

**CES**

Comité  
Econòmic i  
Social  
de la  
Comunitat  
Valenciana

---

# **INFORME SOBRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA 2010-2015**

---

# **INFORME SOBRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA 2010-2015**



Este Informe se aprobó en la sesión plenaria del Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, celebrada en la sede del Comité en Castellón de la Plana, el día 11 de septiembre de 2017.

El borrador de Informe fue elaborado por la Comisión de Relaciones Laborales, Cooperación y Empleo, cuya composición se relaciona a continuación:

#### Grupo I

- Alfonso Arnedo Sánchez. (CCOO-PV). Vicepresidente
- Elvira Ródenas Sancho. (UGT-PV)

#### Grupo II

- Arturo Cerveró Duato. (CIERVAL). Presidente
- Javier López Mora. (CIERVAL)

#### Grupo III

- Pascual Romero Martínez (Confederación de Cooperativas de la Comunitat Valenciana)
- Vicente Gil Olmedo (Federació Valenciana de Municipis i Províncies)

#### Experto designado por la Administración:

- Javier Sanahuja Sanchís.

Esta Comisión contó con el apoyo de los técnicos del Gabinete del CES-CV:

- Ángela Corró Tormo. Técnico Economista
- José Juan López Pérez-Madero. Técnico Letrado
- Vicent Josep Frías Diago. Técnico Letrado
- Luis Ángel Montero Cuesta. Técnico Letrado
- Carmelo A. Arnás Serrano. Técnico Economista

Y además, la maquetación para imprenta se realizó por el personal administrativo:

- Encarna Guillamón Gimeno
- Pilar Monte Collado

© Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, 2017

EDITA: Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana

DEPÓSITO LEGAL: CS-933-2017

ISBN: 978-84-697-7376-5

IMPRIME: Impresiones y Marcajes Sebastiá, S.L.

# ÍNDICE GENERAL

1. Introducción .....	5
2. El tiempo de trabajo. Antecedentes históricos .....	7
2.1. El tiempo de trabajo .....	7
2.2. La regulación del tiempo de trabajo. Antecedentes históricos .....	12
2.3. Disposiciones sobre ordenación del tiempo de trabajo .....	14
2.3.1. Disposiciones de la OIT .....	14
2.3.2. Normativa en el Derecho Comunitario .....	14
2.3.3. Normativa española general .....	16
2.3.4. Derecho comparado.....	18
3. Tiempo de trabajo y jornada.....	21
3.1. Concepto de tiempo de trabajo y jornada.....	21
3.2. Jornada media pactada .....	24
3.3. Cláusulas de jornada laboral .....	26
3.4. Cláusulas de horas extraordinarias.....	28
3.5. Tiempo de trabajo por trabajador, según tipo de jornada y sector de actividad .....	31
3.6. Medidas de aplicación. Registro y control de jornada .....	58
3.7. Teletrabajo .....	60
4. Contratación .....	69
4.1. Asalariados por tipo de contratación .....	69
4.2. Tipología de contratos. Contratos de duración indefinida y temporal.....	70
4.3. Contratos a tiempo completo, a tiempo parcial y fijos discontinuos.....	76
5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La racionalización de horarios. El papel de la negociación colectiva .....	79
6. Seguridad y Salud Laboral. Absentismo laboral .....	97
6.1. Cláusulas relativas a seguridad laboral .....	97
6.2. Salud laboral.....	99

6.3. Absentismo laboral .....	109
7. Conclusiones y recomendaciones.....	115
8. Referencias bibliográficas .....	121
9. Índice de cuadros.....	125
10. Índice de gráficos.....	127

# 1. INTRODUCCIÓN

La Junta Directiva del Comité Econòmic i Social acordó la propuesta, ratificada posteriormente por el Pleno del mismo, de elaborar un Informe a iniciativa propia, en el ejercicio de sus competencias, según lo previsto en el artículo 4, en relación con el artículo 6 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, de la Generalitat, del Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, respecto a las funciones y materias de competencia. Este Informe se presenta bajo el título de *“Informe sobre la Gestión y Ordenación del Tiempo de Trabajo en la Comunitat Valenciana 2010-2015”*.

