estados Unidos se constató que la gran mayoría de los trabajadores no valoran esa flexibilidad horaria porque les concede escaso o nulo control sobre las variaciones del horario (Mas y Pallais 2017). En otro estudio, basado en entrevistas con trabajadores a pedido, se observó que muchos no se sentían libres para negarse a trabajar por miedo a poner en peligro sus horas de trabajo en el futuro (Bohle *et al.* 2004). Estas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo pueden facilitar a determinados colectivos, como estudiantes y personas de edad avanzada, el acceso al mercado de trabajo con el fin de complementar sus otras fuentes de ingresos. No obstante, aunque el trabajo a pedido sea beneficioso para una minoría de trabajadores, la bibliografía examinada indica que la mayoría de las personas no valoran de forma positiva esa flexibilidad, que aparentemente no se regula según su criterio, sino en función de las preferencias de sus empleadores.

También hay sustanciales evidencias de que el trabajo a pedido afecta negativamente a la conciliación de la vida laboral y personal por la imprevisibilidad horaria característica de esta ordenación. La falta de conciliación tiene mucho que ver con la imprevisibilidad de los horarios y con la falta de control sobre las horas de trabajo. Los trabajadores a pedido señalan que se producen cambios frecuentes en los horarios de inicio y finalización impuestos por la dirección, a menudo casi sin preaviso (McCrate 2018). En consecuencia, los empleados a pedido afirman que tienen dificultades para planificar y coordinar el tiempo no laboral con otras personas, como familiares, amigos y proveedores de servicios (McCrate 2018). Según otro estudio, a muchos trabajadores a pedido solo se les comunica la hora de inicio, mientras que «la hora de finalización la decide el jefe o el supervisor en algún momento del turno» (Bohle *et al.* 2004). Como era de esperar, en un análisis cuantitativo de los datos de una amplia muestra de trabajadores estadounidenses (4 534 individuos) se observó que los horarios de trabajo irregulares estaban muy asociados a un mayor conflicto entre el trabajo y la vida familiar (Golden 2015). El impacto negativo del trabajo a pedido es mayor en el caso de las familias con hijos de corta edad, para las que trabajar en horas imprevisibles puede agravar el problema de la gestión de los gastos de guardería. Por ejemplo, los servicios de guardería normalmente exigen el pago por adelantado, por lo que el horario de trabajo debe planificarse al menos con una semana de antelación. En esas condiciones, los cambios de última hora en los horarios de trabajo plantean inconvenientes importantes para los padres (Pennycok, Cory y Alekson 2013). La situación económica es un factor determinante de la prevalencia del trabajo a pedido, pues esta forma de trabajo es más prevalente en los puestos poco remunerados. En un análisis relativo a madres con bajos ingresos en Wisconsin (Estados Unidos), se observó que los hijos de madres con horarios imprevisibles y atípicos solían sufrir problemas de participación y rendimiento escolar y manifestar problemas de conducta con mayor frecuencia, según informaban los profesores (Hsueh 2006). En general, la imprevisibilidad de los horarios en el trabajo a pedido va en detrimento de la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados, especialmente de los que tienen hijos.

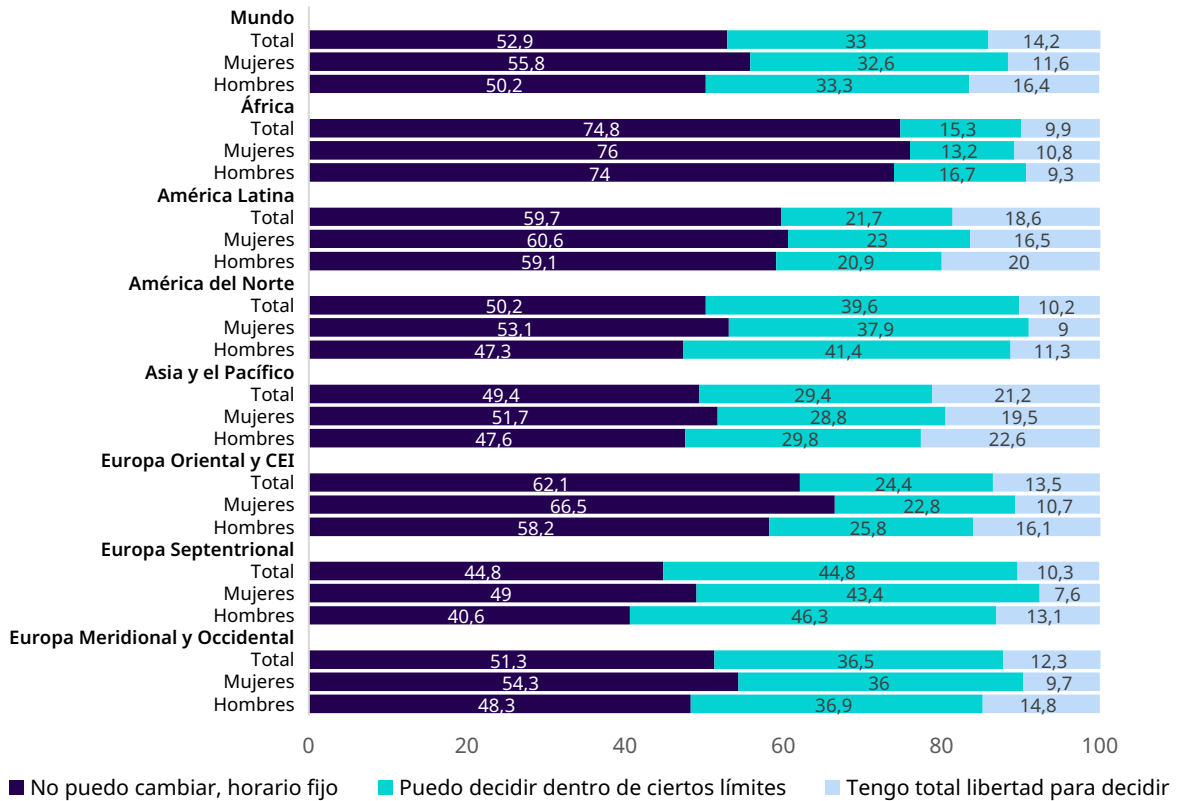
También se ha observado que el trabajo a pedido repercute negativamente en la salud de los trabajadores. La imprevisibilidad de los horarios se asocia con problemas de salud como trastornos digestivos, trastornos del sueño, síntomas negativos de salud mental, problemas reproductivos y afecciones cardiovasculares (McCrate 2018). En otro estudio sobre los horarios de trabajo a pedido en el Reino Unido, los investigadores relacionaron esta modalidad de ordenación del tiempo de trabajo con la ansiedad y la inseguridad derivadas de la constante inestabilidad laboral (Wood, Burchell y Coutts 2016). Además, la inestabilidad financiera causada por las fluctuaciones en las horas de trabajo y, por lo tanto, en los ingresos hace más difícil cumplir con compromisos como el pago del alquiler, y suscita una ansiedad que afecta negativamente a muchos aspectos de la vida laboral y personal (McCrate 2018). Por lo tanto, la preponderancia de los datos disponibles indica que los horarios de trabajo a pedido acrecientan el riesgo de que los trabajadores sufran problemas de salud psicológica y física.

### 3.4. Flexibilidad horaria, incluida la cuenta corriente del tiempo de trabajo

El horario flexible es tal vez la forma más común de ordenación flexible del tiempo de trabajo. Los sistemas básicos de tiempo de trabajo flexible (también denominados «horarios flexibles») permiten a los trabajadores elegir cuándo empiezan y terminan la jornada, en función de sus necesidades y preferencias individuales (dentro de unos límites especificados) y, en algunos casos, incluso el número de horas que trabajan a la semana. Normalmente, los programas formales de horario flexible establecen un periodo de horas centrales en el que todos los empleados deben estar en el trabajo (como de 10 a 16 horas), aunque no siempre hay un horario central (OIT 2011). Los sistemas de cuenta corriente del tiempo de trabajo son una forma de horario flexible que permite a los trabajadores acumular «créditos» o «débitos» de horas trabajadas, hasta una cantidad máxima; los periodos durante los cuales se calculan los créditos o débitos son mucho más largos que en el horario flexible, desde varios meses hasta un año o incluso más (OIT 2011).

El gráfico 33 representa la proporción de los horarios de trabajo fijos (de color azul) y variables (de color verde oscuro o claro) en función de las necesidades y preferencias individuales de los trabajadores. Los horarios de trabajo flexibles pueden variar dentro de ciertos límites establecidos, según la definición clásica de horario flexible (verde oscuro), o pueden no estar limitados en absoluto, lo que se considera plena autonomía del tiempo de trabajo (verde claro). Como muestra el gráfico 33, en el mundo casi la mitad de los empleados (el 47,1 por ciento) tienen acceso a algún tipo de flexibilidad en sus horarios de trabajo, normalmente dentro de ciertos límites (horario flexible), y esta flexibilidad horaria es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres. Desde una perspectiva geográfica, el acceso a la flexibilidad de horarios está más extendido en Europa Septentrional (el 55,1 por ciento) y es menos común en África, donde casi tres cuartas partes de los empleados trabajan con horarios fijos tradicionales. En general, los datos del ISSP indican que los trabajadores con los niveles más altos de educación e ingresos personales son los que más acceso tienen a la flexibilidad horaria, que es más común en las empresas del sector privado que en las del sector público.

► Gráfico 33. Horarios fijos y flexibles, por región geográfica y género



Fuente: ISSP, 2015.

### 3.4.1 Efectos en la conciliación de la vida laboral y personal

Los empleados con horario flexible tienen mayor control sobre su tiempo de trabajo y pueden adaptarlo mejor a sus compromisos no laborales, lo que les ayuda a conciliar mayor la vida laboral y personal. Por ejemplo, según un estudio sobre el impacto de las políticas favorables a la familia en profesionales de la enfermería de Nebraska (Estados Unidos), el horario flexible propiciaba una mayor conciliación, ya que los trabajadores tenían más capacidad para controlar su tiempo de trabajo (Thomas y Ganster, 1995). Los efectos positivos del horario flexible son especialmente evidentes para los trabajadores con hijos, ante la dificultad práctica de compaginar el trabajo y el cuidado de la familia, así como para las personas con discapacidad. En el caso de los trabajadores con hijos, el horario flexible se considera importante para poder atender las responsabilidades laborales y familiares (Galea, Houkes y De Rijk 2014). Un metaanálisis de ocho estudios que analizaron el horario flexible determinó que la flexibilidad de horarios se asocia significativamente con una menor incidencia de los conflictos entre el trabajo y la familia (Byron 2005). El impacto positivo del horario flexible parece ser un fenómeno mundial, como se demuestra en un análisis cuantitativo de una muestra de trabajadores de IBM en 75 países, donde se observó que la probabilidad de sufrir conflictos entre el trabajo y la vida privada era aproximadamente un tercio mayor para los empleados con un alto grado de flexibilidad horaria que para los que tenían poca flexibilidad (Hill *et al.* 2010). Del mismo modo, el horario flexible repercute positivamente en la salud mental de los trabajadores, contribuyendo a reducir los niveles de estrés (Haar 2007), y muchos estudios ponen de relieve una relación entre el horario flexible y la satisfacción laboral (Saltzstein, Ting y Saltzstein 2001; Erza y Deckmann 1996). Por lo tanto, el horario flexible se asocia claramente con un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, ya que los empleados tienen la posibilidad (dentro de unos límites especificados) de organizar sus horarios de trabajo para que se adapten mejor a sus compromisos laborales y no laborales.

Además de las ventajas evidentes para los trabajadores, es importante señalar que el horario flexible también reporta múltiples beneficios a los empleadores. Se asocia a una menor rotación de personal, lo que reduce los costos de contratación, y también se ha comprobado que incrementa la productividad (Koekemoer y Downes 2011). Según un informe reciente de la OIT sobre la evolución de la productividad en relación con los sistemas de tiempo de trabajo flexible (incluido el trabajo a distancia), más del 61 por ciento de las empresas encuestadas ofrecían trabajo flexible y/o trabajo a distancia o teletrabajo, y casi el 70 por ciento de ellas afirmaban haber registrado un aumento de la productividad (OIT 2019). La reciprocidad es una de las principales ventajas del horario flexible para los empleadores, ya que los empleados valoran la conciliación entre la vida laboral y personal y, por lo tanto, responden con un mayor compromiso y lealtad hacia la organización (Haar 2007). Así pues, el horario flexible no solo favorece la conciliación del trabajo con la vida privada de los empleados, sino que también beneficia para las empresas.

Los detractores del horario flexible aducen que refuerza los estereotipos de género y un reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Algunos estudios sobre la utilización del horario flexible revelan que las madres lo utilizan predominantemente para el cuidado de los hijos, mientras que los padres suelen utilizarlo para actividades personales (Singh, Finn y Goulet 2004). Un estudio destaca que el horario flexible plantea nuevos inconvenientes, como las dificultades de desconexión del trabajo y de gestión del tiempo para organizar mejor los horarios del equipo (Koekemoer y Downes 2011). En consecuencia, el horario flexible puede perjudicar a los empleados en su desarrollo profesional. Algunos analistas cuestionan la perspectiva dominante de que el horario flexible es beneficioso para la conciliación. Por ejemplo, en un metaanálisis de cinco estudios no se encontró ninguna relación significativa entre la presencia de programas de flexibilidad (temporal y espacial) y los conflictos trabajo-familia o familia-trabajo (Mesmer-Magnus y Viswesvaran 2006). Sin embargo, estos estudiosos representan una clara minoría, pues la mayor parte de la evidencia empírica disponible sugiere que los sistemas de tiempo de trabajo flexible efectivamente benefician a los trabajadores. Además, el uso del «trabajo flexible»<sup>15</sup>, en particular el despliegue generalizado del teletrabajo o trabajo a distancia como medida de respuesta a la crisis durante la pandemia de COVID-19, parece haber normalizado las

---

15 «Trabajo flexible» es una expresión genérica que designa casi cualquier tipo de modalidad de trabajo que vaya más allá de la semana de trabajo estándar y que se realice en las instalaciones del empleador. Normalmente incluye el horario flexible y el teletrabajo o trabajo a distancia, pero puede abarcar también el trabajo a tiempo parcial, el tiempo de trabajo adaptado al horario escolar y otros ordenamientos del tiempo de trabajo.



modalidades de trabajo flexibles; sin embargo, antes de extraer una conclusión definitiva al respecto, hay esperar a los resultados de nuevos estudios posteriores a la pandemia.

### 3.5. Semana de trabajo comprimida

La semana de trabajo comprimida consiste en programar el mismo número de horas de trabajo en menos días de lo que es típico en una semana de trabajo estándar, lo que da lugar a jornadas laborales más largas (OIT 2018). En esta modalidad, normalmente se prolonga la jornada laboral más allá de las 8 horas y se reduce el número de jornadas consecutivas a menos de cinco. Por ejemplo, una semana de trabajo comprimida reduce las 40 horas a cuatro jornadas de 10 horas, frente a las cinco jornadas normales de 8 horas<sup>16</sup>. Este es el sistema de semana de trabajo comprimida «4 x 3» (cuatro días de trabajo consecutivos seguidos de tres días consecutivos de descanso) (OIT 2018). Lamentablemente, no existen datos comparables a escala internacional sobre la semana de trabajo comprimida, por lo que no es posible ofrecer un análisis comparativo de la prevalencia de esta forma de ordenación del tiempo de trabajo.

#### 3.5.1 Efectos en la conciliación de la vida laboral y personal

En los estudios existentes sobre los efectos de la semana de trabajo comprimida se suele concluir que esta modalidad redundante positivamente en la conciliación de la vida laboral y personal. Según un metaanálisis de 40 estudios de este tipo, la mayoría de las investigaciones identificaban un vínculo positivo entre la semana de trabajo comprimida y la conciliación (Bambra *et al.* 2008). Muchas de esas investigaciones se han realizado en el cuerpo policial. Algunos estudios independientes de esta profesión, tanto en el Canadá como en el Reino Unido, han establecido que la semana comprimida se asocia a una mejora significativa en los indicadores de conciliación del trabajo con la vida privada (Cunningham 1981; Totterdell y Smith 1992). Los empleados obtienen fines de semana más largos gracias al día libre adicional. En un estudio se identificaron múltiples beneficios derivados del día adicional liberado en la semana de trabajo comprimida, como la posibilidad de pasar más tiempo con la familia, hacer viajes de fin de semana juntos, llevar a los hijos a sus actividades, socializar con amigos y dedicar tiempo a actividades personales (Brown *et al.* 2011). En otro estudio se observó una mejora significativa de la satisfacción general de los empleados con su trabajo, su tiempo libre y su satisfacción vital, tres de las cinco variables analizadas (Pierce y Dunham 1992). Además, la semana comprimida beneficia no solo a los empleados sino también a las empresas, ya que reduce los gastos generales al haber menos días de presencia de los trabajadores, con el consiguiente ahorro en costos de funcionamiento y mantenimiento.

Sin embargo, no hay consenso sobre los efectos fisiológicos y psicológicos de la semana de trabajo comprimida. Algunas investigaciones indican que la introducción de esta modalidad aumenta la fatiga, el estrés y ciertos síntomas psicológicos y fisiológicos debido a que la jornada laboral se alarga (Pierce y Dunham 1992; Sparks *et al.* 1997). Del mismo modo, en un análisis se constató que los empleados con semanas laborales comprimidas afirmaban tener más problemas relacionados con la salud, en particular, problemas musculoesqueléticos como dolor, entumecimiento, rigidez y ardor en el cuello, los hombros y la espalda (Lipscomb *et al.* 2002). Por el contrario, en un estudio diferente se observaron diversos beneficios para la salud, como una reducción de los problemas cardíacos y gastrointestinales, junto con un aumento del sueño y la consiguiente disminución de la fatiga y la irritabilidad (Williamson, Gower y Clarke 1994). Según otro estudio realizado en Filipinas, la semana comprimida reducía el estrés laboral, lo que a su vez mejoraba tanto la conciliación como la productividad (Paje *et al.* 2020). En conclusión, parece que, en general, la semana de trabajo comprimida tiene efectos positivos sobre los trabajadores, en particular sobre la conciliación de la vida laboral y personal, al tiempo que las empresas también se benefician de la aplicación de esta ordenación del tiempo de trabajo.

---

16 No se debe confundir la semana de trabajo comprimida de cuatro días con una semana laboral de cuatro días. En el primer caso, el número de días laborables se reduce, pero el número total de horas de trabajo por semana sigue siendo el mismo. En este segundo caso, por el contrario, se reducen tanto el número total de días laborables como el número total de horas de trabajo. En el capítulo 6 se describe un ejemplo de semana laboral de cuatro días con jornada reducida.

### 3.6. Sistemas de promediación de horas, como las horas anualizadas

Los sistemas de promediación de horas, como las horas anualizadas, permiten variaciones en las horas de trabajo diarias y semanales dentro de los límites legales especificados, como un número máximo de horas diarias y semanales, al tiempo que exigen que las horas de trabajo alcancen un promedio semanal especificado durante el periodo de la promediación o que coincidan con un total fijo durante el periodo de referencia (OIT 2018). Esta forma de ordenación del tiempo de trabajo es adecuada sobre todo para el trabajo estacional; por ejemplo, Volkswagen Autoeuropa, una fábrica de automóviles establecida en Portugal, utiliza sistemas de promediación de horas para gestionar las fluctuaciones estacionales del mercado (OIT 2019). Además, estos sistemas pueden facilitar una mejor adecuación de la carga de trabajo a la disponibilidad de personal; por ejemplo, en el Servicio Nacional de Salud de Escocia se utilizan horas anualizadas para garantizar que haya suficiente personal disponible durante los periodos de gran demanda, lo que ha dado como resultado niveles más bajos de absentismo (Reino Unido, 2015).

En los sistemas de horas totalmente anualizadas, los salarios suelen mantenerse constantes y se abonan prorrateados a lo largo del año, lo que proporciona estabilidad financiera a los trabajadores (Reino Unido 2015). La promediación de las horas de trabajo significa que se reducen o eliminan las horas extraordinarias, por lo que se requiere una compensación en forma de aumento del salario base (OIT 2019). En general, resulta más eficaz un sistema de promediación basado en un periodo de referencia más corto, como un mes, que un enfoque anualizado, pues este último modelo está expuesto a oscilaciones drásticas en el número de horas de una semana a otra. En todo caso, es preciso avisar y preparar a los empleados antes de aplicar los sistemas de promediación de horas. Los ejemplos más eficaces de esta forma de ordenación del tiempo de trabajo han sido aquellos en los que las empresas desarrollaron los sistemas en colaboración con los sindicatos (Kouzis y Kretsos 2003). La promediación de horas no se ha implantado de forma generalizada, por lo que no se dispone de datos comparables a escala internacional sobre la incidencia de esta modalidad de ordenación del tiempo de trabajo.

#### 3.6.1 Efectos en la conciliación de la vida laboral y personal

Los sistemas de promediación de horas, dependiendo de la forma en que se diseñen y apliquen, pueden entrañar riesgos considerables para la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores. En particular, si los ingresos están ligados a las horas efectivas de trabajo en una semana determinada, los trabajadores se exponen a fluctuaciones sustanciales de los ingresos, lo que puede provocar ansiedad y dificultades financieras. Además, este sistema de ordenación del tiempo de trabajo conlleva el riesgo de que se exija a los empleados que trabajen más horas de las que desean o en días continuamente fluctuantes, lo que tendría un efecto negativo en la conciliación (Unison 2013). Como se ha señalado anteriormente en este capítulo, la regularidad en el número de horas de trabajo puede ser beneficiosa para los empleados, al procurarles estabilidad y la oportunidad de planificar su vida personal. Además, en los sistemas de promediación, los empleados a veces tienen que trabajar más en horarios atípicos (horas nocturnas y fines de semana) para alcanzar el promedio de horas exigido, como ocurrió en España (Kouzis y Kretsos 2003). Por lo tanto, no será posible conciliar bien el trabajo con la vida privada si los horarios varían mucho de una semana a otra.

No obstante, los sistemas de promediación de horas también pueden favorecer la conciliación. En esta forma de ordenación del tiempo, el salario de los empleados suele estar vinculado al promedio de horas semanales o mensuales de trabajo, lo que impide que las variaciones horarias afecten a los ingresos semanales o mensuales; esta práctica reporta beneficios económicos a los trabajadores en forma de mayor estabilidad financiera, lo que contribuye a la conciliación. Según una fuente experta del Reino Unido, las horas anualizadas permiten que los padres adapten sus horarios de trabajo a las exigencias familiares, como las vacaciones escolares (Women's Business Council 2020). Un estudio sostiene que estos sistemas pueden dotar a los trabajadores de un mayor control sobre sus horarios de trabajo,

lo que les ayuda a conseguir un mayor equilibrio entre el trabajo remunerado y los compromisos personales (Kouzis y Kretsos 2003). El periodo de referencia óptimo es de un año como máximo; si se prolonga más allá de un año, pueden producirse grandes oscilaciones en las horas de trabajo, lo que va en detrimento de la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores. En definitiva, los sistemas de promediación de horas, si se aplican correctamente en estrecha colaboración con los empleados, pueden facilitar la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. En cambio, un diseño y una aplicación deficientes de estos sistemas de ordenación del tiempo de trabajo pueden tener un efecto contraproducente en la conciliación.

### 3.7. Conclusión

En la economía mundial existen actualmente diversas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo. En este capítulo se ha documentado la prevalencia de las modalidades más comunes y sus efectos conocidos sobre la conciliación entre la vida laboral y personal, a tenor de los escasos datos disponibles. La mejora de la conciliación, que es un resultado importante de muchos de esos sistemas, reporta beneficios significativos tanto para los empleadores como para los empleados. Por lo tanto, es importante identificar los resultados de cada modalidad de ordenación del tiempo de trabajo en los aspectos relativos a la conciliación.

- ▶ La semana de trabajo estándar clásica (8 horas al día, cinco o seis días a la semana) proporciona estabilidad a los trabajadores a la hora de planificar su vida, pero la inflexibilidad de los horarios les impide dedicar tiempo a las exigencias familiares cuando y como procede.
- ▶ El trabajo por turnos proporciona una mayor flexibilidad horaria a los trabajadores y les ayuda a conciliar los compromisos laborales y no laborales. Sin embargo, puede obligarlos a trabajar en horarios atípicos, lo que se ha relacionado con importantes riesgos para la salud y trastornos de la vida familiar.
- ▶ El trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales) con horarios de trabajo previsibles permite a los trabajadores disponer de más tiempo para sus responsabilidades personales y/o su ocio, lo que se traduce en una mejor conciliación.
- ▶ El trabajo a pedido con horarios imprevisibles, basados en una planificación «justo a tiempo», altera gravemente la conciliación al dificultar la organización de la vida y de las finanzas personales de los trabajadores; también se ha demostrado que tiene efectos negativos en su salud.
- ▶ El horario flexible permite a los trabajadores organizar su actividad laboral en función de sus necesidades personales, dentro de unos parámetros establecidos, con el fin de conciliar de forma óptima el trabajo remunerado y los demás compromisos. Tiene efectos positivos en la salud mental de los trabajadores, pero puede perpetuar las desigualdades de género si solo lo utilizan las mujeres. El drástico aumento de las modalidades de trabajo flexibles *utilizadas por hombres y mujeres* durante la pandemia (especialmente el teletrabajo) invita a pensar que la desigualdad, en este aspecto, puede ser una preocupación menos importante en el mundo pospandémico (aunque se requiere más investigación para confirmar esta hipótesis).
- ▶ La semana de trabajo comprimida ofrece a los empleados fines de semana más largos para pasar con la familia y los amigos, lo que mejora la conciliación entre la vida laboral y personal; existe un debate sobre sus repercusiones en la salud, pero los datos señalan efectos mayoritariamente positivos.
- ▶ Por último, los sistemas de promediación de horas con periodos de referencia de corto a medio plazo (de uno a cuatro meses, por ejemplo) pueden facilitar la conciliación; sin embargo, si están mal diseñados y aplicados, los empleados pueden quedar expuestos a drásticas oscilaciones horarias que perturben su vida privada.

### 3.8. Bibliografía

- Adams, Abi, y Jeremias Prassl. 2018. *Zero-Hours Work in the United Kingdom*. OIT.
- AlphaBeta. 2019. «Flexibility and Fairness: What Matters to Workers in the New Economy».
- Angerer, Peter, y Raluca Petru. 2010. «Schichtarbeit in der modernen Industriegesellschaft und gesundheitliche Folgen». *Somnologie-Schlafforschung und Schlafmedizin* 14 (2): 88-97.
- Argentina, Ministerio de Trabajo. 2018. *Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad*.
- Australia, ABS. 2019. «Characteristics of Employment, Australia».
- Baltes, Boris B., Thomas E. Briggs, Joseph W. Huff, Julie A. Wright y George A. Neuman. 1999. «Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria». *Journal of Applied Psychology* 84 (4): 496-513.
- Bambra, Clare, Margaret Whitehead, A. Sowden, J. Akers y M. Petticrew. 2008. «'A Hard Day's Night?' The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work-Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review». *Journal of Epidemiology and Community Health* 62 (9): 764-777.
- Berg, Janine. 2016. *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from A Survey of Crowdworkers*. Conditions of Work and Employment Series No. 74. OIT.
- Blachowicz, Ewa, y Mari Jo Letizia. 2006. «The Challenges of Shift Work». *Medsurg Nursing* 15 (5): 274-280.
- Bohle, Philip, Michael Quinlan, David Kennedy y Ann Williamson. 2004. «Working Hours, Work-Life Conflict and Health in Precarious and 'Permanent' Employment». *Revista de Saúde Pública* 38: 19-25.
- Brown, Kerry A., Lisa Bradley, Helen Lingard, Keith Townsend y Sharine Barth. 2011. «Labouring for Leisure? Achieving Work-Life Balance through Compressed Working Weeks». *Annals of Leisure Research* 14 (1): 43-59.
- Burke, Ronald J. 2003. «Length of Shift, Work Outcomes, and Psychological Well-being of Nursing Staff». *International Journal of Public Administration* 26 (14): 1637-1646.
- Byron, Kristin. 2005. «A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents». *Journal of Vocational Behavior* 67 (2): 169-198.
- Campbell, Iain. 2018. *On-Call and Related Forms of Casual Work in New Zealand and Australia*. Conditions of Work and Employment Series No. 102. OIT.
- Campolo, Malu, Janet Pugh, Lisa Thompson y Meredith Wallace. 1998. «Pioneering the 12-Hour Shift in Australia-Implementation and Limitations». *Australian Critical Care* 11 (4): 112-115.
- Caruso, Claire C., Edward M. Hitchcock, Robert B. Dick, John M. Russo y Jennifer M. Schmit. 2004. «Overtime and Extended Work Shifts: Recent findings on Illness, Injuries, and Health Behaviors». Estados Unidos, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), Publication No. 2004-143.
- Chartered Institute of Personnel Development. 2013. *Labour Market Outlook* 2013.
- Chile. 2011. *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras de Chile (2009-2010)*.
- Clark, Sue Campbell. 2000. «Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance». *Human Relations* 53 (6): 747-770.
- Costa, Giovanni, 2010. «Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions». *Safety and Health at Work* 1 (2): 112-123.
- Cunningham, J. Barton. 1981. «Exploring the Impact of a Ten-Hour Compressed Shift Schedule». *Journal of Occupational Behaviour* 2 (3): 217-222.
- De Stefano, Valerio. 2016. «The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'». *Comparative Labor Law & Policy Journal* 37 (3): 471-504.
- Eaton, P., y S. Gottselig, S., 1980. «Effects of Longer Hours, Shorter Week for Intensive Care Nurses». *Dimensions in Health Service* 57 (8): 25-27.

- Eurofound. 2015. «Nuevas formas de empleo».
- . 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report (2017 Update)* (resumen en español: *Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo – Informe general*).
- . 2018. *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work* (resumen en español: Empleo y condiciones laborales de determinados tipos de trabajo en plataformas).
- Ezra, Marni, y Melissa Deckman. 1996. «Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government». *Public Administration Review* 56 (2): 174-179.
- Fagan, Colette, Clare Lyonette, Mark Smith y Abril Saldaña-Tejeda. 2012. *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or “Balance”: A Review of the Internacional Evidence*. OIT.
- Finn, Peter. 1981. «The Effects of Shift Work on the Lives of Employees». *Monthly Labour Review* 104: 31-35.
- Galea, Christopher, Inge Houkes y Angelique De Rijk. 2014. «An Insider’s Point of View: How a System of Flexible Working Hours Helps Employees to Strike a Proper Balance between Work and Personal Life». *The International Journal of Human Resource Management* 25 (8): 1090-1111.
- Golden, Lonnie. 2015. *Irregular Work Scheduling and its Consequences*. Economic Policy Institute Briefing Paper No. 394.
- Haar, Jarrod M. 2007. «Exploring the Benefits and Use of Flexitime: Similarities and Differences». *Qualitative Research in Accounting and Management* 4 (1): 69-82.
- Halpern, Diane F. 2005. «How Time-Flexible Work Policies can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money». *Stress and Health* 21 (3): 157-168.
- Han, Wen-Jui. 2005. «Maternal Nonstandard Work Schedules and Child Cognitive Outcomes». *Child Development* 76 (1): 137-154.
- Hattery, A.J., 2001. «Tag-Team Parenting: Costs and Benefits of Utilizing Nonoverlapping Shift Work in Families with Young Children». *Families in Society* 82 (4): 419-427.
- Harrington, J.M., 2001. «Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work». *Occupational and Environmental Medicine* 58 (1): 68-72.
- Hill, Edward Jeffrey, Jenet Jacob Erickson, Erin K. Holmes y Maria E Ferris. 2010. «Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two». *Journal of Family Psychology* 24 (3): 349-358.
- Hsueh, JoAnn. 2006. «Mothers at Work in a 24/7 Economy: Exploring Implications for Family and Child Well-Being». En *Making It Work: Low-Wage Employment, Family Life, and Child Development*, editado por Hirokazu Yoshikawa, Thomas S. Weisner y Edward D. Lowe (Russell Sage Foundation), 97-123.
- Hunt, Abigail, Emma Samman, Sherry Tapfuma, Grace Mwaura y Rhoda Omenya. 2019. *Women in the Gig Economy: Paid work, Care and Flexibility in Kenya and South Africa*. ODI.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal y Kaire Holts. 2017. *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS.
- Härmä, Mikko Ilmari, Leena Tenkanen, Tom Sjöblom, Tiina Alikoski y Pertti Heinsalmi. 1998. «Combined Effects of Shift Work and Lifestyle on the Prevalence of Insomnia, Sleep Deprivation and Daytime Sleepiness». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 24 (4): 300-307.
- Huws, Ursula, Neil H. Spencer y Simon Joyce. 2016. *Crowd Work in Europe: Preliminary Results from a Survey in the United Kingdom, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands*. FEPS.
- Jamal, Muhammed, 2004. «Burnout, Stress and Health of Employees on Non-Standard Work Schedules: A Study of Canadian Workers». *Stress and Health* 20 (3): 113-119.
- Farrell, Diana, y Fiona Gregg. 2016. *The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?* JPMorgan Chase Institute.
- Katz, Lawrence F., y Alan B. Krueger. 2016. *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*. NBER Working Paper 22667.
- Knop, Brian, y Karin L. Brewster. 2016. «Family Flexibility in Response to Economic Conditions: Fathers’ Involvement in Child-Care Tasks». *Journal of Marriage and Family* 78 (2): 283-292.



- Koekemoer, Eileen, y Caroline Downes. 2011. «Work–Life Balance Policies: Challenges and Benefits Associated with Implementing Flexitime». *SA Journal of Human Resource Management* 9 (1): 1-13.
- Koller, Margit, Michael Kundi y Renate Cervinka. 1978. «Field Studies of Shift Work at an Austrian Oil Refinery. I: Health and Psychosocial Wellbeing of Workers Who Drop Out of Shiftwork». *Ergonomics* 21 (10): 835-847.
- Kouzis, Giannis, y Lefteris Kretsos. 2003. *Annualised Hours in Europe*. Eurofound.
- Kivimäki, Mika, Päivi Kuisma, Marianna Virtanen y Marko Elovainio. 2001. «Does Shift Work Lead to Poorer Health Habits? A Comparison between Women Who Had Always Done Shift Work with Those Who Had Never Done Shift Work». *Work & Stress* 15 (1): 3-13.
- LaValle, Ivana, Sue Arthur, Christine Millward, James Scott y Marion Clayden 2002. *Happy Families? Atypical Work and Its Influence on Family Life*. Policy Press.
- Lehdonvirta, Vili. 2018. «Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms». *New Technology, Work and Employment* 33 (1): 13-29.
- Maestas, Nicole, Kathleen J. Mullen, David Powell, Till von Wachter y Jeffrey B. Wenger. 2015. *Working Conditions in the United States: Results of the 2015 American Working Conditions Survey*. RAND Corporation.
- MacEwen, Karyl E., y Julian Barling. 1994. «Daily Consequences of Work Interference with Family and Family Interference with Work». *Work and Stress* 8 (3): 244-254.
- Marucci-Wellman, Helen R., David A. Lombardi y Joanna L. Willetts. 2016. «Working Multiple Jobs Over a Day Or a Week: Short-Term Effects on Sleep Duration». *Chronobiology International* 33 (6): 630-649.
- Mas, Alexandre, y Amanda Pallais. 2017. «Valuing Alternative Work Arrangements». *American Economic Review* 107 (12): 3722-3759.
- McCrate, Elaine, 2018. *Unstable and On-Call Work Schedules in the United States and Canada*. Conditions of Work and Employment Series No. 99. OIT.
- Mesmer-Magnus, Jessica R., y Chockalingam Viswesvaran. 2006. «How Family-Friendly Work Environments Affect Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Examination». *Journal of Labor Research* 27 (4): 555-574.
- NORC at the University of Chicago. 2018. *The General Social Survey*.
- Nueva Zelandia, Stats NZ. 2018. «Labour Market Statistics (Working Life): December 2018 Quarter».
- OIT. 2008. *Informe de la Conferencia*, Decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, ICLS/18/2008/IV/FINAL, 2008.
- . 2011. *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. TMEWTA/2011.
- . 2018. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*. ILC/107/III(B).
- . 2019a. *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*.
- . 2019b. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*.
- Paje, Roma C., Paola Beatriz A. Escobar, Anna Monica R. Ruaya y Paula Andrea F. Sulit. «The Impact of Compressed Workweek Arrangements on Job Stress, Work-Life Balance, and Work Productivity of Rank-and-File Employees from Different Industries in Metro Manila». *Journal of Physics Conference Series* 1529 (3).
- Pennycook, Matthew, Giselle Cory y Vidya Alakeson. 2013. *A Matter of Time: The Rise of Zero-Hours Contracts*. Junio de 2013. Resolution Foundation.
- Pierce, Jon L. y Randall B. Dunham. 1992. «The 12-Hour Workday: A 48-Hour, Eight-Day Week». *Academy of Management Journal* 35 (5): 1086-1098.
- Presser, Harriet B. 2000. «Nonstandard Work Schedules and Marital Instability». *Journal of Marriage and Family* 62 (1): 93-110.
- Reino Unido, Servicio Nacional de Salud de Escocia. 2015. «Supporting Work–Life Balance: NHS Scotland PIN Policy».

- República de Corea, Korea Social Science Data Archive. 2017. *Working Conditions Survey*.
- Ronen, Simcha, y Sophia B. Primps. 1981. «The Compressed Work Week as Organizational Change: Behavioral and Attitudinal Outcomes». *Academy of Management Review* 6 (1): 61-74.
- Rosenblat, Alex, y Luke Stark. 2016. «Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers». *International Journal of Communication* 10: 3758-3784.
- Ruegg, Richard L. 1987. «Reported Anxiety on Work Shifts for Coronary Care Nurses». Tesis doctoral, Ball State University.
- Saltzstein, Alan L., Yuan Ting y Grace Hall Saltzstein. 2001. «Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees». *Public Administration Review* 61 (4): 452-467.
- Scott, Allene J., 2000. «Shift Work and Health». *Primary Care* 27 (4): 1057-1079.
- Scott, A. J., y J. LaDou. 1990. «Shiftwork: Effects on Sleep and Health with Recommendations for Medical Surveillance and Screening». *Occupational Medicine* 5 (2): 273-299.
- Shevchuk, Andrey, Denis Strebkov y Shannon N. Davis. 2019. «The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-Being of Internet-Based Freelancers». *ILR Review* 72 (1): 75-100.
- Shields, Margot. 2002. «Shift Work and Health». *Health Rep* 13 (4): 11-33.
- Singh, Parbudyai, Dale Finn y Laurel Goulet. 2004. «Gender and Job Attitudes: A Re-Examination and Extension». *Women in Management Review* 19 (7): 345-355.
- Sparks, Kate, Cary Cooper, Yitzhak Fried y Arie Shirom. 1997. «The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review». *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70 (4): 391-408.
- Stone, Patricia W., Yunling Du, Rhabia Cowell, Norma Amsterdam, Thomas A Helfrich, Robert W Linn, Amy Gladstein, Mary Walsh y Lorraine A Mojica. 2006. «Comparison of Nurse, System and Quality Patient Care Outcomes in 8-hour and 12-hour Shifts». *Medical Care* 44 (12): 1099-1106.
- Thomas, Linda Thiede, y Daniel C. Ganster. 1995. «Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective». *Journal of Applied Psychology* 80 (1): 6-15.
- Totterdell, Peter, y Lawrence Smith. 1992. «Ten-Hour Days and Eight-Hour Nights: Can the Ottawa Shift System Reduce the Problems of Shiftwork?». *Work & Stress* 6 (2): 139-152.
- Tucker, Philip, Ian Macdonald, Simon Folkard y Lawrence Smith. 1998. «The Impact of Early and Late Shift Changeovers on Sleep, Health, and Well-Being in 8-and 12-hour Shift Systems». *Journal of Occupational Health Psychology* 3 (3): 265-275.
- UNISON. 2013. «A Guide to Negotiating on Shiftwork».
- Van Rijswijk, Karen, Marrie H J Bekker, Christel G Rutte y Marcel A Croon. 2004. «The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference, and Well-Being». *Journal of Occupational Health Psychology* 9 (4): 286-295.
- Vogel, Matthias, Tanja Braungardt, Wolfgang Meyer y Wolfgang Schneider. 2012. «The Effects of Shift Work on Physical and Mental Health». *Journal of Neural Transmission* 119 (10): 1121-1132.
- Walker, J. 1985. «Social Problems of Shiftwork». En *Hours of Work: Temporal Factors in Work Scheduling*, editado por Simon Folkard y Timothy H. Monk (Wiley), 221-225.
- Williams Brenda Craddock. 1992. «Implementing 12 Hour Rotating Shifts: The Effect on Employee Attitudes». Tesis de máster, University of Houston-Clear Lake.
- Williamson, Ann M., C.G.I. Gower y B.C. Clarke. 1994. «Changing the Hours of Shiftwork: A Comparison of 8-and 12-hour Shift Rosters in a Group of Computer Operators». *Ergonomics* 37 (2): 287-298.
- Women's Business Council. 2020. «Annualised Hours».
- Wood, Alan J, B. Burchell y A. Coutts. 2016. *From Zero Joy to Zero Stress: Making Flexible Scheduling Work*. Cambridge University Press.



4.



## 4. Adecuación e inadecuación de las horas efectivas de trabajo a las preferencias de los trabajadores

---

El análisis de la adecuación y la inadecuación del tiempo de trabajo es otra forma de estudiar la conciliación entre el trabajo remunerado y la vida privada. La inadecuación del tiempo de trabajo puede definirse como la incongruencia entre las horas efectivas de trabajo (véase el capítulo 2) y las horas de trabajo preferidas de los trabajadores. La inadecuación se refiere tanto al subempleo por insuficiencia de horas (véase también el capítulo 2) como al sobreempleo, una situación en que los trabajadores preferirían reducir sus horas efectivas de trabajo, con la correspondiente disminución de ingresos.

La singularidad de este capítulo proviene de que en él se analizan el sobreempleo y el subempleo en diversos países y, a continuación, se elabora una tasa global de inadecuación combinando ambos elementos. Aunque no se trata de un procedimiento totalmente novedoso, es infrecuente abarcar en un mismo estudio el subempleo y el sobreempleo. Además, debido a la falta de homogeneidad entre las definiciones de la inadecuación del tiempo de trabajo, se han elaborado dos medidas alternativas para ambos fenómenos. Los resultados obtenidos con cada una de las medidas difieren entre sí, pero se observan algunos patrones claros, sobre todo que el sobreempleo parece estar más generalizado que el subempleo cuando se utiliza una medida más objetiva, mientras que el subempleo parece estar más generalizado cuando se utiliza una medida más subjetiva. En este capítulo se comparan las tasas de inadecuación de cada país, así como las diferencias por región, nivel de ingresos, situación laboral, género y nivel de calificación profesional. También se aplica un indicador de conciliación entre la vida laboral y personal para determinar qué grupos de trabajadores están más o menos satisfechos con el equilibrio entre su tiempo de trabajo y de ocio, y si el sobreempleo o el subempleo son un factor de conflicto entre el trabajo y la vida privada.

El capítulo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se explican las fuentes de datos y las medidas. En segundo lugar, se presentan los resultados de las medidas objetiva y subjetiva. En tercer lugar, se exponen los resultados específicos de las diferencias de género y calificación profesional, seguidos de los datos del indicador de vida laboral. Por último, se describen los efectos de la inadecuación del tiempo de trabajo en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y personal. El capítulo concluye con un breve análisis de las implicaciones de los resultados para los empleadores y directivos, a quienes puede resultar beneficiosa una mejor adecuación de las horas efectivas de trabajo —aunque este aspecto quede al margen de su control directo debido a las exigencias de los consumidores, clientes o usuarios— a las preferencias de los trabajadores, con el fin de facilitar una mejor conciliación del trabajo con la vida privada.

## 4.1. Datos y medidas

En este capítulo se expone un análisis comparativo multinacional —uno de los primeros de este tipo— de la relación entre la inadecuación de las horas de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal. El análisis se basa en los resultados del módulo «Work Orientations IV» (2015) del Programa Internacional de Encuestas Sociales (ISSP), una encuesta realizada en 37 países o territorios, con una muestra de 15 544 encuestados<sup>17</sup>.

Este módulo está asociado a la General Social Survey, una encuesta bianual de países que contiene numerosas características demográficas y laborales de los trabajadores encuestados. La inadecuación del tiempo de trabajo se presenta en forma de subempleo (cuando las horas efectivas de trabajo son inferiores a las deseadas por el trabajador) o de sobreempleo (cuando las horas efectivas de trabajo superan las deseadas).

