

ILOSTAT

Estadísticas sobre salarios y tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo

Introducción

El tiempo de trabajo decente es una parte crucial del trabajo decente. Las estadísticas sobre las horas de trabajo son esenciales para evaluar las condiciones laborales de los empleados.

ILOSTAT presenta información sobre diversos indicadores relativos a las horas de trabajo, obtenidos de fuentes nacionales. Presenta estadísticas sobre la proporción de empleados que trabajan más de 48 horas semanales (consideradas como tiempo de trabajo excesivo) y la media de horas semanales realmente trabajadas por persona empleada. Para los usuarios interesados en más indicadores, ILOSTAT también incluye estadísticas sobre la media de horas semanales realmente trabajadas por persona ocupada y por empleado (por separado) por sexo, actividad económica y ocupación, así como ocupación por horas trabajadas por sexo.

Conceptos y definiciones

La resolución adoptada por la 19ª CIET promueve la recogida de información tanto de las horas habitualmente trabajadas como de las horas efectivamente trabajadas para permitir la correcta identificación de todos los colectivos definidos en la resolución. ILOSTAT prioriza el concepto de horas efectivamente trabajadas, ya que éste fue promovido en las normas anteriores y es, por lo tanto, el que tiene más disponibilidad de datos.

El concepto de horas habitualmente trabajadas se refiere al valor típico de las horas realmente trabajadas en un puesto de trabajo por un período de referencia corto, como una semana, sobre un período de observación largo de un mes, un trimestre, una temporada o un año que comprende el período de medición de referencia corto utilizado. El valor típico puede ser el valor modal de la distribución de las horas realmente trabajadas por período corto durante el período largo de observación, cuando sea significativo. El período corto de referencia para medir las horas habitualmente trabajadas debe ser el mismo que el período de referencia utilizado para medir ocupación.

El concepto de horas efectivamente trabajadas dentro de la frontera de producción del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) se refiere al tiempo que las personas que figuran en ocupación dedican directamente a las actividades productivas y en relación con ellas, al tiempo de inactividad y al tiempo de descanso durante un período de referencia temporal determinado. Por lo tanto, incluye: a) las "horas directas" o el tiempo dedicado a la realización de las tareas y deberes de un trabajo; b) las "horas relacionadas", o el tiempo dedicado a mantener, facilitar o mejorar las actividades productivas; c) el "tiempo muerto", o el tiempo en el que una persona en un trabajo no puede trabajar debido a una avería de la maquinaria o del proceso, a un accidente, a la falta de suministros o de energía o al acceso a Internet; y (d) "tiempo de descanso", o tiempo dedicado a breves periodos de descanso, alivio o refresco, incluidas las pausas para el té, el café o la oración, generalmente practicadas por la costumbre o el contrato según las normas establecidas y/o las circunstancias nacionales.

Las horas efectivamente trabajadas excluyen el tiempo no trabajado durante actividades tales como (a) Las vacaciones anuales, los días festivos, las bajas por enfermedad, los permisos parentales o de maternidad/paternidad, otros permisos por motivos personales o familiares o por deberes cívicos; b) El tiempo de desplazamiento entre el trabajo y el domicilio cuando no se realiza ninguna actividad productiva para el puesto; c) El tiempo dedicado a determinadas actividades educativas; d) Las pausas más largas que se distinguen del tiempo de descanso corto cuando no se realiza ninguna actividad productiva (como las pausas para comer o el descanso natural durante los viajes largos).

Para un trabajo remunerado-ocupación , las horas pagadas se refieren al tiempo por el que los empleados han recibido una remuneración de su empleador (con tarifas normales o con primas, en metálico o en especie) durante un periodo de referencia específico, independientemente de que las horas se hayan trabajado realmente o no. Incluye el tiempo pagado pero no trabajado, como las vacaciones anuales pagadas, los días festivos pagados y determinadas ausencias, como las bajas por enfermedad pagadas, y excluye el tiempo trabajado pero no pagado por el empleador, como las horas extraordinarias no pagadas, y las ausencias no pagadas por el empleador, como las bajas por estudios o por maternidad no pagadas.

Los datos sobre el tiempo de trabajo presentados en ILOSTAT reflejan, en la medida de lo posible, las horas trabajadas en diferentes tipos de modalidades de tiempo de trabajo (por ejemplo, a tiempo completo y a tiempo parcial) e incluyen las horas trabajadas en todos los puestos de trabajo de las personas empleadas (si los datos proceden de una encuesta de población activa).

La media de horas efectivamente trabajadas por semana se calcula dividiendo el número total de horas efectivamente trabajadas por semana entre: a) el número total de puestos de trabajo ocupados por empleados durante el mismo período, si las estimaciones se derivan de una encuesta de establecimientos; o b) el número total de personas en ocupación (o empleados) si las estadísticas se derivan de una encuesta de población activa.³ ocupación comprende a todas las personas en edad de trabajar que durante un breve período especificado, como una semana o un día, se encontraban en las siguientes categorías: a) remunerado ocupación (ya sea en el trabajo o con un empleo pero no en el trabajo); o b) autónomoocupación (ya sea en el trabajo o con una empresa pero no en el trabajo).⁴ adoptada por la 19ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2013. En los casos en que los expertos de la OIT procesan los microdatos de las encuestas de hogares para elaborar los indicadores publicados en ILOSTAT, se aplican estrictamente las normas estadísticas internacionales para garantizar la comparabilidad entre países. Por lo tanto, los datos de ILOSTAT pueden diferir de los comunicados a nivel nacional. La magnitud de las diferencias depende de la medida en que un país aplique las normas estadísticas internacionales.