La regulación del tiempo de trabajo ha sido una de las constantes ocupaciones de los agentes económicos y sociales y legisladores de todo tiempo y lugar, a lo largo del centenario devenir del Derecho Laboral.

Desde el primer Convenio de la OIT (sobre las horas de trabajo en la Industria), en 1919 hasta el presente, han sido numerosas las normas, recomendaciones y posicionamientos doctrinales, decisiones de toda índole, así como la más avanzada jurisprudencia, que se han preocupado de precisar el encaje legal (con variado éxito) de las antiguas y nuevas fórmulas de prestación laboral en el tema que nos ocupa. Éstas a veces se adaptan difícilmente con la concepción tradicional de las diferentes formas del tiempo de trabajo, tanto en nuestra legislación, como en la mayor parte de los países europeos. Pero aun así, pese a la prolija y dispar manera de abordar esta cuestión en los diversos sistemas laborales, la OIT ha destacado en sus diferentes Convenios la regulación de las horas de trabajo, los periodos de descansos diarios o semanales y las vacaciones anuales.

A partir de ello y a título de ejemplo, se han establecido límites que la totalidad de países de nuestro entorno han incorporado a su legislación en todo lo relativo a la duración del trabajo, creando pues un “corpus iuris” completo y comprehensivo de la amplísima problemática alrededor del tiempo de trabajo. En general, la jornada semanal no debe exceder las 48 horas. Así, la gran mayoría de legislaciones establece jornadas inferiores a las señaladas por la OIT. Se considera pues que los márgenes de la jornada de trabajo expuestos son los que contribuyen a una mejor productividad y protección de la salud física y mental de la persona trabajadora.

Toda disposición relativa al tiempo de trabajo no se agota en la jornada de trabajo. Por ello, se deben tener en cuenta, entre otras, las nuevas responsabilidades derivadas de las diferentes formas de distribución del trabajo; las diversas maneras de enfocar la gestión del tiempo de prestación laboral; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y las nuevas concepciones de familia y convivencia; las políticas de redistribución horaria; la asunción de nuevos roles y cargas sociales que se derivan de la igualdad de género; nuevas prácticas en conexión con la forma de ejecutar la prestación como la condensación horaria y los descansos más prolongados; las bolsas de horas; los pactos horarios escalonados o por turnos; horarios anualizados; el tiempo flexible y por pedido incorporan otras realidades a las que hay que dar respuesta.

A todo lo anterior se añaden nuevas realidades (no tan nuevas ya, sí más numerosas y dispersas) como el teletrabajo y otras formas que se dibujan como nuevas acepciones a una realidad de mosaico que requiere nuevos planteamientos, nuevos diseños y una mentalidad más abierta y flexible a los cambios que vertiginosamente se producen para afrontar los retos de una sociedad en permanente evolución, también en esta materia.

Este trabajo pretende realizar un modesto esfuerzo recopilatorio -con alguna proposición-, circunscrito al ámbito de nuestra Comunitat, que aspira a subrayar los aspectos más relevantes y coincidentes en una muestra significativa de aquellos convenios colectivos con mayor presencia, influencia y tradición en la Comunitat Valenciana, con enumeración explicativa de las cláusulas que son una constante en la hermenéutica negociadora de nuestro territorio.

Asimismo, se han recogido de manera repetida aquellas cláusulas o convenciones que por su oportunidad o novedad constituyen ya un registro en la fuente del derecho laboral que son los convenios y a buen seguro seguirán marcando en el futuro un desarrollo obligacional continuo del que no atisbamos su devenir.

Por espigar algunos de los más sobresalientes y apenas esbozados, la regulación en nuestros convenios del tiempo de trabajo y la jornada, sus fórmulas reiteradas y excepciones y la comparación respecto a lo regulado en otros convenios nacionales; las cláusulas de jornada y horas extraordinarias por trabajador y sector; el registro y control del tiempo de trabajo, así como las dudas y nuevos escenarios laborales que suscita el teletrabajo; las nuevas formas de contratación; el aumento (no voluntario en muchas ocasiones) de la contratación a tiempo parcial y los fijos discontinuos; los contratos indefinidos y los temporales; la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como las distintas vertientes sobre las que las partes acuerdan conseguir una convergencia de ésta en los países avanzados; la importancia de los horarios y la singularidad española (respecto al resto del mundo), en relación a las costumbres de tiempo para la comida y el tiempo libre que afectan al trabajo y a las relaciones sociales; la inclusión de cláusulas de seguridad y salud Laboral y su repercusión en jornadas y descansos, así como las prácticas negociables, en relación con el absentismo laboral.