A pesar de que las definiciones generales de subempleo y sobreempleo son inequívocas, su plasmación en conceptos mensurables resulta más compleja. A raíz de las divergencias metodológicas en la medición del subempleo por insuficiencia de horas y del sobreempleo a escala nacional e internacional, se han ideado dos medidas diferentes. La «medida objetiva» se refiere a la preferencia individual por un cambio específico en las horas de trabajo; la «medida subjetiva» se refiere a un cambio más continuo en las horas de trabajo. La medida objetiva de la inadecuación del tiempo de trabajo implica la preferencia expresa por un cambio total de un trabajo a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo o viceversa. Las tasas objetivas de subempleo y sobreempleo se calculan mediante tres medidas alternativas de la delimitación entre las horas de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo por semana: *a)* la definición de la OIT; *b)* la definición de la encuesta del ISSP, y *c)* la semana de trabajo estándar nacional de un país determinado. Las tres definiciones sirven para contrastar las distintas medidas comúnmente aceptadas del trabajo a tiempo completo. La medida subjetiva refleja el deseo más general de un ajuste incremental, al alza o a la baja, de las horas de trabajo de un trabajador concreto. La medida subjetiva de la inadecuación incluye la preferencia por pasar gradualmente de un trabajo a tiempo parcial a otro de mayor o menor duración. Tal como está formulada la pregunta en la encuesta del ISSP, todo ajuste al alza o a la baja de las horas de trabajo implica un cambio correspondiente en los ingresos. En consecuencia, se utilizan una medida objetiva y una medida subjetiva como procedimientos alternativos válidos de sondear si existe una inadecuación entre las horas efectivas de trabajo por semana y las preferencias horarias de un trabajador, con el fin de determinar la existencia y el alcance de posibles inadecuaciones en un país específico.

## 4.2. Inadecuación del tiempo de trabajo en el mundo: análisis de la situación reciente

En esta sección se exponen las conclusiones del análisis de los datos del ISSP. En las secciones 4.2.1 y 4.2.2 se analizan las tendencias por país, región, nivel de ingresos y condición de empleado/no empleado, tanto en lo que respecta a la medida objetiva como a la subjetiva. Posteriormente, en las secciones 4.2.3 a 4.2.5, se analizan las diferencias en la inadecuación del tiempo de trabajo según el género, la calificación profesional y el indicador de conciliación entre la vida laboral y personal utilizando ambos tipos de medidas. Los datos muestran que los países o territorios de ingresos altos tienden a presentar tasas de sobreempleo ligeramente superiores y tasas de subempleo inferiores, salvo en el caso de los Estados Unidos y otros países anglófonos. Además, la falta de conciliación entre la vida laboral y personal está muy correlacionada con la incidencia y la tasa de sobreempleo en la mayoría de las regiones, países y niveles de ingresos. Por lo que respecta al género, las dos medidas arrojan resultados divergentes: la medida objetiva sugiere que las mujeres están más frecuentemente sobreempleadas o subempleadas, mientras que la medida subjetiva muestra que los hombres están más expuestos

---

17 Esta encuesta especial se realiza cada diez años. Véase más información en <https://www.gesis.org/en/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2015>.

al subempleo y que el sobreempleo es aproximadamente igual para hombres y mujeres. En cuanto a las calificaciones profesionales, a medida que aumenta el nivel de calificación, crece el sobreempleo y decrece el subempleo. Por último, aproximadamente una quinta parte de los trabajadores de todo el mundo sufren conflictos frecuentes entre el trabajo y la vida privada, si bien los más propensos son los trabajadores sobreempleados.

### 4.2.1 Medidas objetivas de subempleo y sobreempleo

La medida objetiva pone de manifiesto que, por término medio, una cuarta parte de la población activa de los países de la muestra presenta algún tipo de inadecuación del tiempo de trabajo. En el cuadro 3 se recogen las tasas de sobreempleo, subempleo e inadecuación global en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP. Se presentan los datos medidos según la definición nacional y la de la OIT, junto con una tercera columna que presenta el promedio de ambas definiciones. La tasa global de inadecuación medida objetivamente según las dos definiciones es similar y converge en algo más del 27 por ciento. La aplicación de las definiciones de la OIT de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo da como resultado una tasa mundial de subempleo objetivo del 9 por ciento y una tasa de sobreempleo objetivo ligeramente inferior al 19 por ciento. Según las definiciones nacionales de semana de trabajo estándar y trabajo a tiempo parcial, la tasa de subempleo es ligeramente inferior, del 7,3 por ciento, y la tasa de sobreempleo es ligeramente superior, del 19,8 por ciento. Al dividir la diferencia, las dos columnas de la derecha indican que cabe afirmar con seguridad que casi el 9 por ciento del planeta desearía pasar de una jornada a tiempo parcial a una jornada a tiempo completo, mientras que otro 19 por ciento tiene preferencia por transitar en sentido inverso, de tiempo completo a tiempo parcial, al menos como cantidad «ideal» de trabajo. Por lo tanto, según la medida objetiva de inadecuación, la tasa de sobreempleo casi duplica la de subempleo en los países o territorios de la muestra del ISSP.

► **Cuadro 3. Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT de horas de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP**

País/territorio	(Definición nacional)			(Definición de la OIT)			Promedio	
	Total	Subempleo	Sobre- empleo	Total	Subempleo	Sobre- empleo	Tasa de subempleo	Tasa de sobreempleo
Alemania	27,3	5,7	21,6	28,0	9,1	18,9	7,4	20,3
Australia	26,3	9,3	17,0	29,1	13,0	16,1	11,1	16,6
Austria	14,2	2,2	12,0	16,8	7,7	9,1	5,0	10,6
Bélgica	32,0	10,9	21,1	31,0	6,0	25,0	8,5	23,0
Chequia	22,6	3,0	19,6	20,5	2,9	17,6	3,0	18,6
Chile	40,9	3,7	37,2	41,3	5,9	35,4	4,8	36,3
China	20,6	10,9	9,7	24,8	14,9	9,8	12,9	9,8
Croacia	11,0	2,6	8,5	13,2	4,8	8,4	3,7	8,4
Dinamarca	30,8	3,3	27,6	33,6	11,6	22,0	7,4	24,8
Eslovaquia	16,7	4,6	12,1	15,8	3,7	12,1	4,2	12,1
Eslovenia	20,3	1,9	18,4	20,8	3,2	17,5	2,6	18,0
España	22,7	8,4	14,3	26,1	13,9	12,2	11,1	13,3
Estados Unidos	23,1	7,8	15,2	26,5	13,5	13,0	10,7	14,1
Estonia	29,9	7,5	22,4	27,9	4,5	23,4	6,0	22,9

► Cuadro 3. Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT de horas de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo<sup>18</sup> en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP (cont.)

País/territorio	(Definición nacional)			(Definición de la OIT)			Promedio	
	Total	Subempleo	Sobre- empleo	Total	Subempleo	Sobre- empleo	Tasa de subempleo	Tasa de sobreempleo
Federación de Rusia	24,1	0,7	23,4	27,7	6,3	21,4	3,5	22,4
Filipinas	43,2	20,4	22,8	40,3	18,7	21,6	19,5	22,2
Finlandia	31,7	8,3	23,4	30,2	6,4	23,8	7,3	23,6
Francia	27,8	8,5	19,3	27,1	7,1	20,0	7,8	19,7
Georgia	33,1	25,6	7,5	30,3	22,9	7,4	24,3	7,4
Hungría	14,2	3,4	10,8	13,2	2,0	11,2	2,7	11,0
India	26,3	9,8	16,5	32,5	18,1	14,4	14,0	15,4
Islandia	35,5	3,2	32,3	32,8	4,1	28,7	3,6	30,5
Israel	32,4	8,8	23,7	33,0	10,3	22,7	9,5	23,2
Japón	24,6	13,0		22,9	11,3	11,6	12,2	11,6
Letonia	30,4	8,2	22,1	30,1	6,2	23,9	7,2	23,0
Lituania	18,8	8,4	10,4	17,1	6,4	10,7	7,4	10,6
México	41,7	7,4	34,3	46,1	12,8	33,3	10,1	33,8
Noruega	22,5	6,9	15,6	20,3	7,8	12,6	7,3	14,1
Nueva Zelandia	21,6	4,5	17,1	23,5	10,2	13,3	7,3	15,2
Polonia	17,4	6,1	11,2	17,6	5,4	12,2	5,8	11,7
Reino Unido	23,5	4,6	18,9	26,1	11,0	15,1	7,8	17,0
Sudáfrica	18,6	9,2	9,4	24,7	15,1	9,6	12,1	9,5
Suecia	36,8	7,3	29,5	36,8	6,4	30,3	6,9	29,9
Suiza	35,8	7,9	27,9	38,4	6,7	31,7	7,3	29,8
Suriname	26,0	13,3	12,7	28,3	16,9	11,4	15,1	12,1
Taiwán (China)	35,6	3,9	31,8	35,5	4,5	31,0	4,2	31,4
Venezuela (República Bolivariana de)	40,9	7,3	33,6	37,2	12,8	24,5	10,0	29,0
<b>Promedio de los 37 países/territorios de la encuesta del ISSP</b>	<b>27,2</b>	<b>7,3</b>	<b>19,8</b>	<b>27,7</b>	<b>9,0</b>	<b>1,7</b>	<b>8,2</b>	<b>1,3</b>
<b>Coefficiente de correlación</b>							<b>-0,262</b>	
<b>N = 15 544</b>								

18 Una tercera definición distingue entre horas de trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo según el criterio de la pregunta 9 de la encuesta del ISSP, que permite a cada país elegir su propia definición (como 30, 32 o 35 horas de trabajo). Las estimaciones obtenidas en este caso casi siempre se sitúan entre las correspondientes a las otras dos definiciones. Dichas estimaciones están a disposición de quien desee consultarlas.

Por lo que se refiere al análisis por países o territorios individuales, las tasas altas o bajas de inadecuación se explican por diversos factores. Las mayores tasas globales de inadecuación se registran en Filipinas, México, Chile y la República Bolivariana de Venezuela, seguidas de las correspondientes a Suecia, Suiza y Taiwán (China). Ahora bien, estas tasas son altas por diferentes motivos. La principal variable que eleva la inadecuación en Filipinas es el alto nivel de subempleo. Por el contrario, en México y la República Bolivariana de Venezuela el principal determinante es el sobreempleo. Lo mismo ocurre en el caso de Chile, Taiwán (China), Suiza y Suecia. En cuanto a los países con bajas tasas generales de inadecuación, los factores son diferentes. En Austria y Croacia la razón estriba en su menor tasa de subempleo, mientras en Hungría el factor determinante es la menor tasa de sobreempleo. Para comprender mejor estos resultados, es necesario analizar los grupos de países por región para determinar si existen factores regionales que influyan en la inadecuación del tiempo de trabajo.

En el análisis regional expuesto en los cuadros 4 y 5, los países se agrupan en dos conjuntos. El conjunto I divide los países o territorios en siete agrupaciones regionales. El conjunto II mantiene cinco de esas agrupaciones, pero combina las de África y América del Norte en una única agrupación de países anglófonos: Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Nueva Zelandia y Sudáfrica. Esto es así porque la encuesta del ISSP abarca una selección de 37 países o territorios, lo que limita la generalización de los patrones regionales. Por ejemplo, América del Norte está formada solo por los Estados Unidos, y Sudáfrica es el único país africano encuestado. En consecuencia, en el conjunto II de este análisis regional, la categoría de países anglófonos está formada por cinco países; América Latina consta de cuatro países; en Asia y el Pacífico se incluyen cinco países o territorios; Europa Septentrional consta de ocho países; Europa Occidental, Central y Meridional abarca ocho países; y Europa Oriental y Asia Central engloban siete países. Los países o territorios incluidos en la encuesta también se analizan en función de su nivel de ingresos y de su etapa de desarrollo económico, siguiendo la categorización de desarrollo del Banco Mundial (véase más información al respecto en el apéndice de este capítulo, cuadro A.1). En función del nivel de desarrollo, los países o territorios se clasifican como de «ingresos altos» o de «ingresos medianos». Lamentablemente, no participó ningún país o territorio de «ingresos bajos» en la encuesta del ISSP. El limitado alcance de la muestra impide generalizar los resultados. Por nivel de ingresos o etapa de desarrollo económico, nueve países o territorios definidos (por la OIT) como países de ingresos medianos-bajos o medianos se agruparon en la categoría de «ingresos medianos». Los 28 países o territorios restantes se agruparon en la categoría de «ingresos altos».

► Cuadro 4. Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT, por conjuntos de agrupaciones regionales

Conjunto I	Tasa objetiva de inadecuación (definición nacional)			Tasa objetiva de inadecuación (definición de la OIT)			Promedio	
	Total	Subempleo	Sobre- empleo	Total	Underemp- loyment	Overemp- loyment	Subempleo	Sobre- empleo
África	18,6	9,2	9,4	24,7	15,1	9,6	12,1	9,5
América Latina	37,6	7,8	29,8	38,2	11,8	26,4	9,8	28,1
América del Norte	23,1	7,8	15,2	26,5	13,5	13,0	10,7	14,1
Asia y el Pacífico	29,2	9,8	19,4	30,3	11,6	18,7	10,7	19,0
Europa Oriental y Asia Central Asia Central	22,5	6,5	16,0	22,3	6,9	15,4	6,7	15,7
Europa Septentrional	28,7	6,2	22,4	28,1	7,4	20,7	6,8	21,6
Europa Meridional y Occidental	25,5	6,7	18,8	26,5	7,7	18,8	7,2	18,8
<b>Conjunto II</b>								
Países anglófonos	22,8	7,3	15,5	26,2	12,8	13,4	10,0	14,5
Estados Unidos	23,1	7,8	15,2	26,5	13,5	13,0	10,7	14,1
Fuera de los Estados Unidos	22,7	7,1	15,5	26,2	12,5	13,6	9,8	14,6
América Latina	37,6	7,8	29,8	38,2	11,8	26,4	9,8	28,1
Asia y el Pacífico	30,4	10,4	20,0	31,1	11,5	19,6	10,9	19,8
Europa Oriental y Asia Central	22,5	6,5	16,0	22,3	6,9	15,4	6,7	15,7
Europa Septentrional y Occidental	29,6	6,5	23,1	28,5	6,7	21,8	6,6	22,4
Europa Meridional y Occidental	25,5	6,7	18,8	26,5	7,7	18,8	7,2	18,8
<b>Correlación de medidas</b>							<b>0,764</b>	<b>0,980</b>

Fuente: ISSP 2015.

El cuadro 4 muestra que América Latina presenta claramente los índices más bajos de adecuación entre las horas de trabajo reales y las preferencias de los trabajadores: más del 37 por ciento de ellos tienen un tiempo de trabajo inadecuado. Los países o territorios de Asia y Europa Septentrional/Occidental, que registran una tasa de adecuación del 30 por ciento, se sitúan ligeramente por encima del promedio mundial de adecuación del 27 por ciento, mientras que los países o territorios de Europa Oriental/Asia Central y anglófonos, incluidos los Estados Unidos, se sitúan ligeramente por debajo del promedio, con un 23 por ciento. La mayor tasa de inadecuación de América Latina se explica principalmente porque una mayor proporción de trabajadores desean pasar de un horario de trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial, mientras que la mayor tasa de inadecuación de Asia tiene su origen en un mayor nivel de subempleo. La menor tasa de inadecuación de los países o territorios anglófonos y de Europa Oriental/Asia Central se debe a que la proporción de trabajadores que prefieren pasar de un horario de trabajo a tiempo completo a otro a tiempo parcial es mucho menor. Sin embargo, parece haber tasas de subempleo relativamente más elevadas en Asia, los Estados Unidos y los países o territorios de América Latina, según los promedios de las tasas obtenidas con las distintas definiciones. Asimismo, en el cuadro 5 se muestran las proporciones entre subempleo y sobreempleo, que indican que los trabajadores de los países anglófonos, especialmente los Estados Unidos y Sudáfrica, están menos dispuestos a reducir sus horas de trabajo a niveles de jornada parcial. Por el contrario, el subempleo es un problema considerablemente menos importante en toda Europa, especialmente en Europa Septentrional, cuyos trabajadores ya tienen un promedio más bajo de horas de trabajo y una predilección relativamente mayor por las semanas laborales aún más cortas. Así pues, el subempleo es un problema importante en Asia, pero no así en Europa, mientras que el sobreempleo es un problema importante en América Latina y en los países anglófonos.

► **Cuadro 5. Relación entre subempleo y sobreempleo según la definición nacional y la definición de la OIT, por conjuntos de agrupaciones regionales**

Conjunto I	Definición nacional	Definición de la OIT
África	0,97	1,56
América Latina	0,26	0,45
América del Norte	0,51	1,04
Asia y el Pacífico	0,51	0,62
Europa Oriental y Asia Central	0,40	0,45
Europa Septentrional	0,28	0,36
Europa Meridional y Occidental	0,36	0,41
Conjunto II		
Países anglófonos	0,47	0,95
Estados Unidos	0,51	1,04
Fuera de los Estados Unidos	0,46	0,92
América Latina	0,26	0,45
Asia	0,52	0,59
Europa Oriental y Asia Central	0,40	0,45
Europa Septentrional	0,28	0,31
Europa Meridional y Occidental	0,36	0,41

El análisis de los países o territorios por nivel de desarrollo económico indica que el sobreempleo está más asociado a los países de ingresos altos, mientras que el subempleo por insuficiencia de horas tiene mayor prevalencia en los países de ingresos medianos. Existe una clara relación inversa: cuanto menor es el nivel de ingresos, mayores son las dos medidas alternativas de subempleo por insuficiencia de horas (véase el cuadro 6). Del mismo modo, a menores ingresos, menor tasa promedio de sobreempleo, es decir, los países o territorios de ingresos altos presentan tasas de sobreempleo más elevadas que los países o territorios de ingresos bajos (aunque solo mínimamente superiores a las de los países o territorios de ingresos medianos-altos). Los países o territorios de ingresos medianos-altos se sitúan en un punto intermedio, aunque posiblemente más cerca de las preferencias de los países o territorios de ingresos altos en cuanto al tiempo de trabajo. En efecto, la relación entre las tasas de subempleo y las tasas de sobreempleo (véanse las dos columnas de la derecha del cuadro 6) se reduce progresivamente a medida que aumentan los niveles de ingresos agregados de los países. Las tasas considerablemente más altas de subempleo y notablemente más bajas de sobreempleo en el grupo de países de ingresos medianos coinciden con lo que cabía esperar. Al ascender en la escala de ingresos, observamos tasas algo mayores de sobreempleo y tasas menores de subempleo, al menos en forma de trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar a tiempo completo. Es interesante observar que las tasas totales de inadecuación parecen ser algo más bajas a medida que aumentan los ingresos de un país o territorio. Así pues, el subempleo es una tendencia más acentuada en los países de ingresos medianos, mientras que el sobreempleo es algo más prevalente en los países de ingresos altos.

► Cuadro 6. Tasas objetivas de inadecuación basadas en la definición nacional y la definición de la OIT, por grupo de países según su nivel de ingresos

	Tasa objetiva de inadecuación (definición nacional)			Tasa objetiva de inadecuación (definición de la OIT)			Medida promedio		Relación entre las tasas de subempleo y de sobreempleo	
	Inadecuación: total	Inadecuación: subempleo	Inadecuación: sobreempleo	Inadecuación: total	Inadecuación: subempleo	Inadecuación: sobreempleo	Subempleo	Sobreempleo	Definición nacional	Definición de la OIT
Países/ territorios de ingresos altos	26,6	6,4	20,1	26,8	7,5	19,3	7,0	19,7	0,32	0,39
Países/ territorios de ingresos medianos-altos	27,8	7,2	20,6	30,2	12,2	18,0	9,7	19,3	0,35	0,68
Países/ territorios de ingresos medianos-bajos	32,8	17,5	15,3	33,2	19,0	14,2	18,3	14,7	1,14	1,34

Fuente: ISSP, 2015.

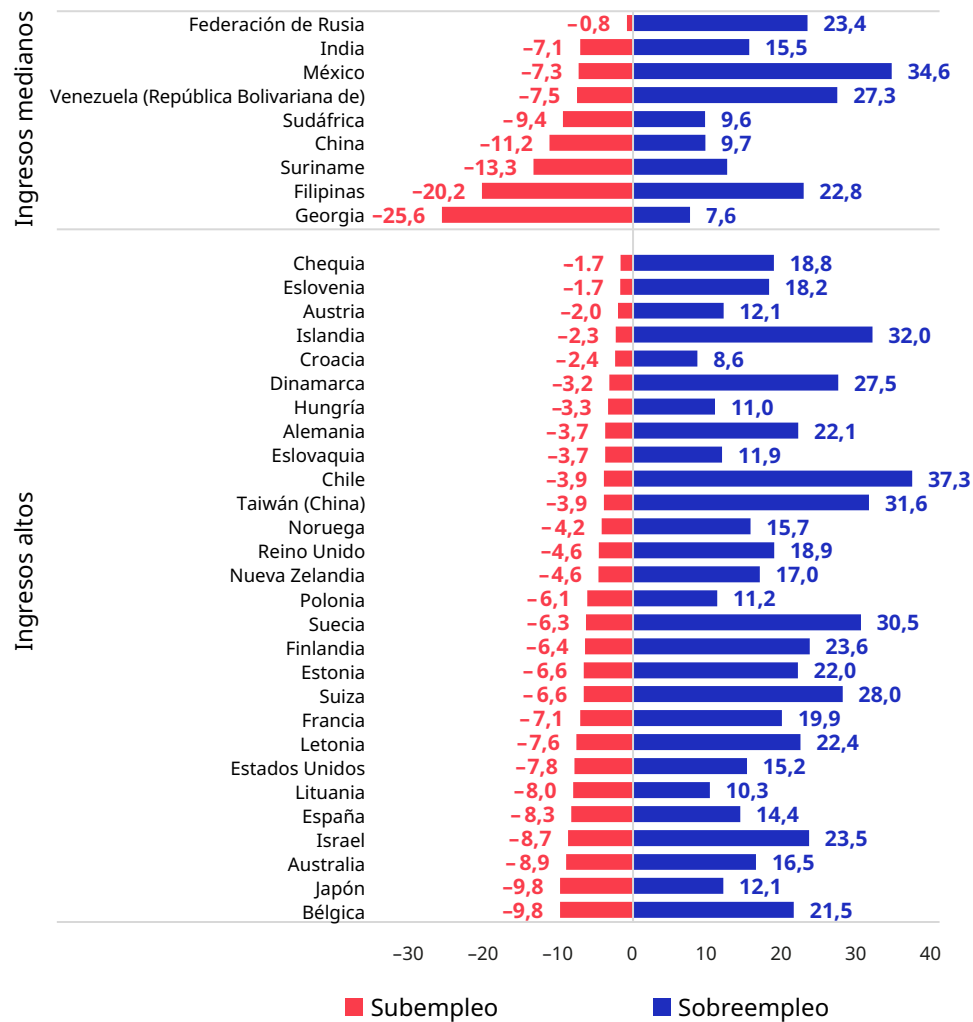
La medida objetiva facilita la comparación de la inadecuación del tiempo de trabajo de los trabajadores asalariados y no asalariados en los países o territorios de la muestra. El gráfico 34, que muestra la clasificación del subempleo por países o territorios, indica que algunos de ellos tienden más que otros a ofrecer empleos adecuados a las preferencias de los trabajadores en cuanto a las horas de trabajo. También se observa que la prevalencia del subempleo tiende a ser menor en los países de ingresos altos (y en la Federación Rusa).



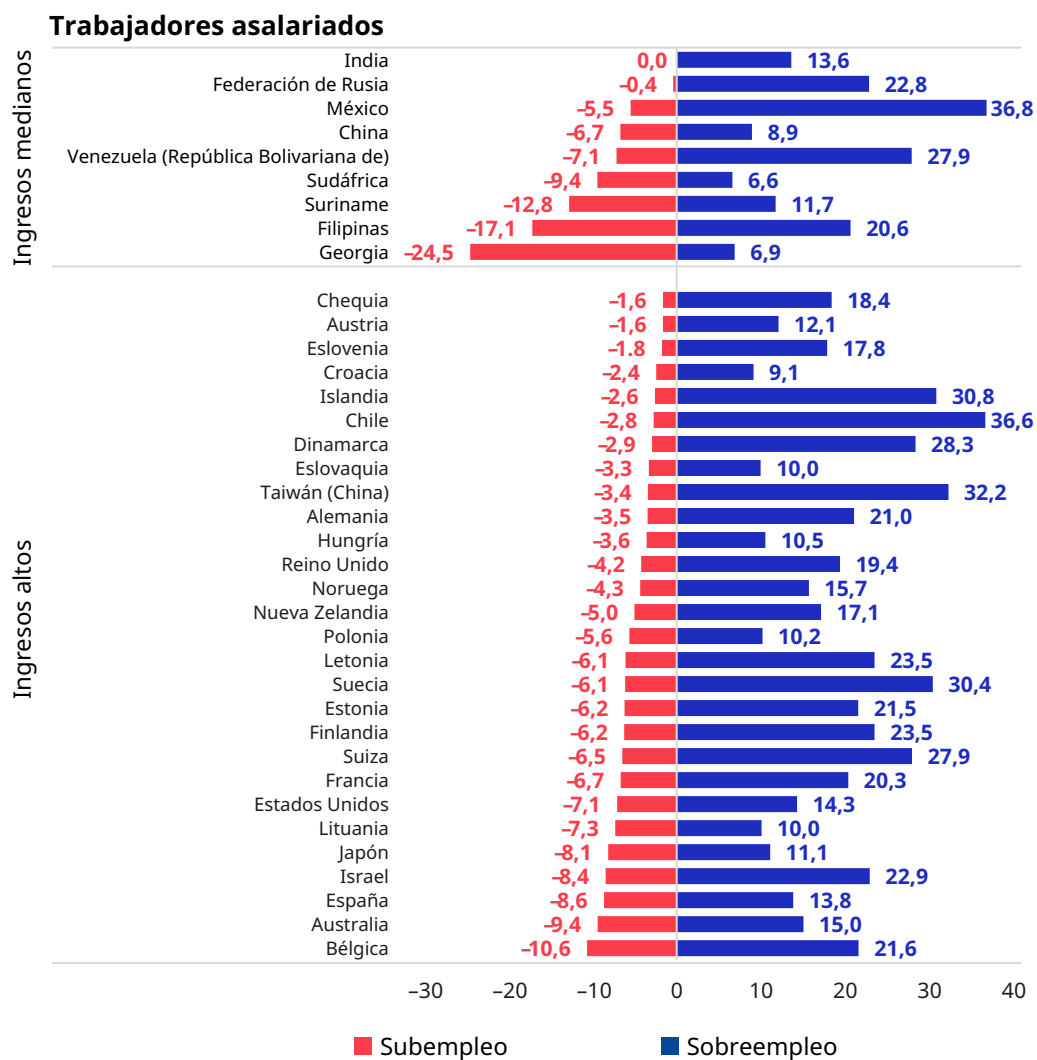
En los gráficos 35a y 35b se subdivide a la población ocupada en asalariados —la forma predominante en la mayoría de los países o territorios— y no asalariados (como los trabajadores por cuenta propia y contratistas independientes). Un resultado evidente es que, en los países o territorios de ingresos medianos, la tasa de subempleo tiende a ser mayor entre los no asalariados que entre los asalariados en plantilla. Lo mismo ocurre en cerca de la mitad de los países o territorios de ingresos altos. Los gráficos 35a y 35b muestran algunas diferencias en las tasas de inadecuación entre los asalariados y los trabajadores con otro tipo de situación laboral. En primer lugar, los trabajadores por cuenta propia muestran una mayor incidencia del subempleo que los asalariados en plantilla. Este resultado puede parecer contraintuitivo, pues se supone que los trabajadores independientes suelen estar menos limitados que los asalariados en cuanto al tiempo que pueden dedicar al trabajo, de modo que en teoría pueden trabajar tantas horas como deseen. Sin embargo, la razón se encuentra en parte en las diferencias entre los países o territorios de ingresos altos y los de ingresos medianos-bajos en la encuesta del ISSP: las tasas de subempleo de estos últimos duplican, como mínimo, las de los primeros. Además, en el grupo de ingresos relativamente más bajos, las tasas de subempleo de los no asalariados duplican a las de los asalariados.

El hecho de que los no asalariados manifiesten una situación de subempleo en mayor medida que los asalariados es probablemente un reflejo de que existe un mayor número de trabajadores que no son asalariados en las economías emergentes. Por lo tanto, el trabajo por cuenta propia en esos países puede ser una salida alternativa antes que una preferencia para quienes no logran encontrar un empleo remunerado, en particular en aquellos países o territorios, mercados de trabajo y periodos en que predominan las modalidades de trabajo más informales (Bonnet 2015). Aunque no resulte intuitivo, los asalariados tienen un mayor grado de control sobre su número de horas de trabajo y, por lo tanto, en ese sentido alcanzan una mayor estabilidad que los no asalariados (Lyness *et al.* 2012; Golden y Kim 2017; McCrate *et al.* 2019). Muchos trabajadores «por cuenta propia» son, en realidad, trabajadores «a pedido», contratistas independientes, trabajadores ocasionales o informales, que tienen más probabilidades que los asalariados de soportar estrecheces en algunos periodos del año por la falta de demanda de sus servicios y, en consecuencia, mayores probabilidades de encontrarse en una situación en que deseen obtener más ingresos (Abraham y Houseman 2022). Sin embargo, las muestras de trabajadores no asalariados son de tamaño considerablemente inferior a las de trabajadores asalariados, por lo que no cabe extraer conclusiones rotundas sobre las diferencias entre ambos grupos. No obstante, parece claro que el empleo por cuenta propia no es necesariamente una solución para resolver la falta de conciliación entre la vida laboral y personal, sino que, en realidad, podría agravar esta deficiencia, sobre todo por la necesidad crónica de obtener más ingresos a expensas de dedicar un tiempo insuficiente a las actividades no laborales. En cambio, las tasas de sobreempleo difieren menos entre los trabajadores asalariados y los no asalariados, aunque en las economías de altos ingresos se manifiesta más la preferencia por un menor número de horas de trabajo.

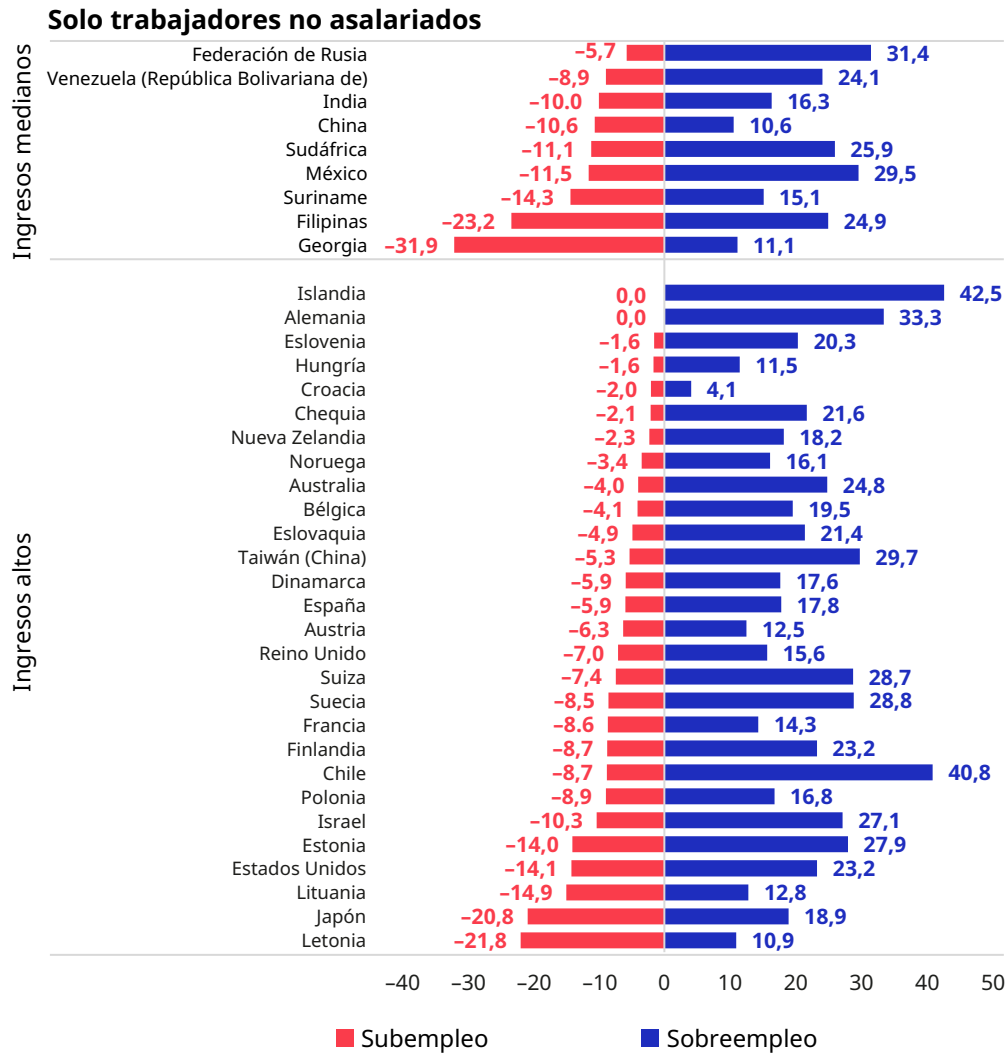
► Gráfico 34. Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores asalariados y no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida objetiva



► Gráfico 35a. Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida objetiva



► Gráfico 35b. Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida objetiva



### 4.2.2 Medidas subjetivas de subempleo y sobreempleo

La medida subjetiva, que indica la preferencia por un número de horas igual, mayor o menor que el actual, se presenta en el cuadro 7. Cuando la preferencia va explícitamente aparejada con un ajuste de ingresos, el subempleo tiende a ser mayor y el sobreempleo menor, con respecto a los resultados de la medida más discreta y objetiva de la alternancia entre horas de trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial. Cuando se mide por la pregunta de si se quiere trabajar más horas a cambio de más ingresos, las tasas de subempleo suelen ser muy superiores en todos los países o territorios. Entre los países o territorios con mayor tasa de subempleo por insuficiencia de horas se encuentran Sudáfrica, Georgia, México y Lituania (más del 60 por ciento), y la Federación de Rusia y Surinam, seguidos de la India y Croacia (más del 50 por ciento); los trabajadores de estos países quieren trabajar más horas para aumentar sus ingresos.

Las tasas subjetivas totales de inadecuación del tiempo de trabajo alcanzan sus valores más elevados en los siguientes países: México, Sudáfrica, Georgia, Filipinas, la Federación de Rusia, Surinam y Lituania. También son ligeramente elevados en la India, Croacia y Eslovaquia, donde la tasa de inadecuación sigue siendo superior al 50 por ciento de la población ocupada. Entre los países o territorios con mayor sobreempleo figuran Suecia y Taiwán (China), seguidos del Japón, Filipinas, Suiza, Georgia y Alemania. En conjunto, estos resultados indican que el sobreempleo es mayor en las economías escandinavas y en algunas de Europa Occidental, donde los trabajadores prefieren en general jornadas laborales más cortas, y en algunas de las economías desarrolladas y en desarrollo que tienen semanas laborales relativamente largas, en particular Asia Oriental. Sin embargo, en la mayoría de los países o territorios con altas tasas de inadecuación, estas son atribuibles a los niveles de subempleo relativamente más elevados. Por lo tanto, las altas tasas globales de inadecuación del tiempo de trabajo guardan más relación con el subempleo que con el sobreempleo.

Los países o territorios con menores tasas globales de inadecuación presentan algunas de las tasas más bajas de subempleo, como Alemania, Suecia, Suiza, Noruega y Finlandia. Estos países demuestran que los niveles más elevados de sobreempleo no se asocian con tasas más elevadas de inadecuación, de lo que se desprende que la incidencia del subempleo subjetivo es menor en los mercados de trabajo de estos países o territorios. Asimismo, las preferencias relativas más acentuadas por el aumento de los ingresos (frente al aumento del tiempo de trabajo) se manifiestan en las economías emergentes y de ingresos medianos-bajos, especialmente en Sudáfrica, México, Surinam, la India y Filipinas, así como en los antiguos países o territorios comunistas, sobre todo Georgia, Lituania, la Federación de Rusia, Croacia y Eslovaquia, y hasta cierto punto también en Polonia, Estonia y Hungría. Sin embargo, el subempleo subjetivo también es muy superior al promedio en Francia y, en cierta medida, en los Estados Unidos. En contraste con lo observado con la medida objetiva, las tasas de sobreempleo son claramente inferiores en los países o territorios donde el subempleo es elevado, y viceversa. Como cabía esperar, se obtiene un coeficiente de correlación negativo con una significación de más de  $-0,70$ , lo que significa que existe una considerable sustituibilidad: allí donde el subempleo es alto, el sobreempleo es bajo, mientras que donde hay más sobreempleo, hay menos subempleo. Estos resultados concuerdan con los basados en la medida objetiva: aunque los niveles difieren, algunos de los mismos países o territorios presentan una correspondencia peor o mejor entre las horas efectivas de trabajo y las preferidas. La medida objetiva tiende a captar más eficazmente la presencia de sobreempleo, mientras que la medida subjetiva capta más eficazmente la presencia de subempleo. Por consiguiente, la medición del desequilibrio percibido entre el tiempo de trabajo y el tiempo no laboral puede ser sensible a la formulación de la pregunta, lo que tal vez justifica que se mida ese desequilibrio de diferentes maneras.

► Cuadro 7. Tasas subjetivas de inadecuación en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP (basadas en la pregunta 11)

	Inadecuación subjetiva total	Inadecuación subjetiva (subempleo)	Inadecuación subjetiva (sobreempleo)
Alemania	32,5	22,8	9,7
Australia	32,9	25,0	7,8
Austria	31,3	25,8	5,5
Bélgica	30,0	23,7	6,4
Chequia	38,2	33,2	4,9
Chile	45,3	40,0	5,4
China	47,2	41,5	5,7
Croacia	56,1	53,5	2,6
Dinamarca	27,1	18,2	8,9
Eslovaquia	51,4	49,9	1,4
Eslovenia	36,2	30,4	5,8
España	38,4	29,5	8,8
Estados Unidos	42,2	38,0	4,2
Estonia	45,9	43,9	2,0
Federación de Rusia	60,7	59,0	1,8
Filipinas	60,8	50,5	10,3
Finlandia	26,8	17,5	9,3
Francia	49,8	45,8	4,0
Georgia	66,6	65,3	1,3
Hungría	42,1	40,0	2,1
India	57,0	54,3	2,7
Islandia	36,6	30,7	5,9
Israel	43,7	36,1	7,7
Japón	43,3	32,7	10,6
Letonia	46,8	42,2	4,6
Lituania	61,9	60,2	1,7

► Cuadro 7. Tasas subjetivas de inadecuación en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP (basadas en la pregunta 11) (cont.)

	Inadecuación subjetiva total	Inadecuación subjetiva (subempleo)	Inadecuación subjetiva (sobreempleo)
México	69,1	60,8	8,3
Noruega	23,8	15,7	8,2
Nueva Zelandia	35,3	28,5	6,8
Polonia	46,5	44,9	1,5
Reino Unido	37,5	28,5	9,0
Sudáfrica	68,2	66,3	1,8
Suecia	30,4	14,7	15,7
Suiza	27,9	16,5	11,4
Suriname	62,2	59,7	2,4
Taiwán (China)	43,8	29,8	14,0
<b>Conjunto de los países o territorios de la encuesta del ISSP</b>	<b>43,1</b>	<b>36,6</b>	<b>6,5</b>
<b>Coefficiente de correlación</b>			<b>-0,705</b>

En la pregunta 11 del módulo «Work Orientations IV» (2015) del ISSP, dentro de la sección relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar, se pregunta:

Piense en el número de horas que trabaja y el dinero que gana en su trabajo principal, incluidas las horas extraordinarias habituales.

Si solo pudiera elegir una de las tres opciones siguientes, ¿cuál de ellas (solo UNA) preferiría?

1. Trabajar más horas y ganar más dinero.
2. Trabajar el mismo número de horas y ganar el mismo dinero.
3. Trabajar menos horas y ganar menos dinero.
- (4. No puedo elegir.)

La medida subjetiva arroja luz sobre las variaciones entre regiones y niveles de desarrollo económico. El cuadro 8, en el que se combinan las agrupaciones regionales y por nivel de ingresos, muestra que más del 43 por ciento de los trabajadores a nivel mundial desean cambiar sus horas de trabajo para adecuarlas mejor a sus preferencias. Las tasas totales más altas de inadecuación corresponden a América Latina, seguidas de las de Europa Oriental y Asia, mientras que las más bajas se dan en todo el resto de Europa. Los países anglófonos se sitúan cerca del promedio. La tasa de inadecuación del tiempo de trabajo en Asia, más alta que en otras regiones, se explica por su tasa de sobreempleo relativamente más alta (de alrededor de un 10 por ciento); en cambio, las tasas de inadecuación también más elevadas de América Latina y Europa Oriental se deben a una mayor incidencia del subempleo. Por el contrario, los países de Europa Septentrional, Meridional y Occidental presentan tasas de inadecuación relativamente más bajas, debido sobre todo a la menor prevalencia del subempleo. Además, en el gráfico 36 se clasifican los 37 países o territorios de la encuesta del ISSP según sus tasas subjetivas de subempleo y sobreempleo, de menor a mayor, y luego se ordenan por nivel de ingresos del país o territorio. Los países de ingresos altos presentan tasas de sobreempleo superiores al 7 por ciento, entre 2,5 y 3 puntos porcentuales por encima de las de otros países con niveles de ingresos relativamente más bajos. Tanto los países de ingresos medianos como los de ingresos medianos-bajos presentan tasas de sobreempleo de apenas el 4 y el 5 por ciento. El subempleo es notablemente superior en estos países, con un promedio del 57 por ciento, y prácticamente todos los países de ingresos medianos tienen un subempleo superior al promedio mundial. En cambio, en los países de ingresos altos están subempleados menos del 32 por ciento de los trabajadores. Así pues, las tasas globales de inadecuación del tiempo de trabajo son más bajas en los países de ingresos altos, especialmente en Europa, mientras que el subempleo es significativamente más alto en los países de ingresos medianos.

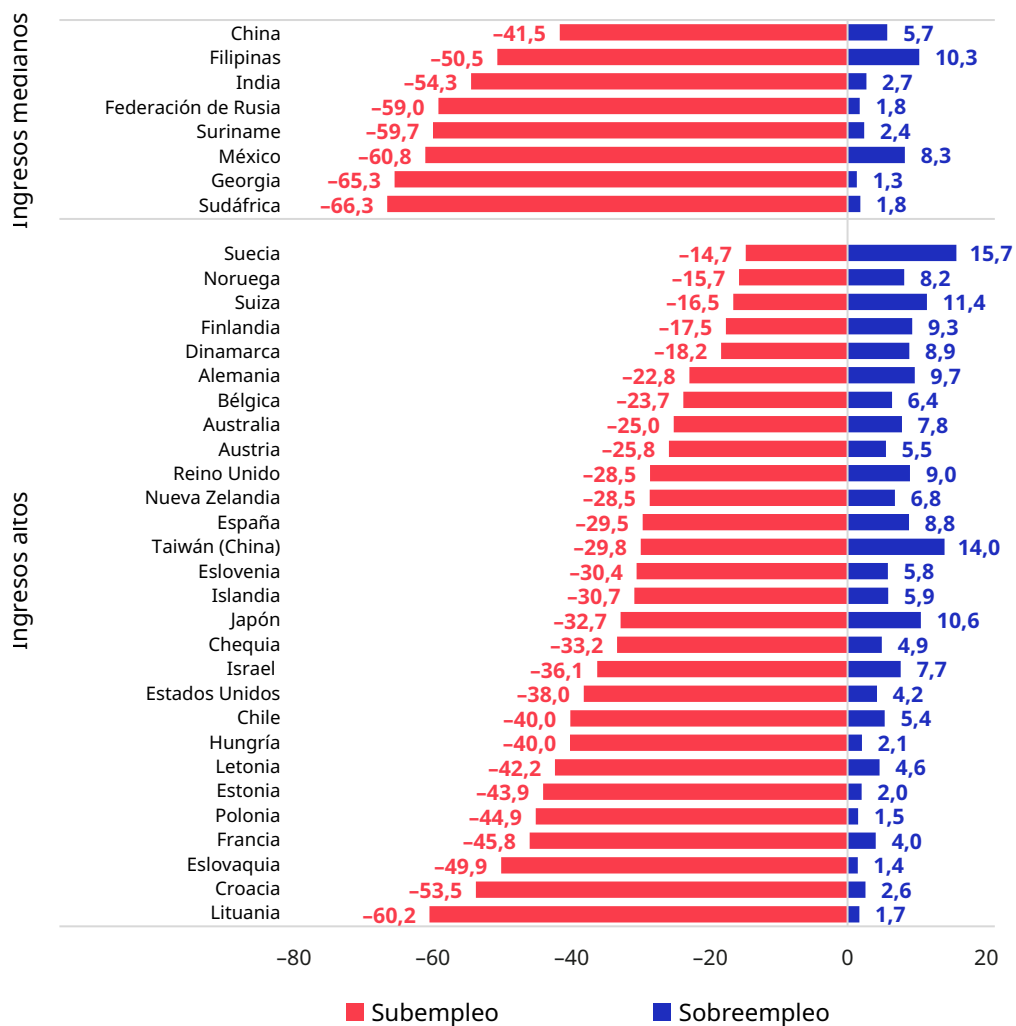
► Cuadro 8. Tasas subjetivas de inadecuación, por agrupaciones regionales y por grupo de países según su nivel de ingresos

Región	Inadecuación total	Inadecuación por subempleo	Inadecuación por sobreempleo
África	68,2	66,3	1,8
América Latina	57,9	52,4	5,5
América del Norte	42,2	38,0	4,2
Asia y el Pacífico	45,1	35,9	9,2
Europa Oriental y CEI	49,2	46,1	3,1
Europa Septentrional	35,8	28,3	7,5
Europa Meridional y Occidental	36,3	29,0	7,3
<b>Agrupaciones regionales:</b>			
Países anglófonos	44,0	38,2	5,8
América Latina	57,9	52,4	5,5
Asia	48,5	38,8	9,8
Europa Oriental y CEI	49,2	46,1	3,1
Europa Septentrional	35,5	28,2	7,3
Europa Meridional y Occidental	36,3	29,0	7,3
<b>Nivel de ingresos:</b>			
Países o territorios de ingresos altos	38,7	31,6	7,1
Países o territorios de ingresos medianos-altos	61,0	56,9	4,1
Países o territorios de ingresos medianos-bajos	61,5	56,8	4,7

Fuente: ISSP, 2015.