Fuentes de datos

Las encuestas de población activa suelen ser la fuente preferida de información sobre las horas de trabajo. Dichas encuestas pueden diseñarse para cubrir prácticamente toda la población no institucional de un país determinado, todas las ramas de actividad económica, todos los sectores de la economía y todas las categorías de trabajadores, incluidos los autónomos, los trabajadores familiares auxiliares, los trabajadores ocasionales y los titulares de múltiples empleos.

También podrían utilizarse otros tipos de encuestas de hogares como fuentes de datos sobre las horas de trabajo, si cuentan con un módulo adecuado sobre el tema.

A falta de una encuesta de población activa o de otros tipos de encuestas de hogares con un módulo sobre el tiempo de trabajo, se puede utilizar una encuesta de establecimientos como fuente de estadísticas sobre las horas de trabajo. Sin embargo, las estadísticas derivadas de las encuestas de establecimientos no suelen referirse a toda la población empleada, sino sólo a los asalariados (y a menudo sólo a los asalariados del sector formal o a los asalariados del sector formal no agrícola).

Interpretación y usos

El número de horas trabajadas repercute en la salud y el bienestar de los trabajadores. Algunas personas de economías desarrolladas y en desarrollo que trabajan a tiempo completo han expresado su preocupación por sus largas jornadas laborales y sus efectos en su vida familiar y comunitaria.⁵ Además, el número de horas trabajadas repercute en la productividad de los trabajadores y en los costes laborales de los establecimientos. Por lo tanto, la medición del nivel y las tendencias del tiempo de trabajo en una sociedad, para los diferentes grupos de personas y para los individuos, es importante para el seguimiento de las condiciones de trabajo y de vida, así como para el análisis de la evolución económica y social

en general.⁶ de trabajo, 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, noviembre-diciembre de 2008

Los empresarios también han mostrado interés en mejorar la flexibilidad de los acuerdos laborales. Cada vez negocian más acuerdos laborales atípicos con sus trabajadores.⁷ Los empleados pueden trabajar sólo una parte del año o una parte de la semana, trabajar por la noche o los fines de semana, o entrar o salir del lugar de trabajo a diferentes horas del día. Pueden tener horarios diarios o semanales variables, tal vez como parte de un esquema que fija su tiempo total de trabajo durante un período más largo, como un mes o un año. En consecuencia, el tiempo de trabajo diario o semanal de los empleados puede mostrar grandes variaciones, y un simple recuento del número de personas en ocupación o de las horas semanales de trabajo es insuficiente para indicar el nivel y la tendencia del volumen de trabajo.

El tiempo de trabajo "excesivo" puede ser un problema cuando las personas trabajan más de una semana laboral "normal" debido a que el salario que perciben por el trabajo o los trabajos que desempeñan es insuficiente. En ILOSTAT se ofrecen estadísticas sobre las personas que trabajan más de 48 horas a la semana. Las largas horas pueden ser voluntarias o involuntarias (cuando son impuestas por los empleadores). "Inadecuado ocupación relacionado con el exceso de horas", también llamado "exceso de ocupación" se ha referido a "una situación en la que las personas en ocupación querían o buscaban trabajar menos horas de las que trabajaban durante el periodo de referencia, ya sea en el mismo trabajo o en otro, con la correspondiente reducción de ingresos".⁸, 16ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, octubre de 1998

Pocos países han medido realmente el "exceso de ocupación", por lo que la medida de personas en ocupación durante más de 48 horas a la semana podría utilizarse como una aproximación a las personas en ocupación que suelen trabajar más allá de lo que se considera "horas normales" en muchos países. Sin embargo, no se puede evaluar si esta situación es realmente deseada, por lo que no se puede suponer nada sobre el número de horas que las personas podrían desear trabajar. Evidentemente, el número de horas trabajadas variará según los países y depende, además de la elección personal, de aspectos tan importantes como las normas culturales, los salarios reales y los niveles de desarrollo.

Limitaciones

Las estadísticas basadas en las horas realmente trabajadas no son estrictamente comparables con las estadísticas basadas en las horas habitualmente trabajadas. Un criterio que utilice las horas realmente trabajadas arrojará, por lo general, una media semanal superior a la de las horas habituales, sobre todo si se producen reducciones temporales del tiempo de trabajo como consecuencia de vacaciones, enfermedad, etc., que repercutirán en la medida de las horas semanales medias. Los efectos estacionales también desempeñarán un papel importante en las fluctuaciones de las horas realmente trabajadas. Además, la especificación del trabajo principal o de todos los trabajos puede ser importante. En algunos países, el corte de tiempo se basa en las horas dedicadas al trabajo principal; en otros, en el total de horas dedicadas a todos los trabajos. Por lo tanto, las medidas pueden reflejar las horas trabajadas real o habitualmente en el trabajo principal o en todos los trabajos. Debido a estas y otras diferencias que pueden ser específicas de un país concreto, la comparación entre países de las estadísticas sobre el tiempo de trabajo debe realizarse con mucho cuidado.

Los distintos métodos de recogida de datos también representan una importante fuente de variación en las estimaciones del tiempo de trabajo. Las encuestas basadas en los hogares que obtienen datos de las personas que trabajan o de otros miembros del hogar pueden cubrir, y a menudo lo hacen, a toda la población, incluyendo así a los trabajadores por cuenta propia. Como utilizan la información que proporcionan los encuestados, su respuesta puede contener errores. Por otro lado, los datos obtenidos de las encuestas de establecimientos dependen del tipo, el alcance y la calidad de sus registros de asistencia y pago. Es importante destacar que la cobertura de los trabajadores en las encuestas de establecimientos es limitada, ya que tienden a cubrir sólo los establecimientos medianos y grandes del sector formal con empleados regulares, y excluyen al personal directivo y periférico, así como a los trabajadores por cuenta propi