Hay que destacar el insustituible papel de la negociación colectiva y el rol de los agentes económicos y sociales, en relación al tiempo de trabajo que la reforma laboral del año 2012 ha pretendido desdibujar y disminuir su importancia capital, reduciendo el protagonismo de las partes legitimadas.

Para concluir en este repaso introductorio formulamos una serie de consideraciones acerca de lo compendiado, recomendaciones a seguir, así como propuestas de actuación que desde este órgano de participación plural entendemos pueden ser de útil aplicación para mejorar nuestro panorama laboral, al menos en esta crucial materia.

## 2. EL TIEMPO DE TRABAJO. ANTECEDENTES HISTORICOS

### 2.1 EL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo es un elemento fundamental en la prestación de trabajo, y una unidad básica que condiciona o determina su retribución en muchas situaciones. Históricamente no siempre ha sido así y la prestación de trabajo se ha regido por otros parámetros distintos a la cantidad de tiempo de dedicación. También hay hoy situaciones en las que el tiempo de trabajo no es trascendente en la prestación laboral, como en las ventas a comisión, en las que la contraprestación retributiva está en función de la mercancía vendida, o el trabajo a destajo, en el que el salario funciona por cantidad o unidad de obra realizada<sup>1</sup>.

El tiempo de trabajo en España aparece regulado básicamente por la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y en la Sección 5ª del Capítulo II, dentro del Título I del Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup> -en adelante, ET-.

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, define el tiempo de trabajo como “todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”.

En la práctica, la expresión “tiempo de trabajo” abarca distintos aspectos del concepto<sup>3</sup>. Por una parte, hay una serie de aspectos referidos a la organización temporal del trabajo, como son por ejemplo la jornada (cantidad de tiempo de trabajo, “cuánto”) y el horario de trabajo (distribución del tiempo de trabajo, “cuándo”). Por otra parte, la expresión también hace referencia a la intensidad o ritmo de trabajo, es decir, la manera en que se emplea el tiempo (“cómo”).

Se entiende por jornada de trabajo, o jornada laboral, la cantidad de tiempo durante el cual la persona está dedicada a la prestación laboral, y generalmente se expresa mediante un número de horas de trabajo referidas a un periodo temporal, que puede ser diario, mensual, etc. El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua define la jornada como el “*tiempo de duración del trabajo diario*”. El artículo 34.1 del ET establece una duración máxima de la jornada de “*cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*”. También indica que “*la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo*”. Tradicionalmente, la jornada de trabajo se definía como el tiempo de trabajo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador. Este concepto o definición en la actualidad se ha quedado obsoleto, como se verá más adelante.

<sup>1</sup> Llena Miralles, R. 2001. El factor tiempo: Elemento básico del contrato de trabajo.

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>3</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2013. Jornadas y horarios de trabajo.



El horario de trabajo es la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de un periodo temporal, generalmente un día. El horario responde a la fijación de los momentos de inicio, desarrollo, interrupción y finalización del tiempo de trabajo, y en el ET no se regula de forma expresa, aunque sí está condicionado por la limitación legal de la jornada. La única referencia positiva al horario la encontramos en el artículo 36.1 del ET cuando dice que “*se considera trabajo nocturno al realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana*”.

El ritmo de trabajo es la ordenación y la organización del mismo<sup>4</sup> durante la duración de la jornada o el horario de trabajo. Las normas no lo determinan, pero sí lo condicionan en algunos aspectos, al legislar sobre los descansos, el trabajo a turnos o el trabajo nocturno, modalidades que requieren una especial atención, debido a las repercusiones que dichas modalidades de trabajo tienen en la salud de las personas. En el ET aparecen reguladas estas cuestiones en el artículo 36.