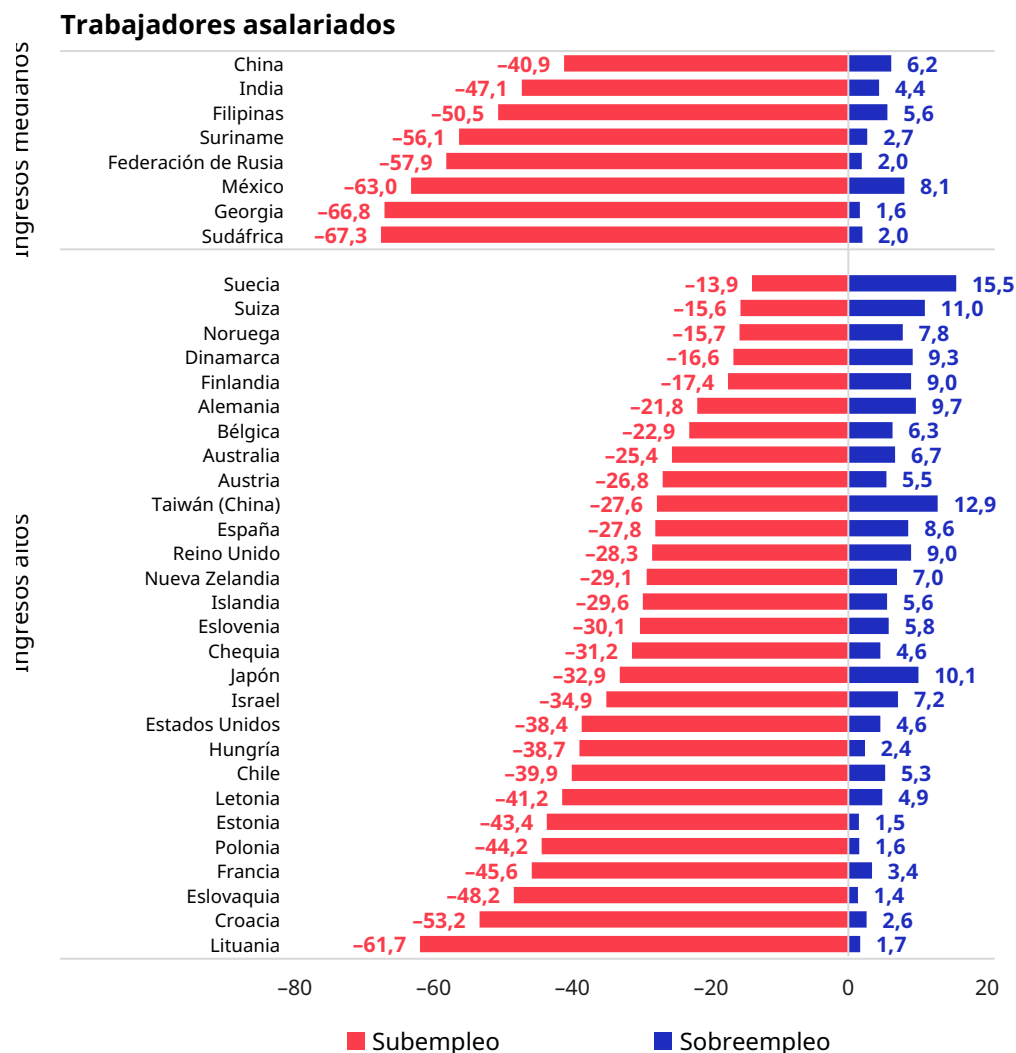


► Gráfico 36. Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo y de sobreempleo de trabajadores asalariados y no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida subjetiva



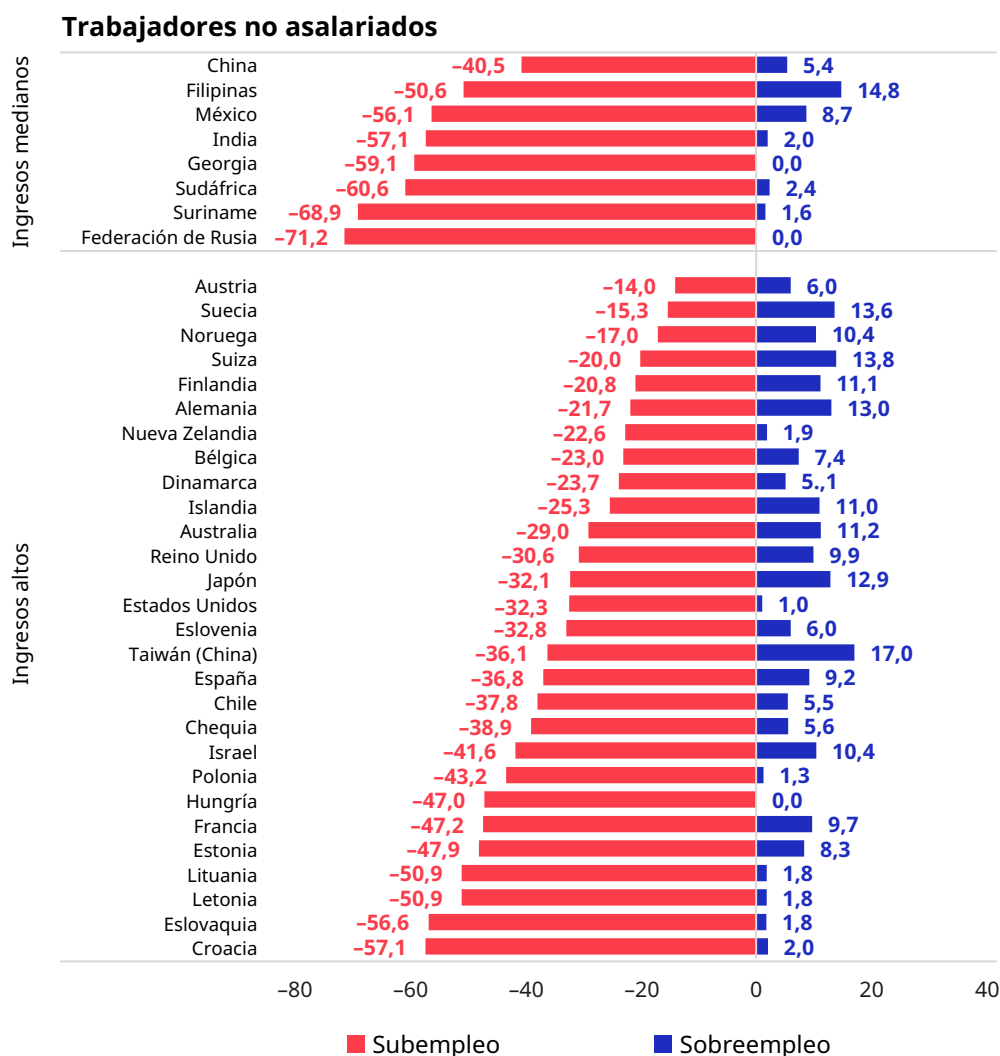
Las tasas de subempleo y sobreempleo de los trabajadores asalariados y no asalariados son bastante coincidentes entre sí, como se pone de relieve en los gráficos 37 y 38. Sin embargo, estos gráficos sugieren que tanto el subempleo como el sobreempleo se intensifican por el hecho de ser trabajador no asalariado (independiente), es decir, se atenúan por la condición de trabajador asalariado. Esto indica que las modalidades de empleo influyen en la preferencia por un mayor o menor número de horas de trabajo, tanto entre países como dentro de un mismo país. Las tasas de inadecuación generalmente más elevadas de los trabajadores independientes con respecto a los asalariados concuerdan con lo constatado al utilizar la medida objetiva. Una vez más, este fenómeno puede sorprender a quienes esperaban que los trabajadores independientes tuvieran un mayor control sobre sus propias horas de trabajo y/o que hubieran elegido el trabajo por cuenta propia atraídos por la autonomía que les proporcionaba. No obstante, los datos indican que el trabajo por cuenta propia puede no ser ni tan voluntario ni tan propicio a la flexibilidad como cabría suponer, lo que resulta evidente en muchos países, incluidos algunos de ingresos altos (Anxo y Ericson 2019). Algunas excepciones, en las que los asalariados presentan un subempleo notablemente superior al de los no asalariados, son México, Georgia, los Estados Unidos, Nueva Zelanda, China, Filipinas y Lituania.

► **Gráfico 37. Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida subjetiva**



Cabe esperar que el sobreempleo sea mayor entre los asalariados, ya que estos probablemente tienen menos capacidad para ajustar a la baja sus propias horas que los no asalariados. Así ocurre en países como la India, Austria, Dinamarca y los Estados Unidos. Pero sucede lo contrario en países o territorios como la Federación de Rusia, Filipinas, Alemania, Islandia, Australia, Taiwán (China), Israel, Francia y Estonia. En general, los datos de determinados países o territorios sustentan la idea de que la inadecuación generada puede resolverse mediante el trabajo por cuenta propia, pero hay evidencias aún más sólidas de que la condición de asalariado permite adecuar mejor las horas de trabajo reales con las preferencias personales en comparación con el trabajo por cuenta propia.

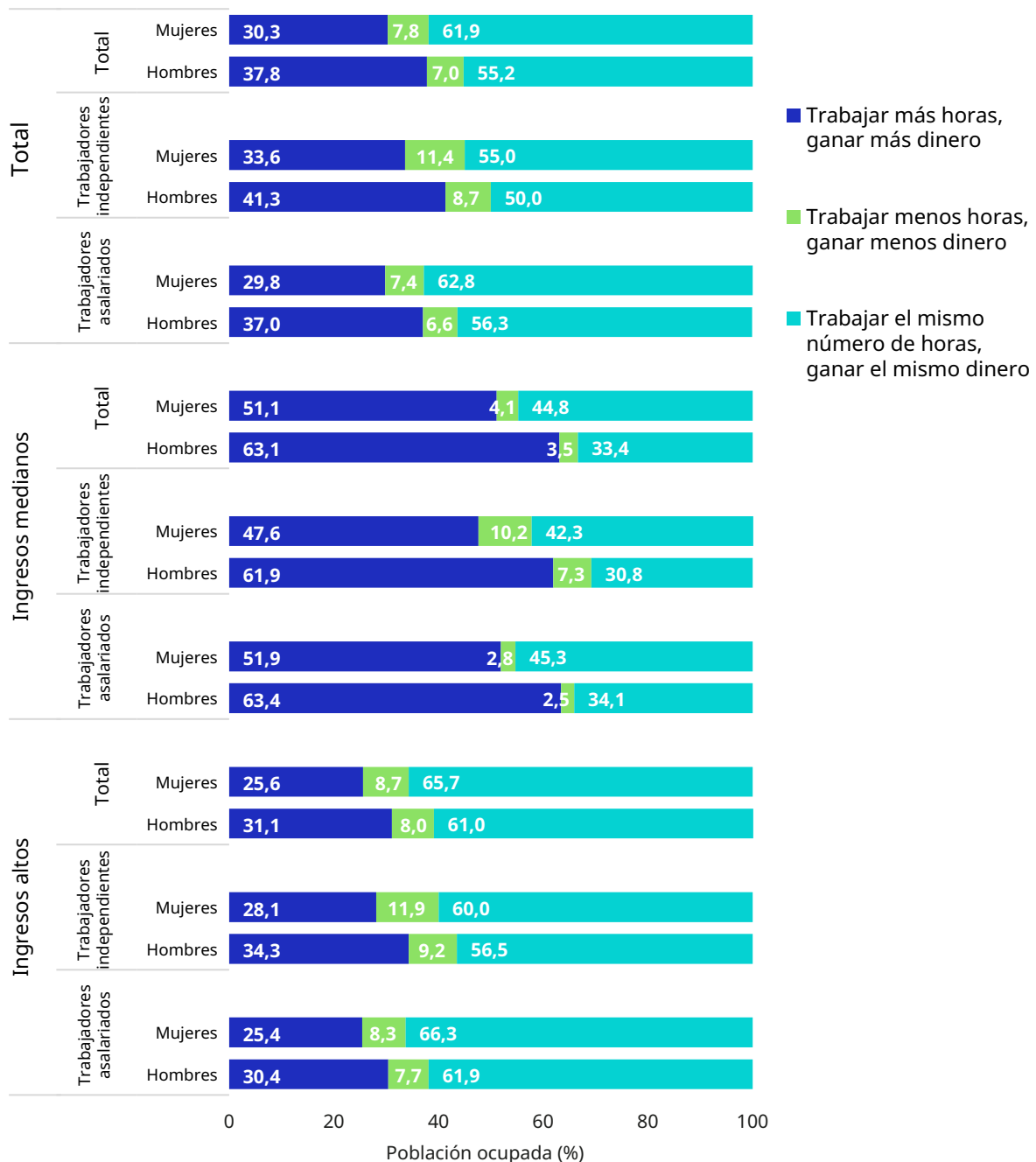
► **Gráfico 38. Clasificación de países o territorios por tasas de subempleo de trabajadores no asalariados, en países de ingresos altos y medianos, según la medida subjetiva**



### 4.2.3 Diferencias de género en la inadecuación

En esta sección se utilizan las dos medidas, objetiva y subjetiva, para analizar las diferencias de género en la inadecuación del tiempo de trabajo. La hipótesis inicial es que las mujeres asalariadas se sienten en mayor medida sobreempleadas y los hombres más subempleados, siguiendo un modelo neotradicional de oferta de trabajo en el que todos los adultos del hogar realizan un trabajo remunerado, pero las mujeres asumen más tareas domésticas y de cuidados no remuneradas y los hombres más funciones de proveedores de ingresos. El gráfico 39 muestra la distribución por género de la inadecuación basada en la medida subjetiva, que es la medida más continua del subempleo. El nivel de subempleo de los hombres es mucho mayor (un 7,5 por ciento más alto) que el de las mujeres. En cambio, la tasa de sobreempleo de las mujeres (el 8 por ciento) es solo muy levemente superior a la de los hombres (el 7 por ciento).

► **Gráfico 39. Género y medida subjetiva de subempleo de trabajadores asalariados y no asalariados en países o territorios de ingresos altos y medianos**



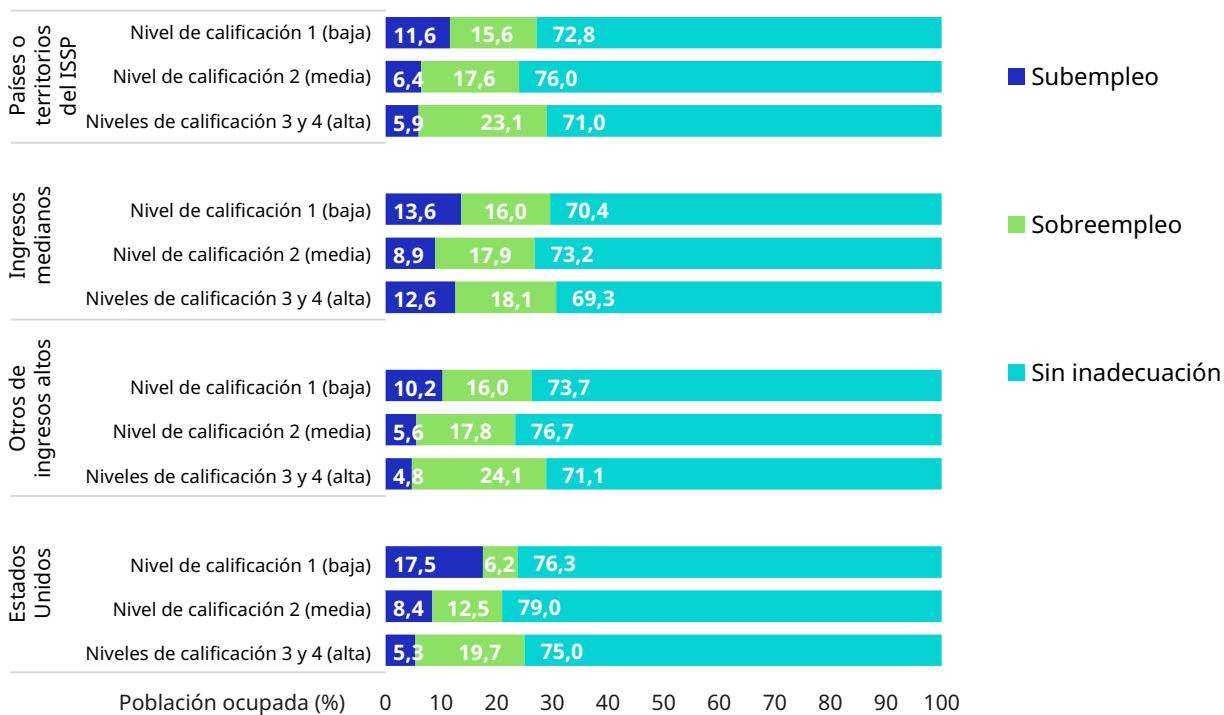
Al estimar la medida objetiva en el conjunto de los 37 países o territorios abarcados por la encuesta del ISSP, la tasa promedio de subempleo femenino se sitúa en torno al 10 por ciento —o entre el 8 y el 11 por ciento, según se utilice la definición nacional o la de la OIT (véanse los gráficos A.1 y A.2 en el apéndice de este capítulo)—, mientras que la tasa promedio de sobreempleo femenino se sitúa entre el 23 y el 24 por ciento. En el caso de los hombres, la tasa promedio de subempleo es ligeramente inferior (del 6 por ciento), al igual que la tasa promedio de sobreempleo (algo menos del 16 por ciento). La desventaja femenina en la medida objetiva de la inadecuación del tiempo de trabajo se debe principalmente a los países o territorios de ingresos medianos y en menor medida a los países o territorios de ingresos altos. Aunque la tasa de actividad y la semana laboral de los hombres suelen ser superiores a las de las mujeres, estas últimas no solo soportan mayores tasas de sobreempleo, como cabía esperar, sino también tasas relativamente más elevadas de subempleo objetivo en comparación con los hombres (Blau y Kahn, 2013; Weeden, Cha y Bucca, 2016). Esto indica que las mujeres tienden a sufrir una mayor probabilidad de inadecuación de sus horas de trabajo en ambos sentidos, al menos en el caso de las que participan activamente en el mercado laboral. En cuanto a sus preferencias por las horas de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial sin referencia a los ingresos, las mujeres que trabajan a tiempo completo tienen una mayor predilección por el trabajo a tiempo parcial. Este grupo de mujeres también presenta una tasa de sobreempleo notablemente superior en la mayoría de los casos. Por lo tanto, cuando se plantea un cambio discreto al trabajo a tiempo parcial, las mujeres están más sobreempleadas y más subempleadas en este contexto. Tanto las mujeres como los hombres de los países o territorios de ingresos medianos presentan tasas de subempleo superiores a las de los países o territorios de ingresos altos. En general, la medida objetiva ofrece una imagen más clara de que las mujeres están más sobreempleadas y subempleadas que los hombres.

#### 4.2.4 Competencias profesionales e inadecuación del tiempo de trabajo

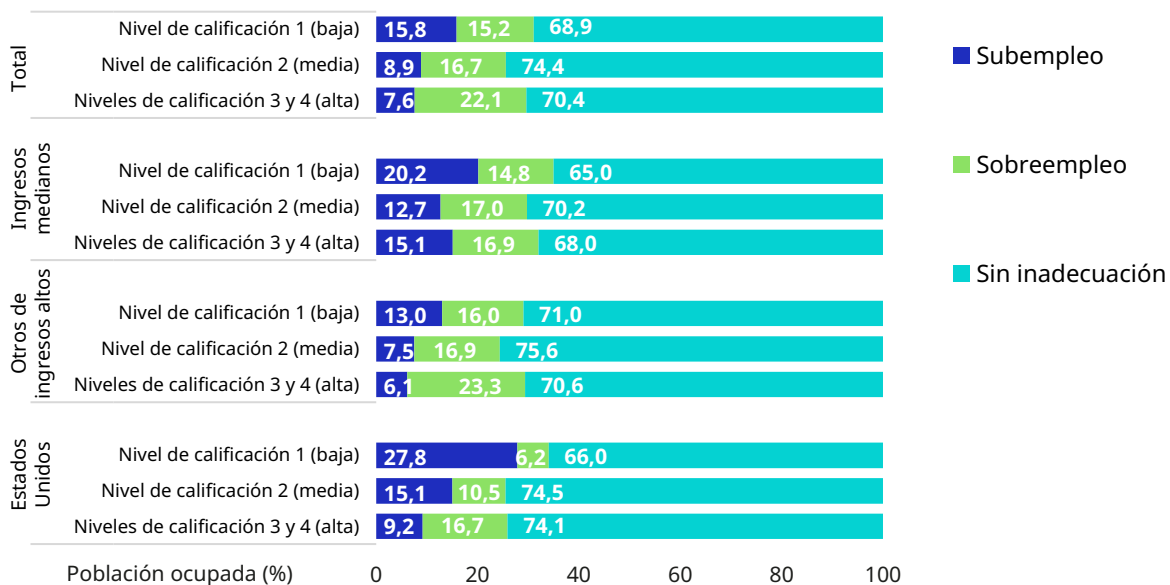
Se agrupa a los trabajadores por su ocupación en tres niveles de calificación diferentes y, a continuación, se comparan sus tasas de subempleo y sobreempleo. La medida objetiva expuesta en el gráfico 40 muestra que las tasas de subempleo objetivo de las ocupaciones relativamente poco calificadas casi duplican las de los empleos muy calificados. Las tasas de ocupaciones de calificación media se asemejan más a las de las ocupaciones de baja calificación que a las de alta calificación. El subempleo oscila entre el 20 por ciento en las ocupaciones poco calificadas de los países de ingresos bajos y solo el 5 por ciento en las ocupaciones muy calificadas de los países de ingresos altos, lo que pone de manifiesto la mayor dificultad de adecuar el tiempo de trabajo a las preferencias personales en los países de ingresos medianos-bajos. En los países de ingresos altos, las tasas de subempleo suelen ser más elevadas en los niveles de baja calificación. Sin embargo, en los niveles de calificación media y alta, las tasas son bastante similares, con un gradiente más o menos lineal. En los países o territorios de ingresos medianos, las tasas de subempleo son, si acaso, más elevadas en las ocupaciones de alta calificación que en las de calificación media. Sin embargo, en los Estados Unidos, el subempleo es mucho más frecuente en los sectores poco calificados, donde representa el 18 por ciento, una proporción muy superior a la de otros países o territorios de ingresos altos e incluso medianos. El patrón de subempleo subjetivo (véase el gráfico 41) es similar, con valores del 48 por ciento para los trabajadores poco calificados, del 40 por ciento para los de calificación media y del 30 por ciento para los de alta calificación. Las tasas de subempleo varían por categoría de calificación entre el 42 y el 25 por ciento en las economías de ingresos altos, mientras que su oscilación es menor, entre el 61 y el 55 por ciento, en las economías de ingresos medianos.

► **Gráfico 40. Medida objetiva de inadecuación, por nivel de calificación profesional, en países o territorios de ingresos altos y medianos y en los Estados Unidos**

**Panel A. Según la definición nacional de tiempo parcial**

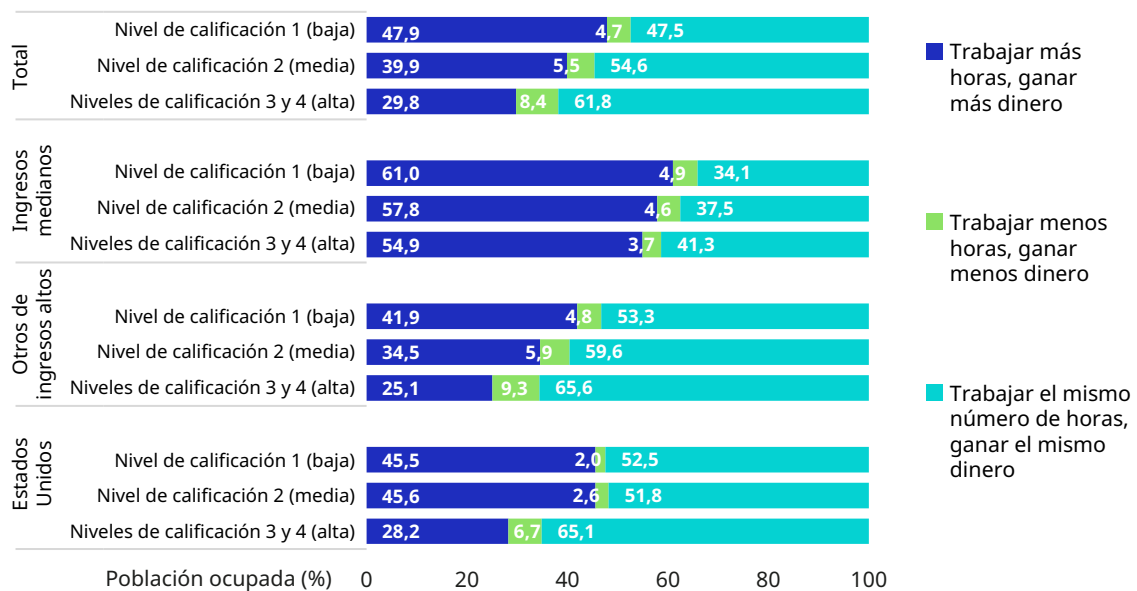


**Panel B. Según la definición de tiempo parcial de la OIT**



En lo que respecta al sobreempleo, las tasas obtenidas con ambas medidas son más elevadas en las ocupaciones muy calificadas. Con la medida objetiva, las ocupaciones de calificación media y baja muestran el gradiente esperado, pero las tasas de calificación baja y media son bastante similares entre sí. Al utilizar la medida subjetiva, el sobreempleo mundial varía únicamente dentro de una franja bastante estrecha del 5 al 9 por ciento por nivel de calificación, desde casi el 10 por ciento para las ocupaciones de alta calificación en los países o territorios de ingresos altos (aunque en los Estados Unidos es inferior, del 7 por ciento) hasta poco más del 5 por ciento en los países de ingresos medianos. En consecuencia, a nivel mundial, el sobreempleo afecta a 1 de cada 10 trabajadores en los países de ingresos altos y a 1 de cada 16 trabajadores en los países de ingresos medianos. En conjunto, los patrones son bastante regulares con ambas medidas. El patrón general es que, a medida que ascendemos en la escala de calificación profesional, crece el sobreempleo y decrece el subempleo.

► **Gráfico 41. Medida subjetiva de inadecuación, por nivel de calificación profesional, en países o territorios de ingresos altos y medianos y en los Estados Unidos**



#### 4.2.5 Inadecuación del tiempo de trabajo y sus efectos en la conciliación de la vida laboral y personal

Un indicador de la conciliación del trabajo con la vida personal derivado del ISSP facilita el análisis de la asociación entre la inadecuación del tiempo de trabajo y la conciliación. El indicador se elaboró utilizando la medida más directa de la conciliación disponible en el módulo «Work Orientations IV» (2015) del ISSP (pregunta 19): «¿Con qué frecuencia percibe que las exigencias de su trabajo interfieren en su vida familiar?». Las respuestas pueden ir de «nunca» a «siempre» (que se combina con «a menudo»), pasando por «casi nunca» y «a veces» como puntos intermedios. En el cuadro 9 se correlaciona la frecuencia declarada de conflicto entre el trabajo la familia con la inadecuación de las horas de trabajo, por agrupaciones regionales. La correlación de ese tipo de conflicto con la medida objetiva de inadecuación horaria confirma la expectativa de que los sobreempleados son relativamente más propensos que los demás a responder «siempre/a menudo» y «a veces», mientras que los subempleados tienden más a responder «nunca». Un 18,5 por ciento de los sobreempleados, frente a solo el 10,6 por ciento de los subempleados, afirman que a menudo o siempre soportan conflictos entre el trabajo y la familia. Por lo tanto, a nivel mundial, casi uno de cada cinco trabajadores que declaran estar sobreempleados afrontan a menudo conflictos entre el trabajo y la vida privada.

A nivel regional, se mantiene el patrón de mayor incidencia de conflicto entre vida laboral y familiar en los trabajadores sobreempleados. En los países anglófonos, el contraste es flagrante: los trabajadores sobreempleados tienen tres veces más probabilidades que los subempleados de manifestar conflicto entre el tiempo de trabajo y el tiempo familiar al menos «a menudo» (el 25,5 por ciento frente a solo el 8,3 por ciento). Solo el 15,2 por ciento de los trabajadores sobreempleados dicen no percibir «nunca» que el trabajo interfiera en la vida privada. Esta tasa es menos de la mitad del porcentaje de trabajadores subempleados que declaran no haber experimentado nunca conflictos entre su vida laboral y personal. Por el contrario, la frecuencia más baja de conflictos entre el trabajo y la familia se da entre los empleados de Asia, donde solo el 10 por ciento de los trabajadores sobreempleados responden «a menudo» o una frecuencia mayor (y solo responde así el 5 por ciento de los subempleados). De hecho, en todo el mundo, más del 53 por ciento de los trabajadores sobreempleados sufren conflictos entre el trabajo y la familia al menos «a veces», y esa tasa supera el 63 por ciento en los países anglófonos. En Europa Septentrional y Occidental, el conflicto entre el trabajo y la familia es menos evidente en el caso de los trabajadores sobreempleados: solo entre el 12 y el 14 por ciento de los trabajadores sobreempleados declaran tener siempre o a menudo ese tipo de conflicto y una proporción relativamente mayor (alrededor de un tercio) no lo percibe «nunca». Sin embargo, un dato que resulta sorprendente es que en Europa (salvo en Europa Oriental) los trabajadores subempleados son más propensos que los sobreempleados a declarar la existencia de conflictos entre la vida laboral y familiar.

Además, la medida subjetiva confirma la conclusión de que el sobreempleo está firmemente asociado al conflicto entre el tiempo dedicado al trabajo y a la vida privada. La prevalencia de la percepción de este tipo de conflictos casi se duplica en el caso de los trabajadores sobreempleados. Sin embargo, según la medida subjetiva, en los países anglófonos uno de cada cinco trabajadores subempleados (el 19 por ciento) afirma tener conflictos entre el trabajo y la familia siempre o a menudo; este resultado probablemente tiene mucho que ver con los horarios de trabajo imprevisibles de las personas que trabajan a tiempo parcial o pocas horas (véase el capítulo 5). En las demás regiones, solo entre el 10 y el 11 por ciento de los trabajadores subempleados afirman tener con frecuencia este tipo de conflicto. A nivel mundial, más del 60 por ciento de los trabajadores sufren conflictos entre el trabajo y la familia al menos «a veces», aunque de nuevo esta cifra es algo mayor en los países anglófonos (el 64 por ciento) que en Asia o América Latina (algo menos o algo más de la mitad, respectivamente). La medida subjetiva revela, de forma más regular que la medida objetiva, que la probabilidad de los trabajadores sobreempleados de percibir siempre, a menudo o a veces conflictos entre el trabajo y la familia es aproximadamente el doble que en el caso de los subempleados. En general, con algunas excepciones (por ejemplo, la medida objetiva en Europa no oriental), las dos medidas muestran sistemáticamente que los trabajadores sobreempleados tienden a experimentar las tasas más elevadas de conflicto entre trabajo y familia. Cuando la pregunta se relaciona con el ajuste de los ingresos, se observa en general una mayor disposición a sacrificar los ingresos para lograr una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, al menos fuera de las regiones de Asia y Europa Oriental. En el mundo, 1 de cada 5 trabajadores sobreempleados soporta con frecuencia conflictos entre el trabajo y la vida privada; en cambio, solo se encuentra en esa situación aproximadamente 1 de cada 11 trabajadores subempleados.



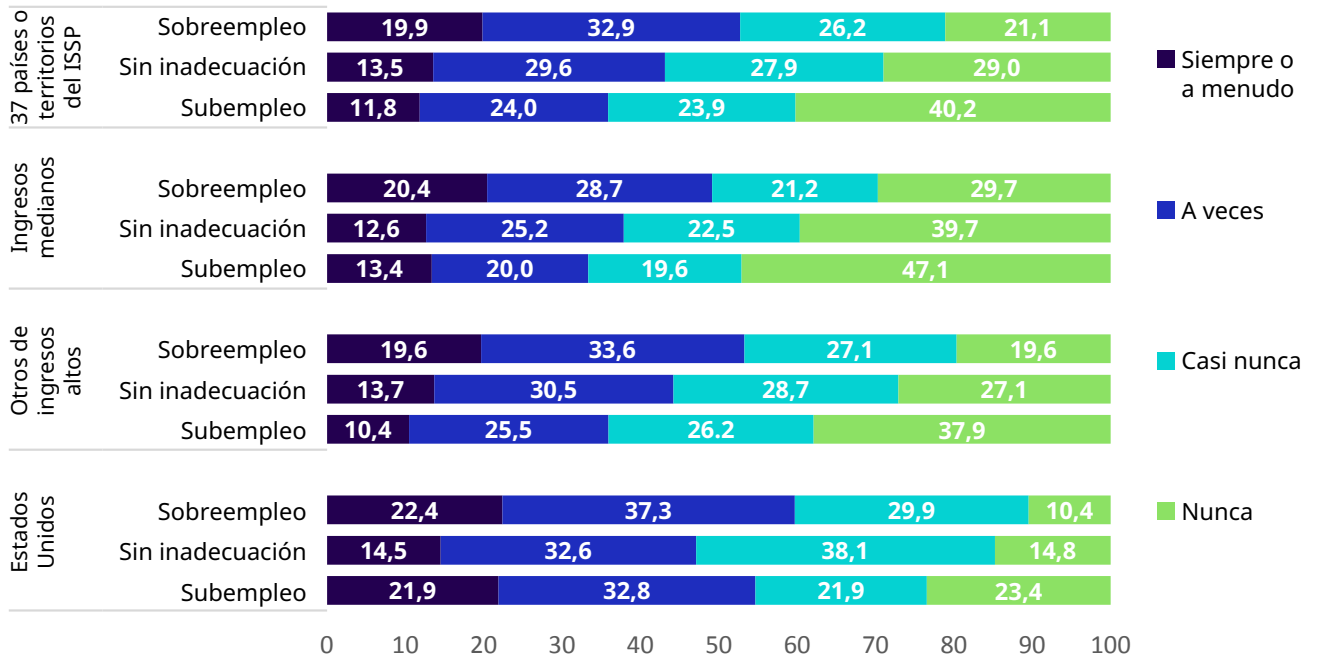
► Cuadro 9. Conciliación entre la vida laboral y personal e incidencia del sobreempleo y el subempleo, por agrupaciones regionales (en porcentajes)

N = ,699 asalariados	Región	¿Con qué frecuencia percibe que las exigencias de su trabajo interfieren en su vida familiar? (pregunta 19)	Horas efectivas de trabajo (pregunta 9)		Preferencia de horas de trabajo (pregunta 11)	
			Total sobre- empleados	Total sub- empleados	Total sobre- empleados	Total sub- empleados
<b>Total</b>		Siempre o a menudo	18,5	10,6	25,7	13,7
		A veces	33,9	28,6	34,9	29,1
		Casi nunca	27,4	24,5	23,8	25,4
		Nunca	20,2	36,4	15,5	31,8
<b>Países anglófonos</b>		Siempre o a menudo	25,5	8,30	30,5	18,9
		A veces	37,2	38,5	33,1	34,2
		Casi nunca	22,1	16,5	21,2	20,3
		Nunca	15,2	36,7	15,3	26,6
<b>América Latina</b>		Siempre o a menudo	13,4	13,7	27,0	10,5
		A veces	26,4	23,3	24,3	22,4
		Casi nunca	24,9	9,6	24,3	23,4
		Nunca	35,4	53,4	24,3	43,6
<b>Asia</b>		Siempre o a menudo	10,0	5,7	15,3	10,3
		A veces	28,5	25,0	31,2	26,8
		Casi nunca	33,0	32,1	28,4	32,9
		Nunca	28,5	37,1	25,1	30,0
<b>Europa Oriental</b>		Siempre o a menudo	16,2	9,6	18,1	11,6
		A veces	30,5	33,7	41,0	27,5
		Casi nunca	25,6	19,3	14,5	21,0
		Nunca	27,7	37,3	26,5	39,9
<b>Europa Septentrional</b>		Siempre o a menudo	14,4	20,5	32,6	16,2
		A veces	23,2	36,8	37,2	28,1
		Casi nunca	27,2	30,7	22,1	33,2
		Nunca	35,2	11,9	8,1	22,5
<b>Europa Occidental y Central</b>		Siempre o a menudo	11,8	22,6	27,1	14,5
		A veces	28,7	39,1	36,0	32,0
		Casi nunca	28,3	24,8	26,6	27,5
		Nunca	31,1	13,5	10,3	26,0

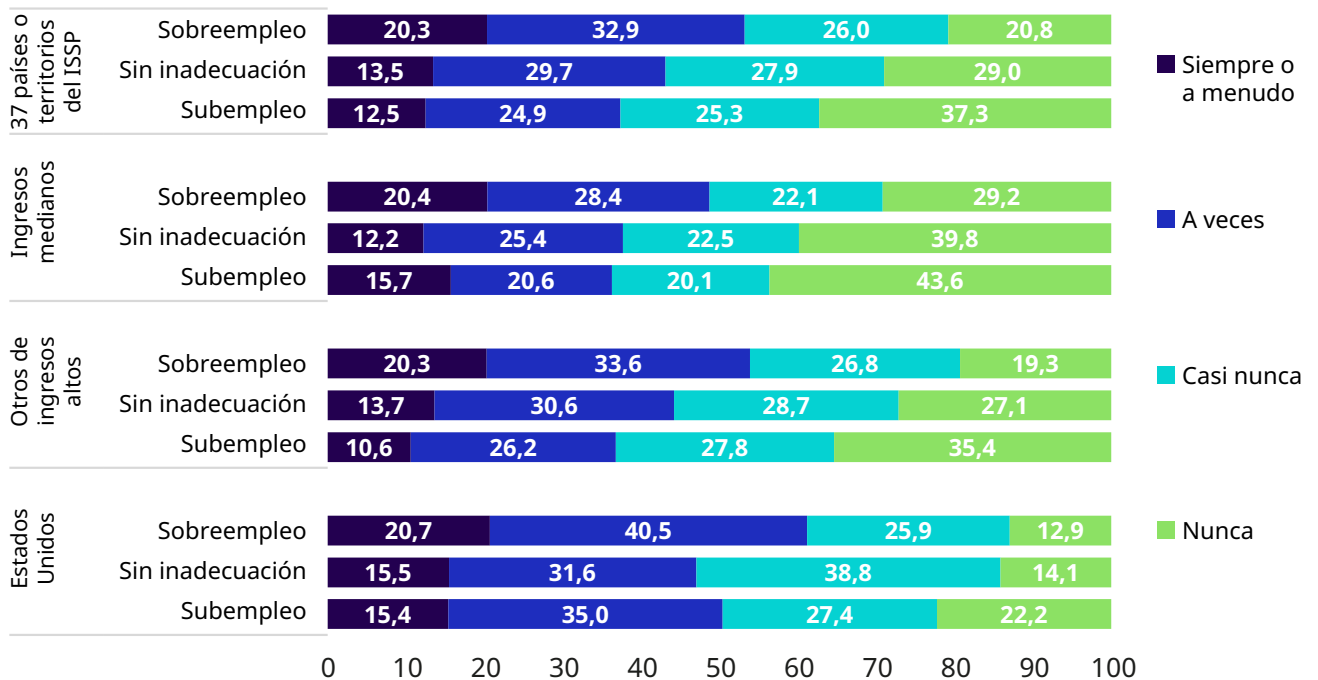
La observación de que el conflicto entre la vida laboral y la vida privada es más frecuente en el caso de los sobreempleados persiste cuando se tienen en cuenta los niveles de desarrollo económico. El gráfico 42 se basa en la medida objetiva de la inadecuación del tiempo de trabajo (según sus dos definiciones); tanto en los países de ingresos altos como en los de ingresos medianos, los trabajadores que declaran no sufrir «nunca» conflictos entre el tiempo de trabajo y el dedicado a la familia tienen muchas menos probabilidades de estar sobreempleados que subempleados. La proporción de respuestas «siempre o a menudo» es prácticamente idéntica en los países de ingresos altos e ingresos medianos, y la proporción de «sin inadecuación» es idéntica entre los que «siempre o a menudo» soportan este tipo de conflictos. La preferencia por ajustar las horas a la baja (sobreempleo) es dos veces mayor entre quienes declaran sufrir «siempre o a menudo» conflictos relacionados con el tiempo de trabajo. En general, existen evidencias claras de la asociación entre la preferencia por una jornada laboral reducida y un mayor conflicto entre el trabajo y la familia.

► Gráfico 42. Medidas objetivas de sobreempleo/subempleo e interferencia del trabajo en la vida familiar, en países o territorios de ingresos altos y medianos y en los Estados Unidos

Panel A. Según la definición nacional de tiempo parcial



Panel B. Según la definición de tiempo parcial de la OIT



### 4.3. Efectos de la inadecuación del tiempo de trabajo en el bienestar de los trabajadores

El indicador de conciliación del trabajo con la vida privada ha puesto de relieve que la inadecuación del tiempo de trabajo, en particular el sobreempleo, se asocia a un mayor conflicto entre la vida laboral y privada. Hasta la fecha, son pocas las investigaciones que se han centrado en los efectos de la inadecuación del tiempo de trabajo sobre la conciliación del trabajo y la vida privada. Sin embargo, una cantidad significativa de estudios demuestra la existencia de una correlación del subempleo y del sobreempleo con resultados negativos para el bienestar de los trabajadores (Spurgeon, Harrington y Cooper 1997; Bartoll y Ramos, 2020; Bassanini y Caroli 2015; Clark *et al.* 2018; Moortel, Dragano y Wahrendorf 2020; Otterbach, Wooden y Fok 2016; Heyes *et al.* 2017; Dooley, Prause y Ham-Rowbottom 2000; Prause y Dooley 1997; Bell *et al.* 2012). En esta sección se analizan los efectos potenciales de la inadecuación del tiempo de trabajo sobre el bienestar de los trabajadores atendiendo a tres aspectos del bienestar: satisfacción vital, salud física y salud mental.

#### 4.3.1 Satisfacción vital y laboral

La inadecuación del tiempo de trabajo afecta negativamente a la satisfacción vital de los trabajadores sobreempleados, mientras que los resultados son más desiguales en el caso de los subempleados. El efecto de las horas de trabajo en la satisfacción laboral, tal como se refleja en las horas de trabajo elegidas por los trabajadores asalariados a tiempo completo, resultó ser significativamente positivo (Hanglberger 2010, basado en datos del Panel Socioeconómico Alemán (GSOEP) para 2005 y 2007). Tener cierto grado de control sobre las horas de trabajo facilita una mejor adecuación del tiempo de trabajo, lo que conlleva una mayor probabilidad de satisfacción laboral. Según se observó en un análisis de la satisfacción vital general (incluida la satisfacción con el trabajo, la vida familiar y el tiempo libre), el deseo de reducir las horas de trabajo se relacionaba negativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores alemanes (Holly y Mohenen 2012, basado en datos del German Socio-Economic Panel (SOEP) de 2009). Casi el 60 por ciento de los trabajadores alemanes en 2009 deseaban reducir sus horas de trabajo, lo que representa una proporción considerable de la población ocupada. Por el contrario, numerosos estudios que emplean medidas subjetivas de satisfacción laboral no han podido detectar asociaciones negativas importantes con el trabajo a tiempo parcial (Bardasi y Francesconi 2004; Blanchflower y Oswald 1998; Booth y van Ours 2007; D'Addio, Eriksson y Frijters 2007; Manning y Petrongolo 2004; Wooden y Warren 2004). En uno de los pocos estudios centrados en el sobreempleo, se observó que los trabajadores australianos presentaban una merma significativa de su satisfacción vital debido a que trabajaban más horas de las deseadas (Wooden, Warren y Drago 2009). Este efecto era significativo con independencia del género, aunque más acentuado en el caso de los hombres. Como cabía esperar, en un estudio sobre el impacto del subempleo en el bienestar de los trabajadores, basado en datos longitudinales, apenas se encontraron evidencias que sustentaran la tesis de que los trabajadores subempleados están menos satisfechos que los trabajadores con un empleo a tiempo completo (Friedland y Price 2003). Por lo tanto, la inadecuación del tiempo de trabajo repercute negativamente en la satisfacción vital y laboral de los trabajadores sobreempleados, pero no está tan claro que sea así en el caso de los subempleados.

#### 4.3.2 Salud física

Se ha constatado que la salud es uno de los determinantes más importantes del bienestar y que repercute notablemente en la conciliación entre la vida laboral y personal (Clark *et al.* 2018). En un análisis de los datos longitudinales del Americans Challenging Lives Study de 1986 a 1994 se puso de manifiesto que los trabajadores subempleados, en general, padecen más enfermedades crónicas y presentan niveles más bajos de salud general y de bienestar que los trabajadores con un horario adecuado a sus preferencias (Friedland y Price 2003). En varios estudios también se ha establecido una asociación entre el sobreempleo y una peor salud física (Spurgeon, Harrington y Cooper 1997; Bassanini y Caroli 2015).

Por último, en un análisis del impacto del sobreempleo en las parejas se concluye que este factor no solo reduce la autoevaluación del estado de salud del trabajador, sino también la de su pareja (Leipinteur 2019). Por lo tanto, el sobreempleo y el subempleo pueden deteriorar la salud física de los trabajadores.

### 4.3.3 Salud mental

Por lo que se refiere a la salud mental, se ha observado que la inadecuación del tiempo de trabajo afecta negativamente a los trabajadores de toda la UE (Heyes y Tomlinson 2020), especialmente en el Reino Unido (Bell y Blanchflower 2019). En un estudio sobre los trabajadores de Australia y Alemania se concluyó que, al controlar las horas trabajadas, el sobreempleo repercutía negativamente en el bienestar psicológico de los trabajadores (Otterbach, Wooden y Fok 2016). Estos resultados se corroboraron con un estudio en el que se detectó un patrón similar en el Reino Unido con respecto al sobreempleo (Angrave y Charlwood 2015, basado en la British Household Panel Survey (BHPS)). Del mismo modo, el sobreempleo perjudica la salud mental de los trabajadores. Al medir el bienestar según los ejes «entusiasmo-depresión» y «satisfacción-ansiedad», las puntuaciones más bajas en las escalas coincidían con una insatisfacción de los trabajadores respecto de las horas de trabajo ofrecidas, mientras que los trabajadores subempleados presentaban en general «niveles de bienestar más bajos que los que tienen un empleo más adecuado» (Heyes, Tomlinson y Whitworth 2017, 84, basado en la Encuesta de Competencias y Empleo del Reino Unido de 2006 y 2012). Otros estudios han reafirmado este vínculo, ya que el subempleo conlleva una mayor probabilidad de depresión y una menor autoestima (Dooley, Prause y Ham-Rowbottom, 2000; Prause y Dooley 1997). Por último, unas condiciones de trabajo insatisfactorias generan estrés y empeoran la salud mental, lo que posteriormente se traslada al hogar y tiende a transmitirse a otros miembros de la familia (Bolger *et al.* 1989). A raíz de este contagio, el subempleo y el sobreempleo pueden reducir directamente la salud mental de la pareja del trabajador afectado. Por lo tanto, la inadecuación del tiempo de trabajo se asocia con resultados negativos para la salud física y mental.

### 4.3.4 Efectos de la inadecuación del tiempo de trabajo en los empleadores: productividad, rendimiento y retención

La inadecuación horaria genera también un tipo de conflicto que afecta a los empleadores. Existen incentivos económicos, como las presiones para maximizar los beneficios actuales y programar las horas de trabajo de modo que coincidan exactamente con el nivel actual de pedidos, clientes, pacientes y demás aspectos de la actividad económica. Por otro lado, otras presiones inducen a los empleadores a ajustar instantáneamente las horas de trabajo a las fluctuaciones imprevistas de la demanda con el fin de minimizar los costos laborales a corto plazo (Golden 2015). En efecto, la realidad es que hasta el 23 por ciento de la población ocupada de los Estados Unidos trabaja «a pedido» (Fugiel y Lambert 2019). El dilema que se plantea es que tales prácticas conllevan indirectamente unos costos laborales más elevados y, a menudo, más sutiles a largo plazo. Por un lado, los trabajadores que sufren conflictos relacionados con el tiempo de trabajo suelen mostrar una menor productividad global (Netemeyer, Maxham y Pullig 2005). Además, el rendimiento laboral autoevaluado de los empleados, medido por una escala de respuestas a un cuestionario (con preguntas como «En los últimos siete días o la última semana que trabajó, ¿en qué medida pudo [...] gestionar bien las responsabilidades y exigencias diarias de su trabajo?» o «[...] rendir sin cometer errores?»), tiende a empeorar con el subempleo y, más en general, con los desajustes entre la persona y el entorno (Allan, Tay y Sterling 2017), entre los que se incluye el grado de adecuación entre las horas de trabajo reales y las preferidas. Además, aparte del número total de horas de trabajo (Pencavel 2018), la variable que afecta al rendimiento laboral de los trabajadores es el diferencial entre las horas de trabajo preferidas y las efectivas (Wooden, Warren y Drago 2009).

Por otro lado, la inadecuación de las horas de trabajo es un factor que motiva la movilidad de los trabajadores, como la intención de retirarse de la población activa o de renunciar al empleo actual (Knaus y Otterbach 2019); por lo tanto, corregir esa inadecuación ayuda a evitar la rotación (Moen, Kelly y Hill 2011; McKee-Ryan y Harvey 2011). La inadecuación de las horas de trabajo también es una fuente de absentismo laboral (Lee, Wang & Weststar 2015). La discordancia entre las horas de trabajo reales de los trabajadores y sus horas de trabajo preferidas también puede reducir la implicación de los empleados en la organización y/o el puesto de trabajo (Van Emmerik y Sanders 2005) y suscitar actitudes laborales más negativas (Krausz, Sagie y Bidermann 2000). En particular, el sobreempleo que consiste en jornadas excesivas que escapan al locus de control de los trabajadores (Buelens y Poelmans 2004) puede acabar erosionando el rendimiento de los trabajadores a raíz de los problemas de salud física causados por la fatiga aguda o crónica o el estrés, las lesiones o el dolor (Beckers *et al.* 2008) y/o los problemas de salud mental (Bell, Otterbach y Sousa-Poza 2012; Otterbach *et al.* 2021). La presión externa para trabajar, ajena al control del empleado, suele ir en detrimento de su satisfacción laboral (Green 2004). A la inversa, cuando los empleadores instituyen un «tiempo de trabajo autogestionado», aumenta el esfuerzo ejercido por los empleados, incluso después de tener en cuenta todas las características observadas y no observadas que difieren entre trabajadores (Beckmann, Cornelissen y Kräkel 2017).

#### 4.4. Conclusión

En este capítulo se han estimado dos medidas diferentes, igualmente válidas, para describir una serie de pautas de adecuación e inadecuación del tiempo de trabajo, en función del país o territorio, la región, el género, el nivel de ingresos y de calificación profesional. En cada uno de los casos se utilizaron dos medidas, una para el sobreempleo y otra para el subempleo, con el fin de analizar las distintas conceptualizaciones de la inadecuación del tiempo de trabajo. Los países o territorios de ingresos altos tienden a presentar tasas de sobreempleo ligeramente superiores y tasas de subempleo inferiores a las de los países o territorios de ingresos medianos-altos y medianos-bajos, con la importante excepción de los países anglófonos. La falta de conciliación entre la vida laboral y personal está muy relacionada con la incidencia y la tasa de sobreempleo en la mayoría de las regiones, países o territorios y niveles de ingresos. Curiosamente, los trabajadores por cuenta propia muestran una mayor incidencia del subempleo que los asalariados en plantilla. Desde una perspectiva de género, existe un patrón general de mujeres con mayores tasas de sobreempleo y de subempleo. Además, se observa una clara correlación entre los mayores niveles de calificación profesional y el aumento del sobreempleo y la disminución del subempleo. Comprender la prevalencia de la inadecuación del tiempo de trabajo también es importante debido a sus efectos negativos no solo en la conciliación entre la vida laboral y personal, sino más ampliamente en los indicadores de bienestar de los trabajadores, como la satisfacción vital y laboral, la salud física y la salud mental. Los resultados del indicador de conciliación del trabajo con la vida privada corroboran las conclusiones de investigaciones anteriores, según las cuales el sobreempleo es especialmente perjudicial para la conciliación. También respaldan la tesis de que los sobreempleados manifiestan una menor satisfacción vital, mientras que ambos tipos de inadecuación del tiempo de trabajo se asocian con peores resultados en el ámbito de la salud física y mental. Por lo que respecta a los empleadores, la inadecuación del tiempo de trabajo de los empleados suele traducirse en una reducción de la productividad, un peor rendimiento laboral y un aumento de la rotación y el absentismo. En consecuencia, es necesario encontrar soluciones de política que mitiguen la inadecuación del tiempo de trabajo para contribuir a que los trabajadores concilien mejor la vida laboral y privada a fin de obtener un mayor bienestar general.

## 4.5. Bibliografía

- Abraham, Katharine G., y Susan N. Houseman. 2022. *What Do We Know About Alternative Work Arrangements in the United States? A Synthesis of Research Evidence from Household Surveys, and Administrative Data*. W.E. Upjohn Employment Institute.
- Allan, Blake A., Louis Tay y Haley M. Sterling. 2017. «Construction and Validation of the Subjective Underemployment Scales (SUS)». *Journal of Vocational Behavior* 99: 93-106.
- Angrave, David, y Andy Charlwood, A., 2015. «What is the Relationship between Long Working Hours, Overemployment, Under-employment and the Subjective Well-Being of Workers? Longitudinal Evidence from the United Kingdom». *Human Relations* 68 (9): 1491-1515.
- Anxo, Dominique, y Thomas Ericson. 2019. «Bogus Self-employment in Sweden». En *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective*, editado por Wieteke Conen y Joop Schippers. Edward Elgar Publishing.
- Bardasi, Elena, y Marco Francesconi M. 2004. «The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: Evidence from a Panel of British Workers». *Social Science and Medicine* 58 (9): 1671-1688.
- Bartoll, Xavier, y Raúl Ramos. 2020. «Working Hour Mismatch, Job Quality, and Mental Well-Being across the EU28: A Multilevel Approach». *International Archives of Occupational and Environmental Health* 93 (6): 733-745.
- Bassanini, Andrea, y Eve Caroli. 2015. «Is Work bad for Health? The Role of Constraint versus Choice». *Annals of Economics and Statistics* 119/120: 13-37.
- Beckers, Debby G.J., Dimitri Van der Linden, Peter GW Smulders y Michiel AJ Kompier. 2008. «Voluntary or Involuntary? Control over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction». *Work & Stress* 22 (1): 33-50.
- Beckmann, Michael, Thomas Cornelissen y Matthias Kräkel. 2017. «Self-Managed Working Time and Employee Effort: Theory and Evidence». *Journal of Economic Behavior & Organization* 133: 285-302.
- Bell, David, Steffen Otterbach y Alfonso Sousa-Poza. 2012. «Work Hours Constraints and Health». *Annals of Economics and Statistics* 105/106: 35-54.
- Bell, David N.F., y David G. Blanchflower. 2019. «The Well-Being of the Overemployed and the Underemployed and the Rise in Depression in the United Kingdom». *Journal of Economic Behavior & Organization* 161: 180-196.
- Bonnet, Florence. 2015. *Social Protection Coverage across Employment Patterns*. OIT.
- Booth, Alison L., y Jan C. Van Ours. 2008. «Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle». *The Economic Journal* 118 (526): F77-F99.
- Blanchflower, David G. y Andrew J. Oswald. 1998. «What Makes an Entrepreneur?». *Journal of Labor Economics* 16 (1): 26-60.
- Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 2013. «Female Labor Supply: Why is the United States Falling Behind?». *American Economic Review* 103 (3): 251-256.
- Bolger, Niall, Anita DeLongis, Ronald C. Kessler y E. Wetherington. 1989. «The Contagion of Stress across Multiple Roles». *Journal of Marriage and the Family* 51 (1): 175-183.
- Buelens, Marc, y Steven Poelmans. 2004. «Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates». *Journal of Organizational Change Management* 17 (5): 440-458.
- Clark, Andrew E., Sarah Flèche, Andrew E. Clark, Nattavudh Powdthavee, George Ward, Richard Layard y Baron Layard. 2018. *The Origins of Happiness: The Science of Well-Being Over the Life Course*. Princeton University Press.



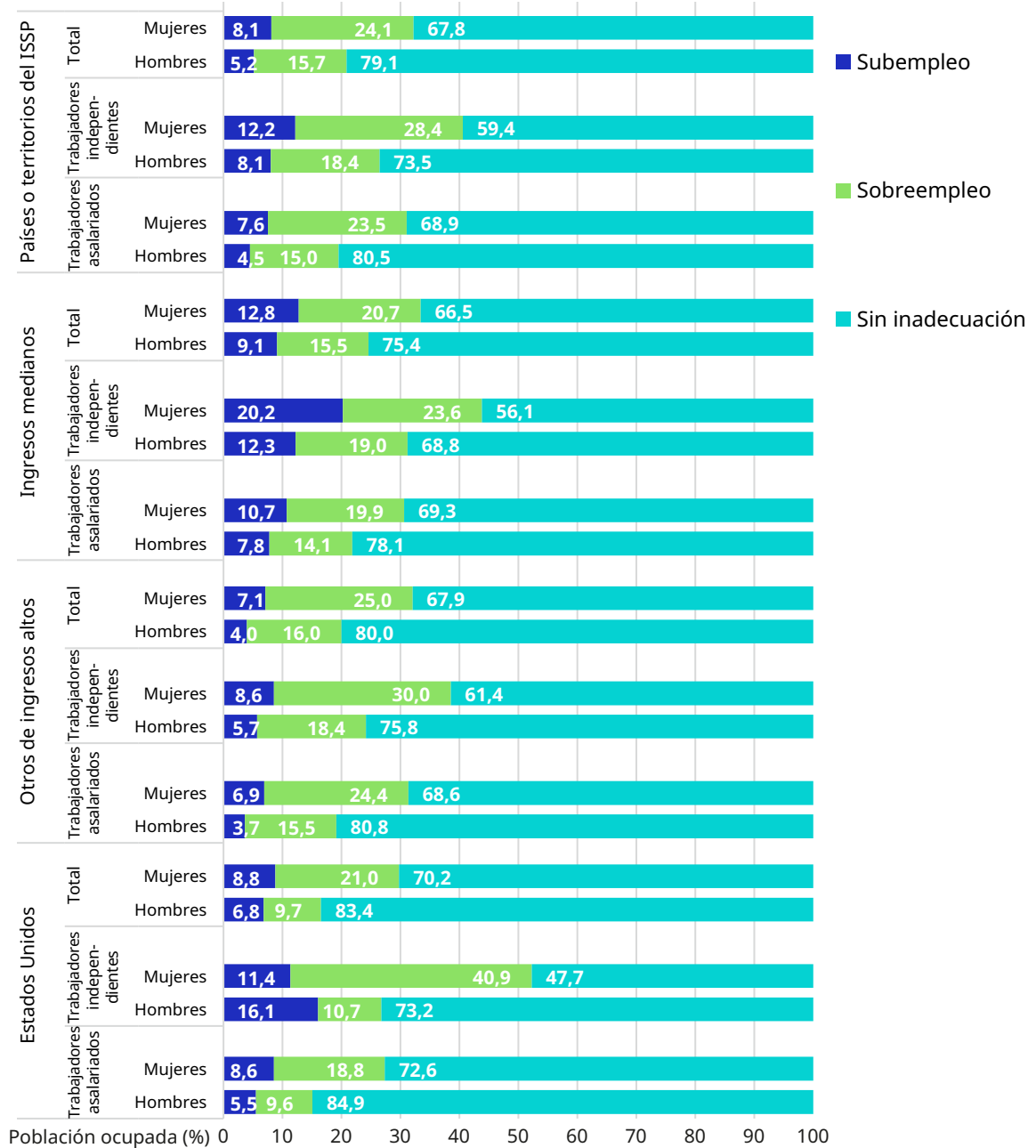
- D'Addio, Anna Cristina, Tor Eriksson y Paul Frijters. 2007. «An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individuals' Baseline Satisfaction Levels May Differ». *Applied Economics* 39 (19): 2413-2423.
- De Groof, Sarah, Frank Hendrickx y Roger Blanpain. 2017. *Work-Life Balance in the Modern Workplace. Interdisciplinary Perspectives from Work-Family Research, Law and Policy*.
- Dooley, David, Joann Prause y Kathleen A. Ham-Rowbottom. 2000. «Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships». *Journal of Health and Social Behavior* 41 (4): 421-436.
- Friedland, Daniel S., y Richard H. Price. 2003. «Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers». *American Journal of Community Psychology* 32 (1-2): 33-45.
- Fu, Haolin, y Nikolaos E. Dimotakis. 2019. «Effects of Over- and Under-Work on Individual Attitudes and Well-Being». *Academy of Management Proceedings* 2019 (1): 15768.
- Fugiel, Peter J., y Susan J. Lambert. 2019. «On-Call and On-demand Work in the USA: Adversarial Regulation in a Context of Unilateral Control». En *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries*, editado por Michelle O'Sullivan et al., 111-135. Springer.
- Golden, Lonnie. 2012. *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. OIT.
- Golden, Lonnie, y Jaesung Kim. 2017. «Irregular Work Shifts, Work Schedule Flexibility and Associations with Work-Family Conflict and Work Stress in the United States of America». Ponencia presentada en la 5.ª Conferencia de la Red para la Reglamentación del Trabajo Decente.
- Green, Francis. «Why has work effort become more intense?». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 43 (4): 709-741.
- Hanglberger, D. 2010. «Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten–Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels» (Satisfacción laboral y horarios flexibles: análisis empírico con datos del panel socioeconómico alemán). SOEP Papers No. 304.
- Heyes, Jason, y Mark Tomlinson. 2020. «Underemployment and Well-Being in Europe». *Human Relations* 74 (8): 1240-1266.
- Heyes, Jason, Mark Tomlinson y Adam Whitworth. 2017. «Underemployment and Well-Being in the UK before and after the Great Recession». *Work, Employment and Society* 31 (1): 71-89.
- Holly, Sarah y Alwine Mohnen. 2012. *Impact of Working Hours on Work-Life Balance*. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 465. DIW Berlin.
- Kim, Jaesung, y Lonnie Golden, L. 2022. «Inadequacy Inequality: The Distribution and Consequences of Part-Time Underemployment in the United States of America». *Community, Work & Family* 25 (1): 84-111.
- Knaus, Michael C., y Steffen Otterbach. 2019. «Work Hour Mismatch and Job Mobility: Adjustment Channels and Resolution Rates». *Economic Inquiry* 57 (1): 227-242.
- Krausz, Moshe, Abraham Sagie y Yehuda Bidermann. 2000. «Actual and Preferred Work Schedules and Scheduling Control as Determinants of Job-Related Attitudes». *Journal of Vocational Behavior* 56 (1): 1-11.
- Lee, Byron, Jim Wang y Johanna Weststar. 2015. «Work Hour Congruence: The Effect on Job Satisfaction and Absenteeism». *The International Journal of Human Resource Management* 26 (5): 657-675.
- Lepinteur, Anthony. 2019. «Working Time Mismatches and Self-Assessed Health of Married Couples: Evidence from Germany». *Social Science & Medicine* 235: 112410.
- Lyness, Karen S., Janet C. Gornick, Pamela Stone y ngela R. Grotto. 2012. «It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context». *American Sociological Review* 77 (6): 1023-1049.

- Manning, Alan, y Barbara Petrongolo. 2004. *The Part-Time Pay Penalty*. London: Women and Equality Unit, UK Department of Trade and Industry. IZA Discussion Paper No. 2419.
- McCrate, Elaine, Susan Lambert y Julia R. Henly, J. 2019. «Competing for Hours: Unstable Work Schedules and Underemployment among Hourly Workers in Canada». *Cambridge Journal of Economics* 43 (5): 1287-1314.
- McKee-Ryan, Frances M., y Jaron Harvey. 2011. «'I Have a Job, But..': A Review of Underemployment». *Journal of Management* 37 (4): 962-996.
- Moen, Phyllis, Erin L. Kelly y Rachele Hill. 2011. «Does Enhancing Work-Time Control and Flexibility Reduce Turnover? A Naturally Occurring Experiment». *Social Problems* 58 (1): 69-98.
- Moortel, Deborah De, Nico Dragano y Morten Wahrendorf. 2020. «Involuntary Full-and Part-Time Work: Employees' Mental Health and the Role of Family-and Work-Related Resources». *Societies* 10 (4): 81.
- Netemeyer, Richard G., James G. Maxham III y Chris Pullig. 2005. «Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance, and Customer Purchase Intent». *Journal of Marketing* 69 (2): 130-143.
- Otterbach, Steffen. 2010. «Mismatches between Actual and Preferred Work Time: Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries». *Journal of Consumer Policy* 33: 143-161.
- Otterbach, Steffen, Andy Charlwood, Yin-King Fok y Mark Wooden. 2021. «Working-Time Regulation, Long Hours Working, Overemployment and Mental Health». *The International Journal of Human Resource Management* 32 (22): 4659-4686.
- Pencavel, John H. 2018. *Diminishing Returns at Work: The Consequences of Long Working Hours*. Oxford University Press.
- Prause, Joann, y David Dooley. 1997. «Effect of Underemployment on School-Leavers' Self-Esteem». *Journal of Adolescence* 20 (3): 243-260.
- Sousa-Poza, Alfonso, y Fred Henneberger. 2002. «An Empirical Analysis of Working-Hours Constraints in Twenty-One Countries». *Review of Social Economy* 60 (2): 209-242.
- Spurgeon, Anne, J. Malcolm Harrington y Cary L. Cooper. 1997. «Health and Safety Problems Associated with Long Working Hours: A Review of the Current Position». *Occupational and Environmental Medicine* 54 (6): 367-375.
- Van Emmerik, I.J. Hetty, y Karin Sanders. 2005. «Mismatch in Working Hours and Affective Commitment: Differential Relationships for Distinct Employee Groups». *Journal of Managerial Psychology* 20 (8): 712-726.
- Wang, Jing. 2016. «Hours Underemployment and Employee Turnover: The Moderating Role of Human Resource Practices». *The International Journal of Human Resource Management*: 1565-1587.
- Weeden, Kim A., Youngjoo Cha y Mauricio Bucca. 2016. «Long Work Hours, Part-Time Work, and Trends in the Gender Gap in Pay, the Motherhood Wage Penalty, and the Fatherhood Wage Premium». *The Russell Sage Foundation Journal* 2 (4): 71-102.
- Wooden, Mark, y Diana Warre. 2004. «Non-Standard Employment and Job Satisfaction: Evidence from the HILDA Survey». *The Journal of Industrial Relations*, 46 (3): 275-297.
- Wooden, Mark, Diana Warren y Robert Drago. 2009. «Working Time Mismatch and Subjective Well-Being». *British Journal of Industrial Relations* 47 (1): 147-179.

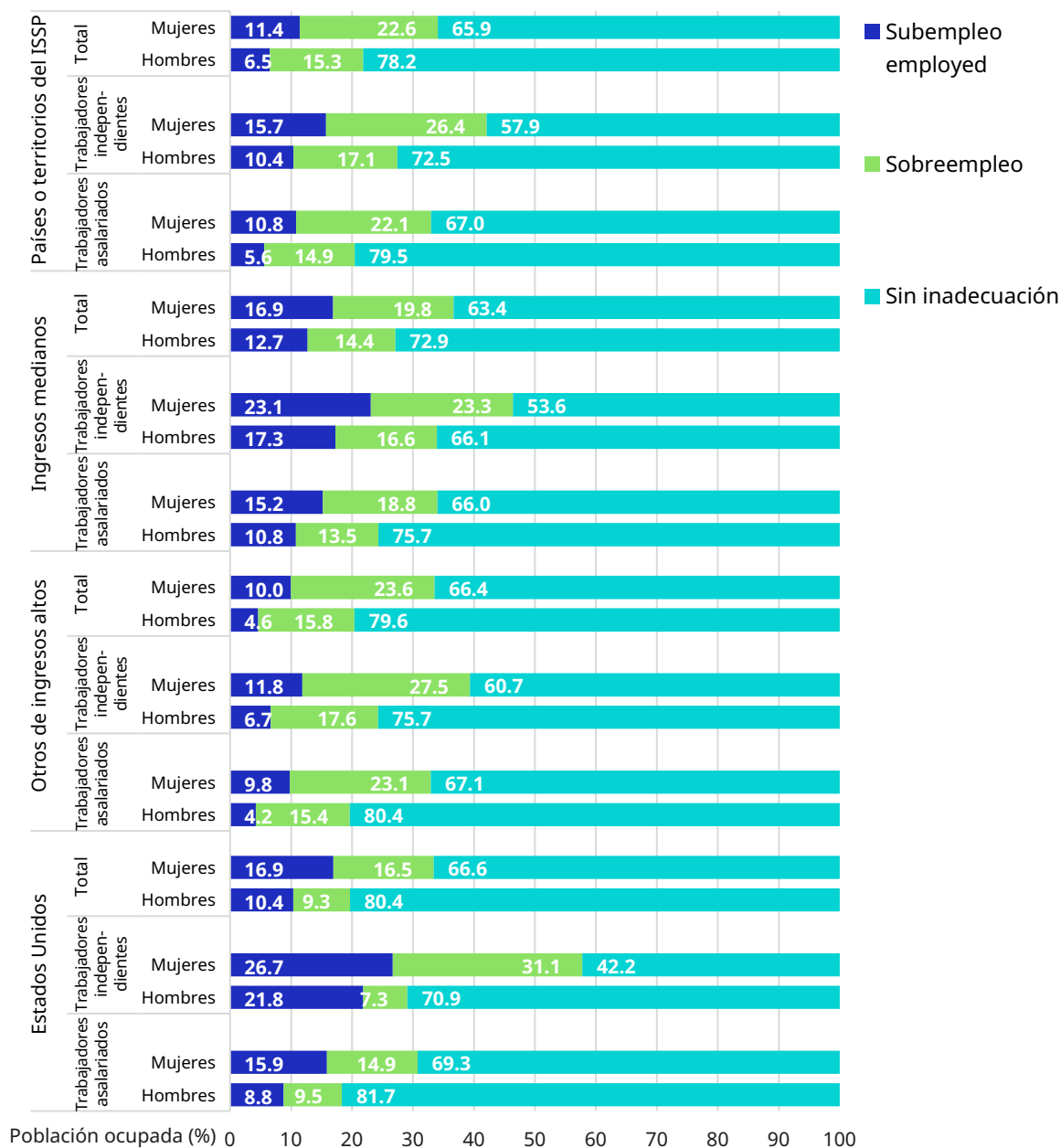




► Gráfico A1. Inadecuación por género y situación laboral, según las definiciones nacionales, en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP y en los Estados Unidos



► Gráfico A2. Inadecuación por género y situación laboral, según la definición de la OIT, en los 37 países o territorios objeto de estudio del ISSP y en los Estados Unidos





5.

# 5. Medidas de respuesta a periodos de crisis relacionadas con el tiempo de trabajo

---

## 5.1. Introducción

Aproximadamente un decenio después de la Gran Recesión de 2008/2009, con sus consabidos efectos, en parte dramáticos, sobre el mercado de trabajo y el empleo, otra profunda crisis ha sacudido la economía mundial por segunda vez en este siglo. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurrió hace un decenio, esta crisis no surgió por motivos de naturaleza económica, tales como burbujas especulativas en los mercados financieros o deficiencias de la economía real, sino a raíz de los efectos de la pandemia de COVID-19 y las restricciones asociadas a la vida económica y pública que se impusieron en muchos países para contener la pandemia. La crisis resultante fue aún más generalizada y de mayor alcance que la crisis financiera anterior, pues las medidas de respuesta aplicadas en casi todo el mundo no solo afectaron a la economía y la vida laboral, sino que trastocaron también muy profundamente la vida privada de las personas y los trabajadores. Como consecuencia, las diversas medidas supusieron «una paralización económica de una magnitud nunca vista en tiempos de paz desde la Gran Depresión» (OIT y OCDE 2020, 6).

En los dos primeros trimestres de 2020 se impusieron en muchos países las denominadas medidas de confinamiento, esto es, restricciones de la movilidad y del contacto social, como instrumentos eficaces para combatir la propagación de la pandemia de COVID-19, junto a las medidas de protección sanitaria<sup>19</sup>. No se permitió la apertura de comercios que no vendieran productos de primera necesidad, ni de restaurantes, peluquerías o locales de ocio; las empresas industriales tuvieron que detener la producción porque el suministro en las cadenas de valor dejó de funcionar; se restringió el transporte público, la movilidad individual y la libertad de desplazamiento; y las escuelas y guarderías permanecieron cerradas, en algunos casos durante meses. Se produjo un desplome de la oferta y la demanda de determinados bienes y servicios de consumo, lo que puso en peligro e incluso destruyó muchos puestos de trabajo.

Sin embargo, el hundimiento de la economía no afectó por igual a todos los países, sectores y grupos de trabajadores. En unos pocos países, la pandemia se contuvo en gran parte a principios del segundo trimestre de 2020, por lo que no fue necesario imponer un confinamiento más estricto o bastó con restringirlo a determinadas zonas; en otros países, los gobiernos optaron por un confinamiento prolongado, con graves consecuencias económicas, o tuvieron que establecer nuevos periodos de confinamiento más adelante; y, en un tercer grupo de países, las medidas gubernamentales siguieron siendo poco contundentes o solo se aplicaron a nivel regional para no imponer mayores restricciones a la vida económica. En China, por ejemplo, hubo medidas de confinamiento más generalizadas en febrero y marzo, que dieron paso a una flexibilización a partir de abril; en Francia y Alemania, esas medidas se introdujeron a partir de mediados de marzo y, en el caso de Francia, se prolongaron hasta principios de junio; en la Argentina, las medidas de confinamiento más estrictas se prolongaron de manera discontinua hasta agosto de ese año. En el Japón y la República de Corea, en cambio, no fue

---

<sup>19</sup> Desde entonces, se han impuesto repetidamente confinamientos de diversas formas, con carácter temporal y específicos de cada país (o región). La notable peculiaridad de los dos primeros trimestres de 2020 fue la simultaneidad y el rigor del confinamiento en muchos países.

necesario imponer restricciones severas a las actividades sociales y económicas porque se aplicó con éxito una estrategia de «pruebas, seguimiento y rastreo» (OIT y OCDE 2020), aparte de las medidas de confinamiento restringidas a un ámbito local en función de la situación pandémica.

Al mismo tiempo, los países disponen de recursos y oportunidades muy desiguales para adoptar medidas eficaces y costosas en su lucha contra la pandemia. En particular, los instrumentos relacionados con el tiempo de trabajo, como los programas de conservación del empleo y de reducción de jornada o trabajo compartido<sup>20</sup>, requieren financiación gubernamental, en función del alcance y la cuantía de las prestaciones conexas. El teletrabajo<sup>21</sup>, por citar otro ejemplo destacado, está sujeto a la existencia de una infraestructura tecnológica de redes y equipos digitales. A su vez, ambos tipos de instrumentos dependen de una burocracia estatal capaz de regularlos y aplicarlos, y dispuesta a hacerlo; de que las empresas quieran conservar a sus trabajadores de este modo y utilizar esos recursos de manera productiva; de la existencia de relaciones de trabajo en las que puedan regularse tales medidas para el grueso de los empleados; y del volumen de trabajo calificado que pueda realizarse digitalmente. Por lo tanto, estos instrumentos presuponen determinados niveles de desarrollo económico y político en los países que elaboran e introducen con éxito ese tipo de medidas.

Incluso dentro de un mismo país, el grado de afectación varía mucho según la composición sectorial y la estructura del empleo. En muchos casos se perdieron casi por completo el empleo y los ingresos en sectores como la hostelería, el turismo y la organización de eventos. La industria manufacturera, en particular, tuvo que hacer frente a una disminución de los pedidos, en tanto que sectores como los servicios asistenciales, el comercio minorista, la logística y la industria farmacéutica registraron un importante aumento de la demanda de trabajo (Bellmann *et al.* 2020; Eichhorst *et al.* 2020). Otros sectores, entre ellos la mayoría de los empleos administrativos, solo se vieron afectados indirectamente, ya que el volumen de trabajo no disminuyó como consecuencia de la crisis. Sin embargo las medidas de higiene obligaron a distribuir el tiempo de trabajo de manera diferente (flexibilización del horario laboral) o a descentralizar la actividad laboral (teletrabajo). A fin de evitar el contacto social en la oficina, se permitió a los empleados cuyo trabajo lo permitiera trabajar a distancia en mayor medida; empresas como Twitter y Microsoft llegaron a enviar una amplia proporción o incluso la totalidad de la plantilla a trabajar a domicilio (Joho 2020, Spiegel-Online 2020). Otras empresas establecieron turnos o escalonaron las horas de entrada y salida para evitar que los empleados llegaran a la misma hora. Los trabajadores con responsabilidades de cuidado tenían que hacer frente al hecho de que los horarios de trabajo en la oficina entraban en conflicto con los horarios de educación en línea de sus hijos. En los hogares con hijos de corta edad, era complicado hacer coincidir los horarios de trabajo con los de la educación en línea de sus hijos. Esta situación, que aquí solo puede esbozarse a grandes rasgos, hizo necesario introducir una flexibilidad inusitada hasta entonces, que podía estar controlada y amparada por medidas jurídicas, negociación colectiva o medidas empresariales, pero que en muchos casos era también de carácter informal.

Con el telón de fondo de la pandemia del siglo y la consiguiente crisis económica mundial, este capítulo del informe se centra en las siguientes cuestiones. ¿Qué medidas relacionadas con el tiempo de trabajo se utilizaron para hacer frente a la pandemia de COVID-19? ¿Qué efectos tuvieron esas medidas por lo que atañe a la seguridad en el empleo, la autonomía del tiempo de trabajo o la conciliación de la vida laboral y personal? ¿Qué diferencias se observan entre países? Y ¿hasta qué punto han influido en la gestión de la crisis sanitaria las enseñanzas extraídas de la experiencia laboral durante la crisis financiera mundial? Estas cuestiones se abordan en las secciones 5.3 y 5.4, en las que rastreamos las medidas de reducción y flexibilización del tiempo de trabajo. La sección 5.3 se refiere a la difusión de las medidas «clásicas» relacionadas con el tiempo de trabajo para salvaguardar el empleo, como los programas de reducción de jornada/trabajo compartido y de conservación del empleo, la reducción de las horas

20 El uso de las expresiones «trabajo compartido» o «reducción de jornada» varía según los países. Así, en Europa es muy común hablar de «reducción de jornada» o «jornada reducida», mientras que en los Estados Unidos, el Canadá y el Japón se utiliza más la expresión «trabajo compartido». Con independencia de la terminología utilizada, esas medidas están diseñadas para mantener el empleo reduciendo las horas de trabajo en lugar de recurrir a los despidos.

21 El teletrabajo puede definirse como la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para realizar un trabajo desde fuera de los locales del empleador. Aunque el teletrabajo puede realizarse desde casi cualquier lugar, normalmente se lleva a cabo desde el hogar del trabajador («teletrabajo a domicilio», «trabajo desde casa» u «oficina a domicilio») o de forma móvil («teletrabajo móvil», «trabajo móvil» o «trabajo móvil basado en las TIC»).

extraordinarias y el cierre de lugares de trabajo (licencia obligatoria), entre otras medidas similares de reducción del tiempo de trabajo, con o sin compensación económica. En la sección 5.4 nos ocupamos de la flexibilización de los horarios de trabajo, incluida la abolición de los límites legales de tiempo de trabajo existentes; la importancia de las cuentas de tiempo de trabajo; la reinterpretación de las medidas de gestión del tiempo de trabajo relacionadas con el curso de la vida, como las horas de trabajo de libre elección (*Wahlarbeitszeiten*), y el teletrabajo como una combinación de horarios y espacios de trabajo flexibles. Las secciones 5.3 y 5.4 van precedidas de un breve prefacio (sección 5.2), en el que se subraya la importancia del tiempo de trabajo como instrumento de gestión de las crisis económicas y se esboza la situación de los datos relativos a la evolución del tiempo de trabajo durante la crisis de la COVID-19.

## 5.2. Uso de medidas relativas al tiempo de trabajo como respuesta a las crisis

Las horas de trabajo constituyen un mecanismo básico de ajuste de los ciclos económicos. Tienen a aumentar durante los periodos de expansión económica, cuando crece la demanda de trabajo, mientras que disminuyen en periodos de contracción y cuando decrece la demanda de trabajo. A su vez, el volumen de las variaciones del tiempo de trabajo depende, en gran medida, del tamaño de la fuerza de trabajo potencial para la creación de empleo en el mercado laboral y de que las empresas estén dispuestas a contratar nuevos trabajadores. No obstante, es probable que la disminución del tiempo de trabajo de los asalariados en periodos de recesión esté muy relacionada con el hecho de que las empresas reduzcan los puestos de trabajo y con el alcance de esa reducción. Cuanto mayor sea el efecto sobre el empleo, menor será el efecto sobre el tiempo de trabajo. Por último, también influye la flexibilidad del tiempo de trabajo, es decir, en qué medida los trabajadores pueden ampliar o reducir el número de horas de trabajo. Cuanto mayor sea el grado de flexibilidad horaria en un sentido u otro, previsiblemente mayor será la probabilidad de las fluctuaciones de las horas de trabajo y menor la probabilidad de que fluctúe el número de empleados.

Hace tiempo que las empresas y los trabajadores prestan atención al desarrollo y aplicación de este tipo de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo. En las zonas de producción industrial, además de la forma clásica de trabajo en horas extraordinarias, se generalizó el uso de cuentas de tiempo de trabajo, que permitía a las empresas reaccionar de forma rápida y sencilla a las fluctuaciones de la demanda de productos. En el sector servicios se establecieron diversas formas de horario flexible dentro de las franjas de presencia obligatoria. Sin embargo, desde el cambio de milenio, y cada vez más en el último decenio, ha ganado adeptos la flexibilidad del tiempo de trabajo a largo plazo o relacionada con la fase vital, es decir, medidas que tienen en cuenta las necesidades cambiantes y la disponibilidad de tiempo de los trabajadores a lo largo de la vida. Estas medidas pueden aplicarse de manera ocasional (licencias parentales o para el cuidado de personas dependientes, fases de calificación profesional), pero también pueden tener en cuenta nuevos conceptos de vida y conceder periodos de tiempo libre o reducciones del tiempo de trabajo sin motivos explícitos (cuentas de tiempo de trabajo a largo plazo; años sabáticos; el nuevo *Brückenteilzeit* en Alemania, un periodo de trabajo a tiempo parcial con derecho a volver a la jornada de trabajo anterior; y convenios colectivos más recientes que permiten a los trabajadores elegir entre un aumento salarial acordado colectivamente y más tiempo libre). Cuantas más medidas haya establecido ya una empresa, más opciones tendrá de reaccionar espontáneamente en tiempos de crisis y más sencilla será la transición. En este contexto, los estudios sobre el trabajo a domicilio durante la pandemia, por ejemplo, muestran que la transición fue más rápida y fluida cuando los empleados (o los establecimientos) habían tenido experiencia antes de la crisis (Frodermann *et al.* 2020).

En suma, las empresas tienen a su disposición diversos instrumentos que les permiten responder a los cambios en la demanda de trabajo ajustando la plantilla y/o las horas de trabajo. Como se verá en los análisis que siguen, casi todos estos instrumentos de flexibilización se han utilizado en la crisis actual en uno u otro país, a veces de una forma modificada o en combinación con otras medidas.

Ahora bien, el alcance de la aplicación depende del marco de políticas del tiempo de trabajo y de la estructura institucional. Así se evidencia, por ejemplo, respecto de la cuestión de limitar las fluctuaciones de personal mediante normativas de protección contra el despido, convenios colectivos o negociaciones

de ámbito empresarial con grupos de interés. En países como el Reino Unido o los Estados Unidos, en los que está poco desarrollado este tipo de políticas, se abre la posibilidad de que las empresas recurran a estrategias de «contratación y despido», mientras que en países con una regulación más sólida, como Alemania y Suecia, la flexibilidad del tiempo de trabajo desempeña una función mucho más importante.

Este enfoque sienta las bases para adoptar medidas políticas o negociadas colectivamente de protección del empleo mediante la reducción de las horas de trabajo durante las etapas de crisis, ya sea en el marco de programas de reducción de jornada/trabajo compartido o en el contexto de convenios colectivos entre los interlocutores sociales sobre la reducción de las horas de trabajo. Para las empresas de países donde la protección del empleo está poco regulada y donde los interlocutores sociales tienen poca fuerza, las medidas de ese tipo resultan mucho menos atractivas que para las empresas de países con una regulación más sólida, ya que las primeras siempre tienen la posibilidad de reducir la plantilla. Además, la forma en que las empresas abordan esta cuestión depende de sus estructuras de calificaciones, concretamente de lo abundantes o escasas que sean las calificaciones demandadas en el mercado de trabajo. En un contexto de mayor calificación y escasez de mano de obra, las empresas tienen un fuerte incentivo para mantener el empleo reduciendo y flexibilizando el número de horas de trabajo, incluso cuando disminuye el volumen de pedidos. En esos casos, la opción de flexibilizar los horarios individuales depende también del grado de autonomía del tiempo de trabajo de los trabajadores y de la posibilidad de acumular créditos en cuentas de tiempo de trabajo con fines empresariales para reducir transitoriamente la jornada.

Desde la crisis financiera mundial de 2008-2009, es bien sabido que el uso de medidas relativas al tiempo de trabajo en algunos países contribuyó significativamente a evitar el desempleo y a mantener el empleo (Kümmerling y Lehndorff 2014, 1):

Existe amplio consenso en que un factor de peso [...] fue la importancia concedida a las adaptaciones del tiempo de trabajo con el fin de amortiguar el impacto de una caída de la demanda en el mercado de trabajo.

Sin embargo, en los análisis de este periodo también se ha demostrado que las soluciones nuevas e innovadoras para hacer frente a las situaciones de crisis eran escasas o se utilizaban, a lo sumo, de manera informal. En concreto, esto significó que las empresas de los países en los que prevalecían las prácticas de contratación y despido reaccionaron a la caída de la actividad económica durante la crisis financiera con despidos, mientras que las empresas de los países con sistemas integrales (estatales) de reducción de jornada/trabajo compartido recurrieron a estas otras fórmulas. Del mismo modo, las empresas que ya tenían experiencia con las cuentas de tiempo de trabajo para absorber las fluctuaciones de los pedidos las utilizaron primero reduciendo los saldos acreedores y/o permitiendo que entraran en negativo. A menudo se utilizaban varios instrumentos simultáneos para salvaguardar el empleo.

Una característica clave de la presente crisis económica provocada por la pandemia es que golpeó al mundo laboral sin previo aviso o preparación, lo que hizo necesario formular, introducir y aplicar normativas muy rápidamente. Por lo tanto, damos por supuesto que la siguiente observación sigue siendo válida:

[En tiempos de crisis, las empresas recurren en primer lugar a instrumentos de flexibilidad que ya estaban en su «caja de herramientas» en el año anterior a la crisis (Kümmerling y Lehndorff 2014, v). Es decir, la importancia y la naturaleza de las medidas relativas al tiempo de trabajo adoptadas durante la crisis dependen, fundamentalmente, de los planteamientos establecidos por cada empresa en el ámbito de la flexibilidad de los recursos humanos en general, y de las prácticas de tiempo de trabajo en particular, con las que se hayan familiarizado en condiciones empresariales normales.

Dado que el origen de la crisis actual, a diferencia de la crisis de 2008-2009, no fue en sí mismo una crisis económica, sino más bien una crisis provocada por factores no económicos (la pandemia), cabe afirmar que las empresas, los Estados y los trabajadores y sus representantes se vieron obligados a reaccionar de forma más creativa e innovadora para mantener sus negocios a flote. Esta situación pudo haber llevado a utilizar medidas relativas al tiempo de trabajo en empresas que anteriormente tenían poca o nula experiencia en el uso de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo.



Al mismo tiempo, los recursos y las condiciones para reactivar medidas conocidas o aplicar otras nuevas se distribuyen de forma muy desigual en el mundo. Las economías políticas desarrolladas, que se apoyan en burocracias estatales eficaces, procesos democráticos, relaciones de trabajo reguladas formalmente y recursos financieros que pueden movilizarse mediante impuestos o préstamos en los mercados financieros mundiales, tienen mucha más capacidad de salvaguardar los puestos de trabajo mediante medidas de reducción de jornada/trabajo compartido o la ordenación flexible del tiempo de trabajo que las economías menos desarrolladas, con escaso margen de maniobra financiera y altas tasas de empleo informal.

#### ► Recuadro 4. Escasez de datos

En vista de los profundos efectos que la crisis provocada por la pandemia ejerció y sigue ejerciendo sobre la economía y la vida laboral de tantos trabajadores, sorprende mucho la falta de información sobre lo que realmente ocurre (u ocurría) en las empresas con respecto al tiempo de trabajo.