Además de los aspectos que tradicionalmente se han debatido y observado en esta materia, en la actualidad el estudio del tiempo de trabajo se ha ampliado hacia otras consideraciones, al aparecer nuevas configuraciones, como el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo flexible, etc. Junto a otros aspectos, estas nuevas modalidades responden a la creciente preocupación social por la necesidad de compaginar la vida laboral con la familiar y personal, y así, la gestión del tiempo de trabajo se ha convertido hoy en un elemento clave para la conciliación.

Otro de los motivos que ha llevado a la transformación actual de la consideración del tiempo de trabajo y su gestión son las nuevas tecnologías. Éstas han influido sin duda en el modo de trabajar, en el modo de organizar el trabajo y en su ubicación espacio-temporal. El fenómeno de la aparición de empresas y actividades virtuales ha modificado el cómputo y la programación tradicional del tiempo de trabajo.

Estas nuevas configuraciones en la organización de las empresas, junto a las necesidades crecientes de adaptación de la actividad productiva a las nuevas y cambiantes circunstancias del mercado, han aportado una mayor flexibilidad a la gestión del tiempo de trabajo, de manera que se pueden encontrar en una misma empresa distintas formas de organizar el trabajo, atendiendo a las características y necesidades tanto de la persona trabajadora como del empresario y de la actividad productiva: horario fijo, media jornada, teletrabajo, etc. “*El modelo de organización del trabajo fordista, caracterizado por la organización rígida del tiempo de trabajo, está siendo paulatinamente sustituido por el principio de la organización flexible del tiempo de trabajo (Valdés, 1999)*”<sup>5</sup>.

Además, en periodos de crisis, como el que nos hemos encontrado en el siglo XXI, también puede aparecer en la empresa la necesidad de reducción de la actividad y con ella, el tiempo de trabajo, al menos durante un periodo, a la espera de que la situación cambie y se recupere la actividad económica.

---

<sup>4</sup> Llana Miralles, R. 2001. El factor tiempo: Elemento básico del contrato de trabajo.

<sup>5</sup> Muñoz de Bustillo, R. 2003.

Por todos estos motivos, junto a una realidad con nuevas necesidades de flexibilidad, la normativa que regula el tiempo de trabajo se ha flexibilizado también, y en el actual Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aparece el cómputo anual de horas para establecer la duración máxima de la jornada de trabajo, en el ya mencionado artículo 34.1. *“La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”*. En aras a la flexibilidad, también se introduce en el artículo 34.2 la llamada distribución irregular de las horas de trabajo a lo largo del año, que podrá ser acordada mediante convenio colectivo, o en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Además, dice, *“en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”*. Aparece así el concepto de “bolsa de horas” y el horario flexible.

Con todo esto, nos encontramos, como ya se ha dicho, que el concepto de jornada de trabajo como el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición del empleador, es decir, disponible para recibir órdenes y trabajar, se ha quedado, como decíamos, obsoleto. La OIT, ya en 2003, proponía la revisión de algunas definiciones relacionadas con el tiempo de trabajo. En ese documento<sup>6</sup>, se definen las horas de trabajo como *“todo periodo de tiempo dedicado a realizar actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios”*.

La flexibilidad se ha convertido así en un elemento esencial en la gestión y en la regulación del tiempo de trabajo. Tradicionalmente, esta regulación, del mismo modo que los debates sobre el tema, giraba en torno a la limitación o la reducción del tiempo de trabajo. En la actualidad, junto a la limitación de la jornada, dicha regulación busca también la mayor flexibilidad posible, de manera que se adapte el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a las concretas y variables necesidades de producción del empresario. Con esta flexibilidad, no se busca que los trabajadores y trabajadoras trabajen más o menos, sino que la distribución del tiempo de trabajo sea más eficiente. Se trata de una vertiente cualitativa<sup>7</sup> o de distribución de tiempo y no de una cuestión cuantitativa o centrada en la reducción del tiempo de trabajo.

La evolución normativa ha reformado enormemente el régimen jurídico del tiempo de trabajo, y lo ha hecho sobre todo desde la perspectiva de intentar introducir mecanismos de flexibilidad laboral<sup>8</sup>. Si bien, como señala Gorelli<sup>9</sup>, la regulación legal es insuficiente para trasladar esa flexibilidad laboral al ámbito de las relaciones laborales, pues la negociación colectiva juega un papel esencial en la regulación del tiempo de trabajo. Es de hecho, el tiempo de trabajo, junto con el salario, dos temas que aparecen siempre en la negociación de los convenios colectivos. Y el mismo ET remite al convenio colectivo en la determinación de la jornada laboral, en el artículo 34.1 anteriormente citado.