Kümmerling y Lehndorff (2014), tras realizar una revisión de las medidas empresariales relacionadas con el tiempo de trabajo durante la gran crisis económica mundial de 2008-2009, ya habían observado que la información disponible sobre las prácticas de las empresas en materia de tiempo de trabajo (salvo la reducción de jornada/trabajo compartido) era limitada, especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes) y los países no europeos. Al tratar de dirimir si la escasez de datos era indicativa de una falta de práctica empresarial o más bien un artefacto que denotaba una mera falta de interés público, concluyeron finalmente que:

«Hay razones de peso para considerar que la práctica de aplicar medidas relacionadas con el tiempo de trabajo en respuesta a las crisis ha sido deficiente, y la investigación al respecto ha sido aún más deficiente hasta la fecha. Esta afirmación se aplica a las investigaciones sobre la incidencia de tales medidas, pero sobre todo a los estudios sobre sus efectos en los resultados de las empresas, más allá de las evidencias de protección inminente del empleo» (Kümmerling y Lehndorff 2014, sección 9).<sup>22</sup>

Con el objeto de describir la situación actual, nos hemos basado en las estadísticas oficiales de los países para obtener una visión general de lo que está ocurriendo en el mercado laboral (despidos, nuevas contrataciones) y en la economía (evolución del volumen de pedidos, evolución del tiempo de trabajo). También hemos partido de los datos recopilados por organizaciones internacionales como Eurostat, Eurofound, la OIT y la OCDE. Además, hemos analizado los resultados de las encuestas realizadas —a menudo *ad hoc*— para examinar los efectos de la crisis de la COVID-19 en los ingresos, el trabajo, las conductas adictivas, etcétera, así como la repercusión a nivel empresarial en los pedidos, las innovaciones y las medidas relativas a los recursos humanos. Sin embargo, la mayoría de los datos obtenidos tienen en común que se mantienen en un nivel muy agregado (IAW 2021). Cuando los establecimientos informan de que han ampliado las horas de trabajo, ¿qué significa exactamente? ¿Han aumentado simplemente las horas de trabajo de los empleados o se ha ampliado el horario de funcionamiento? ¿Cómo se ha aplicado la medida? ¿Se ha trabajado en horas extraordinarias? ¿Se han ahorrado horas de trabajo en las cuentas o se han aumentado los contratos de trabajo? ¿Qué función han desempeñado a este respecto los comités de empresa, los delegados sindicales u otras formas de representación de los intereses de los trabajadores en los establecimientos? ¿Y qué efectos han tenido esas medidas en el mantenimiento del empleo? Estas preguntas siguen sin respuesta.

Lo mismo cabe decir de las modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo, en particular el trabajo desde casa. Es bien sabido que se utilizaron modalidades de trabajo flexibles en muchos

<sup>22</sup> La falta de información sobre los instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo que se utilizan habitualmente en las empresas es también aplicable a los periodos que no son de crisis. Por ejemplo, el tema de los «instrumentos existentes de flexibilidad del tiempo de trabajo» todavía se abordó con cierto detalle en la Encuesta Europea de Empresas de 2004-2005, pero en la encuesta posterior de 2009 solo se incluyó una pregunta al respecto, y el asunto se omitió por completo en las dos encuestas posteriores de 2013 y 2019.

**► Recuadro 4. Escasez de datos (continúa)**

países y sectores para mantener el flujo de trabajo y mitigar al mismo tiempo la propagación del virus, pero poco se sabe sobre la manera concreta como se aplicó el teletrabajo. Ese es el caso de los establecimientos que flexibilizaron el horario laboral de los empleados en régimen de teletrabajo para que no coincidiera con el horario estándar (por ejemplo, de 8.00 a 17.00 horas), de forma que pudieran ocuparse de los hijos en esa misma franja horaria. ¿Con qué frecuencia se recurrió a este tipo de medidas? Si efectivamente se aplicaron, ¿en qué horas trabajaban esos empleados? ¿Se respetaron los periodos de descanso legales? ¿Contribuyó el trabajo desde casa a evitar otras medidas de política de personal, como la licencia forzosa (regulación temporal del empleo), la reducción de días de vacaciones o el uso de cuentas de tiempo de trabajo? Las respuestas a estas preguntas son de sumo interés para los responsables de la formulación de políticas, los profesionales y, por supuesto, los académicos, ya que ayudan a evaluar qué medidas relacionadas con el tiempo de trabajo sirven como política sostenible de recursos humanos, es decir, evitan los despidos y ayudan a retener a los trabajadores calificados en las empresas.

A tenor de las numerosas recomendaciones que figuran en los sitios web de gobiernos, sindicatos y empresas en relación con la posibilidad de flexibilizar el horario laboral para hacer frente a la necesidad de minimizar el contacto, y dada la imposibilidad de ocuparse de la educación en línea en el hogar, cuidar de los niños y trabajar al mismo tiempo, cabe suponer que los instrumentos de ordenación flexible del tiempo de trabajo en esta crisis se han utilizado a menudo de manera informal. Esta hipótesis se aplica en particular a la situación de las empresas sin representación sindical o sin una cultura de la codeterminación. También es posible que la empresa tuviera poco interés en hacer públicas las prácticas utilizadas, máxime si se concedían de manera informal y solo a algunos (grupos de) empleados (Smyth, Cortis y Powell 2020) o si no se ajustaban a las disposiciones legales. Sin embargo, hay indicios de que algunos establecimientos simplemente no saben con detalle hasta qué punto el personal pudo cumplir su horario de trabajo durante el confinamiento, bien porque las organizaciones no disponían de sistemas para registrar el tiempo de trabajo a distancia, bien porque decidieron suspender el registro durante ese periodo, como ocurrió por ejemplo con la Universidad de Duisburg-Essen en Alemania.

Además, los países difieren en si permiten o no a los empleados reducir temporalmente sus horas de trabajo o incluso tomarse días libres. En algunos países, ya se reconocía el derecho individual de pasar temporalmente a un régimen de jornada parcial o de disfrutar de una licencia, por lo que esas figuras podían aplicarse fácilmente a la nueva situación. Sin embargo, esas reducciones del tiempo de trabajo no se registran estadísticamente como «medidas contra la pandemia de coronavirus», por lo que siguen siendo invisibles para la investigación.

Una última razón que explica la insatisfactoria situación de los datos tiene que ver con el momento en que se realizó este análisis. Cuando se elaboró el presente informe, había transcurrido poco más de un año desde el comienzo de la crisis, un periodo más bien corto para las publicaciones científicas. Además, tras una intensa actividad investigadora en los dos primeros trimestres de 2020 y un tercer trimestre que prometía engañosamente una reactivación económica y una vuelta a la normalidad, el interés de las empresas por las medidas innovadoras de gestión del tiempo de trabajo disminuyó junto con el de los investigadores. Por otro lado, las medidas relacionadas con la pandemia que empezaron a resurgir en el cuarto trimestre de 2020 fueron, al menos al principio, mucho menos drásticas y de menor alcance que las de los dos primeros trimestres, y a menudo estaban más destinadas a reducir el contacto social, mientras se hacía todo lo posible por mantener abiertas las empresas y las escuelas. No fue hasta mediados y finales del cuarto trimestre de 2020 cuando volvieron a aparecer restricciones comparables a las de los dos primeros trimestres de 2020.

En resumen, todas las razones anteriores describen una situación general que dificulta el análisis de los acontecimientos relacionados con el tiempo de trabajo en las empresas, al margen de la reducción de jornada/trabajo compartido. Además, la ceguera estadística respecto de esos instrumentos ha llevado a subestimar su potencial como mecanismos de prevención de crisis y, en consecuencia, puede que no se recurra a ellos cuando sea necesario.

## 5.3. Reducción del tiempo de trabajo y conservación del empleo

### 5.3.1 Importancia de la reducción del tiempo de trabajo

La reducción del número de horas de trabajo es, sin lugar a dudas, el efecto más importante que la crisis de la COVID-19 ha tenido sobre el tiempo de trabajo, a raíz de las medidas de confinamiento adoptadas en muchos países durante la primera oleada de la pandemia en el segundo trimestre de 2020 —y en las sucesivas oleadas que llegaron a muchos países a partir del cuarto trimestre de 2020— para contener la propagación del virus mediante restricciones del contacto social, el cierre de lugares de trabajo, la suspensión de actividades económicas e incluso toques de queda. Al repercutir en indicadores económicos como la producción, la demanda y el comercio internacional, estas medidas desencadenaron una crisis económica mundial, durante la cual la reducción de las horas de trabajo y el descenso del empleo fueron, en cierto modo, consecuencias complementarias. En muchos países, la reducción de las horas de trabajo se debió al aumento del desempleo o a la supresión del empleo informal en el mercado de trabajo. Estas tendencias se observaron sobre todo en los mercados laborales poco regulados o menos desarrollados, pero también en economías avanzadas como los Estados Unidos, donde el desempleo aumentó al principio de la pandemia y no disminuyó hasta que el Gobierno puso en marcha, con retraso, un ambicioso plan de ayuda. Al mismo tiempo, también hay evidencias de que, incluso en muchos países avanzados, las mujeres se retiraron del mercado de trabajo, al menos temporalmente, o redujeron su jornada laboral para conciliar las obligaciones laborales y de cuidados (Collins *et al.* 2020; OIT 2021c). La evolución fue diferente en algunos países del grupo de economías industrializadas desarrolladas, principalmente en la UE, pero también en muchos países de la OCDE fuera de las fronteras europeas, donde la disminución de las horas de trabajo se basó en programas financiados por el Estado de reducción de jornada/trabajo compartido u otras formas de conservación del empleo. El objetivo de estas disposiciones era mantener, en la medida de lo posible, los niveles de empleo a pesar de la fuerte disminución del volumen de trabajo. En esta sección, primero se describirán con detalle esos programas, su ámbito de aplicación y sus efectos. Después, se ampliará el análisis a partir de la información de que disponemos sobre la reducción del tiempo efectivo de trabajo durante la pandemia de COVID-19. La adopción de esos programas no es casual, ya que algunos de ellos se basan en instrumentos de política del mercado laboral establecidos tiempo atrás en los distintos países. Ante todo, siguen un modelo que trata de evitar el desempleo mediante sistemas de reducción de jornada/trabajo compartido, que ya demostró su eficacia durante la crisis financiera mundial y despertó un considerable interés internacional (Hijzen y Venn 2011; Messenger y Ghosheh 2013).

El hecho de que esas medidas no sirvieran de modelo mundial para hacer frente a las consecuencias de la pandemia de COVID-19 se debió a tres factores principales. En primer lugar, había diferencias en cuanto a la magnitud de las tasas de contagio y las medidas de paralización de la actividad económica. En países como algunos Estados de Asia Oriental, donde el número de casos de la pandemia se mantuvo bajo (al menos al principio), no hubo necesidad de financiar reducciones de las horas de trabajo porque el empleo no se contrajo en proporciones importantes, en tanto que otros países se exponían a la amenaza de una caída masiva del empleo. En segundo lugar, la estructura de los mercados laborales y las formas de empleo influyeron mucho en las decisiones de política, ya que medidas como la jornada reducida solo funcionan en sectores de empleo formal que están integrados en los respectivos sistemas de desempleo y seguridad social. En cambio, las relaciones de trabajo informales y no reguladas contractualmente suelen quedar fuera del ámbito de aplicación de esas medidas. En muchos países, esta deficiencia también se aplica a los trabajadores migrantes, que no están cubiertos por la reglamentación del mercado de trabajo y el sistema de seguridad social, como lo ilustra el caso de Asia Sudoriental (OIT 2021a). En tercer lugar, la posibilidad de aplicar ese tipo de medidas depende de los recursos financieros y la solvencia de los Estados, ya que la financiación pública de las reducciones del tiempo de trabajo es costosa e incrementa la deuda soberana —a menos que los fondos puedan obtenerse mediante un aumento de la carga fiscal, lo que a su vez puede mermar el crecimiento— y, por lo tanto, entraña la necesidad de obtener préstamos en los mercados financieros internacionales y de financiar nueva deuda. Por las razones expuestas, no es de extrañar la concentración de esta forma de reducción del tiempo de trabajo en los países industrializados desarrollados, un modelo de escasa utilidad para los países con peores condiciones económicas de partida.

### 5.3.2 La crisis financiera como modelo

El auge actual de las reducciones de jornada financiadas por el Estado, que se analiza más adelante en este capítulo, se explica sobre todo por su contribución ejemplar como instrumento de política del mercado de trabajo en la superación de la crisis mundial de los mercados financieros, hace aproximadamente un decenio. En aquel momento, fueron países como Alemania los que, con la ayuda de la reducción de jornada, lograron mantener proporciones significativas de su volumen de empleo, especialmente en los sectores industriales que se vieron amenazados por drásticas y abruptas caídas de la demanda en los mercados internacionales de bienes, caídas que llegaron a alcanzar, en algunos casos, hasta el 40 por ciento de los niveles anteriores a la crisis. Gracias sobre todo a este instrumento (junto a otras formas de reducción del tiempo de trabajo, como el adeudo en cuentas de tiempo de trabajo, la reducción de las horas extraordinarias y los acuerdos de empresa para reducir el número de horas semanales de trabajo), el tiempo de trabajo se redujo en aproximadamente 40 horas por empleado en 2009. La reducción de jornada contribuyó a ello en más de 13 horas (Fuchs *et al.* 2010). Aunque el producto interior bruto de Alemania descendió en torno a un 5 por ciento ese año, el volumen de empleo se mantuvo prácticamente constante. Es cierto que este logro fue posible gracias a un ligero desplazamiento del empleo hacia el sector servicios, que no se vio afectado por la crisis gracias a la estabilidad de la demanda interna. Sin embargo, la reducción de las horas de trabajo evitó aritméticamente un descenso del empleo de aproximadamente el 3 por ciento (Herzog-Stein y Seifert 2010). Esta evolución difiere mucho de la observada en muchos otros países, donde el empleo cayó bruscamente con la recesión económica. Por esta razón, se ha hablado de un «milagro del empleo» alemán en las comparaciones internacionales (Bosch 2011).

Ahora bien, Alemania no fue en modo alguno el único país que se benefició de las medidas de reducción de jornada/trabajo compartido durante la crisis. En su análisis comparativo, Hijzen y Venn (2011) observaron que 24 de los 34 países de la OCDE habían recurrido a la reducción de jornada o a instrumentos comparables durante la crisis financiera mundial; en 22 de ellos, o bien se introdujo por primera vez esta reglamentación, o bien se ampliaron las disposiciones existentes para adaptarlas a la problemática de la crisis. Un importante criterio diferencial de esos regímenes radica en los límites autorizados de reducción de jornada: 15 países establecieron un límite menor, que oscilaba entre el 10 y el 40 por ciento de las horas de trabajo semanales contractuales, mientras que los demás autorizaron también la reducción a cero horas de trabajo. La mayoría de los países exigían también acuerdos de los interlocutores sociales en el ámbito de las empresas y/o una justificación de la necesidad económica de ese régimen, de modo que la proporción de las subvenciones estatales y de los costos laborales que correspondía a las empresas difería considerablemente de un país a otro, al igual que el derecho de los asalariados a percibir ingresos del trabajo. Lo mismo cabe decir respecto de la duración máxima de las prestaciones, que oscilaba entre tres meses y dos años o más; los países con jornadas reducidas de corta duración eran, en su mayoría, más generosos en la cuantía de las prestaciones compensatorias por jornada reducida.

Un aspecto más importante, si cabe, en lo que concierne a los efectos del tiempo de trabajo era la proporción de la población ocupada afectada por las medidas de trabajo compartido/reducción de jornada. Hijzen y Venn constataron que los porcentajes más altos de trabajadores con jornada reducida en 2009 se registraron en Bélgica (algo menos del 6 por ciento), Turquía (el 4 por ciento) e Italia, Alemania y el Japón (alrededor del 3 por ciento cada uno). En esos y otros países la reducción de jornada se concentró mayoritariamente en el sector manufacturero: alrededor del 9 por ciento de los empleados de este sector tenían jornada reducida en 2009. Le siguió a considerable distancia el sector de la construcción, con una proporción ligeramente inferior al 3 por ciento. Sin embargo, los países diferían mucho en cuanto al porcentaje de horas de trabajo que efectivamente se redujeron con este tipo de medidas. En España, Finlandia y Noruega se redujeron en torno al 90 por ciento o más de las horas de trabajo a tiempo completo, mientras que la reducción en los países que más recurrieron a esta medida durante la crisis financiera mundial fue significativamente inferior, aproximadamente del 40 por ciento en Bélgica, del 30 por ciento en Türkiye y algo menos del 30 por ciento en el Japón y Alemania.

### 5.3.3 Regulación de la conservación del empleo durante la crisis de la COVID-19

El recurso a las medidas de reducción de jornada/trabajo compartido durante la crisis financiera sirvió de modelo para hacer frente a los efectos de la pandemia de COVID-19 en muchos países de la OCDE, especialmente los de la UE. Los subsidios salariales o los subsidios para reducir las horas de trabajo se han aplicado en muchos más países; sin embargo, los planes de conservación del empleo en sentido estricto parecen haberse limitado casi exclusivamente a los Estados miembros de la OCDE (Gentilini *et al.* 2022). De los 34 países de la OCDE, 23 pudieron recurrir a un régimen ya existente de reducción de jornada u otra forma de conservación del empleo, mientras que otros, incluidos los de la Commonwealth, como Australia y Nueva Zelandia, así como los Países Bajos y Polonia, introdujeron por primera vez estos regímenes tras el inicio de la crisis. En los demás países de la OCDE, se adaptaron las disposiciones existentes sobre la reducción de jornada a las circunstancias específicas de la pandemia y se ampliaron las opciones de uso y las prestaciones, en algunos casos de manera muy notoria (OCDE 2020), sobre todo en lo relativo al *acceso* y la *cobertura* del régimen de jornada reducida/trabajo compartido, que se extendieron en 20 países de la OCDE (OCDE 2020; Müller y Schulten 2020). Muchos países rebajaron los umbrales de acceso en aspectos tales como la acreditación de una situación económica difícil en las empresas; las reducciones mínimas exigidas en las horas de trabajo; las industrias o sectores en que las empresas tenían derecho a solicitar una reducción de jornada; y la complejidad del procedimiento de solicitud de la jornada reducida. En 9 países se amplió la opción de la jornada reducida para hacerla extensiva a los trabajadores no permanentes, es decir, los empleados temporales, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores independientes. En 15 países se incrementó el alcance y la cuantía de las prestaciones, ya fuera elevando las prestaciones mínimas (tasas de sustitución) para los trabajadores, o reduciendo los costos para las empresas, por ejemplo rebajando las cotizaciones empresariales a la seguridad social.

Sin embargo, los regímenes presentan también diferencias notables. Una de ellas estriba en la *cuantía de las prestaciones* previstas en la reglamentación. En los países europeos, la cuantía oscila entre el 50 y el 100 por ciento de la remuneración anterior. En los Países Bajos y Dinamarca se abonan prestaciones que ascienden al 100 por ciento de la remuneración anterior, y en Polonia al 50 por ciento. En algunos casos, las disposiciones reglamentarias también establecen rangos de prestaciones variables en función de la cuantía del salario inicial. En Austria, las prestaciones oscilan entre el 80 y el 90 por ciento o se gradúan según la duración del derecho; en Alemania, oscilan entre el 60 y el 87 por ciento del salario inicial, dependiendo de la duración del régimen de jornada reducida/trabajo compartido y del estado civil de los trabajadores; y en Chequia dependen de las razones que justifiquen la reducción de jornada (Müller y Schulten 2020). Algunas disposiciones toman el nivel del salario mínimo interprofesional como límite inferior para la cuantía de los subsidios. Al mismo tiempo, también se establecen límites máximos de referencia para los subsidios, ya sea como valor absoluto o como importe máximo en relación con el salario mínimo o con el salario medio nacional (Müller y Schulten 2020).

Otra distinción importante entre las formas de conservación del empleo es la que existe entre el modelo de *reducción de jornada/trabajo compartido*, en el que el Estado asume parcial o íntegramente el costo salarial de las horas de trabajo reducidas, con o sin cotizaciones a la seguridad social, y la *subvención de los costos de personal mediante subsidios salariales ad hoc*, independientemente de la reducción real de las horas de trabajo. En los países anglófonos, Australia y Nueva Zelandia, así como en Dinamarca, se optó por el segundo modelo. En este caso, las empresas pueden recurrir a subvenciones públicas para mantener ocupados a trabajadores atípicos o volver a contratar a trabajadores desempleados. En los Países Bajos, que han sustituido su modelo tradicional de reducción de jornada por un sistema de subsidios salariales, el Gobierno concede estos subsidios en proporción al descenso de las ventas (hasta un descenso máximo del 90 por ciento), de manera que los trabajadores mantienen el 100 por ciento de sus ingresos. En este modelo, dentro de los límites del subsidio salarial, las empresas no están obligadas a pagar una parte de los costos ni a acreditar las horas trabajadas. Al mismo tiempo, esto aumenta los incentivos para mantener a los empleados activos el mayor número posible de horas (OCDE 2020).

Cabe establecer otras dos distinciones que tienen un efecto más o menos directo en el alcance de las reducciones de jornada. En primer lugar, los planes de reducción de jornada y otros sistemas de conservación del empleo pueden distinguirse en función de si financian una *reducción de las horas*



*de trabajo*, como ocurre tradicionalmente en los modelos de jornada reducida/trabajo compartido, o si aportan prestaciones para una situación de desocupación. Sin embargo, esta distinción no es del todo nítida, ya que la reducción a cero horas de trabajo también puede permitirse en algunos sistemas de reducción de jornada (aunque no en todos). Este es el caso de Alemania, por ejemplo, mientras que en Austria y en Suecia es obligatorio acreditar que se han trabajado respectivamente el 10 y el 40 por ciento de las horas normales de trabajo, como mínimo (Müller y Schulten 2020). En segundo lugar, la *duración máxima* para la que se autoriza la reducción de jornada varía mucho, desde solo uno o unos pocos meses hasta un año o más. Se establecen periodos largos de jornada reducida de un año o más en Alemania, Finlandia, Francia, (recientemente ampliado a dos años) y Suiza. Algunos países también prevén la posibilidad de prorrogar la duración, entre ellos Austria, los Países Bajos, Polonia (de 3 a 6 meses), Italia (de 3 a 12 meses) y Suecia (de 6 a 9 meses). Los países con las medidas más generosas —Países Bajos y Dinamarca— establecen una duración máxima de solo 3 meses.

Por último, una diferencia importante entre legislaciones nacionales es el papel otorgado a la *negociación colectiva* de los interlocutores sociales en la puesta en práctica de la reducción de jornada (Müller y Schulten 2020; Konle-Seidl 2020). En algunos países con sólidos sistemas de negociación colectiva, la reglamentación de la jornada reducida no se ha establecido por decisión unilateral de los gobiernos, sino en el marco de convenios colectivos de ámbito nacional. Entre estos países se encuentran los escandinavos, Dinamarca, Noruega y Suecia, así como Austria. En otros países se han celebrado convenios colectivos para completar o ampliar las disposiciones que regulan la reducción de jornada. Es el caso de Alemania, donde se han negociado aumentos de los subsidios por jornada reducida para determinados sectores —concentrados principalmente en la industria manufacturera—, que se abonan directamente a cargo de las empresas o fraccionando pagos únicos acordados colectivamente. En Alemania y Francia los convenios empresariales contienen disposiciones por las que las empresas se comprometen a completar las prestaciones de reducción de jornada. En muchos países, se exige el acuerdo previo de los empleadores y los representantes de los trabajadores en el ámbito de la empresa para conceder el régimen de reducción de jornada. En el recuadro 5 se resumen las principales disposiciones legislativas de una selección de países en esta materia.

#### ► Recuadro 5. Regímenes de reducción de jornada/trabajo compartido y de conservación del empleo en una selección de países (OCDE 2020; CES 2020)

**Austria:** *duración máxima:* 24 meses; *beneficiarios:* todos los trabajadores asalariados, salvo los de instituciones públicas; *alcance de las prestaciones:* entre el 80 y el 90 por ciento del salario neto, en función del nivel salarial anterior, con pago íntegro de todas las horas reducidas.

**Francia:** *duración máxima:* 12 meses; *beneficiarios:* todos los asalariados con contrato de trabajo; *alcance de las prestaciones:* el 70 por ciento del salario bruto, con un máximo de 4,5 veces el salario mínimo por hora y con pago íntegro estatal de todas las horas reducidas.

**Alemania:** *duración máxima:* 12 meses (posteriormente prorrogado a 24 meses); *beneficiarios:* todos los asalariados con contrato de trabajo, incluidos los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal; *alcance de las prestaciones:* del 60 al 67 por ciento (trabajadores con hijos), del 70 al 80 por ciento a partir del cuarto mes, del 80 al 87 por ciento a partir del séptimo mes (salario neto), con pago íntegro estatal de todas las horas reducidas, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social.

**Italia:** *duración máxima:* 12 meses (prorrogables); *beneficiarios:* todos los trabajadores asalariados; *alcance de las prestaciones:* el 80 por ciento del salario bruto, con un máximo de 998 euros para salarios de hasta 2 159 euros y de 1 199 euros para salarios superiores a ese nivel.

**Japón:** *duración máxima:* hasta 28 meses; *beneficiarios:* todos los trabajadores asalariados, incluidos los no indefinidos sin cotización a la Seguridad Social y los trabajadores de pymes que no hayan solicitado acogerse al régimen; *alcance de las prestaciones:* el 100 por ciento de los salarios en las pymes y el 80 por ciento en las grandes empresas.

**Reino Unido:** *duración máxima:* 3 meses (posteriormente prorrogados); *beneficiarios:* todos los trabajadores asalariados sujetos al régimen de regulación temporal del empleo por decisión de la empresa, salvo los trabajadores del sector público; *alcance de las prestaciones:* el 80 por ciento de los costos salariales, con un máximo de 2 500 libras esterlinas.

La generalización de la reducción de jornada y la expansión de sus usos y beneficios en Europa se explican, entre otras cosas, por el apoyo financiero a los regímenes nacionales de reducción de jornada auspiciado por la UE a través del Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia (SURE). En este marco, la UE puso a disposición de los Estados miembros 100 000 millones de euros en forma de préstamos obtenidos en los mercados financieros como ayuda para la aplicación de programas de reducción de jornada. A diferencia de otros préstamos europeos, los préstamos SURE no estaban sujetos al Mecanismo Europeo de Estabilidad. A finales de 2020, ya se habían desembolsado la mayor parte de los préstamos —más de 90 000 millones de euros— a los Estados miembros, y los mayores volúmenes se habían destinado a dos países beneficiarios: Italia (más de 27 000 millones de euros) y España (más de 21 000 millones de euros).

Aunque los planes de conservación del empleo se limitaron a los países de la OCDE, principalmente por las razones ya señaladas, también hay países fuera del círculo de las economías políticas desarrolladas que introdujeron esos sistemas de una forma u otra. Uno de esos países es Sudáfrica, donde la política de conservación del empleo en forma de subsidios salariales constituyó un componente esencial de la respuesta de política económica del Gobierno a la pandemia; alrededor del 8 por ciento del paquete fiscal del Gobierno, por valor de 500 000 millones de rands, se destinó a proporcionar ayudas salariales a los trabajadores afectados (Köhler y Hill 2021, 2). Por último, en abril de 2020 se produjo una variación sin precedentes en la política de reducción de jornada de la Federación de Rusia, donde se introdujo el concepto de «días libres retribuidos». Este concepto, desconocido hasta entonces en la legislación laboral rusa, se aplicó del 30 de marzo al 30 de abril de 2020, cuando todas las empresas de la Federación de Rusia se vieron obligadas a suspender o restringir sus actividades (OIT 2021e).

### 5.3.4 Disposiciones de conservación del empleo en la práctica

Las disposiciones de reducción de jornada/trabajo compartido y otras medidas de conservación del empleo se han aplicado profusamente en la mayoría de los países que cuentan con esos programas, por lo que han contribuido a reducir de manera significativa las horas de trabajo, sobre todo en comparación con el alcance de estos regímenes durante la crisis del mercado financiero mundial. A lo largo de la primera oleada de la pandemia de COVID-19 y a raíz de las medidas de confinamiento más o menos estrictas adoptadas por muchos gobiernos, las empresas solicitaron la reducción de jornada para unos 60 millones de empleados en los Estados miembros de la OCDE. En concreto, el porcentaje de empleados objeto de esas solicitudes fue del 66 por ciento en Nueva Zelanda, alrededor del 55 por ciento en Francia, un 45 por ciento en Italia y Suiza, el 30 por ciento o más en Austria, Alemania, Reino Unido y Portugal, y el 20 por ciento o más en los Países Bajos, Australia y Bélgica (OCDE 2020). Sin embargo, las cifras reales de aplicación de la jornada reducida en mayo de 2020, aunque elevadas, eran inferiores a lo reflejado en las solicitudes. En muchos países de Europa la adopción de la reducción de jornada afectaba al 30 por ciento de los trabajadores o más; la cifra ascendía al 44 por ciento en Italia, al 35 por ciento en Austria y al 33 por ciento en Francia (Eurofound 2021).

La comparación de las cifras de Alemania y Francia pone de manifiesto importantes variaciones y tendencias en cuanto a los sectores económicos afectados (OCDE 2020). Por ejemplo, en mayo de 2020, alrededor del 19 por ciento de los empleados de Alemania y el 33 por ciento de los de Francia tenían reducción de jornada. Las cifras correspondientes al periodo álgido de la crisis financiera fueron del 1 por ciento en Francia y del 4 por ciento en Alemania. Aunque no es posible cuantificar con exactitud el efecto de estas medidas en el tiempo de trabajo, los datos indican que la reducción del tiempo de trabajo durante la crisis de la COVID-19 fue significativamente mayor que en la crisis anterior. Por otro lado, también se observan diferencias sectoriales en la distribución de los asalariados con jornada reducida. Durante la crisis de los mercados financieros, la reducción de jornada se concentró en los sectores manufactureros, hasta tal punto que la proporción de empleados con jornada reducida en esas ramas de producción superó el 80 por ciento en ambos países. El panorama de la utilización de la jornada reducida en la pandemia de COVID-19 es bastante diferente. En este caso, la proporción de empleados en el sector manufacturero con jornada reducida fue inferior al 20 por ciento en Francia y aproximadamente de un

25 por ciento en Alemania, mientras que el sector del comercio (algo menos del 20 por ciento en ambos países) y los servicios empresariales (más del 40 por ciento en Francia y en torno al 37 por ciento en Alemania) acapararon la mayor parte de los casos de reducción de jornada. Esta distribución da una idea de la amplitud de las medidas de confinamiento, que afectaron a empresas de muchos otros sectores de servicios tanto como a las empresas de producción. En consecuencia, la proporción de la jornada reducida en el sector manufacturero corresponde ahora aproximadamente a la participación de ese sector en la población ocupada total.

Los planes de conservación del empleo también se aplicaron en países no pertenecientes a la OCDE. Por ejemplo, 26 países de Asia y el Pacífico adoptaron medidas de política para proteger el empleo de una forma u otra, y muchos de ellos exigieron a las empresas el mantenimiento de las relaciones de trabajo existentes como condición para recibir prestaciones (OIT 2021b, 3). Sin embargo, por lo general, las ayudas eran mucho más limitadas y selectivas, debido a las limitaciones fiscales. A menudo las prestaciones se restringieron a los empleados del sector formal, a determinados tipos de empresas como las pymes o a determinados sectores. Los regímenes con una duración superior a seis meses eran excepcionales y los trabajadores informales y migrantes quedaron en gran medida excluidos. Así ocurrió también en el caso de Sudáfrica, donde las medidas de protección incrementaron en un 18 por ciento de la probabilidad de permanecer empleado en el mismo puesto de trabajo en junio de 2020 (Köhler y Hill 2021, 26).

Ahora bien, la reducción del tiempo de trabajo como resultado de una reglamentación estatal o de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales no es el único tipo de medida de reducción de jornada/trabajo compartido. Existen otras medidas que pueden contribuir a la reducción del tiempo de trabajo, como el adeudo de horas acumuladas en las cuentas de tiempo de trabajo, el disfrute de días de vacaciones o diversas formas de reducción colectiva del tiempo de trabajo acordadas en la negociación colectiva o mediante otros acuerdos de los interlocutores sociales. Una posible ventaja de estas formas de reducción del tiempo de trabajo es que no se producen pérdidas económicas o, cuando menos, las pérdidas son de menor cuantía que en los programas de reducción de jornada. La ventaja para el empleador es que, en una fase posterior de bonanza económica, los empleados ya habrán disfrutado de sus vacaciones o habrán consumido sus ahorros de tiempo de trabajo, por lo que la disponibilidad del personal será mayor. Por otro lado, los trabajadores pierden cierta autonomía para decidir por propia voluntad cómo hacer uso de sus horas extraordinarias.

Muchos países exigen que los empleadores y trabajadores acuerden el uso de días de vacaciones o créditos de tiempo con fines de seguridad laboral. Además, en algunos países también existen cuentas de ahorro de tiempo, especialmente a largo plazo, cuyo uso para amortiguar las fluctuaciones de la demanda está prohibido por ley, como las denominadas cuentas de valor tiempo o *Zeitwertkonten* en Alemania (Seifert, Kümmerling y Riedmann 2013). Al igual que ocurrió en Hungría con las cuentas de tiempo de trabajo, Austria también pasó por alto la necesidad de obtener el consentimiento de los trabajadores al adoptar una segunda ley de respuesta a la pandemia de COVID-19, por la que se permitió el consumo de la totalidad de los créditos de vacaciones restantes del año anterior y de hasta dos semanas del año en curso (2020) para hacer frente a la crisis. En conjunto, los empleadores pudieron utilizar hasta ocho semanas del tiempo libre de los empleados, incluidos los créditos de tiempo acumulados (Eurofound 2020c). En Hungría, un decreto gubernamental permitió a las empresas el adeudo en las cuentas de tiempo de trabajo sin exigir el consentimiento de los interlocutores sociales durante un periodo de hasta 24 meses, en lugar de los 4 a 6 meses permitidos anteriormente (Eurofound 2020d). Según Eurofound, se acogieron a esta disposición unas 50 empresas, principalmente del sector manufacturero. Sin embargo, el decreto fue criticado por los sindicatos, al considerar que vinculaba a los trabajadores al empleador durante un periodo de hasta dos años y que las cargas de trabajo para compensar la deuda de tiempo eran poco razonables:



«Según el sindicato Vasas, la consecuencia de este plan era que, tras la vuelta a la normalidad, el tiempo de trabajo podría prolongarse hasta las 10-12 horas diarias, sin remuneración de horas extraordinarias, y los trabajadores solo podrían disfrutar de un domingo libre al mes» (Eurofound 2020d).

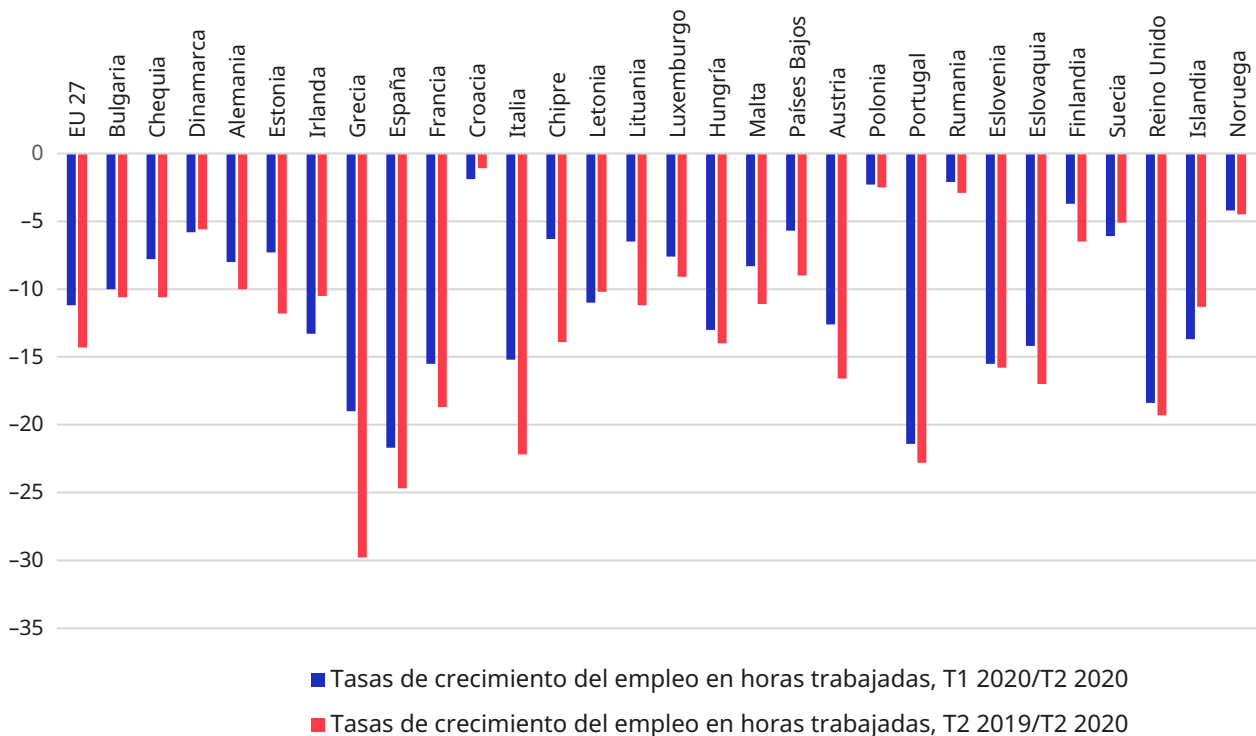
En Alemania, según cálculos del Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) (Frodermann *et al.* 2020) basados en una encuesta en línea, el tiempo de trabajo se redujo en 5,8 horas por semana, es decir, aproximadamente en un 15 por ciento, pasando de 37,9 horas el año anterior a 32,1 horas durante el confinamiento en el segundo trimestre de 2020. Según la encuesta, las horas de trabajo semanales de los trabajadores con jornada reducida disminuyeron un 20 por ciento en promedio. Además de la reducción de jornada, hay otros factores que explican la disminución de las horas de trabajo, a saber: el descenso de la proporción de empleados que trabajaban horas extraordinarias (del 60 al 32 por ciento) y la reducción de las horas de trabajo acumuladas en las cuentas de tiempo de trabajo o el consumo del periodo de vacaciones. Alrededor del 55 por ciento de los encuestados afirmaron que así lo habían hecho siguiendo instrucciones de su empleador.

### 5.3.5 Análisis comparativo de la reducción del tiempo de trabajo

El análisis anterior plantea el interrogante de cuál ha sido la evolución de las horas de trabajo reales y hasta qué punto se ha visto influida por las medidas de reducción de jornada. En primer lugar, conviene subrayar que, desde una perspectiva mundial, la relación entre la reducción del tiempo de trabajo y la reducción de jornada solo es pertinente en algunas regiones del mundo y únicamente en las economías políticas más desarrolladas. Según el *Observatorio de la OIT sobre la COVID-19* (OIT 2021c), en 2020 se perdieron alrededor del 8,8 por ciento de las horas de trabajo mundiales a causa de la pandemia, lo que representa 255 millones de puestos de trabajo a tiempo completo y el cuádruple del empleo perdido durante la crisis financiera mundial. La pérdida fue especialmente pronunciada en el segundo trimestre de 2020, cuando alcanzó el 18,2 por ciento del total de horas de trabajo. La mitad de las horas totales de trabajo perdidas se debe a la destrucción de empleo, mientras que la otra mitad corresponde a reducciones de horas de trabajo en el empleo. Del conjunto de 114 millones de trabajadores que perdieron su puesto de trabajo, 33 millones pasaron al desempleo y 81 millones a la inactividad y la retirada del mercado laboral. La distribución de las pérdidas difiere bastante si se examina por regiones. Europa registra el menor número de pérdidas de puestos de trabajo como consecuencia de los planes de conservación del empleo; en este caso, las pérdidas se produjeron principalmente en forma de reducciones del tiempo de trabajo. En cambio, en América Latina el paso a la inactividad fue la forma dominante de pérdida de horas de trabajo, ya que muchos trabajadores del sector informal se retiraron del mercado de trabajo informal (OIT 2020a). En Asia Oriental, las pérdidas de tiempo de trabajo variaron en función de la precariedad de los programas de conservación del empleo; cuanto más precarios eran en cuanto a su duración y cobertura, mayores fueron las pérdidas de empleo (OIT 2021b). La OIT estimó que en 2021 seguirían reduciéndose las horas de trabajo en todo el mundo, de manera que el total de horas de trabajo sería un 4,3 por ciento inferior a los niveles anteriores a la pandemia (cuarto trimestre de 2019), el equivalente a 125 millones de empleos a tiempo completo, con perspectivas de una modesta recuperación a partir del cuarto trimestre de 2022 (OIT 2021c).

En el caso de Europa, la reducción de las horas de trabajo tras la pandemia de COVID-19 puede analizarse comparativamente utilizando dos fuentes de datos. Una fuente fundamental son las estimaciones de Eurostat sobre el crecimiento del empleo en número de horas trabajadas (Eurostat 2020). Según esas estimaciones, en el segundo trimestre de 2020 el producto nacional bruto de los países de la UE disminuyó un 11,4 por ciento en comparación con el primer trimestre de 2020 (y un 13,9 por ciento en comparación con el segundo trimestre de 2019), mientras que el empleo disminuyó solo un 2,7 por ciento (y un 2,9 por ciento en comparación con el segundo trimestre de 2019), y los mayores descensos del empleo se produjeron en España (un -7,5 por ciento) e Irlanda (un -6,1 por ciento). En las dos economías más importantes de la UE, Francia y Alemania, el empleo disminuyó en el segundo trimestre de 2020 un 2,6 y un 1,4 por ciento, respectivamente, en comparación con el primer trimestre de 2020. El descenso del empleo en horas trabajadas fue mucho mayor, lo que pone de relieve la eficacia de las medidas de reducción de jornada. En el conjunto de los 27 Estados miembros de la UE, durante el segundo trimestre de 2020 el empleo en horas trabajadas disminuyó en promedio un 11,2 por ciento en comparación con el primer trimestre de 2020 y un 14,3 por ciento en comparación con el segundo trimestre de 2019. La pérdida de empleo en horas trabajadas con respecto al primer trimestre de 2020 fue más pronunciada en España (un 21,7 por ciento) y Portugal (un 21,4 por ciento) y también fue intensa en Francia (un 15,5 por ciento), mientras que se situó por debajo del promedio en Alemania (un 8 por ciento) (véase el gráfico 43).

► Gráfico 43. Growth rates of employment in the EU (in hours worked)

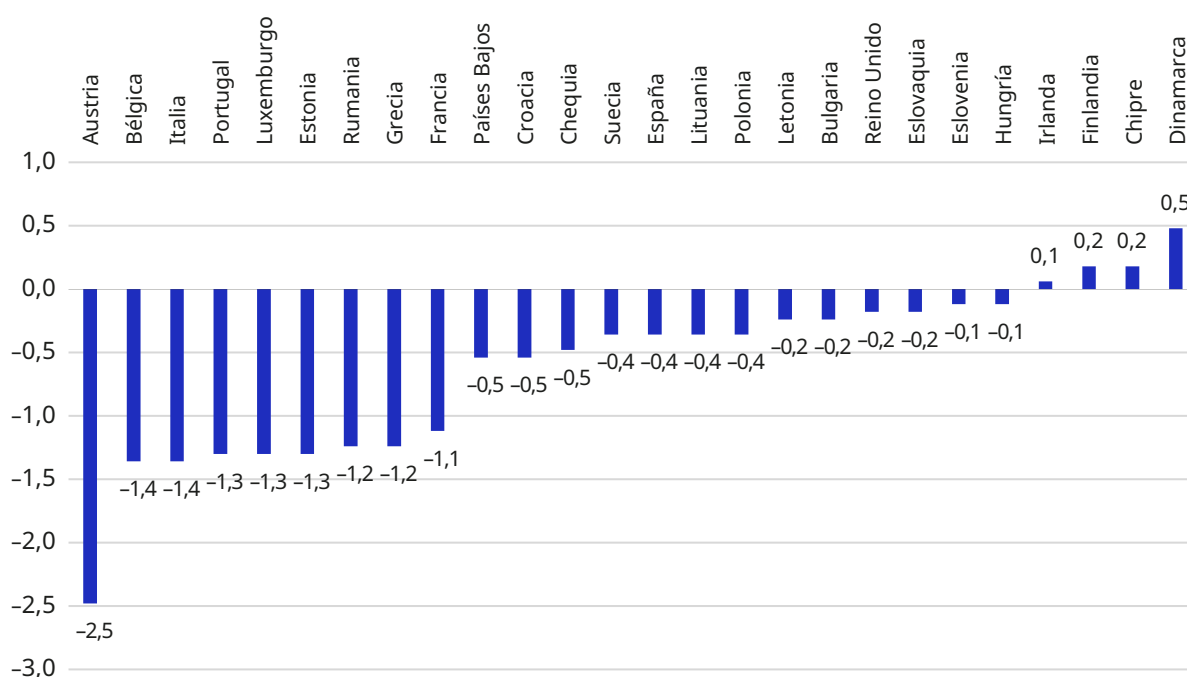


Fuente: Eurostat, «Quarterly National Accounts».

Nota: T1: primer trimestre; T2: segundo trimestre.

A diferencia de los datos sobre las horas de trabajo en los países de la UE, que se calcularon a partir de la evolución de las cifras de empleo, los datos de las encuestas de población activa se refieren directamente a la información facilitada por los encuestados sobre sus horas de trabajo. A partir de estos datos se han realizado cálculos iniciales para comparar las horas de trabajo en los segundos trimestres de 2019 y 2020 (ETUI 2020). Según estos cálculos, la pérdida de las horas efectivas de trabajo por semana fue mayor en Austria (2 horas y 48 minutos por trabajador), seguida de Bélgica, Italia y Portugal (unos 90 minutos por trabajador), Francia (unos 70 minutos por trabajador), y Suecia, España y Polonia (unos 30 minutos por trabajador) (gráfico 44).

► **Gráfico 44. Variación de las horas de trabajo semanales, del segundo trimestre de 2019 al segundo trimestre de 2020, países de la UE (en horas y minutos)**



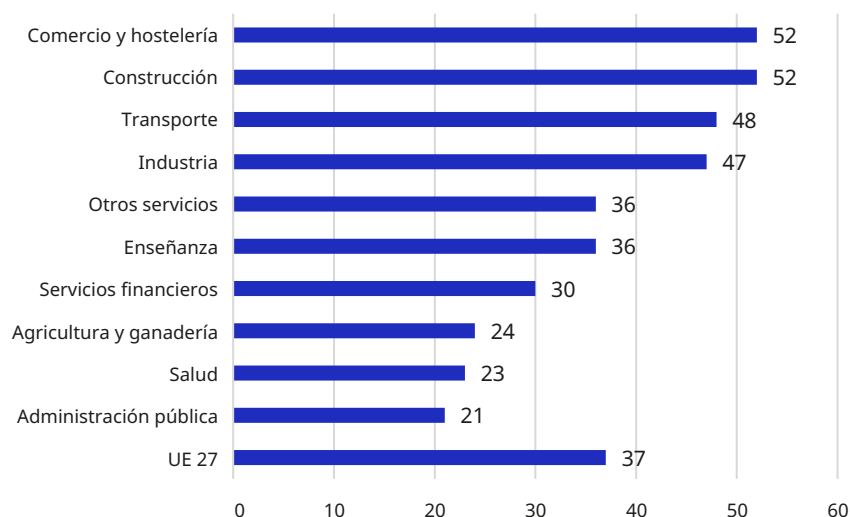
Fuente: ETUI (2020).

Estas diferencias se explican, en gran medida, por la duración y el alcance del confinamiento y demás restricciones a la actividad económica impuestas en los países de la UE. Así como en España, Portugal y Francia las medidas de confinamiento se mantuvieron vigentes hasta bien entrado el segundo trimestre de 2020, en Alemania fueron de menor duración y se flexibilizaron antes. Otro indicio de la reducción de jornada en los datos de Eurostat viene dado por las cifras de productividad, según las cuales la productividad laboral por persona en la UE disminuyó significativamente un 12 por ciento en comparación con el segundo trimestre de 2019, mientras que la productividad por hora trabajada se mantuvo en valores positivos. Esto significa que las empresas recurrieron al «mantenimiento preventivo de personal», es decir, redujeron la jornada para mantener a los empleados durante el confinamiento. La disminución de las horas de trabajo afectó más a las mujeres que a los hombres, si bien el diferencial es muy pequeño; en el primer trimestre de 2020, las horas de trabajo de las mujeres se redujeron un 5,2 por ciento en comparación con el cuarto trimestre de 2019, mientras que las horas de trabajo de los hombres disminuyeron un 4,9 por ciento. Esto sugiere que el confinamiento afectó mucho a ciertos sectores de servicios, como el comercio al por menor, que tienen una elevada proporción de empleadas. Sin embargo, también es posible interpretar los datos de otra manera. Por ejemplo, hay indicios de que el confinamiento motivó a una retraditionalización de los roles de género y de que las mujeres asumieron

más tareas de educación de los hijos en el hogar en paralelo a su empleo remunerado. Esa doble carga de trabajo pudo haber requerido una mayor reducción de las horas de trabajo en el caso de las mujeres (Kohlrausch y Zucco 2020).

Una segunda fuente de datos que se puede consultar para la comparación europea son dos rondas de una encuesta en línea realizada por Eurofound durante el segundo trimestre de 2020 (Eurofound 2020b). Según los datos de la primera ronda, realizada en abril, se habían reducido las horas de trabajo para algo menos de la mitad de los encuestados en comparación con las cifras de antes de la crisis; en junio, cuando se realizó la segunda ronda, esa situación persistía para el 37 por ciento de los encuestados. La reducción de horas de trabajo tuvo una incidencia mucho menor para los empleados en régimen de teletrabajo a domicilio, pues afectó al 28 por ciento de los encuestados con esa modalidad, en comparación con los empleados que trabajaban en la empresa o en otros lugares, a los que afectó en el 38 por ciento de los casos. No obstante, a menudo los empleados que teletrabajaban desde su hogar también señalaban que sus jornadas laborales eran más largas (un 35 por ciento de los casos, frente al 21 por ciento entre los demás encuestados). Entre los países más grandes de la UE, la proporción de encuestados que declararon tener reducciones de la jornada laboral fue especialmente alta en Italia, España, Polonia y Francia, donde representó más del 40 por ciento de los encuestados. Alemania se situó en el centro de la distribución, con un 35 por ciento, mientras que los Países Bajos, Suecia y Dinamarca registraron porcentajes significativamente más bajos de encuestados con reducciones de jornada, en torno al 20 por ciento, lo que probablemente se deba al hecho de que tenían los porcentajes más altos de teletrabajo total —incluido el teletrabajo a domicilio y móvil— en la UE antes de la pandemia (Gschwind y Vargas 2019). Esta encuesta también pone de manifiesto diferencias sectoriales considerables. Según los datos de la encuesta, los porcentajes más altos de encuestados con jornada reducida corresponden a los sectores del comercio, la hostelería y la construcción (más del 50 por ciento), seguidos del transporte y la industria (algo menos del 50 por ciento). En la parte inferior de la escala se encuentran los sectores de la salud y la administración pública (aproximadamente un 20 por ciento) (gráfico 45).

► Gráfico 45. Disminución de las horas de trabajo por sector (UE, en porcentajes)



Fuente: Eurofound (2020b).

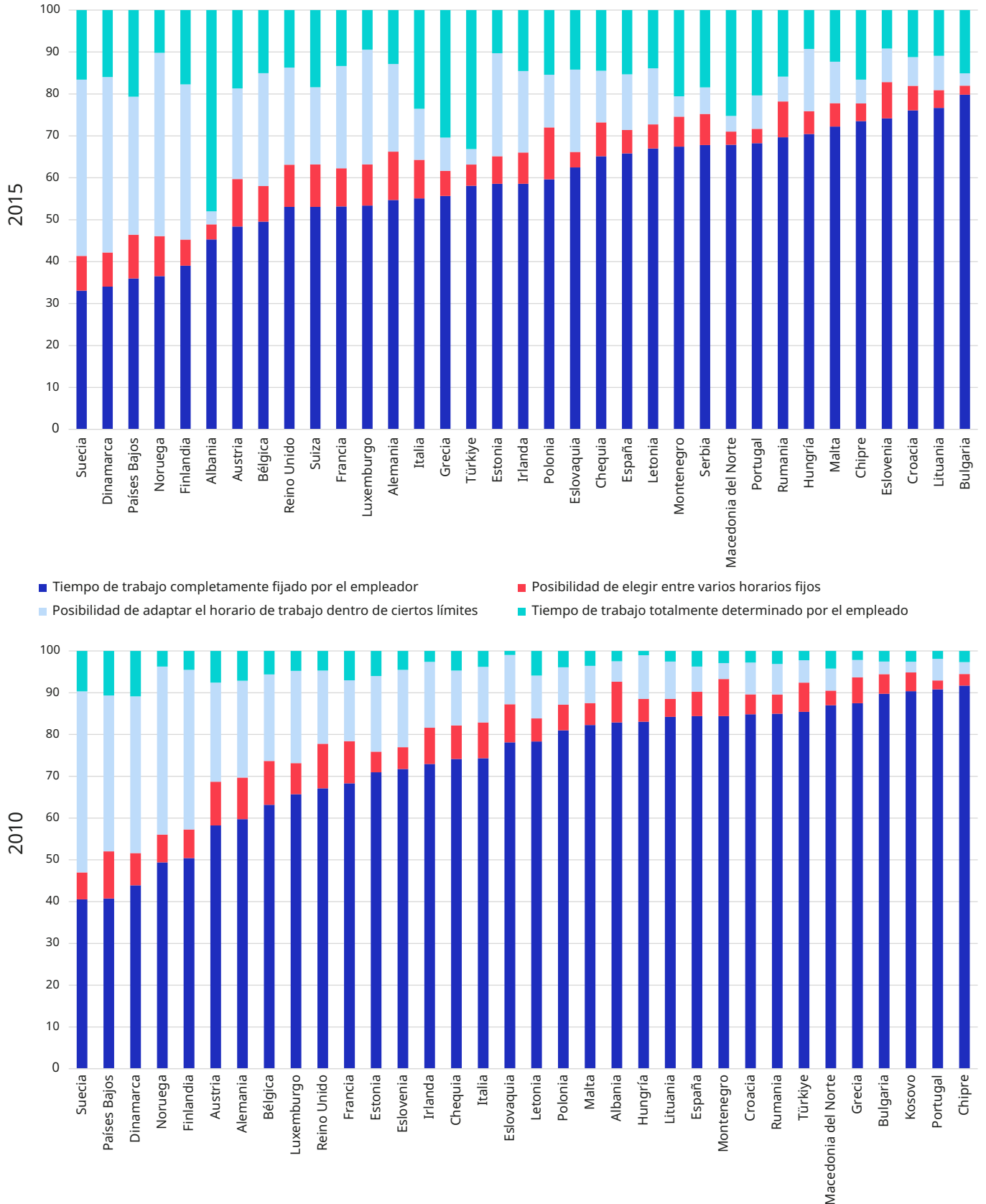
Además de los datos comparativos descritos, el análisis de *países tratados aisladamente* puede aportar información complementaria o novedosa sobre la reducción del tiempo de trabajo. En el primer trimestre de 2020, la disminución de las horas de trabajo fue muy acusada en México (alrededor del -40 por ciento), Türkiye (alrededor del -35 por ciento) y el Canadá y los Estados Unidos (más del -20 por ciento) (OIT y OCDE 2020).

Según una encuesta realizada en el Japón, casi el 27 por ciento de los encuestados declararon que sus jornadas y horas de trabajo se habían reducido (Japan Institute for Labor Policy and Training 2020). Los sectores donde la reducción tuvo mayor incidencia fueron el alojamiento y los restaurantes (el 60 por ciento de los encuestados), la educación (cerca del 40 por ciento), los servicios (casi el 37 por ciento), y el transporte (algo más del 31 por ciento). La incidencia de la reducción fue superior al promedio para los grupos de trabajadores a tiempo parcial y con contrato de duración determinada (más del 37 por ciento) y para los trabajadores desplazados o destinados en otro lugar (algo más del 36 por ciento), que, en consecuencia, fueron los empleados con los ingresos más bajos. Según esta encuesta, las reducciones de jornada supusieron una disminución de las horas extraordinarias para algo menos del 14 por ciento de los encuestados con empleo a tiempo completo, y para el 12 por ciento de los trabajadores a tiempo parcial (Tomohiro 2021). En el Reino Unido, las horas efectivas de trabajo por semana de los empleados a tiempo completo se redujeron de unas 37 horas a principios de 2020 a algo más de 31 horas en el periodo de marzo a mayo y a 30,7 horas en el periodo de mayo a julio de 2020 (Reino Unido 2020). En Alemania, según cálculos del IAB basados en una encuesta en línea, el tiempo de trabajo se redujo en 5,8 horas por semana, es decir, aproximadamente en un 15 por ciento, pasando de 37,9 horas en 2019 a 32,1 horas durante el confinamiento en el segundo trimestre de 2020 (Frodermann *et al.* 2020). En efecto, las horas de trabajo de los empleados con jornada reducida disminuyeron un 20 por ciento en promedio. Además de la reducción de jornada, hay otros factores que explican la disminución de las horas de trabajo, como el descenso de la proporción de empleados que trabajaban horas extraordinarias (del 60 al 32 por ciento), la reducción de las horas de trabajo acumuladas en las cuentas de tiempo de trabajo, y el consumo del periodo de vacaciones. Alrededor del 55 por ciento de los encuestados afirmaron que habían realizado esos ajustes siguiendo instrucciones de su empleador.

## 5.4. Utilización de medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo durante la crisis de la COVID-19

Durante el último decenio ha aumentado considerablemente, al menos en Europa, la oferta de instrumentos relacionados con la flexibilidad del tiempo de trabajo, que confieren la posibilidad de reaccionar rápidamente y sin grandes pérdidas friccionales ante necesidades imprevistas de tiempo (gráfico 1). En un periodo de solo cinco años la proporción de asalariados sin ningún tipo de autonomía en el tiempo de trabajo ha disminuido en todos los países estudiados excepto en uno, mientras que la proporción de asalariados que declaran tener plena autonomía en el tiempo de trabajo ha aumentado de forma muy abrupta. Los datos también muestran una acusada variación entre países en lo que respecta a la discrecionalidad de que disfrutaban los empleados. En general, el grado de flexibilidad declarado en cuanto a la organización de su tiempo de trabajo es mayor para los asalariados de los países septentrionales y los de la antigua UE-15, mientras que es menor en el caso de los asalariados de la parte central y oriental de Europa. Lamentablemente, no se dispone de información comparativa entre países sobre las medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo a largo plazo o relacionada con la fase vital. Sin embargo, como se muestra en las secciones 5.4.1 y 5.4.2, los instrumentos de flexibilidad tanto a corto como a largo plazo tienen el potencial de mantener el empleo. Ambas modalidades se han utilizado en la crisis de la COVID-19.

► Gráfico 46. Proporción de empleados con diversos grados de autonomía en el tiempo de trabajo, 2015 (panel superior) y 2010 (panel inferior)



Fuente: Eurofound, Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo, análisis propios.

Nuestra hipótesis inicial es que las medidas de flexibilización a corto plazo desempeñaron un papel crucial durante la crisis. Al tiempo que las medidas de reducción de jornada salvaguardaron los ingresos de los empleados en los sectores más afectados, el uso de medidas de flexibilización a corto plazo en otros sectores permitió seguir tramitando los pedidos. Sin embargo, en la fecha de elaboración de este informe, apenas hay estudios sistemáticos sobre el grado de utilización de esas medidas, por lo que muchos de los datos solo pueden deducirse implícitamente. Además, como ya se ha explicado, es posible que no se haya registrado correctamente el tiempo de trabajo durante el confinamiento en ningún caso, por falta de dispositivos adecuados para tal fin en situaciones de teletrabajo o porque el registro quedó oficialmente suspendido. Así pues, el análisis que sigue se limita a los resultados de una selección de encuestas y una serie de casos ilustrativos. A este respecto, en un análisis de las medidas de política adoptadas en el ámbito de la UE solo entre los meses de marzo y abril de 2020, se documentaron más de 500 medidas para mitigar el impacto negativo de la pandemia «en las empresas, en los trabajadores y en los ciudadanos» (Eurofound 2020a, 2), de las cuales el 13 por ciento se centraban en la protección y la conservación del empleo. Entre esas medidas, alrededor del 70 por ciento tenían por objeto la reducción de jornada y resultados similares, alrededor del 20 por ciento consistían en cambios legislativos en materia de despido o protección del empleo, el 6 por ciento abordaban la flexibilidad del tiempo de trabajo, alrededor del 3 por ciento se referían a la flexibilidad salarial y el 2 por ciento incidían en otros resultados (Eurofound 2020a, 12).

► **Recuadro 6. Flexibilización de los límites legales del tiempo de trabajo (número máximo de horas de trabajo diarias o semanales, periodos de descanso, horas extraordinarias)**

Como ya se ha señalado, la caída de la demanda no afectó por igual a todos los sectores. Hubo incluso algunos (como la logística, la enfermería y el comercio al por menor) en los que, por el contrario, la demanda de trabajo aumentó. Para hacer frente a esta situación y potenciar la flexibilidad (respetando al mismo tiempo la necesidad de protección contra el contagio), en algunos países se complementó la reglamentación vigente con medidas de flexibilización de las normas en materia de tiempo de trabajo. Estas normas difieren entre países. La duración máxima legal del tiempo de trabajo en la UE, como en muchos otros países fuera de Europa, es de 48 horas semanales. También se establecen normas comunes que regulan los periodos de descanso y de vacaciones, en virtud de la Directiva 2003/88/CE. También se aplican normativas específicas en los distintos Estados miembros, pero siempre en el marco de la Directiva, que dispone que cada empleado tiene derecho a disfrutar de un periodo mínimo de descanso de 11 horas consecutivas; debe concederse una pausa cada 6 horas; debe concederse un día libre (exactamente 24 horas) por cada periodo de siete días; no puede superarse el máximo de 48 horas de trabajo semanales, incluidas las horas extraordinarias; y el empleado tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de cuatro semanas como mínimo.

Varios países de la UE introdujeron excepciones temporales a esta normativa sobre el tiempo de trabajo durante la crisis. Sin embargo, estas excepciones no se aplicaron en general a toda la economía, sino que se concentraron en aquellos sectores considerados críticos para la continuidad de la vida económica y social. En Alemania, Austria y Francia la nueva normativa permitía aumentar las horas de trabajo diarias de 10 a 12 horas y reducir el periodo mínimo de descanso de 11 a 9 horas. También se flexibilizó temporalmente la prohibición del trabajo dominical (Eurofound 2020a, 18-19; Reich 2020). Además, en varios países de la UE, como Finlandia, Grecia, Portugal y Eslovenia, se hizo más laxa la normativa vigente sobre horas extraordinarias, de manera que, con carácter temporal, el empleador no necesitaba el consentimiento del trabajador para realizar horas extraordinarias (Eurofound 2020a, 18-19).

En noviembre de 2021, tras registrarse un nuevo pico de casos de COVID-19, el estado de Sajonia, en Alemania, volvió a permitir exenciones temporales de la Ley de Horas de Trabajo para el sector médico y de enfermería, el sector de las vacunaciones y el sector de los crematorios (Alemania 2021).

23 En el Canadá, por ejemplo, el 26 por ciento de las enfermeras trabajaron horas extraordinarias en abril y mayo de 2020, y el número medio de horas extraordinarias trabajadas aumentó en comparación con 2019 (Carrière *et al.* 2020).



### 5.4.1 Ejemplos del uso de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo durante la crisis de la COVID-19

No abundan los ejemplos ilustrativos de cómo se han utilizado en la práctica los instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo. Sin embargo, las encuestas a empresas demuestran que, en efecto, sí se han utilizado. Por ejemplo, cuando el IAB encuestó a más de 1 700 empresas de diversos tamaños y sectores en Alemania para conocer cuáles habían sido sus medidas de respuesta a la crisis en lo referente a la política de personal<sup>24</sup>, el 32 por ciento mencionaron el uso de días de vacaciones; el 19 por ciento informaron de la reducción de las cuentas de tiempo de trabajo existentes; el 16 por ciento utilizaron medidas de reducción del tiempo de trabajo, con y sin compensación salarial; y el 13 por ciento declararon que habían aumentado los créditos de tiempo. Por otra parte, el 9 por ciento de las empresas señalaron que habían ampliado el tiempo de trabajo. El 23 por ciento de las empresas habían introducido fórmulas de teletrabajo y el 17 por ciento habían ampliado los planes existentes de teletrabajo a domicilio, y solo en menor medida habían recurrido al despido de trabajadores temporales o a la retención de pasantes (Bellmann *et al.* 2020).

Por citar otro ejemplo de encuesta, las medidas relativas al tiempo de trabajo en el Canadá estaban enfocadas principalmente a los trabajadores con hijos. Casi el 60 por ciento de las empresas declararon que habían establecido o preveían establecer medidas especiales para aquellos padres que no pudieran trabajar a distancia y que tuvieran que hacer frente al cierre de escuelas o guarderías. Según Statistics Canada (2020), alrededor del 42 por ciento de esas empresas concedían o tenían previsto conceder a los padres la posibilidad de cambiar de horario; más de una cuarta parte de ellas (el 27,5 por ciento) permitían o tenían previsto permitir a los padres teletrabajar/trabajar a distancia; y cerca de una cuarta parte (el 23,7 por ciento) permitían o tenían previsto permitir que los padres pasaran temporalmente a una jornada a tiempo parcial. Otras medidas mencionadas consistieron en la asignación de tareas alternativas a los trabajadores con hijos para que pudieran realizarlas fuera del horario de trabajo normal; la creación de turnos de fin de semana, tarde o noche para ofrecer más flexibilidad a los padres; y la oferta de licencias prolongadas con retribución reducida o sin retribución.

En muchos lugares, se establecieron disposiciones legales o, al menos, directrices que respaldaban las opciones de flexibilidad empresarial en esta materia. Por ejemplo, para evitar la saturación del transporte público, el Ministerio de Transportes de Singapur publicó unas directrices que obligaban a los empleadores a permitir que los empleados trabajaran desde casa por la mañana, de forma que pudieran desplazarse a la oficina fuera de las horas punta (Bose 2020). Del mismo modo, el Gobierno de Sri Lanka recomendó flexibilizar los horarios de trabajo para evitar las aglomeraciones en las oficinas y el transporte público; sin embargo, la aplicación real de la política se supeditó al arbitrio de los empleadores. Las directrices fueron algo más específicas para los organismos públicos, a los que no solo se alentó a trabajar en turnos rotativos, sino que también se les facilitaron instrucciones detalladas sobre la forma de distribuir al personal (ColomboPage 2020). Nueva Zelanda (2020) formuló directrices para que los empleadores examinaran de buena fe las peticiones de cambios de modalidad, lugar, horas o días de trabajo presentadas por los empleados. Asimismo, en una encuesta sobre la situación de las empresas en la India realizada en tres estados diferentes, se constató que casi una de cada diez empresas había recurrido a horarios de trabajo flexibles para hacer frente al impacto de la pandemia (OIT 2021d).

También se pueden encontrar directrices sobre cómo organizar el tiempo de trabajo en el contexto de la pandemia en los sitios web de muchos servicios públicos. Una vez más, esta nueva discrecionalidad en la gestión del tiempo de trabajo suele ir dirigida a los trabajadores con hijos u otras responsabilidades de cuidado.

- ▶ Con la intención expresa de permitir el mantenimiento del tiempo de trabajo contratado, se ofreció a los empleados de la Universidad de Washington con responsabilidades asistenciales un conjunto de herramientas de ordenación del tiempo de trabajo. Algunas de las medidas contempladas expresamente son una distribución desigual de las horas de trabajo a lo largo de la semana, la semana de trabajo comprimida (por ejemplo, diez horas al día/cuatro días a la semana) y una semana de trabajo dispersa (distribución de la semana en seis o siete días y diversas fórmulas

24 No se incluyó en la encuesta la reducción de jornada.



que se apartan del marco estándar del tiempo de trabajo (de 8 a 17 horas)). No se dispone de información sobre la frecuencia con que se ha solicitado un cambio de horario laboral (Universidad de Washington 2020).

- ▶ De manera análoga, la Universidad de Nebraska introdujo un horario de trabajo flexible en respuesta al cierre de escuelas/guarderías (entre otras cosas). En el caso de los empleados no exentos, la ordenación del tiempo de trabajo «puede incorporar horarios variables de llegada y salida y/o para las pausas del almuerzo». Según se afirma en el sitio web, también es posible acordar horarios de trabajo flexibles, como la semana de trabajo comprimida (Universidad de Nebraska 2020).
- ▶ A fin de ofrecer mayor flexibilidad a sus empleados, la Universidad de Heidelberg amplió sus horarios de trabajo. No obstante, precisó que debían respetarse los periodos de descanso y el número máximo de horas diarias de trabajo, y que el horario ampliado era voluntario. Paralelamente, la Universidad también permitió la introducción del horario flexible en ocupaciones donde antes no era posible y la ampliación del débito de horas en las cuentas de tiempo de trabajo existentes (hasta 2,5 veces más que los límites anteriores) (Universidad de Heidelberg 2020).
- ▶ En los Estados Unidos, la Oficina de Gestión de Personal (Estados Unidos 2020) recomendó que los organismos de la Administración federal establecieran distintas modalidades de horario de trabajo flexible: variaciones predefinidas de las horas habituales de entrada y salida (*flexitour*); el uso del horario flexible (*gliding*) y las jornadas variables (*variable days*) en que los empleados pueden cambiar el inicio y el final de su trabajo diario dentro de un marco establecido; semanas variables (*variable weeks*) en que los empleados pueden cambiar el inicio y el final de su trabajo, así como la duración de la jornada laboral, dentro de un marco establecido; y *maxiflex*, un sistema por el que los empleados pueden variar la hora inicial y final de su trabajo diario, la duración de la jornada y de la semana laboral, dentro de un marco establecido.

Esta lista de ejemplos no es en modo alguno exhaustiva y puede ampliarse a discreción. Sin embargo, lo que se echa en falta es información sobre cómo y quién adoptó estas recomendaciones. Un estudio reciente ofrece al menos algunas pistas a este respecto en el caso de Alemania. Según una encuesta realizada a empleados de empresas del sector privado con al menos 50 trabajadores, alrededor del 26 por ciento de los encuestados alteraron su horario de trabajo, al menos parcialmente, para prestar servicio a otras horas del día u otros días de la semana durante el primer confinamiento de abril de 2020. Este porcentaje disminuyó en el transcurso de la crisis, pero todavía se situaba en torno al 19 por ciento en junio de 2020 y era del 11 por ciento en octubre de 2020, justo antes del segundo confinamiento en Alemania. La reordenación de la jornada afectó a los trabajadores de manera diferente. Por ejemplo, los empleados que tenían la posibilidad de teletrabajar cambiaron de horario laboral con más frecuencia que los empleados sin acceso al teletrabajo. Además, los trabajadores con más autonomía y los encargados de ventas o funciones administrativas cambiaron de horario de trabajo con más frecuencia que los trabajadores de producción, al igual que las madres cambiaron de horario con más frecuencia que los padres (Frodermann *et al.* 2021), lo que suscita (entre otras cosas) preocupación por la retraditionalización de los roles de género (Kohlrausch y Zucco 2020). No existen estudios sobre si el cambio de horario laboral y la adopción de horarios atípicos supuso consecuencias negativas para la salud, y en qué medida. Tampoco se sabe si el cambio de horario de trabajo fue informal o se acordó formalmente.

#### 5.4.2 Ejemplos de utilización de instrumentos de flexibilidad del tiempo de trabajo relacionados con la fase vital

Durante el primer confinamiento, varios estudios pusieron de relieve la necesidad de los empleados de reducir sus horas de trabajo para compensar las exigencias de tiempo de la crisis en América del Norte y en algunos Estados miembros de la UE.

Debido al cierre de escuelas y guarderías en la mayoría de los países, combinado con llamamientos a no dejar a los niños al cuidado de los abuelos, muchos gobiernos introdujeron sistemas de licencia (por cuidados) para los trabajadores con hijos o complementaron los ya existentes para adaptarlos a la situación específica de la pandemia. En este contexto, se observa una amplia diversidad de disposiciones regulatorias y posibilidades de compensación económica, desde licencias especiales parcialmente

subvencionadas (Austria, Grecia, Portugal, Rumania) hasta licencias por motivos familiares (parcialmente remuneradas por el Estado (Chipre, Francia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega y Polonia). Además, se introdujo o se facilitó la posibilidad de solicitar una reducción del tiempo de trabajo en Bélgica (parcialmente remunerada) y España (no remunerada) (véase más información en Eurofound 2020a, 43-44). Por otro lado, Nueva Zelanda permitió a los trabajadores interrumpir su licencia parental sin perder el derecho a disfrutarla si trabajaban en sectores críticos (Nueva Zelanda 2020).

En Alemania, el derecho al trabajo a tiempo parcial, el recién introducido *Brückenteilzeit*<sup>25</sup> y el régimen de cuidados familiares ya ofrecen diversas opciones jurídicas para reducir el tiempo de trabajo en un plazo comparativamente corto sin tener que implantar nuevos procesos o promulgar decretos. Sin embargo, eso también significa que el uso de estos instrumentos en situaciones de crisis no puede distinguirse estadísticamente de su uso «normal», ya que no se registran las intenciones por la que se activan esos mecanismos. Por ejemplo, los hombres —que por término medio se habían visto más afectados por la crisis financiera mundial que las mujeres— disfrutaron de licencias parentales más largas durante la crisis de 2008-2009 que en los años posteriores (Huebener *et al.* 2016). Por lo tanto, aparentemente se recurrió a un instrumento existente para responder individualmente a una recesión económica. Otro ejemplo de adaptación de los instrumentos relacionados con la fase vital a la situación de pandemia son los convenios colectivos de los sindicatos alemanes de la industria metalúrgica y química (IG Metall e IG BCE), que permiten a determinados grupos de trabajadores (por ejemplo, trabajadores con responsabilidades parentales y trabajadores por turnos) percibir los aumentos salariales anuales en forma de tiempo, en vez de dinero. En virtud de un acuerdo de empresa, el IG BCE hizo posible en 2020 el disfrute anticipado de días libres correspondientes a 2021 y a 2022 (IG BCE 2020). El fabricante de automóviles Daimler aprovechó las posibilidades que le ofrecía el convenio colectivo vigente para convertir la paga extraordinaria de 2021 (T-ZUG) en días libres remunerados obligatorios para todos los empleados (Daimler AG 2020) con el fin de contrarrestar la crisis y mantener el empleo. En el recuadro 7 se ofrece un ejemplo de combinación de medidas de flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo y relacionadas con la etapa vital.

#### ► **Recuadro 7. El convenio colectivo «Transformación» del proveedor de la industria automovilística ZF Friedrichshafen**

El convenio colectivo firmado por el proveedor de la industria automovilística ZF Friedrichshafen en junio de 2020 representa un ejemplo satisfactorio de cómo pueden combinarse instrumentos de flexibilidad a corto plazo y relacionados con la etapa vital para salvaguardar el empleo.

El convenio colectivo se aplica a unos 50 000 empleados en diversos lugares de Alemania y «proporciona a ZF la flexibilidad que necesita para hacer frente a las consecuencias de la crisis económica bajo la influencia de la pandemia de coronavirus y para seguir avanzando en la transformación de la empresa en paralelo a la transformación de la movilidad» (ZF 2020). Sus componentes específicos son:

- la renuncia al pago de una paga extraordinaria única;
- una reducción de las horas de trabajo de hasta el 20 por ciento (parcialmente remunerada);
- ofertas de jubilación parcial; y
- una oferta de programas de calificación, becas o periodos sabáticos

Fuente: ZF 2020.

25 La reciente ley sobre el *Brückenteilzeit* (periodo transitorio de trabajo a tiempo parcial) concede a los trabajadores el derecho a reducir su jornada laboral durante al menos un año, hasta un máximo de cinco, y recuperar después la jornada a tiempo completo.

En resumen, para salvaguardar el empleo durante la crisis se utilizaron instrumentos de flexibilidad a corto plazo y asociados al ciclo vital. Sin embargo, su alcance solo puede estimarse implícitamente, ya que no existen estudios sistemáticos sobre esta cuestión.

## 5.5. Teletrabajo a domicilio

Una medida fundamental adoptada por muchos gobiernos del G20 para contener la propagación de la pandemia de COVID-19 consistió en priorizar el teletrabajo siempre que fuera factible<sup>26</sup>. Con el fin de promover una rápida transición al teletrabajo en todas las actividades que lo permitieran, los países adoptaron diversas medidas para simplificar su utilización, entre ellas la concesión de ayudas financieras y no financieras a las empresas. Italia, por ejemplo, simplificó el procedimiento permitiendo a empresas y empleados organizar el teletrabajo sin previo acuerdo con los sindicatos, sin contrato por escrito y en el lugar elegido por los empleados, mientras que la Federación de Rusia introdujo enmiendas en su Código del Trabajo para integrar los aspectos relativos al trabajo a distancia. España aceleró los programas públicos en curso para apoyar la digitalización de las pequeñas y medianas empresas. Otros países, como el Japón y la República de Corea, ofrecieron una subvención para sufragar el costo de la introducción de modalidades de trabajo flexibles. Algunas grandes empresas tecnológicas también intervinieron para proporcionar a empresas y trabajadores asistencia y acceso gratuito temporal a algunas de sus herramientas de comunicación e intercambio. Los datos de encuestas realizadas a mediados de abril de 2020 muestran un aumento masivo de la proporción de trabajadores que trabajaban desde casa en comparación con las cifras anteriores a la crisis, desde alrededor de un 30 por ciento en el Canadá hasta casi el 70 por ciento en Sudáfrica. Otras cifras de las estadísticas del Gobierno de Sudáfrica indican que, a partir de entonces, se produjo un rápido descenso hacia la normalidad: alrededor del 17 por ciento de los empleados trabajaban desde casa en el segundo trimestre de 2020, mientras que algo menos del 11 por ciento lo hacían en el tercer trimestre de 2020 (Sudáfrica 2020).

En un estudio comparativo basado en datos de encuestas, se analizó la situación laboral de los empleados durante los periodos de confinamiento en determinados países de la OCDE (Galasso y Foucault 2020). Se observó que, en Australia, el 47 por ciento de los empleados trabajaron desde casa durante las oleadas de la pandemia que exigieron confinamiento, el 40 por ciento siguieron acudiendo a su lugar de trabajo habitual y el 17 por ciento interrumpieron su trabajo. El teletrabajo a domicilio era más prevalente que el promedio entre los trabajadores con un nivel educativo al menos secundario (casi el 60 por ciento), los trabajadores con mayores ingresos (más del 60 por ciento en el cuartil superior de ingresos), los trabajadores asalariados (el 60 por ciento) y los trabajadores a tiempo completo (algo más del 50 por ciento). Por el contrario, los trabajadores menos calificados, los obreros y los empleados a tiempo parcial permanecieron en su empresa o puesto de trabajo habitual. El panorama fue similar en otros países, con algunas pequeñas diferencias. En Austria, alrededor del 36 por ciento de los empleados trabajaron a domicilio durante la fase de confinamiento en el segundo trimestre de 2020. Esta cifra se mantuvo constante incluso después de que se levantara el confinamiento en abril de 2021. También hay un porcentaje superior al promedio de académicos que teletrabajaban (un 60 por ciento), y de trabajadores administrativos y de servicios (más del 40 por ciento). Las tendencias del Brasil difieren de las de esos países en que no se impuso ninguna medida de confinamiento nacional, sino solo medidas de emergencia regionales. En esa fase, el 42 por ciento de los empleados trabajaban desde casa, de nuevo con proporciones más elevadas entre los trabajadores de mayor calificación y nivel de ingresos. Sin embargo, a diferencia de los otros dos países, en el Brasil los trabajadores a tiempo parcial y las mujeres presentaban porcentajes más elevados que los trabajadores a tiempo completo y los hombres. En los Estados Unidos, el país en el que se originó el teletrabajo, cerca del 50 por ciento de la población ocupada trabajó desde casa durante la primera oleada de la pandemia, aunque con una enorme diferencia según los niveles educativos de los trabajadores: la proporción de teletrabajo era del 60 por ciento entre los

---

26 El teletrabajo realizado en el hogar puede denominarse «teletrabajo a domicilio», «trabajo desde casa» u «oficina a domicilio» (véase Messenger 2019).

trabajadores con un título universitario, mientras que se limitaba al 26 por ciento entre los trabajadores que no habían obtenido un título de educación secundaria.

Según el mismo análisis, Nueva Zelanda registró los niveles más altos de teletrabajo en comparación con otros países: más del 70 por ciento de los académicos y más del 80 por ciento de los trabajadores administrativos trabajaron desde casa durante el confinamiento, y la proporción superó el 50 por ciento incluso entre los obreros. Esta distribución contrasta con la observada en los países industrializados europeos, como Francia y Alemania, donde la proporción de trabajadores a domicilio entre los académicos fue inferior al 50 por ciento en ambos casos, mientras que la proporción entre los obreros fue inferior al 10 por ciento en el caso de Francia y ligeramente superior al 10 por ciento en el caso de Alemania. Junto con Austria y Suecia, Alemania es también uno de los países en los que menos del 50 por ciento de los trabajadores administrativos trabajaron en una oficina a domicilio al principio de la pandemia.

Los análisis de Eurofound proporcionan más información sobre la difusión del teletrabajo en Europa. Según la encuesta citada anteriormente, el 48 por ciento de los encuestados en julio de 2020 afirmaron haber trabajado desde casa al menos parte del tiempo, mientras que casi el 34 por ciento habían teletrabajado permanentemente durante las etapas de confinamiento (Eurofound 2020). Respecto de las horas de trabajo reales declaradas por los encuestados, algo menos del 40 por ciento de todas las actividades laborales remuneradas se realizaron a domicilio. El promedio de tiempo de trabajo semanal de este grupo fue de 38,9 horas, ligeramente por debajo del promedio global de 40 horas. Sin embargo, el grupo de empleados que realizaban todo el trabajo desde la oficina a domicilio afirmaron con mayor frecuencia que la carga y las horas de trabajo habían aumentado significativamente, pues más del 20 por ciento de ellos trabajaban todos los días o cada dos días en su tiempo libre. La variable más importante en cuanto a la práctica del teletrabajo es el nivel de estudios; el 74 por ciento de los empleados con estudios superiores teletrabajaban desde casa, mientras que solo lo hacían el 34 por ciento de los empleados con estudios secundarios y el 14 por ciento de los que tenían estudios primarios. En esta fase de la pandemia, el teletrabajo era más común en el sector de la educación (más del 80 por ciento de los empleados), el sector de los servicios financieros (más del 70 por ciento) y el sector de la administración pública (alrededor del 55 por ciento), en comparación con el sector manufacturero (algo más del 30 por ciento) y el sector sanitario (poco más del 20 por ciento), cuyos empleados trabajaban en estrecho contacto con clientes o pacientes.

Junto al nivel de calificación y al sector, el país es una tercera variable importante. En Bélgica, España, Francia, Irlanda e Italia, la proporción de empleados que solo trabajaban a domicilio osciló entre el 40 por ciento (Francia) y el 50 por ciento (Bélgica). En cambio, la proporción equivalente en los países de Europa Central y Oriental (Croacia, Eslovaquia, Hungría y Polonia) apenas superó al 20 por ciento, mientras que en Alemania, Austria, los Países Bajos y Suecia fue inferior al 30 por ciento. Alrededor del 46 por ciento de este grupo de empleados trabajaron a domicilio por primera vez durante la crisis de la COVID-19. Al mismo tiempo, los empleados que trabajaban a distancia se vieron menos afectados por las estrecheces financieras que otros grupos de empleados. La experiencia fue a todas luces positiva en general, ya que más del 60 por ciento de este grupo de empleados expresó su deseo de seguir trabajando a domicilio todos los días o al menos varias veces por semana en el futuro.

La expansión del teletrabajo se vio favorecida, entre otras cosas, por las normativas adoptadas en distintos países y por el carácter vinculante con que se definió el teletrabajo como instrumento durante la crisis de la COVID-19 (véase una revisión general de este aspecto en Eurofound 2020a). En varios países, como Austria, España, Francia e Italia, se aplicó el principio de que se debía recurrir al teletrabajo siempre que fuera posible, salvo en las actividades indispensables y «relevantes para el sistema». El grado de recomendación difiere de forma más o menos significativa; así, en Francia y Portugal el teletrabajo se estableció como obligatorio siempre que fuera posible, mientras que en otros países se trató simplemente como una prioridad o una preferencia consensuada. Un ejemplo de la primera práctica es Alemania, donde a partir de enero de 2021 los empleadores tuvieron que ofrecer la posibilidad del teletrabajo siempre que fuera factible; un ejemplo de la segunda práctica es Italia, donde la ley de 2017 sobre el trabajo flexible (lavoro agile) supedita el teletrabajo a la celebración de acuerdos individuales entre empleados y empleadores, en los que se ha de incluir información sobre la actividad laboral, los

periodos de descanso y los periodos de desconexión. En Alemania, el Ministerio de Trabajo presentó una ley sobre el derecho al teletrabajo a finales de 2020, pero no se aplicó. La legislación también difiere mucho en cuanto a las condiciones marco. Así, en Eslovaquia la reglamentación sobre el número máximo de horas de trabajo o los periodos de descanso no se aplica a los teletrabajadores, por lo que sus condiciones de trabajo son mucho menos favorables que las de otros grupos de asalariados; en Francia y Austria se prevé que los asalariados queden exentos de los costos adicionales que les ocasiona el teletrabajo como consecuencia de la instalación de un puesto de trabajo a domicilio.

Por último, otro factor determinante de los niveles de teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 guarda relación con el potencial de teletrabajo según la «teletrabajabilidad» de las distintas actividades en la estructura económica de un país (Sostero *et al.* 2020). Este potencial varía de un país a otro. En el extremo inferior de la escala se encuentran muchos países de Europa Central y Oriental, como Bulgaria, Eslovaquia, Hungría y Rumania, cuyo potencial representa aproximadamente el 30 por ciento de los puestos de trabajo o menos. En el extremo superior de la escala, Bélgica, Dinamarca, los Países Bajos y Suecia tienen un potencial de teletrabajo equivalente a más del 40 por ciento de los puestos de trabajo, y en Luxemburgo del 55 por ciento. Alemania y Francia, las mayores economías de Europa, se sitúan ligeramente por encima del promedio europeo, con un potencial de casi el 40 por ciento. El teletrabajo se ha convertido en una característica importante de la organización del tiempo de trabajo también en otras regiones del mundo, aunque esta experiencia no se ha investigado tanto como en el caso europeo. Sin embargo, los ejemplos de países no europeos muestran que la evolución y las prácticas son bastante similares a las observadas en Europa. Según un estudio en el que se analiza un caso de buenas prácticas en el Brasil, una empresa de software implantó el teletrabajo como reacción ante el confinamiento impuesto por una administración local (Lopes de Lucena Alves, Alves Amoirin y Cunha Bezerra 2020). Aunque se trataba de una medida de emergencia, y pese a la falta de otros modelos de teletrabajo en la región, el instrumento tuvo un resultado satisfactorio, por cuanto la empresa pudo continuar con la producción, encontrar nuevas formas de comunicarse y desarrollar nuevas estrategias empresariales. Sin embargo, fue necesario adaptar otros aspectos, ya que los empleados se quejaban de las jornadas excesivas de trabajo y de la falta de directrices e interacción social. El teletrabajo también se convirtió en una nueva realidad laboral en Türkiye durante la pandemia de COVID-19. El punto de partida fue la medida de confinamiento —la suspensión de la enseñanza en colegios y universidades o la prohibición de entrada y salida de las grandes áreas metropolitanas— impuesta por el Gobierno en marzo de 2020, junto con una nueva reglamentación del teletrabajo. A partir de entrevistas cualitativas, Turkmenoglu *et al.* (2020) llegaron a la ambivalente conclusión de que los trabajadores, por un lado, valoraban el teletrabajo como una nueva oportunidad, pero al mismo tiempo se quejaban de la ampliación del tiempo de trabajo y de las dificultades para acceder a materiales relacionados con el trabajo, mientras que los directivos ponían de relieve la pérdida de control sobre sus equipos de trabajo (Eurofound y OIT 2017). Por último, en Hong Kong (China) el teletrabajo fue primero una demanda de los sindicatos y luego una encarecida recomendación del Gobierno como medida para hacer frente a la pandemia. Gracias al apoyo sindical y gubernamental, se generalizó el uso del teletrabajo, pese a ser una práctica novedosa sin tradición en las empresas. Sin embargo, en Hong Kong (China) las condiciones de partida para el teletrabajo eran poco favorables debido al reducido tamaño medio de los hogares urbanos, lo que dificultaba la instalación de espacios de trabajo. Por lo tanto, la opción de trabajar a domicilio permanentemente sin periodos de trabajo presencial en la oficina no parece ser muy popular. Además, se denunciaron problemas relacionados con la infraestructura informática y el acceso a los recursos y materiales de trabajo (Vias y Butakhieo 2021).

Estos ejemplos demuestran que —dentro de los límites establecidos por la «teletrabajabilidad» del lugar de trabajo— esta modalidad ofrece una buena opción para reducir el contacto social y la movilidad de los empleados, sin que ello afecte a su capacidad para seguir desempeñando sus funciones. Desde el punto de vista de los empleados, el teletrabajo también tiene otros aspectos positivos. Según una encuesta de Eurofound (2020a), el 77 por ciento de los encuestados estaban satisfechos con la calidad de su trabajo y el 70 por ciento expresaron su preferencia por seguir trabajando a domicilio al menos ocasionalmente una vez finalizada la pandemia. Una conclusión similar se desprende de una encuesta a empleados realizada por la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB 2021), en la que se preguntaba sobre las



actitudes respecto del teletrabajo móvil y a domicilio. Según la encuesta, la proporción de empleados que teletrabajaban a domicilio representaba el 18 por ciento del total de la población ocupada, mientras que la proporción de empleados que también realizaban trabajo móvil equivalía al 36 población ocupada. Asimismo, el 85 por ciento de los empleados que teletrabajaban declararon que podían programar y planificar su trabajo de forma independiente, y el 78 por ciento tenían influencia sobre su tiempo de trabajo. Por lo tanto, el grado de autonomía en el trabajo y en la gestión del tiempo de trabajo en esta modalidad son elevados (véase también OIT y Eurofound 2017).