---

<sup>6</sup> OIT. 2003. Estadísticas de horas de trabajo.

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/working-time/lang-es/index.htm>

<sup>7</sup> Gorelli Hernández, J. 2016. Negociación colectiva y flexibilidad en la regulación del tiempo de trabajo. XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

<sup>8</sup> Gorelli Hernández, J. op.cit.

<sup>9</sup> *Íbidem*.

En los debates sobre la flexibilidad y la organización del trabajo aparecen siempre dos perspectivas. Desde el punto de vista empresarial se propone una adaptación de la jornada en aras a la mejora de la competitividad, organizando el tiempo de trabajo de acuerdo con la demanda y los costes, mientras que desde el punto de vista del trabajador se busca ajustar el tiempo de trabajo a sus necesidades personales y familiares.

En este debate y en el ámbito europeo, se están impulsando políticas encaminadas a una organización flexible de los tiempos de trabajo, que combinan un incremento de competitividad empresarial junto a un aumento de la seguridad de los trabajadores y trabajadoras y su integración en el mercado de trabajo<sup>10</sup>. Desde finales de los noventa, el tiempo de trabajo forma parte ya de diferentes políticas comunitarias, y está presente en las políticas de empleo y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este tipo de medidas fueron reforzadas posteriormente con otras, como la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Es en dicha Directiva donde se recogen las siguientes definiciones de conceptos básicos para la gestión y ordenación del tiempo de trabajo:

***“Artículo 2. Definiciones.***

*A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:*

- 1) tiempo de trabajo: *todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;*
- 2) período de descanso: *todo período que no sea tiempo de trabajo;*
- 3) período nocturno: *todo período no inferior a siete horas, definido por la legislación nacional, y que deberá incluir, en cualquier caso, el intervalo comprendido entre las 24.00 horas y las 5.00 horas.*
- 4) trabajador nocturno:
  - a) *por una parte, todo trabajador que realice durante el período nocturno una parte no inferior a tres horas de su tiempo de trabajo diario, realizadas normalmente, y*
  - b) *por otra parte, todo trabajador que pueda realizar durante el período nocturno determinada parte de su tiempo de trabajo anual, definida a elección del Estado miembro de que se trate:*
    - i) *por la legislación nacional, previa consulta a los interlocutores sociales, o*
    - ii) *por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales a nivel nacional o regional;*

---

<sup>10</sup> Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., y Rocha Sánchez, F. 2012. El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Editado por CCOO.

- 5) *trabajo por turnos: toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas;*
- 6) *trabajador por turnos: todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos;*
- 7) *trabajador móvil: todo trabajador empleado como miembro del personal de transporte de una empresa que realice servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior;*
- 8) *trabajo off-shore: el trabajo realizado principalmente en instalaciones situadas en el mar o a partir de ellas (incluidas las plataformas de perforación), relacionado directa o indirectamente con la exploración, extracción o explotación de recursos minerales, incluidos los hidrocarburos, y la inmersión relacionada con tales actividades, tanto si éstas se realizan desde una instalación situada en el mar como desde un buque;*
- 9) *descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo”.*

Es necesario señalar que la flexibilidad en el tiempo de trabajo no es algo novedoso. Desde hace décadas existen varias figuras normativas que permiten introducir una mayor flexibilidad en la distribución y gestión del tiempo de trabajo<sup>11</sup>. De todas ellas, se pueden destacar las siguientes (OIT, 2011): horas extraordinarias, trabajo a turnos, trabajo nocturno, trabajo de fin de semana, trabajo a tiempo parcial. Además de estas fórmulas, en los últimos años han aparecido otras que también introducen flexibilidad, como son<sup>12</sup>:

- *Sistemas de horas escalonadas*, en los que se establecen diferentes horas de inicio y salida del trabajo para diferentes grupos de trabajadores.
- *Sistemas de semanas de trabajo comprimidas*, por los que se trabaja el número de horas correspondiente a la semana normal pero en menos días, y por tanto, en jornadas más largas.
- *Sistemas de tiempo flexible*, que permiten que los trabajadores, dentro de los límites prefijados, puedan elegir la hora de inicio y salida del trabajo, así como el número de horas a realizar en determinada semana.
- *Sistemas de cuentas de ahorro de tiempo*, en los que los trabajadores pueden distribuir sus horas de trabajo hasta un número máximo, acumulando las horas en función de sus necesidades bajo unos límites preestablecidos.