Sin embargo, el teletrabajo comporta también desventajas para los empleados. Así como la incidencia de la autonomía del tiempo de trabajo es alta, también lo es la práctica de trabajar en el tiempo libre de los empleados. Esta situación se debe, por un lado, a que la regulación del tiempo de trabajo es menos efectiva en el contexto del teletrabajo y, por otro lado, a la difuminación de los límites espaciales entre el trabajo remunerado y la vida personal y a la accesibilidad permanente (al menos potencial) de los trabajadores a un lugar de trabajo conectado digitalmente. Según la encuesta de Eurofound (2020b), el 27 por ciento de los empleados que trabajaban a distancia también realizaban trabajo adicional en su tiempo libre todos los días o en días alternos. Según la encuesta de la DGB antes mencionada, se puede afirmar que, en Alemania, el 39 por ciento de los empleados en régimen de teletrabajo se enfrentaban a la expectativa de una accesibilidad permanente; el 16 por ciento afirmaban tener una semana laboral excesivamente larga de más de 48 horas; el 29 por ciento realizaban horas extraordinarias no remuneradas, y el 21 por ciento no cumplían con los periodos de descanso diarios de 11 horas previstos en la legislación alemana sobre el tiempo de trabajo. Además, el 46 por ciento de los empleados que teletrabajan declararon que seguían pensando en el trabajo durante su tiempo no laboral y el 34 por ciento afirmaron que tenían dificultades para conciliar sus intereses privados con su tiempo de trabajo. Por consiguiente, de las encuestas sobre el teletrabajo se extrae la conclusión ambivalente de que las ganancias de autonomía del tiempo de trabajo van, con frecuencia, asociadas a una difuminación de los límites entre las horas de trabajo y el tiempo personal (Messenger 2019).

Sin embargo, según las encuestas realizadas en varios países, buena parte de los empleados que experimentaron el teletrabajo durante la pandemia son partidarios de continuar con esa modalidad al menos durante cierta parte de su tiempo de trabajo. En el Japón, por ejemplo, el 20 por ciento de esos trabajadores afirmaron que les gustaría teletrabajar a tiempo completo en el futuro y otro 33 por ciento desearían tener una ordenación centrada en el teletrabajo. En el Canadá, el 80 por ciento de los teletrabajadores que experimentaron el teletrabajo por primera vez durante la pandemia indicaron que les gustaría trabajar al menos la mitad de sus horas laborales desde casa después de la pandemia. Como los empleadores también han adaptado sus estrategias al teletrabajo y los gobiernos e interlocutores sociales han regulado esta modalidad, después de la pandemia probablemente será mayor el número de personas que trabajen desde casa, en comparación con las cifras anteriores a la pandemia (OCDE 2021). En Alemania, los empleados y las empresas tienen opiniones divergentes sobre el futuro del teletrabajo. Aproximadamente el 67 por ciento de las empresas declararon que preferirían volver a la proporción de teletrabajo anterior a la pandemia (Backhaus *et al.* 2020), en tanto que el 53 por ciento de los empleados que trabajaron a domicilio en el tercer trimestre de 2020 respondieron que les gustaría seguir teletrabajando en la misma o mayor medida cuando la pandemia hubiera remitido (Bonin *et al.* 2020).

## 5.6. Conclusión

La hipótesis inicial de este capítulo se ha confirmado: el tiempo de trabajo es una de las herramientas fundamentales para contrarrestar las amenazas que la pandemia de COVID-19 entraña para la sociedad y la economía. Si no se hubiera podido recurrir a este instrumento de adaptación, las únicas opciones habrían sido soportar el costo de las medidas de lucha contra la pandemia para proteger la salud de la población, como periodos de confinamiento o restricciones de la actividad económica, con un fuerte aumento del desempleo y de la inactividad económica entre la población en edad de trabajar, o bien renunciar a ese tipo de medidas y aceptar el riesgo para la salud, que afecta sobre todo a los grupos

demográficos de edad más avanzada. Los ajustes de las horas de trabajo contribuyen a paliar este dilema político en varios aspectos. Las medidas de reducción de jornada/trabajo compartido u otras formas de conservación del empleo ayudan a reducir el volumen de trabajo y a mantener el empleo a mayor escala. Los horarios de trabajo flexibles, como el uso de cuentas de tiempo de trabajo, permiten a los individuos —así como a las empresas y ramas de actividad— reducir colectivamente las horas de trabajo siguiendo una tendencia ya generada antes de la crisis, creando además la posibilidad de aumentar las horas de trabajo en nuevas áreas económicas saturadas, como el sector de la salud y la industria farmacéutica, si procede. Por último, en aquellos los empleos que son «teletrabajables», el trabajo a distancia contribuye a reducir el contacto social de los empleados y les permite realizar su trabajo desde fuera de los locales del empleador, manteniendo el mismo volumen de trabajo.

En general, los países que aplican estas medidas se han beneficiado de la experiencia adquirida durante la crisis de los mercados financieros o incluso antes. Sin embargo, los instrumentos no están diseñados para hacer frente a una situación de pandemia. La experiencia previa resultó útil en el caso de la reducción de jornada/trabajo compartido y la flexibilidad del tiempo de trabajo, que contribuyeron a conservar el empleo —y, por ende, el poder adquisitivo económico— antes de la pandemia. En el caso del teletrabajo, la situación es algo diferente. Aunque sus orígenes se remontan a su invención en el estado de California durante la década de 1970, cuando los primeros ordenadores (y más tarde internet) ofrecieron la oportunidad de desvincular el lugar de trabajo y la actividad laboral (véase más información sobre la evolución del teletrabajo en Messenger 2019), el teletrabajo fue irrelevante durante la crisis de los mercados financieros, que impuso la necesidad de reducir las horas de trabajo pero no de cambiar el lugar de trabajo. La situación cambió en la crisis de la COVID-19, con el nuevo requisito de reducir el contacto social y de trabajar desde fuera de los locales del empleador.

No obstante, la novedad estriba en el grado de utilización de estos instrumentos. En particular, la reducción de jornada/trabajo compartido u otras formas de conservación del empleo se han utilizado y siguen utilizándose mucho más que antes de la pandemia. Esto se aplica tanto a la proporción de trabajadores sujetos a estas medidas en los distintos países como al número de países en que se han introducido por primera vez. Como resultado del uso generalizado, se han modernizado las medidas y se ha ampliado su ámbito de aplicación, modificando sus umbrales de uso, el nivel de las prestaciones o la inclusividad de los grupos de potenciales beneficiarios, que en la mayoría de los casos ahora también abarcan las relaciones atípicas de trabajo además de las relaciones de trabajo normales.

Los horarios de trabajo flexibles han contribuido a abordar las necesidades específicas de reducción o evitación del contacto social, aunque este es un aspecto que no podemos cuantificar con precisión. Indicios de ello son la ampliación del número máximo permitido de horas de trabajo, la referencia en los sitios web de las empresas a la supresión de los horarios de referencia durante los periodos de confinamiento y la necesidad de distanciamiento espacial entre los trabajadores. Esto no habría sido posible a corto plazo sin la flexibilidad informal de los empleados.

No obstante, las medidas e instrumentos descritos de reordenación del tiempo de trabajo tienen también sus límites y desventajas. La reducción de jornada, por ejemplo, es un instrumento eficaz para reducir las horas de trabajo, pero también resulta caro porque obliga a los Estados a asumir la mayor parte de los costos salariales. Por lo tanto, estas medidas se limitan a las economías políticas desarrolladas, como los países de la UE y la OCDE, que pueden obtener fondos en los mercados financieros en condiciones razonables para sufragar los costos o pueden recaudar parte de esos fondos mediante impuestos. Otros países con menos recursos y menor nivel de desarrollo económico no pueden recurrir a este instrumento. Además, la mayoría de estos últimos países tienen una economía informal más o menos desarrollada, cuyos empleados ni siquiera están cubiertos por las medidas legislativas o los convenios colectivos. En la mayoría de los casos, la vía alternativa y dolorosa para los trabajadores es el desempleo o la retirada del mercado laboral.

Con respecto a la flexibilidad del tiempo de trabajo, cabe afirmar que, si los empleados no hubieran estado dispuestos a trabajar con flexibilidad espaciotemporal durante la pandemia, y especialmente durante los periodos de confinamiento, los efectos negativos sobre la economía probablemente habrían sido aún mayores. La flexibilidad era y es necesaria en tiempos de crisis. La existencia de instrumentos de flexibilidad a corto y a largo plazo benefició a las empresas más experimentadas en este campo. Sin embargo, es plausible suponer que la flexibilidad se proporcionó a menudo de manera informal, no regulada. Los efectos negativos de todo ello, como un mayor riesgo de agotamiento o accidentes, son bien conocidos.

Por último, el teletrabajo también presenta algunos aspectos ambivalentes. Para muchos empleados, el trabajo a domicilio va acompañado de una ganancia de autonomía en el tiempo de trabajo, pero al mismo tiempo plantea el problema de la prolongación de la jornada laboral y la falta de conciliación entre el trabajo y la vida privada. El teletrabajo puede promover un proceso de disolución de límites cuando no se practica correctamente, una tendencia que presumiblemente se aceleró durante la pandemia, en parte por la pérdida de oportunidades de realizar actividades de ocio. La alternancia del teletrabajo con el trabajo presencial puede tener un efecto positivo en la productividad y la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados. No obstante, a largo plazo, si el teletrabajo a tiempo completo se establece como una condición permanente, puede ir en detrimento de la empresa como espacio social y de su capacidad de innovación. Además, conviene tener en cuenta otro punto. El teletrabajo siempre ha sido una modalidad voluntaria, lo que explica en parte sus efectos positivos sobre la autonomía del tiempo de trabajo. Como medida obligatoria impuesta por la pandemia, sus inconvenientes parecen haberse exacerbado, ya que conlleva el peligro de la retradicionalización de los roles de género con respecto al reparto de las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado infantil.

¿Qué enseñanzas nos deja de cara al futuro la experiencia adquirida hasta la fecha con la reordenación del tiempo de trabajo como respuesta a la pandemia de COVID-19? Por un lado, la experiencia positiva de reducción de jornada/trabajo compartido y de teletrabajo sugiere que estas respuestas deben establecerse como permanentes y que no conviene retroceder. Los países deben aprovechar las experiencias que han desarrollado en el ámbito de la reducción y la flexibilidad del tiempo de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Los regímenes inclusivos de reducción de jornada con las mayores prestaciones posibles no solo conservan el empleo, sino que también sostienen el poder adquisitivo y abren la posibilidad de amortiguar los efectos de las crisis económicas. El teletrabajo, a su vez, amplía la autonomía de los empleados en la gestión del tiempo y en la conciliación de la vida laboral y familiar. Al mismo tiempo, parece necesario remediar las deficiencias de estos instrumentos observadas durante la pandemia de COVID-19. En el caso de la reducción de jornada, es preciso potenciar el acceso de los países más pobres a los recursos financieros necesarios para la aplicación de tales medidas, en condiciones que les permitan devolver los préstamos de forma realista después de las crisis. Por lo que respecta al teletrabajo, el objetivo debe ser explotar al máximo la «teletrabajabilidad», pero tomando precauciones para contener los efectos negativos de la excesiva duración del tiempo de trabajo y el consiguiente margen de acción restringido para promover la conciliación, mediante instrumentos legislativos y de negociación colectiva, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas medidas pueden consistir en el llamado «derecho a la desconexión» y en el registro del tiempo de trabajo. La flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo —y en algunos casos también informal— era y es necesaria durante una crisis económica. Sin embargo, durante el periodo posterior a la crisis, es importante reconocer que la legislación relativa al tiempo de trabajo, en particular las estipulaciones sobre la duración máxima de la jornada y los periodos de descanso reglamentarios, es un logro que contribuye a la salud y el bienestar de una sociedad a largo plazo y no deben ponerse en peligro a la ligera.

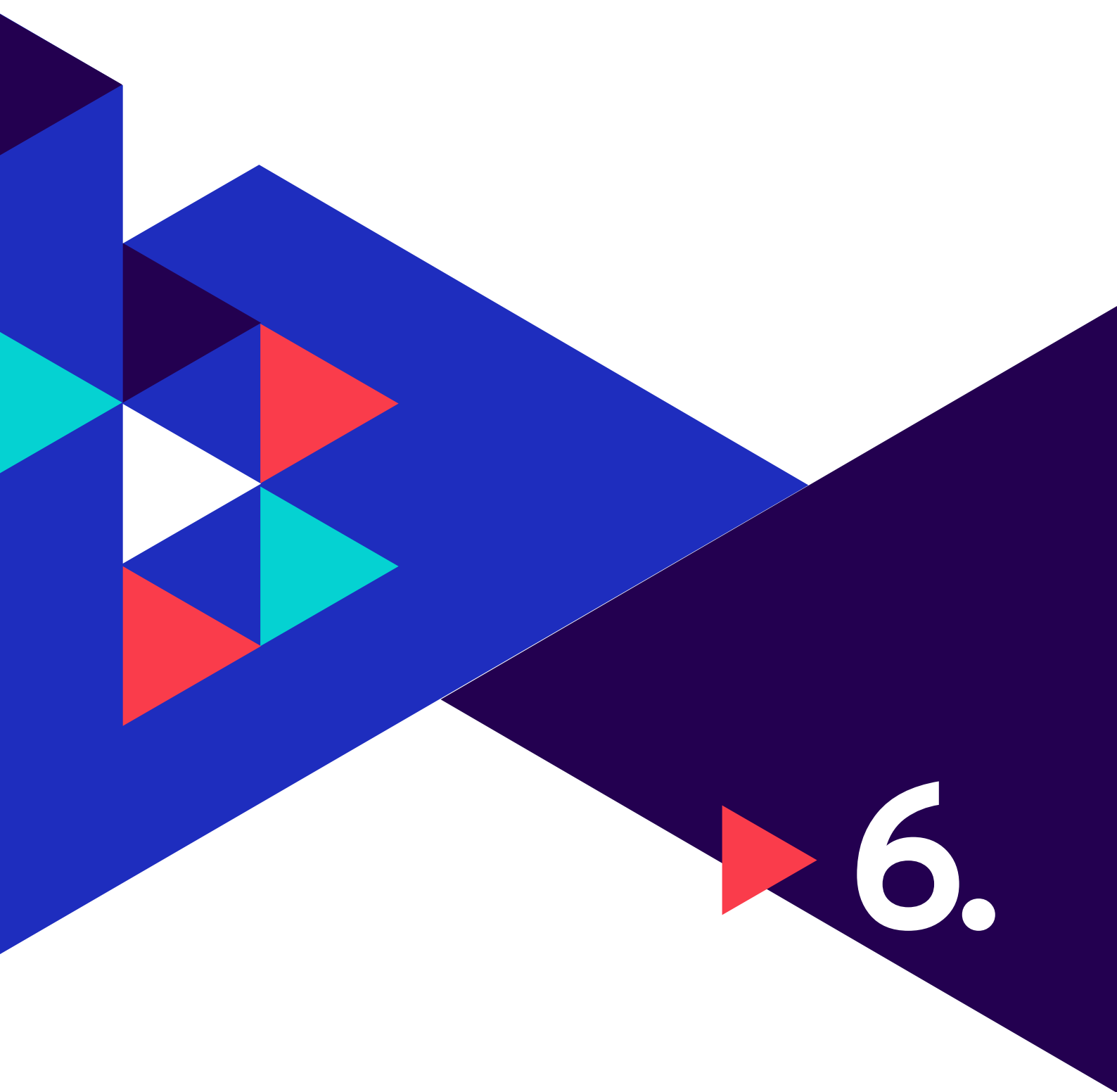


## 5.7. Bibliografía

- Alemania, *sachsen.de*. 2021. «Sachsen gestattet befristete Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz für medizinischen und Pflegebereich, Impfungen sowie Krematorien».
- Backhaus, N., A. Tisch, C. Kagerl y L. Pohlan. 2020. «Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter?». BAUA.
- Bellmann, Lutz, Christian Kagerl, Theresa Koch, Corinna König, Ute Leber, Malte Schierholz, Jens Stegmaier y Armin Aminian. 2020. «Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden». *IAB-Forum* (septiembre).
- Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten y Susanne Steffes. 2020. *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. Forschungsbericht 549. Alemania, BMAS.
- Bosch, Gerhard. 2011. «The German Labor Market after the Financial Crisis: Miracle or Just a Good Policy Mix?». En *Work Inequalities in the Crisis? Evidence from Europe*, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, 243-277.
- Bose, Shubham. 2020. «Singapore to Allow Flexible Working Hours for People Working in Offices amid COVID-19». *RepublicWorld.com*, 9 de octubre.
- Carrière, Gisèle, Jungwee Park, Zechuan Deng y Dafna Kohen. 2020. «Overtime Work among Professional Nurses during the COVID-19 Pandemic». Statistics Canada.
- CES. 2020. «Short Time Work Measures across Europe». COVID-19 Watch/ETUC Briefing Note.
- ColomboPage*. 2020. «Sri Lankan Government Sets Guidelines for Workplaces to Return to Normal Functions amid COVID-19». 19 de abril.
- Collins, Caitlyn, Liana Christin Landivar, Leah Ruppanner y William J. Scarborough. 2020. «COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours». *Gender, Work, and Organization* 28 (51): 101-112.
- Daimler AG. 2020. «Daimler senkt Arbeitszeit in der Verwaltung: Entfall der Ergebnisbeteiligung für 2020».
- DGB. 2021. «Arbeiten im Home Office: Zwischen Gestaltungsspielraum und Mehrbelastung».
- Eichhorst, Werner, et al. 2020. *IZA COVID-19 Crisis Response Monitoring: Short-Run Labor Market Impacts of COVID-19 – Initial Policy Measures and Beyond*. IZA Research Report 98. Institute of Labor Economics.
- Estados Unidos, Office of Project Management. 2020. «Fact Sheet: The Use of Flexible Work Schedules in Response to Coronavirus Disease 2019».
- ETUI. 2020. *Benchmarking Working Europe 2020: COVID-19 and the World of Work – The Impact of a Pandemic*.
- Eurofound. 2020a. *COVID-19: Policy Responses across Europe*. Research Report.
- . 2020b. *Living, Working and COVID-19*. Research Report.
- . 2020c. *Mandatory usage of holiday entitlements and time credits, case AT-2020-12/542 (measures in Austria)*, COVID-19 EU Policy Watch, Dublín. <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>
- . 2020d. *Industrial Relations and Social Dialogue: Hungary – Working life in the COVID-19 Pandemic 2020*.
- . 2021. *COVID-19: Implications for Employment and Working Life (resumen en español: COVID-19: Implicaciones para el empleo y la vida laboral)*.
- Eurofound y OIT. 2017. *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*.
- Eurostat. 2020. «Quarterly National Accounts: GDP and Employment».
- Frodermann, Philipp Grunau, Susanne Wanger y Stefanie Wolter. 2021. «‘Nine to five’ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlängert». *IAB-Forum* (julio).
- . 2020. «Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat». *IAB-Kurzbericht* 13.

- Fuchs, Johann, Markus Hummel, Sabine Klinger, Eugen Spitznagel, Suanne Wanger y Gerd Zika. 2010. «Prognose 2010/2011. Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an». *IAB-Kurzbericht* 18.
- Galasso, Vincenzo, y Martial Foucault. 2020. *Working during COVID-19: Cross-Country Evidence from Real-Time Survey Data*. OECD Social, Employment and Working Papers No. 246.
- Gschwind, Lutz, y Oscar Vargas. 2019. «Telework and its Effects in Europe». En *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*, editado por Jon Messenger, 36-75. Edward Elgar Publishing.
- Gentilini, Ugo, et al. 2022. *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures*. Versión 16. Banco Mundial.
- Herzog-Stein, Alexander, y Hartmut Seifert. 2010. *Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten*. WSI Diskussionspapier No. 169.
- Hijzen, Alexander, y Danielle Venn. 2011. *The Role of Short-Time Work-Schemes during the 2008-2009 Recession*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 115.
- Huebener, Mathias, Kai-Uwe Müller, C. Katharina Spieß y Katharina Wrohlich. 2016. «Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme». *DIW Wochenbericht* 49.
- IAW. 2021. *Meta-Studie: COVID-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen Begleitforschung für die Arbeitsweltberichterstattung*. Forschungsbericht 580/4.
- IG BCE. 2020. «Vereinbarung von IG BCE und BAVC: Beschäftigte können freie Tage vorziehen».
- Japan Institute for Labor Policy and Training. 2020. «What Impact Is the Covid-19 Crisis Having on Work and Daily Life?». *Japan Labor Issues* 4 (27): 14-29.
- Joho, Katja. 2020. «Wer bei Twitter anheuert, darf „für immer“ von zu Hause aus arbeiten». *Wirtschaftswoche*, 13 de mayo.
- Lopes de Lucena Alves, Thaís, Amanda Florense Alves Amoirin y Maria Clara Cunha Bezerra. 2020. «'Not One Less!' Adaptation to the Home Office in Times of COVID-19». *Journal of Contemporary Administration* 25 (Spe): 1-15A.
- Köhler, Timothy, y Robert Hill. 2021. Wage Subsidies and COVID 19: *The Distribution and Dynamics of South Africa's TERS Policy*. DPRU Working Paper 202109. Universidad de Ciudad del Cabo.
- Kohlrausch, Bettina, y Aline Zucco. 2020. «Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt». WSI Policy Brief No. 40.
- Konle-Seidl, Regina. 2020. «Short-Time Work in Europe: Rescue in the Current COVID-19-Crisis?». *IAB Forschungsbericht* No. 4.
- Kümmerling, Angelika, y Steffen Lehndorff. 2014. *The Use of Working Time-Related Crisis Response Measures during the Great Recession*. Conditions of Work and Employment Series No. 44. OIT.
- Kümmerling, Angelika, y Vanessa Schmieja. 2021. *Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation*. IAQ Report 2021/07. Universidad de Duisberg-Essen.
- Messenger, Jon, ed. 2019. *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Messenger, Jon C., y Naj Ghosheh, eds. 2013. *Work Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing y OIT.
- Müller, Torsten, y Thorsten Schulten. 2020. *Ensuring Fair Short-Time-Work: A European Overview*. ETUI-Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy No. 7.
- Nueva Zelandia, Employment New Zealand. 2020. «Temporary Changes to Parental Leave Law Due to COVID-19».
- OCDE. 2020. *Job Retention Schemes during the COVID-19 Lockdown and Beyond*.
- . 2021. *Measuring Telework in the COVID-19 Pandemic*. OECD Digital Economy Papers No. 314.
- OIT. 2021a. «Supporting Migrant Workers during the Pandemic for a Cohesive and Responsive ASEAN Community». Thematic background paper for the 13th ASEAN Forum on Migrant Labour.

- . 2021b. «COVID-19 and Employment Protection Policies: A Quantitative Analysis of the Asia-Pacific Region». ILO brief.
- . 2021c. «Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición. Estimaciones actualizadas y análisis».
- . 2021d. *Situation Analysis on the COVID-19 Pandemic's Impact on Enterprises and Workers in the Formal and Informal Economy in India*.
- . 2021e. «Proteger la vida y la salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19: Panorama general de las respuestas nacionales en materia legislativas y de política». Nota de la OIT.
- . 2020. «Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición».
- . 2020a. «Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Segunda edición». Nota técnica.
- OIT y OCDE. 2020. *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Jobs and Incomes in G20 Economies*. ILO–OECD paper prepared at the request of G20 Leaders. Saudi Arabia's G20 Presidency.
- Otterbach, Steffen, Andy Charlwood, Yin-King Fok y Mark Wooden. 2021. «Working-Time Regulation, Long Hours Working, Overemployment and Mental Health». *The International Journal of Human Resource Management* 32 (22): 4659-4686.
- Reich, Astrid. 2020. «Germany: Relaxation of the Working Hours Act: The Regulation on the Deviation from the Working Hours Act as a Result of the COVID-19 enforcement (COVID-19 Working Hours Regulation)». *mondaq.com*, 6 de junio.
- Reino Unido. 2020. «Time Series». Sitio web de Office for National Statistics, [ons.gov.uk](https://ons.gov.uk).
- Seifert, Hartmut, Angelika Kümmerling y Arnold Riedmann. 2013. «Langzeitkonten: überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?». *WSI-Mitteilungen* 66 (2): 133-143.
- Smyth, Ciara, Natasha Cortis y Abigail Powell. 2020. «University Staff and Flexible Work: Inequalities, Tensions and Challenges». *Journal of Higher Education Policy and Management* 43 (5): 489-504.
- Sostero, Matteo, Santo Milasi, John Hurley, Enrique Fernández Macías y Bisello Martina. 2020. *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A new Digital Divide?* JRC Working Paper Series on Labour, Education and Technology 2020/5. Comisión Europea y Eurofound.
- Spiegel Wirtschaft*. 2020. «Google-Mitarbeiter bleiben bis Juli 2021 im Home Office». 27 de julio.
- Statistics Canada. 2020. «Current or Planned Actions or Measures in Place for Parents Employed by the Business or Organization, by Business Characteristics». Cuadro 33-10-0278-01. 11 de noviembre.
- Sudáfrica, Statistics South Africa. 2020. «Quarterly Labor Force Survey: Quarter 3: 2020».
- Tomohiro, Takami. 2021. «Impact of the COVID-19 Recession on Full-Time Workers: Shortened Work Hours, Working from Home, and Possible Widening of Income Disparities». *Japan Labor Issues* 5 (28): 9-18.
- Turkmenoğlu, Gulbahar, Esra Ulukok, Imdat Dogan y Adnan Akin. 2020. «Working from Home During the COVID-19 Outbreak: A Study on Employee Experiences». En *18th RSEP Economics, Finance & Business Conference: Conference Proceedings – Full Papers*, editado por Patrycja Chodnicka-Jaworska, 116-120.
- Universidad de Heidelberg. 2020. «Information for Employees of Heidelberg University Regarding the Coronavirus».
- Universidad de Nebraska. 2020. «COVID-19: Flexible Work Schedule».
- Universidad de Washington. 2020. «Toolkit to Support Caregivers».
- Vyas, L., y N. Butakhieo. «The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: An exploratory study on Hong Kong». *Policy Design and Practice* 4 (1), 59-76. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.
- Vyas, Lina, y Nantapong Buthakieo. 2020. «The Impact of Working from Home During COVID-19 on Work and Life Domains: An Exploratory Study from Hong Kong». *Policy Design and Practice* 4 (1): 59-76.
- ZF. 2020. «Tarifvertrag Transformation: Zwei Jahre Sicherheit für Mitarbeiter und Flexibilität für das Unternehmen». Comunicado de prensa, 24 de julio.



6.

# 6. Conclusiones y repercusiones en materia de políticas

---

En este capítulo final se resumen las principales conclusiones de los capítulos 2 a 5 y, a continuación, se examinan sus consecuencias en el ámbito de las políticas de ordenación del tiempo de trabajo, atendiendo en particular a las políticas concebidas para promover una mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

## 6.1. Principales conclusiones del informe

En el capítulo 2 se examinaron los principales patrones y tendencias de las horas de trabajo, es decir, el número de horas de trabajo, tanto en la economía formal como en la informal. La característica más destacada de los patrones y tendencias del tiempo de trabajo en el mundo actual es la desigual distribución de las horas de trabajo. Para una parte sustancial de la población ocupada mundial, el tiempo de trabajo supera o no alcanza el intervalo estándar de horas semanales. Aunque el promedio mundial de horas de trabajo se sitúa dentro de los límites normales —aproximadamente 43,9 horas semanales antes de la pandemia de COVID-19—, algo más de un tercio de los trabajadores del mundo (el 35,4 por ciento) trabajan más de 48 horas semanales, mientras que una quinta parte (el 20,3 por ciento) tienen una semana laboral corta (a tiempo parcial) de menos de 35 horas. Dentro de este último grupo de trabajadores, aproximadamente un tercio trabaja muy pocas horas (menos de 20 horas semanales). Desde una perspectiva de género, los hombres son más propensos a tener habitualmente largas semanas de trabajo, mientras que las mujeres son más propensas a tener semanas cortas o muy cortas y a experimentar situaciones de subempleo por insuficiencia de horas. A pesar de que la proporción de trabajadores con una semana laboral larga disminuyó ligeramente al principio de la pandemia, al tiempo que aumentó la proporción de trabajadores con una semana de pocas horas, ambos fenómenos comenzaron a recuperar los niveles anteriores a la pandemia a finales de 2020 (con algunas variaciones regionales) en los países sobre los que se disponía de datos cuando se elaboró este informe. Por último, la economía informal ilustra muy bien la desigual distribución de las horas de trabajo: *la probabilidad de que los trabajadores de la economía informal tengan semanas de muchas horas y de pocas horas es mayor que la de sus homólogos con empleo formal.*

En el capítulo 3 se pasó revista a la otra parte de la ecuación del tiempo de trabajo: la forma de organizar las horas de trabajo, esto es, la ordenación del tiempo de trabajo o el horario. Se analizaron las diversas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo observadas en la economía mundial, tratando de documentar su prevalencia y sus efectos sobre la conciliación entre la vida laboral y personal, a tenor de los escasos datos disponibles. La mejora de la conciliación, que es un resultado importante de muchos de esos sistemas, reporta beneficios significativos tanto para los empleadores como para los empleados, de ahí la importancia de estudiar los resultados de cada modalidad de ordenación del tiempo de trabajo en los aspectos relativos a la conciliación. La semana de trabajo estándar clásica (ocho horas al día, cinco o seis días a la semana) proporciona estabilidad a los trabajadores a la hora de planificar su vida, pero la inflexibilidad de los horarios les impide dedicar tiempo a las exigencias familiares cuando y como procede. El trabajo por turnos proporciona una mayor flexibilidad horaria a los trabajadores y les ayuda a conciliar

sus compromisos laborales y no laborales. Sin embargo, también puede obligarlos a trabajar en horarios atípicos, lo que se ha relacionado con importantes riesgos para la salud y trastornos de la vida familiar. El trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales) con horarios de trabajo previsible permite a los trabajadores disponer de más tiempo para sus responsabilidades personales y/o su ocio, lo que se traduce en una mejor conciliación. No obstante, el trabajo a pedido con horarios imprevisibles basados en una planificación «justo a tiempo» altera gravemente la conciliación, al dificultar la organización de la vida y de las finanzas personales de los trabajadores, y también se ha demostrado que es perjudicial para la salud. En cambio, el horario flexible permite a los trabajadores organizar su actividad laboral en función de sus necesidades personales, dentro de unos parámetros establecidos, con el fin de conciliar de forma óptima el trabajo remunerado y los demás compromisos. Tiene efectos positivos en la salud mental de los trabajadores, pero puede perpetuar las desigualdades de género si solo lo utilizan mujeres. La semana de trabajo comprimida ofrece a los empleados fines de semana más largos para pasar con la familia y los amigos, lo que mejora la conciliación entre la vida laboral y personal; existe un debate sobre sus repercusiones en la salud, pero los datos señalan efectos mayoritariamente positivos. Los sistemas de promediación de horas con periodos de referencia de corto a medio plazo (de uno a cuatro meses, por ejemplo) pueden facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, pero, si se diseñan y aplican de forma inadecuada, pueden someter a los empleados a drásticas oscilaciones horarias que perturben su vida privada.

En el capítulo 4 se estudiaron las correspondencias y discordancias entre las horas de trabajo reales de los trabajadores en comparación con sus preferencias horarias<sup>27</sup>, a partir de un conjunto de datos singular (anterior a la crisis), el módulo «Work Orientations IV» del ISSP (2015). Se estimaron dos medidas diferentes, igualmente válidas, para describir una serie de pautas de adecuación e inadecuación del tiempo de trabajo, en función del país, la región, el género, el nivel de ingresos y el nivel de calificación profesional. En cada uno de los casos se utilizaron dos medidas, una para el sobreempleo y otra para el subempleo, con el fin de analizar las distintas conceptualizaciones de la inadecuación del tiempo de trabajo. Los resultados indican que los países de ingresos altos tienden a presentar tasas de sobreempleo ligeramente superiores y tasas de subempleo inferiores a las de los países de ingresos medianos-altos y medianos-bajos, con la importante excepción de los países anglófonos incluidos en la encuesta del ISSP. La falta de conciliación entre la vida laboral y personal está muy conectada con la incidencia y la tasa de sobreempleo en la mayoría de las regiones, países y niveles de ingresos examinados. Curiosamente, los trabajadores independientes (por cuenta propia) muestran una mayor incidencia del subempleo que los asalariados en plantilla. Desde una perspectiva de género, en conjunto las mujeres presentan mayores tasas de sobreempleo y de subempleo. Además, se observa una clara correlación entre los mayores niveles de calificación profesional y el aumento del sobreempleo y la disminución del subempleo. Comprender la prevalencia de la inadecuación del tiempo de trabajo también es importante debido a sus efectos negativos no solo en la conciliación entre la vida laboral y personal, sino más ampliamente en los indicadores de bienestar de los trabajadores, como la satisfacción vital y laboral, la salud física y la salud mental. Los resultados del indicador de conciliación del trabajo con la vida privada del ISSP corroboran las conclusiones de investigaciones anteriores, según las cuales el sobreempleo es especialmente perjudicial para la conciliación. También respaldan la tesis de que los trabajadores sobreempleados manifiestan niveles más bajos de satisfacción vital, mientras que ambos tipos de inadecuación del tiempo de trabajo se asocian con peores resultados en el ámbito de la salud física y mental de los trabajadores. Por lo que respecta a los empleadores, la inadecuación del tiempo de trabajo de los empleados suele dar lugar a una reducción de la productividad, un peor rendimiento laboral y un aumento de la rotación y el absentismo. En consecuencia, es necesario encontrar soluciones de política que mitiguen la inadecuación del tiempo de trabajo para contribuir a que los trabajadores concilien mejor la vida laboral y privada a fin de obtener mayor bienestar general.

---

27 La inadecuación del tiempo de trabajo puede definirse como la incongruencia entre las horas efectivas de trabajo (véase el capítulo 2) y las preferencias horarias de los trabajadores. La inadecuación se refiere tanto al subempleo por insuficiencia de horas (véase también el capítulo 2) como al sobreempleo, una situación en que los trabajadores preferirían reducir sus horas efectivas de trabajo, con la correspondiente disminución de ingresos.



Por último, el capítulo 5 se centró en la evolución de las horas de trabajo durante la pandemia de COVID-19 y en las medidas de respuesta a las crisis relacionadas con el tiempo de trabajo, entre las que destacan el trabajo compartido/reducción de jornada y el teletrabajo a domicilio (trabajo desde casa). El tiempo de trabajo es una de las herramientas fundamentales para contrarrestar las amenazas que toda recesión económica entraña para la sociedad y la economía. En general, parece que la reducción de las horas de trabajo durante la pandemia de COVID-19 —en particular el aumento de la proporción de trabajadores con una semana laboral corta— tuvo un efecto positivo sobre el empleo al contribuir a evitar la pérdida de puestos de trabajo. Sin embargo, este fenómeno se concentró en los países más desarrollados; en el caso del teletrabajo, también fue más prevalente en países con infraestructuras informáticas relativamente buenas y con un gran número de trabajadores en ocupaciones «teletrabajables». Si no se hubiera podido recurrir a las horas de trabajo como instrumento de adaptación, las únicas opciones habrían sido *a)* soportar el costo de las medidas de lucha contra la pandemia para proteger la salud de la población, como periodos de confinamiento o restricciones de la actividad económica, con un fuerte aumento del desempleo y de la inactividad económica entre las personas en edad de trabajar, o *b)* renunciar a ese tipo de medidas y aceptar el riesgo para la salud, que afecta sobre todo a grupos demográficos de edad más avanzada. Al menos, los ajustes de las horas de trabajo contribuyeron a paliar este dilema político en varios sentidos. Las medidas de reducción de jornada/trabajo compartido u otras formas de conservación del empleo ayudaron a reducir el volumen de trabajo y, al mismo tiempo, a conservar el empleo a mayor escala. Los horarios de trabajo flexibles, como el uso de cuentas de tiempo de trabajo, permitieron a los individuos —así como a las empresas y ramas de actividad— reducir colectivamente las horas de trabajo siguiendo una tendencia ya iniciada antes de la crisis, creando además la posibilidad de aumentar las horas de trabajo en nuevas áreas económicas saturadas, como el sector de la salud y la industria farmacéutica, si se consideraba necesario. Por último, en los empleos que son «teletrabajables», el trabajo a distancia fue parte de la respuesta a la crisis, pues redujo el contacto social de los empleados y les permitió realizar su labor desde fuera de los locales del empleador, manteniendo así la actividad de la organización y los puestos de trabajo.

## 6.2. Repercusiones en materia de políticas públicas y políticas empresariales/organizativas

A la luz de las principales conclusiones del informe expuestas en la sección 6.1, en esta sección se examinan las consecuencias de todo ello para las políticas públicas (nacionales y sectoriales) y las políticas empresariales/organizativas. También se sugieren algunas opciones de política que los mandantes de la OIT podrían tomar en consideración.

### 6.2.1 Políticas públicas (nacionales y sectoriales)

#### Medidas de respuesta a las situaciones de crisis

¿Qué enseñanzas nos deja de cara al futuro la experiencia adquirida hasta la fecha con la reordenación del tiempo de trabajo como respuesta a la pandemia de COVID-19? Una vez más, se demostró la validez de las medidas relacionadas con el tiempo de trabajo para hacer frente a una crisis económica, en particular las medidas de trabajo compartido/reducción de jornada, como ya se había observado durante la Gran Recesión y la consiguiente crisis financiera y económica mundial. Sin embargo, debido a la naturaleza inusitada de la pandemia de COVID-19, en esta ocasión también se desplegó de forma masiva el teletrabajo como medida de continuidad de la actividad empresarial para mitigar la propagación del virus, lo que permitió mantener a las empresas en funcionamiento y a los trabajadores empleados. Ya se había ensayado en algunas situaciones concretas (por ejemplo, tras el gran terremoto del Japón en 2011), pero la implantación a gran escala del teletrabajo en casi todo el mundo donde era factible transformó no solo el teletrabajo, sino también la naturaleza del empleo, muy probablemente de cara al futuro inmediato.

Por un lado, la experiencia positiva de reducción de jornada/trabajo compartido y de teletrabajo sugiere que esas respuestas deben establecerse como permanentes y que no conviene retroceder en este terreno. Durante la crisis económica de la COVID-19, las políticas y medidas de trabajo compartido/reducción de jornada, como el *Kurzarbeit* en Alemania, alentaron a las empresas a responder a la menor demanda de sus productos y servicios reduciendo las horas de trabajo en lugar de suprimir puestos de trabajo. Por ejemplo, en vez de despedir al 20 por ciento de la plantilla, los empleadores tenían la opción de reducir las horas de trabajo de todos los trabajadores en un 20 por ciento: de una semana laboral de cinco días a una de cuatro (véase un análisis detallado de este tipo de medidas en Messenger y Ghosheh 2013). Los países deben aprovechar las experiencias que han desarrollado en el ámbito de la reducción y la flexibilidad del tiempo de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Los regímenes inclusivos de reducción de jornada con las mayores prestaciones posibles no solo conservan el empleo, sino que también sostienen el poder adquisitivo y crean la posibilidad de atenuar los efectos de las crisis económicas. El teletrabajo ayuda a mantener el empleo y amplía la autonomía de los empleados para gestionar el tiempo de trabajo y conciliar la vida laboral y personal. Al mismo tiempo, parece necesario remediar las deficiencias de los instrumentos de ordenación del tiempo de trabajo observadas durante la pandemia de COVID-19. En el caso de las medidas de trabajo compartido/reducción de jornada, se trata sobre todo de potenciar el acceso de los países más pobres a los recursos financieros necesarios para la aplicación de tales medidas, en condiciones que les permitan devolver los préstamos de forma realista después de una crisis. Por lo que respecta al teletrabajo, el objetivo debe ser explotar al máximo la «teletrabajabilidad», pero tomando precauciones para contener los efectos negativos de las horas excesivas de trabajo y la consiguiente limitación de las posibilidades de promover la conciliación entre la vida laboral y personal, mediante instrumentos legislativos y de negociación colectiva. Esto puede consistir en el llamado «derecho a la desconexión» y en el registro del tiempo de trabajo. La flexibilidad del tiempo de trabajo a corto plazo —y en algunos casos también informal— era y es necesaria durante una crisis económica. Sin embargo, durante el periodo posterior a la crisis, es importante reconocer que la legislación relativa al tiempo de trabajo, en particular las disposiciones sobre la duración máxima de la jornada y los periodos de descanso reglamentarios, son logros que contribuyen a la salud y el bienestar de una sociedad a largo plazo y no deben ponerse en peligro a la ligera.

### Políticas de conciliación de mayor alcance

Sorprendentemente, un siglo después de la adopción del Convenio núm. 1 en 1919, algo más de un tercio de los trabajadores del mundo siguen trabajando más de 48 horas semanales. Como vimos en la introducción del capítulo 1, durante ese periodo se han producido avances sustanciales en la reducción de las horas de trabajo en muchos países, sobre todo en las economías avanzadas y muy especialmente en Europa. Sin embargo, la excesiva duración del tiempo de trabajo habitual sigue siendo un grave problema en la mayor parte del mundo, sobre todo en regiones como Asia y el Pacífico. Además, los datos analizados en el capítulo 4 indican que una parte sustancial de las personas con una semana laboral de 48 horas preferirían trabajar menos horas, y muchas estarían dispuestas a rebajar el tiempo de trabajo aunque fuera en detrimento de sus ingresos. Además, un tiempo excesivo de trabajo se asocia generalmente con una menor productividad laboral unitaria, mientras que un menor número de horas de trabajo se correlaciona con una mayor productividad (véase un resumen de la relación entre las horas de trabajo y la productividad laboral en Messenger 2018).

Por lo tanto, la preponderancia de los datos analizados señala la necesidad de adoptar algún tipo de respuesta de políticas públicas para promover una reducción de las horas de trabajo en muchos países. De hecho, este tipo de medidas se han aplicado en muchos casos con el objetivo de aumentar la productividad laboral, que es un aspecto esencial para elevar los niveles de vida a largo plazo. Al sopesar la posibilidad de reducir las horas de trabajo, es esencial tener en cuenta que los países parten de situaciones muy disímiles en lo que respecta a la legislación sobre el tiempo de trabajo. En las regiones donde la semana laboral de 48 horas sigue siendo dominante, como Asia y el Pacífico y América Latina, un objetivo adecuado sería avanzar hacia la norma de la semana de 40 horas, que se estableció en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) y se promovió en el preámbulo de la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116) como «una norma social que ha de



alcanzarse, por etapas si es necesario, y definiendo la duración normal máxima del trabajo, conforme a lo dispuesto en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria, 1919». Por ejemplo, en el marco de una iniciativa destinada a aumentar la productividad, el Gobierno de Colombia redujo la semana de trabajo estándar de 48 a 42 horas; hasta ese momento, la semana estándar de Colombia era más larga de todos los países de la OCDE (*planetlabor.com* 2021).

En las regiones y los países que ya han establecido la semana de 40 horas, se puede experimentar *con jornadas a tiempo completo* reducidas<sup>28</sup> a nivel nacional, como ha ocurrido en Islandia (véase el recuadro 8) y, más recientemente, en España y el Reino Unido, según se describe a continuación; a nivel sectorial, mediante convenios colectivos innovadores, como el celebrado entre el sindicato IG Metall y la organización de empleadores Gesamtmetall (IG Metall 2018), o a nivel empresarial, como lo ilustra un reciente experimento de introducción de la semana laboral de cuatro días en una empresa neozelandesa (Graham-McLay 2018). La reducción de las horas de trabajo puede adoptar la forma de una jornada laboral más corta (por ejemplo, una jornada de seis horas); una semana laboral más corta (por ejemplo, una semana de cinco o cuatro días, dependiendo de la norma nacional existente), o un año laboral más corto, que se consigue mediante días adicionales de vacaciones, festivos y/u otros tipos de

### ► Recuadro 8. Proyectos piloto de semana laboral reducida en Islandia

Entre 2015 y 2019, Islandia puso en marcha dos proyectos piloto de implantación de la semana de 35-36 horas a gran escala, abarcando más del 1 por ciento de la población ocupada en el momento cumbre del experimento. La reducción de la jornada no afectaba a los salarios. El primer proyecto piloto lo impulsaron las autoridades municipales de Reikiavik y una confederación sindical, la Federación de Empleados Estatales y Municipales (BSRB). El segundo se llevó a cabo en 2017 por iniciativa del Gobierno de Islandia y la BSRB. Los proyectos piloto se realizaron en un contexto en el que Islandia tenía una de las jornadas de trabajo más largas de la OCDE (Haraldsson y Kellam 2021). Además, Islandia registraba bajos niveles de productividad, de modo que los proponentes de los proyectos presentaron la reducción de las horas de trabajo como una solución a este problema.

#### Experimentos

##### *Proyecto piloto de Reikiavik (2014-2019)*

Se crearon dos comités para gestionar el plan y se adaptaron las reducciones de la semana laboral en función de las tareas específicas y los modos de funcionamiento de cada lugar de trabajo. El proyecto se inició con dos grupos de 66 trabajadores. A lo largo de los cinco años, el número de participantes aumentó hasta alcanzar un total de 2 500 empleados de diversos lugares de trabajo, como guarderías, residencias de ancianos y centros de servicios sociales.

##### *Proyecto piloto del Gobierno de Islandia (2017-2021)*

En 2016 se creó un grupo de trabajo y se invitó a todos los departamentos gubernamentales a sumarse al proyecto piloto. Participaron diversos departamentos, entre ellos uno de policía y la dirección de migración. El proyecto comenzó con 440 empleados y acabó abarcando a 2 500, lo que equivale al 1,3 por ciento de la población ocupada islandesa. En ambos proyectos se establecieron comités rectores para ayudar a promover la aplicación efectiva de las reducciones de la semana laboral y estimular el diálogo entre la dirección y los trabajadores. Tras la conclusión de los proyectos, se firmaron convenios colectivos que otorgaban al 86 por ciento de los trabajadores islandeses una semana laboral reducida o el derecho a reducir su horario (Haraldsson y Kellam 2021).

28 A diferencia del trabajo a tiempo parcial, la reducción de las horas de trabajo a tiempo completo no supone una reducción del salario.

### ► **Recuadro 8. Proyectos piloto de semana laboral reducida en Islandia (continúa)**

#### **Resultados**

##### *(1) Reducción real del tiempo de trabajo*

Los detractores de la reducción de la semana laboral aducían que provocaría un aumento de las horas extraordinarias, ya que los empleados tendrían que trabajar fuera del horario laboral normal para ponerse al día (Haraldsson y Kellam 2021). Sin embargo, no hubo evidencias que respaldaran esta hipótesis en ninguno de los dos proyectos piloto. La prestación de servicios se mantuvo al mismo nivel, y la reducción de tiempo se logró gracias a «un replanteamiento de la forma de realizar las tareas: reuniones más breves, supresión de tareas innecesarias y organización de turnos» (Haraldsson y Kellam 2021). Como resultado, la reducción de la semana laboral se consiguió mediante nuevas prácticas de trabajo que hicieron más eficiente el uso del tiempo.

##### *(2) Aumento de la productividad y prestación de servicios*

La mayoría de los datos recabados sobre los ensayos islandeses sugieren que la prestación de servicios se mantuvo en los mismos niveles. En el informe del proyecto impulsado por el Gobierno de Islandia (Haraldsson y Kellam 2021) se incluye un análisis cuantitativo detallado de los servicios de cada departamento y se constata también una continuidad de la calidad del servicio. A partir de estos resultados se puede extrapolar que hubo un aumento de la productividad, dado que se prestó el mismo servicio con menos horas de trabajo

##### *(3) Bienestar y conciliación de la vida laboral y personal*

Los trabajadores del proyecto piloto del Gobierno de Islandia afirmaron que habían alcanzado un mayor bienestar en el trabajo. Los resultados del proyecto piloto de Reikiavik fueron dispares: algunos trabajadores declararon un mayor bienestar y otros no. En ninguno de los dos ensayos disminuyó el bienestar de los trabajadores en comparación con la época en que trabajaban más horas. Un resultado fundamental de ambos proyectos fue que los trabajadores comunicaron menos síntomas de estrés (Islandia 2018; Islandia 2019) y una sensación de mayor energía que repercutía positivamente en su trabajo (Haraldsson y Kellam 2021). Los participantes también afirmaron que había mejorado la conciliación del trabajo con la vida privada al tener más tiempo para estar con la familia y menos conflictos entre la vida laboral y personal (Islandia 2019); que la calidad de sus fines de semana había aumentado porque podían hacer la compra los viernes; y que, en el caso de las parejas heterosexuales, había aumentado la participación masculina en las tareas domésticas (Islandia 2019). Por lo tanto, la reducción de la semana laboral en conjunto aumentó el bienestar de los trabajadores y dio lugar a una mayor conciliación.

licencias retribuidas, de conformidad con los principios de la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165).

Cuando se elaboró este informe, había algunos experimentos en curso relacionados con la semana de trabajo reducida. Por ejemplo, España puso en marcha un proyecto piloto de tres años, dotado con 50 millones de euros, que permite a las empresas probar la reducción de jornada con un riesgo mínimo. Durante el periodo de prueba, los costos de implantación de la semana piloto de cuatro días pueden cubrirse al 100 por ciento el primer año, al 50 por ciento el segundo y al 33 por ciento el tercero (Kassam 2021). Lo más importante es que este proyecto piloto garantiza que no se pierdan puestos de trabajo ni se reduzcan los salarios.

También está en marcha en el Reino Unido un ambicioso proyecto piloto de implantación de la semana de cuatro días, en el que participan más de 70 organizaciones y que dirige el grupo sin ánimo de lucro 4 Day Week Global, en colaboración con el laboratorio de ideas Autonomy e investigadores de la Universidad

de Cambridge, la Universidad de Oxford y el Boston College. El 88 por ciento de los encuestados en un estudio elaborado por las organizaciones participantes señalaron que la semana laboral de cuatro días funcionaba bien en su empresa; el 49 por ciento afirmaron que había mejorado la productividad, mientras que el 46 por ciento declararon que se había alcanzado el mismo nivel de productividad con la semana laboral reducida (Lockhart 2022).

Aunque muchos trabajadores tienen una semana laboral larga, aproximadamente una quinta parte de las personas ocupadas trabajan pocas horas (a tiempo parcial) o incluso muy pocas horas, a pesar de que muchas de ellas preferirían trabajar más tiempo para ganar más dinero (Fagan *et al.* 2014; OIT 2016). Es decir, se trata de trabajadores subempleados y, como hemos visto, en su mayoría son mujeres. Estos trabajadores no solo perciben menos ingresos de los deseables, sino que soportan peores condiciones de trabajo, pues los empleos a tiempo parcial suelen ofrecer unos salarios y una cobertura de prestaciones relativamente inferiores; además, las personas con muy pocas horas de trabajo suelen tener modalidades de trabajo a pedido, con horarios imprevisibles y una jornada muy variable de una semana a otra. Además, desde el punto de vista empresarial, la mejora de las modalidades a pedido es una opción sensata para muchas empresas, ya que mediante el diseño y la aplicación de una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada que incluya protecciones adecuadas para los trabajadores se pueden evitar los altos costos de rotación y el absentismo, además de obtener una mayor productividad y un nivel más alto de satisfacción de los clientes.

Por lo tanto, es un reto fundamental para todos garantizar que las formas atípicas de empleo, incluido el empleo a tiempo parcial con una semana laboral muy corta, se caractericen por una colaboración responsable con inclusión social y paridad de derechos y prestaciones. A tal efecto, se presentan a continuación algunas recomendaciones de política específicas:

- ▶ Aplicar el principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial que desempeñan trabajos comparables, consagrado en el Convenio núm. 175.
- ▶ Introducir garantías básicas de *horas mínimas de trabajo*, incluyendo las debidas sanciones en caso de incumplimiento.
- ▶ Adoptar instrumentos regulatorios que mitiguen algunas de las vulnerabilidades del trabajo a tiempo parcial con una semana laboral muy corta, como el pago de primas por escasez de horas, una remuneración mínima fija por los tiempos de espera no trabajados y/o prestaciones sociales/ de desempleo favorables.
- ▶ Comunicar a los trabajadores con suficiente antelación sus horarios de trabajo para que puedan planificar adecuadamente su vida personal, incluidas sus responsabilidades familiares.
- ▶ Conceder licencias retribuidas (como licencias por enfermedad, vacaciones y licencias parentales) de forma proporcional con respecto al personal a tiempo completo.
- ▶ Sensibilizar a los trabajadores sobre sus derechos laborales en estas modalidades, para evitar la discriminación, especialmente en el caso de las mujeres y los jóvenes, que están sobrerrepresentados en este tipo de empleo a tiempo parcial.
- ▶ Proporcionar a esos trabajadores el mismo acceso a las oportunidades de desarrollo profesional y formación, en comparación con el personal a tiempo completo, con el fin de ayudarles a realizar con éxito la transición de un empleo a tiempo parcial de muy pocas horas a un empleo regular a tiempo parcial o a tiempo completo.

### 6.2.2 Políticas empresariales/organizativas

Junto a la reducción —o el aumento, según los casos— de las horas totales de trabajo, otro aspecto de suma importancia es la organización de las horas con el fin de promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y de mejorar también los resultados empresariales. Como se ha demostrado en este informe, la ordenación del tiempo de trabajo (es decir, el horario laboral) puede tener efectos muy divergentes, dependiendo del tipo específico de ordenación y de cómo esté estructurada. Si se estructura

adecuadamente, la ordenación del tiempo de trabajo puede ser ventajosa para los trabajadores y los empleadores, ya que mejora las condiciones laborales y facilita la conciliación del trabajo remunerado con la vida personal, al tiempo que permite a los empleadores adaptar mejor sus recursos humanos a las fluctuaciones de la carga de trabajo. La ordenación del tiempo de trabajo también puede proporcionar otros beneficios que aumentan la sostenibilidad de las empresas, como un menor nivel de absentismo, una mayor tasa de retención de los empleados actuales y la mejora de la contratación de nuevos empleados. Cuando la ordenación se diseña y aplica correctamente, también puede mejorar el estado anímico y la actitud de los empleados, así como la eficiencia operativa, lo que a su vez redundará en una mejora de la productividad, la calidad y, en última instancia, los resultados empresariales (Golden 2012).

Basándose en las normas internacionales del trabajo relativas al tiempo de trabajo y a los trabajadores con responsabilidades familiares, así como en las conclusiones de recientes investigaciones sobre el tiempo de trabajo y sus efectos (que se han resumido en el presente informe), la OIT identificó cinco dimensiones significativas del trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo o «tiempo de trabajo decente» (OIT 2007). La ordenación del tiempo de trabajo debe:

- ▶ promover la salud y la seguridad;
- ▶ ser conveniente para la familia (*family-friendly*) y mejorar la conciliación del trabajo y la vida privada de los trabajadores;
- ▶ promover la igualdad de género;
- ▶ aumentar la productividad y la competitividad de las empresas, y
- ▶ ofrecer a los trabajadores cierto grado de elección e influencia sobre sus horas de trabajo.

Estas cinco dimensiones proporcionan un conjunto de principios rectores que apuntan hacia el trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo (véase información más detallada en OIT 2007).

Para poner en práctica un tiempo de trabajo decente, las empresas deben buscar posibilidades de organizar las horas y los horarios de trabajo de forma que satisfagan las necesidades de los trabajadores y, al mismo tiempo, cumplan las exigencias empresariales. Este enfoque beneficioso para todas las partes toma en consideración las preferencias de los trabajadores y de los empleadores, como se sugiere en la Recomendación núm. 116. No es posible abordar aquí todas las posibles modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, pero la OIT ha elaborado una herramienta práctica sobre el tiempo de trabajo —la *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada* (OIT 2019)— con el fin de ayudar a los mandantes de la OIT a estructurar e implantar nuevas formas de ordenación del tiempo de trabajo de una manera equilibrada que beneficie tanto a los trabajadores como a las empresas. En este contexto, es importante subrayar la naturaleza especialmente problemática del trabajo a pedido, con sus horarios variables e imprevisibles; las sugerencias de política expuestas anteriormente en relación con los trabajadores a tiempo parcial se aplican también a los trabajadores a pedido. Además, las políticas nacionales que promueven las modalidades de trabajo flexible, en particular las que establecen un «derecho a solicitar» tales modalidades, pueden ayudar a que un amplio conjunto de empleados tenga acceso al menos a algunos tipos de trabajo flexible (como el horario flexible y el teletrabajo). En efecto, la utilidad de promover la conciliación de la vida laboral y la vida privada ampliando el acceso a formas de ordenación flexible del tiempo de trabajo, así como al teletrabajo, quedó reflejada en las conclusiones de la tercera discusión recurrente sobre el empleo adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022<sup>29</sup>.

---

29 «Medidas para apoyar la conciliación de la vida laboral y la vida privada, incluso a través de marcos normativos que permitan solicitar regímenes de trabajo flexible y de teletrabajo, que aseguren y que respeten los límites al tiempo de trabajo y que contengan medidas de protección para que los trabajadores puedan desconectarse, de conformidad con la reglamentación nacional y por acuerdo entre las partes». Véase OIT, [Resolución y conclusiones relativas a la tercera discusión recurrente sobre el empleo](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 110.ª reunión, 2022, Conclusiones, párr. 11 g).

Por último, en la reflexión sobre cómo lograr una ordenación equilibrada del tiempo de trabajo, conviene tener también en cuenta la cuestión de la disponibilidad constante para el trabajo debido a la conectividad de las TIC. Se trata de una cuestión emergente respecto de la cual, hasta la fecha, solo se han emprendido algunas iniciativas en un reducido número de países. Muchas de estas iniciativas reflejan un nuevo enfoque de política, denominado «derecho a la desconexión», que constituye una respuesta potencialmente eficaz a la disolución de los límites entre el tiempo de trabajo remunerado y los momentos normalmente reservados a la vida personal. Este enfoque intenta limitar los efectos negativos de las TIC protegiendo el tiempo no laboral de los empleados para evitar este problema que genera conflicto entre trabajo y vida privada y que afecta al bienestar<sup>30</sup>.

### 6.2.3 Conclusión

En la OIT Declaración de Filadelfia de la OIT se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (art. II, a)). En otras palabras, el trabajo remunerado va más allá de la mera satisfacción de las necesidades materiales de los trabajadores, pues estos también han de tener la oportunidad de llevar una vida personal satisfactoria; es decir, necesitan conciliar la vida laboral con su vida privada de forma saludable.

Como hemos visto en este informe, los dos componentes principales del tiempo de trabajo —las horas y la ordenación del tiempo de trabajo (horario laboral)— son factores clave para determinar en qué medida los trabajadores pueden conciliar el trabajo remunerado con la vida privada a fin de satisfacer, en particular, las responsabilidades familiares y otras necesidades personales. Por ejemplo, el tiempo de trabajo excesivo (más de 48 horas semanales) impide conciliar la actividad profesional y la vida privada de los trabajadores, mientras que un menor número de horas puede facilitar la conciliación y, al mismo tiempo, promover una mayor productividad. La ordenación del tiempo de trabajo con horarios previsible y cierto grado de autonomía en la gestión del tiempo también puede ayudar a conciliar el trabajo con la vida privada, mientras que los horarios imprevisibles tienen el efecto contrario. Mediante la elaboración y aplicación de políticas y prácticas progresistas acordes con los principios del tiempo de trabajo decente, trabajadores y empleadores pueden beneficiarse de una sana conciliación entre la vida profesional y la vida privada.

---

30 Para obtener recomendaciones detalladas sobre prácticas eficaces de teletrabajo, incluida la desconexión del trabajo (que puede ser un derecho legal o simplemente una buena práctica), véase OIT (2020).

### 6.3. Bibliografía

- Fagan, Colette, Helen Norman, Mark Smith y María C. González Menéndez. 2014. *In Search of Good Quality Part-Time Employment: An International Review*. Conditions of Work and Employment Series No. 43. OIT.
- Golden, Lonnie. 2012. *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper*. Conditions of Work and Employment Series No. 33. OIT.
- Graham-McLay, Charlotte. 2018. «A 4-day Workweek? A Test Run Shows A Surprising Result». *The New York Times*, 19 de julio.
- Haraldsson, Guðmundur, y Jack Kellam. 2021. *Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week*. Autonomy.
- IG Metall. 2018. Comunicado de prensa sobre los resultados del convenio colectivo firmado el 5 de febrero de 2018, en vigor desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de marzo de 2020.
- Islandia, Ayuntamiento de Reikiavik. 2018. *Shortening the Workweek*.
- . 2019. «Experimental Project on Shortening the Working Week at the State Level: Report on the Results of Opinion Polls and Economic Measurements after a Twelve-Month Attempt to Shorten Working Hours».
- Kassam, Ashifa. 2021. «Spain to Launch Trial of Four-Day Working Week». *The Guardian*.
- Lockhart, Charlotte. 2022. «UK Companies in 4 Day Week Pilot Reach Landmark Halfway Point». Comunicado de prensa, 21 de septiembre. 4 Day Week Global.
- Messenger, Jon. 2018. *Working Time and the Future of Work*. ILO Future of Work Research Paper Series No. 6.
- Messenger, Jon C., y Naj Ghosheh, eds. 2013. *Work-Sharing during the Great Recession: New Developments and Beyond*. Edward Elgar Publishing y OIT.
- OIT. 2007. *Tiempo de trabajo decente: El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. OIT.
- . 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*.
- . 2019. *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*.
- . 2020. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*.
- planetlabor.com. 2021. «Colombia: Working Week Lowered from 48 to 42 Hours».

## Anexo 1. Clasificación de países/territorios por grupo de ingresos (ingreso nacional bruto per cápita)

<b>En desarrollo (ingresos bajos: 1 005 dólares EE. UU. o menos)</b>	<b>Emergentes (ingresos medianos altos/ medianos bajos: de 1 006 a 3 955 dólares EE. UU.)</b>	<b>Emergentes (ingresos medianos altos: de 3 956 a 12 235 dólares EE. UU.)</b>	<b>Desarrollados (ingresos altos: 12 236 dólares EE. UU. o más)</b>
Afganistán	Angola	Albania	Alemania
Benin	Armenia	Argelia	Arabia Saudita
Burkina Faso	Bangladesh	Argentina	Australia
Burundi	Bhután	Azerbaiyán	Austria
Chad	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Belarús	Bahamas
Comoras	Cabo Verde	Belice	Bahrein
Eritrea	Camboya	Bosnia y Herzegovina	Barbados
Etiopía	Camerún	Botswana	Bélgica
Gambia	Congo	Brasil	Brunei Darussalam
Guinea	Côte d'Ivoire	Bulgaria	Canadá
Guinea-Bissau	Djibouti	China	Chequia
Haití	Egipto	Colombia	Chile
Liberia	El Salvador	Costa Rica	Chipre
Madagascar	Eswatini	Croacia	Dinamarca
Malawi	Filipinas	Cuba	Eslovaquia
Malí	Georgia	Ecuador	Eslovenia
Mozambique	Ghana	Federación de Rusia	Emiratos Árabes Unidos
Nepal	Guatemala	Fiji	España
Níger	Honduras	Gabón	Estados Unidos
República Centroafricana	India	Guinea Ecuatorial	Estonia
República Democrática del Congo	Indonesia	Guyana	Finlandia
República Popular Democrática de Corea	Islas Salomón	Irán (República Islámica del)	Francia
República Unida de Tanzania	Jordania	Iraq	Grecia
Rwanda	Kenya	Jamaica	Guam
Senegal	Kirguistán	Kazajstán	Hong Kong (China)
Sierra Leona	Lesotho	Líbano	Hungría
Somalia	Marruecos	Libia	Irlanda
Togo	Mauritania	Macedonia del Norte	Islas del Canal
Uganda	Mongolia	Malasia	Islandia
Zimbabwe	Myanmar	Maldivas	Islas Vírgenes Estadounidenses
	Nicaragua	Mauricio	Israel
	Nigeria	México	Italia
	Pakistán	Montenegro	Japón
	Papua Nueva Guinea	Namibia	Kuwait
	República Árabe Siria	Panamá	Letonia
	República de Moldova	Paraguay	Lituania
	República Democrática Popular Lao	Perú	Luxemburgo
	Sahara Occidental	República Dominicana	Macao (China)
	Santo Tomé y Príncipe	Rumania	Malta
	Sri Lanka	Samoa	Noruega
	Sudán	Santa Lucía	Nueva Caledonia
	Tayikistán	San Vicente y las Granadinas	Nueva Zelandia
	Territorio palestino ocupado	Serbia	Omán
	Timor-Leste	Sudáfrica	Países Bajos
	Túnez	Suriname	Polinesia Francesa
	Ucrania	Tailandia	Polonia
	Uzbekistán	Tonga	Portugal
	Vanuatu	Türkiye	Puerto Rico
	Viet Nam	Turkmenistán	Qatar
	Yemen	Venezuela (República Bolivariana de)	Reino Unido
	Zambia		República de Corea
			Singapur
			Suecia
			Suiza
			Taiwán (China)
			Trinidad y Tabago
			Uruguay



## Anexo 2. Clasificación de países/territorios por región

### África

#### África Septentrional

Argelia  
Egipto  
Libia  
Marruecos  
Sahara Occidental  
Sudán  
Túnez

#### África Subsahariana

#### África Central

Angola  
Camerún  
Chad  
Congo  
Gabón  
Guinea Ecuatorial  
República Centroafricana  
República Democrática del Congo  
Santo Tomé y Príncipe

#### África Oriental

Burundi  
Comoras  
Djibouti  
Eritrea  
Etiopía  
Kenya  
Madagascar  
Malawi  
Mauricio  
Mozambique  
República Unida de Tanzania  
Rwanda  
Somalia  
Uganda  
Zambia  
Zimbabwe

#### África Meridional

Botswana  
Eswatini  
Lesotho  
Namibia  
Sudáfrica

#### África Occidental

Benin  
Burkina Faso  
Cabo Verde  
Côte d'Ivoire  
Gambia  
Ghana  
Guinea  
Guinea-Bissau  
Liberia  
Malí  
Mauritania  
Níger  
Nigeria  
Senegal  
Sierra Leona  
Togo

### Américas

#### América Latina y el Caribe

#### El Caribe

Bahamas  
Barbados  
Cuba  
Haití  
Islas Vírgenes de los Estados Unidos  
Jamaica  
Puerto Rico  
República Dominicana  
Santa Lucía  
San Vicente y las Granadinas  
Trinidad y Tabago

#### América Central

Belice  
Costa Rica  
El Salvador  
Guatemala  
Honduras  
México  
Nicaragua  
Panamá

#### América del Sur

Argentina  
Bolivia (Estado Plurinacional de)  
Brasil  
Chile  
Colombia  
Ecuador  
Guyana  
Paraguay  
Perú  
Suriname  
Uruguay  
Venezuela (República Bolivariana de)

#### América del Norte

Canadá  
Estados Unidos

### Estados Árabes

Arabia Saudita  
Bahrein  
Emiratos Árabes Unidos  
Iraq  
Jordania  
Kuwait  
Líbano  
Omán  
Qatar  
República Árabe Siria  
Territorio palestino ocupado  
Yemen

### Asia y el Pacífico

#### Asia Oriental

China  
Hong Kong (China)  
Japón  
Macao (China)  
Mongolia  
República de Corea  
República Popular Democrática de Corea  
Taiwán (China)

#### Asia Sudoriental y el Pacífico

*Islas del Pacífico*  
Australia  
Fiji  
Guam  
Islas Salomón  
Nueva Caledonia  
Nueva Zelandia  
Papua Nueva Guinea  
Polinesia Francesa Samoa  
Tonga  
Vanuatu

#### Asia Sudoriental

Brunei Darussalam  
Camboya  
Filipinas  
Indonesia  
Malasia  
Myanmar  
República Democrática Popular Lao  
Singapur  
Tailandia  
Timor Leste  
Viet Nam

#### Asia Meridional

Afganistán  
Bangladesh  
Bhután  
India  
Irán (República Islámica del)  
Maldivas  
Nepal  
Pakistán  
Sri Lanka

### Europa y Asia Central

#### Asia Central y Occidental

#### Asia Central

Kazajstán  
Kirguistán  
Tayikistán  
Turkmenistán  
Uzbekistán

#### Asia Occidental

Armenia  
Azerbaiyán  
Chipre  
Georgia  
Israel  
Türkiye

#### Europa Oriental

Belarús  
Bulgaria  
Chequia  
Eslovaquia  
Federación de Rusia  
Hungria  
Polonia  
República de Moldova  
Rumania  
Ucrania

### Europa Septentrional, Meridional y Occidental

#### Europa Septentrional

Dinamarca  
Estonia  
Finlandia  
Irlanda  
Islandia  
Islas del Canal  
Letonia  
Lituania  
Noruega  
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte  
Suecia

#### Europa Meridional

Albania  
Bosnia y Herzegovina  
Croacia  
Eslovenia  
España  
Grecia  
Italia  
Macedonia del Norte  
Malta  
Montenegro  
Portugal  
Serbia

### Europa Septentrional, Meridional y Occidental

Alemania  
Austria  
Bélgica  
Francia  
Luxemburgo  
Países Bajos  
Suiza



### Anexo 3. Fuentes nacionales: lista de encuestas de hogares

País/territorio	Año	Nombre de la encuesta
Afganistán	2017	Living Conditions Survey
Albania	2019	Labour Force Survey
Alemania	2019	European Union Labour Force Survey
Angola	2009	Inquérito Integrado sobre o Bem-estar da População
Arabia Saudita	2019	Labour Force Survey
Argentina	2019	Encuesta Permanente de Hogares
Armenia	2019	Labour Force Survey
Australia	2019	The Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)
Austria	2019	European Union Labour Force Survey
Bangladesh	2017	Labour Force Survey
Barbados	2019	Labour Force Survey
Bélgica	2019	European Union Labour Force Survey
Belice	2019	Labour Force Survey
Benin	2018	Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des Ménages
Bolivia (Estado Plurinacional de)	2019	Encuesta de Hogares
Bosnia y Herzegovina	2019	Labour Force Survey
Botswana	2019	Continuous Multi-Topic Household Survey
Brasil	2019	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
Brunei Darussalam	2019	Labour Force Survey
Bulgaria	2019	European Union Labour Force Survey
Burkina Faso	2018	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel
Burundi	2014	Enquête sur les conditions de vie des ménages
Cabo Verde	2015	Inquérito sobre o Salário Mínimo
Camboya	2019	Labour Force Survey
Camerún	2014	Quatrième Enquête Camerounaise auprès des Ménages (ECAM4)
Canadá	2019	Labour Force Survey
Chequia	2019	European Union Labour Force Survey
Chile	2019	Encuesta Nacional del Empleo
China	2013	China Household Income Project
Chipre	2019	European Union Labour Force Survey
Colombia	2019	Gran Encuesta Integrada de Hogares
Comoras	2014	Enquête sur l'emploi et le secteur informel aux Comores
Congo	2009	Enquête sur l'emploi et le secteur informel
Costa Rica	2019	Encuesta Nacional de Hogares
Côte d'Ivoire	2019	Enquête Nationale sur l'Emploi
Croacia	2019	European Union Labour Force Survey
Dinamarca	2019	European Union Labour Force Survey
Djibouti	2017	Quatrième Enquête Djiboutienne auprès des Ménages pour les Indicateurs Sociaux
Ecuador	2019	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo
Egipto	2019	Labour Force Survey
El Salvador	2019	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

## Anexo 3. Fuentes nacionales: lista de encuestas de hogar (continúa)

País/territorio	Año	Nombre de la encuesta
Emiratos Árabes Unidos	2019	Labour Force Survey
Eslovaquia	2019	European Union Labour Force Survey
Eslovenia	2019	European Union Labour Force Survey
España	2019	European Union Labour Force Survey
Estados Unidos	2019	Current Population Survey
Estonia	2019	European Union Labour Force Survey
Eswatini	2016	Labour Force Survey
Etiopía	2013	Labour Force Survey
Federación de Rusia	2019	Labour Force Survey
Fiji	2016	Employment and Unemployment Survey
Filipinas	2019	Labour Force Survey
Finlandia	2019	European Union Labour Force Survey
Francia	2019	European Union Labour Force Survey
Gabón	2005	Direction Générale de la Statistique et des Etudes Economiques, Core Welfare Indicators Questionnaire Survey
Gambia	2018	Labour Force Survey
Georgia	2019	Labour Force Survey
Ghana	2015	Labour Force Survey
Grecia	2019	European Union Labour Force Survey
Guatemala	2019	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
Guinea-Bissau	2018	Inquérito Harmonizado sobre as Condições de Vida dos Agregados Familiares
Guyana	2019	Labour Force Survey
Haití	2012	Enquête sur les conditions de vie des ménages
Honduras	2019	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
Hungría	2019	European Union Labour Force Survey
India	2019	Periodic Labour Force Survey
Indonesia	2019	National Labour Force Survey
Irán (República Islámica del)	2019	Labour Force Survey
Iraq	2012	Household Socio Economic Survey
Irlanda	2019	European Union Labour Force Survey
Islandia	2019	European Union Labour Force Survey
Islas Cook	2019	Labour Force Survey
Islas Marshall	2018	Household Income and Expenditure Survey
Islas Salomón	2013	Household Income and Expenditure Survey
Israel	2017	Labour Force Survey
Italia	2019	European Union Labour Force Survey
Jamaica	2019	Labour Force Survey
Japón	2015	International Social Survey Programme
Jordania	2019	Labour Force Survey
Kenya	2019	Kenya Integrated Household Budget Survey
Kirguistán	2018	Labour Force Survey
Kiribati	2019	Household Income and Expenditure Survey
Kosovo	2019	Labour Force Survey
Lesotho	2019	Labour Force Survey

### Anexo 3. Fuentes nacionales: lista de encuestas de hogar (continúa)

País/territorio	Año	Nombre de la encuesta
Líbano	2019	Labour Force Survey
Liberia	2017	Labour Force Survey
Lituania	2019	European Union Labour Force Survey
Luxemburgo	2019	European Union Labour Force Survey
Macedonia del Norte	2019	Labour Force Survey
Madagascar	2015	Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur Informel
Malawi	2012	Labour Force Survey
Maldivas	2016	Household Income and Expenditure Survey
Malí	2018	Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages
Malta	2019	European Union Labour Force Survey
Marruecos	2010	Morocco Household and Youth Survey
Mauricio	2019	Continuous Multi-Purpose Household Survey
Mauritania	2017	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel
México	2019	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
Micronesia	2014	Household Income and Expenditure Survey
Mongolia	2019	Labour Force Survey
Montenegro	2019	Labour Force Survey
Mozambique	2015	Inquérito aos Orçamentos Familiares
Myanmar	2019	Labour Force Survey
Namibia	2018	Labour Force Survey
Nauru	2013	Household Income and Expenditure Survey
Nepal	2017	Labour Force Survey
Nicaragua	2014	Encuesta Nacional de Hogares sobre la Medición del Nivel de Vida
Níger	2017	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel
Nigeria	2019	General Household Survey Panel
Noruega	2019	European Union Labour Force Survey
Nueva Zelandia	2015	International Social Survey Programme
Países Bajos	2019	European Union Labour Force Survey
Pakistán	2019	Labour Force Survey
Palau	2014	Household Income and Expenditure Survey
Panamá	2019	Encuesta de Mercado Laboral
Paraguay	2019	Encuesta Permanente de Hogares
Perú	2019	Encuesta Nacional de Hogares
Polonia	2019	European Union Labour Force Survey
Portugal	2019	European Union Labour Force Survey
Reino Unido	2019	Labour Force Survey
República de Corea	2019	Labour Force Survey
República de Moldova	2018	Labour Force Survey
República Democrática del Congo	2012	Enquête sur l'emploi, le secteur informel et sur la consommation des ménages (Enquête 1-2-3)
República Democrática Popular Lao	2017	Labour Force Survey
República Dominicana	2019	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo
Ribera Occidental y Franja de Gaza	2019	Labour Force Survey

## Anexo 3. Fuentes nacionales: lista de encuestas de hogar (continúa)

País/territorio	Año	Nombre de la encuesta
Rumania	2019	European Union Labour Force Survey
Rwanda	2019	Labour Force Survey
Samoa	2017	Labour Force Survey
Santa Lucía	2019	Labour Force Survey
Senegal	2016	Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal
Serbia	2019	Labour Force Survey
Seychelles	2019	Labour Force Survey
Sierra Leona	2014	Labour Force Survey
Singapur	2020	Labour Force Survey
Sri Lanka	2018	Labour Force Survey
Sudáfrica	2019	Quarterly Labour Force Survey (QLFS)
Suecia	2019	European Union Labour Force Survey
Suiza	2019	European Union Labour Force Survey
Suriname	2016	Suriname Survey of Living Conditions
Tailandia	2019	Labour Force Survey
Taiwán (China)	2015	International Social Survey Programme
Tanzanía	2020	Labour Force Survey
Tayikistán	2009	Living Standards Measurement Study
Timor Leste	2016	Labour Force Survey
Togo	2017	Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel
Tonga	2018	Labour Force Survey
Trinidad y Tabago	2016	Continuous Sample Survey of Population
Túnez	2014	Labour Market Panel Survey
Türkiye	2019	Labour Force Survey
Tuvalu	2016	Household Income and Expenditure Survey
Uganda	2017	Labour Force Survey
Uruguay	2019	Encuesta Continua de Hogares
Vanuatu	2019	Household Income and Expenditure Survey
Venezuela (República Bolivariana de)	2017	Encuesta de Hogares por Muestreo
Viet Nam	2019	Labour Force Survey
Yemen	2014	Labour Force Survey
Zambia	2019	Labour Force Survey
Zimbabwe	2019	Labour Force Survey

#### Anexo 4. Anexo metodológico en relación con las estimaciones regionales y mundiales expuestas en el capítulo 2

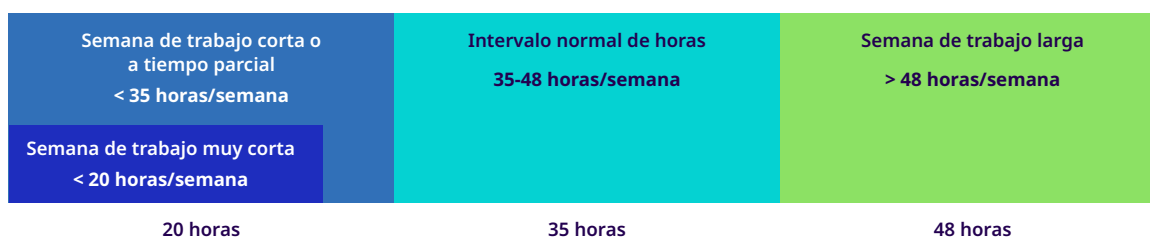
Las estimaciones mundiales y regionales expuestas en el capítulo 2 se refieren al número de horas efectivas de trabajo por semana<sup>31</sup> a cambio de una remuneración o beneficios entre las personas ocupadas de 15 años o más. A fin de garantizar la comparabilidad entre países y tener en cuenta la falta de información sobre las horas dedicadas a empleos adicionales en algunos países, solo se computan las horas trabajadas en el empleo principal. El acceso a microdatos representativos a nivel nacional permitió la codificación sistemática de las franjas horarias y el análisis de las diferencias en los patrones de tiempo de trabajo en función de las características sociodemográficas y las características relacionadas con el empleo, incluida la situación laboral, el sector, la ocupación y la naturaleza informal o formal del empleo por género.

En el capítulo 2 se presentan dos tipos principales de indicadores.

(i) *Promedio de horas efectivas de trabajo por semana.* La principal ventaja de este indicador es que proporciona un valor único correspondiente al valor medio del número de horas efectivamente trabajadas en el mundo, por regiones o respecto de determinados grupos de trabajadores, pero no proporciona datos sobre la distribución de las personas ocupadas en relación con sus horas de trabajo. Como se muestra en el capítulo 2, dos grupos de trabajadores pueden tener un promedio similar de horas efectivas de trabajo por semana y, sin embargo, encontrarse en situaciones muy disímiles en cuanto a su distribución a lo largo del espectro de horas efectivas de trabajo por semana. La comparación de los trabajadores del sector informal con los del sector formal constituye un buen ejemplo de ello. Existe una convergencia hacia algo más de 44 horas de trabajo semanales en ambos grupos a nivel mundial. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores en empleos formales tienen más probabilidades de trabajar dentro de la franja de «horas normales», mientras que los trabajadores en empleos informales están sobrerrepresentados en los dos extremos —semana laboral larga o corta (a tiempo parcial)—, lo que repercute en los ingresos, en la capacidad de cumplir los criterios para acogerse a las prestaciones de la seguridad social, en la exposición a riesgos para la seguridad y la salud, y en la conciliación del trabajo con la vida privada. La segunda categoría de indicadores sobre la distribución de los trabajadores por horas de trabajo semanales es esencial para subsanar esta deficiencia.

(ii) *Distribución de las personas ocupadas por franjas horarias.* Este indicador permite identificar a los trabajadores que se encuentran dentro o fuera de lo que puede considerarse el «intervalo normal» de horas de trabajo semanales, a saber, entre 35 y 48 horas semanales (gráfico A.4.1). Los trabajadores situados «fuera del intervalo de horas normales de trabajo» son, por un lado, aquellos que trabajan a tiempo parcial (semana de trabajo corta de menos de 35 horas), incluida una subcategoría que tiene una semana de trabajo muy corta (de menos de 20 horas); y, por otro lado, aquellos que tienen una semana de trabajo larga (de más de 48 horas).

#### ► Gráfico A.4.1 Umbrales de tiempo de trabajo utilizados para clasificar a los trabajadores en función de su número de horas efectivas de trabajo por semana



31 Respecto de los conceptos de horas efectivas de trabajo y horas habituales de trabajo, véase OIT, [Resolución sobre la medición del tiempo de trabajo](#), decimoctava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2008. Solo se tuvieron en cuenta las horas de trabajo habituales cuando no se disponía de información sobre las horas de trabajo reales.

Para obtener las estimaciones a nivel mundial, se aplicó una codificación sistemática y unificada de las horas efectivas de trabajo a los microdatos procedentes de las encuestas nacionales de hogares de 160 países<sup>32</sup>. Esos 160 países representan el 81,2 por ciento de los 187 Estados miembros de la OIT y el 95,3 por ciento de la población ocupada mundial de 2019 de 15 años o más (cuadro A.4.1).

► **Cuadro A.4.1 Cobertura de la base de datos estadísticos de la OIT sobre el tiempo de trabajo, 2019**

	Número de países abarcados	Cobertura de países (porcentajes)	Cobertura del empleo (porcentajes)
<b>Mundo</b>	<b>160</b>	<b>81,2</b>	<b>95,3</b>
<b>Por región y subregión</b>			
<b>África</b>	43	78,2	90,1
África Septentrional	3	42,9	63,5
África Subsahariana	40	83,3	94,5
<b>Américas</b>	28	84,8	98,7
América Latina y el Caribe	26	83,9	97,9
América del Norte	2	100,0	100,0
<b>Estados Árabes</b>	7	58,3	76,0
<b>Asia y el Pacífico</b>	37	80,4	98,0
Asia Oriental	5	62,5	97,7
Asia Sudoriental y el Pacífico	23	82,1	94,7
Asia Meridional	9	90,0	99,9
<b>Europa y Asia Central</b>	37	80,4	98,0
Europa Septentrional, Meridional y Occidental	30	100,0	100,0
Europa Oriental	8	80,0	83,0
Asia Central y Occidental	7	63,6	57,9
<b>Por grupo de países según su nivel de ingresos</b>			
<b>Países de ingresos bajos</b>	20	69,0	78,9
<b>Países de ingresos medianos</b>	88	84,6	96,3
Países de ingresos medianos-bajos	44	86,3	95,6
Países de ingresos medianos-altos	44	83,0	96,9
<b>Países de ingresos altos</b>	52	81,3	97,7

32 Se han utilizado conjuntos de microdatos de ILOSTAT para un gran número de países.

**Estimaciones mundiales y regionales para 2019 como referencia.** Las estimaciones mundiales sobre el número y la proporción de trabajadores de 15 años o más basadas en su número de horas efectivas de trabajo en el empleo principal tienen como año de referencia 2019. Los datos de entrada de países individuales abarcan los años de 2005 a 2020<sup>33</sup>, y en un 68 por ciento de los países se refieren a 2018 o 2019. Los datos de empleo de referencia de 2019 utilizados para la extrapolación proceden de las series de estimaciones modelizadas de la OIT<sup>34</sup>.

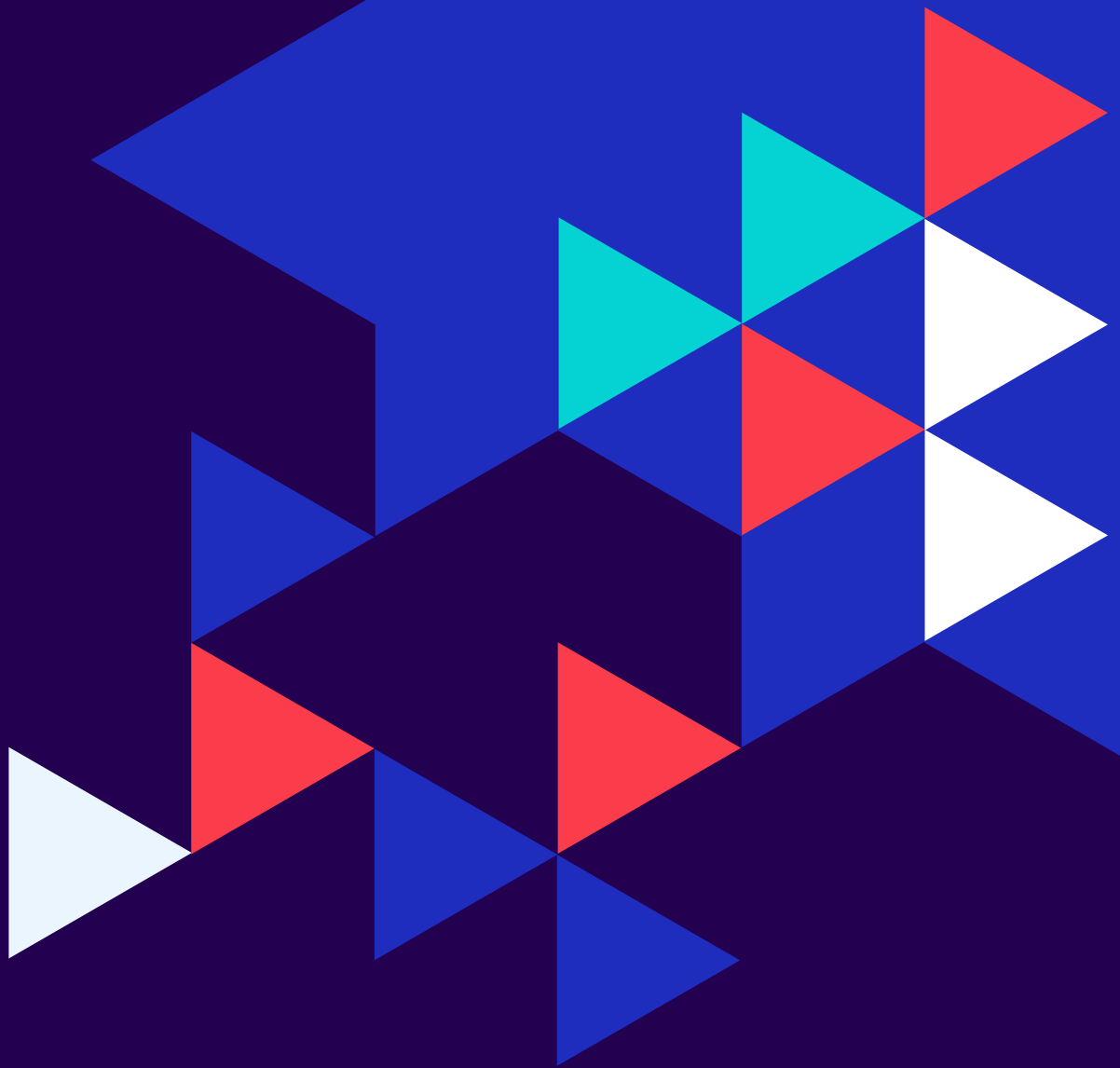
Dado que los países con datos faltantes representan menos del 5 por ciento del empleo mundial, no se realizaron estimaciones directas de los datos faltantes en los países sin información disponible. Respecto de un indicador determinado, las estimaciones mundiales y regionales de las proporciones (como la proporción de personas ocupadas que trabajan menos o más de determinados umbrales de horas efectivas de trabajo) se obtienen a partir del promedio ponderado de las proporciones nacionales correspondientes al último año disponible (basadas en las fuentes enumeradas en el anexo 3). La ponderación aplicada a cada país o territorio corresponde al denominador del indicador examinado, tomando los datos de 2019 de las series de estimaciones modelizadas de la OIT para el empleo total por género, situación laboral, ocupación y sector, según proceda. Las agrupaciones regionales que se mantienen en este informe se refieren a dos niveles: las regiones generales de la OIT y las subregiones generales de la OIT<sup>35</sup> (véase el anexo 2). La clasificación de países o territorios por grupos de ingresos se basa en la clasificación del Banco Mundial de países/territorios en cuatro grupos de ingresos (véase el anexo 1).

---

33 Los datos anteriores a 2010 se refieren a cuatro países: en un país corresponden a 2005 y tres países corresponden a 2009; los datos de 2020 corresponden a dos países sobre los que no se disponía de otros datos cercanos al año de referencia de 2019.

34 Véase OIT, [«Estimaciones modelizadas de la OIT \(base de datos ILOEST\)»](#). En este informe se ha utilizado la actualización de noviembre de 2021.

35 Véase OIT, [«Agrupaciones de países»](#), donde se agrupan los países o territorios por región de la OIT y grupo de ingresos del Banco Mundial.



[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)

I S B N 978-92-2-038755-9



9 789220 387559