---

<sup>11</sup> *íbidem.*

<sup>12</sup> *íbidem.*

Todos estos sistemas de distribución del tiempo de trabajo se derivan del cómputo anual de la jornada de trabajo y de la flexibilización en la gestión del mismo.

## 2.2 LA REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El marco general de la regulación del tiempo de trabajo en España se configura a partir de la Constitución de 1978, que supuso “*un cambio importante (...) en favor de la negociación colectiva, consecuencia del reconocimiento de la libertad sindical*”<sup>13</sup>.

Las diversas reformas legales desde entonces se sitúan entre dos posturas que siempre están presentes: la necesidad de una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo junto a la protección de la población trabajadora<sup>14</sup>. Las reformas pueden agruparse, de forma resumida, en tres grandes periodos:

- **Del Estatuto de 1980 a la reforma de 1994.** El ET de 1980 estableció dos elementos clave en relación al tiempo de trabajo. Por un lado mantuvo un nivel alto de protección para el trabajador, por ejemplo, estableció una amplia variedad de límites mínimos para las horas de trabajo, o el requisito de autorización de la Administración para poder modificar los horarios. Más adelante, en 1983 se fijó la jornada máxima legal en cuarenta horas y las vacaciones anuales mínimas de treinta días<sup>15</sup>. Por otro lado, introdujo algunos instrumentos de flexibilidad, por ejemplo, se reconoció la posibilidad de anualizar la jornada de trabajo estableciendo una distribución irregular a lo largo del año, con el límite legal de la jornada máxima semanal.
- **De la reforma de 1994 a 2012.** La reforma de 1994 supuso una modificación relevante del marco institucional de la regulación del tiempo de trabajo. Bajo los principios de la normativa comunitaria, se introdujeron cambios en la ordenación del tiempo de trabajo, así como en el reparto de funciones asignadas a cada uno de los factores que intervienen (ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y dirección empresarial). A grandes rasgos, con esta reforma se produjo una eliminación o disminución de los tiempos considerados extraordinarios y se incrementó la flexibilidad (mecanismos de compensación de horas, menores exigencias para la modificación de la jornada, y se suprimió la autorización administrativa para la modificación de horarios). Además, supuso un fuerte impulso a la negociación colectiva, potenciando la anualización de la jornada (se eliminó el tope legal de las cuarenta horas de jornada máxima semanal).
- **De la reforma de 2012 en adelante.** Esta reforma se plantea para afrontar una situación de crisis económica sostenida con un fuerte impacto en el mercado de trabajo, y una dramática situación de destrucción de empleo y aumento del paro.

---

<sup>13</sup> Morón, R. Meseguer, P y Lago, J. en Prieto et al, 2008.

<sup>14</sup> Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., y Rocha Sánchez. F. 2012. El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Editado por CCOO.

<sup>15</sup> Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada de la jornada máxima legal en cuarenta horas y de las vacaciones anuales mínimas en treinta días. Disposición derogada.

En el preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, para la reforma del mercado laboral, se indica: *“La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”*. El objetivo es la llamada **“flexiseguridad”**, con diversas medidas en relación al tiempo de trabajo, como por ejemplo, medidas para facilitar la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor; la introducción de la posibilidad para el empresario de la distribución irregular de un porcentaje de la jornada de trabajo (en defecto de pacto alcanzado mediante convenio colectivo o acuerdo), la eliminación de la prohibición de realización de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, medidas de flexibilidad empresarial junto a la protección de los derechos del trabajador para el *“trabajo a distancia”*, que hasta entonces se conocía como *“trabajo a domicilio”*. También se promueven otras medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, introduciendo el segundo párrafo del artículo 34.8: *“A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de las empresas”*. Asimismo, para el caso de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como es la modificación de la jornada de trabajo, la modificación del horario y distribución del tiempo de trabajo y el régimen de trabajo a turnos, se exige para la justificación de la decisión empresarial *“causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conectadas directamente con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo, desapareciendo la oportunidad de enjuiciar la gestión empresarial o realizar ‘elementos valorativos’”*<sup>16</sup>.

Además, como ya se ha visto, hay que señalar el papel de la **negociación colectiva**<sup>17</sup>, que ha ido ganando importancia en la regulación del tiempo de trabajo en España, mientras que la norma legal ha visto reducido su papel. *“La evolución normativa ha reformado enormemente el régimen jurídico del tiempo de trabajo, y lo ha hecho sobre todo desde la perspectiva de intentar introducir mecanismos de flexibilidad laboral (...); si bien la regulación legal es insuficiente para trasladar esta flexibilidad laboral al ámbito de las relaciones laborales, pues la negociación colectiva juega un papel esencial en la regulación del tiempo de trabajo”*<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Díaz Herrera, M.Á. 2012. Claves fundamentales de la última reforma laboral R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero.

<sup>17</sup> De interés en este sentido la ponencia de Gorelli Hernández, J., op.cit.

<sup>18</sup> Gorelli Hernández, J. Op.cit.

## 2.3 DISPOSICIONES SOBRE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO<sup>19</sup>

### - 2.3.1 DISPOSICIONES DE LA OIT

Relación no exhaustiva de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia:

**CONVENIO nº 153 de la OIT** de 27.6.1979, sobre la duración del trabajo y periodos de descanso en transporte por carreteras. Ratificado por Instrumento de 7.12.1984 (BOE de 28.6.1985).

**CONVENIO nº 155 de la OIT** de 22.6.1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Ratificado por Instrumento de 26.7.1985 (BOE de 11.11.1985).

**Recomendación nº 164 de la OIT** de 22.06.1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

**Protocolo 155** de 20.6.2002, relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

**CONVENIO nº 171 de la OIT** de 26.6.1990, el trabajo nocturno.

**Recomendación nº 178 de la OIT** de 20.6.1990, sobre el trabajo nocturno.

**CONVENIO nº 182 de la OIT** de 17.6.1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Ratificado por Instrumento de 14.3.2001 (BOE de 17.5.2001).

**Recomendación nº 190 de la OIT** de 17.6.1999, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

**CONVENIO nº 183 de la OIT** de 15.6.2000, relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad. *Art. 10.*

**Recomendación nº 191 de la OIT** de 15.6.2000, relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad.

### - 2.3.2 Normativa en el Derecho Comunitario

**DIRECTIVA 93/104/CE del Consejo** de 23.11.1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

**DICTAMEN del Comité Económico y Social**, de 25.10.1995, sobre el tiempo de trabajo (DOCE C 18, de 22.1.1996).

---

<sup>19</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2014. Jornadas y horarios de trabajo.

**RESOLUCIÓN del Parlamento Europeo** sobre el Libro Blanco de la Comisión en los sectores y las actividades excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (DOCE C 226, de 20.7.1998).

**ACUERDO** de 30.09.1998 sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar (DOCE L 2.7.1999).

**DIRECTIVA 1999/63/CE del Consejo** de 21.06.1999 relativa al Acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar, suscrito por la Asociación de Armadores de la CE (ECSA) y la Federación de Sindicatos del Transporte de la UE (FST) (DOCE L 167, de 2.7.1999; rectificado en DOCE L 244, de 16.9.1999). Complementada por:

**Directiva 99/95/CE**, de 13.12.1999, sobre el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo de la gente de mar a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad (DOCE L 14, de 20.1.2000).

**Directiva 2009/13/CE del Consejo**, de 16.2.2009, que aplica el Acuerdo celebrado entre las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea (ECSA) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) relativo al Convenio sobre el trabajo marítimo y modifica la Directiva 1999/63/CE, de 21.6.1999 (DOCE L 20.5.2009).

**RECOMENDACIÓN 1999/130/CE de la Comisión**, de 18.11.1998, sobre la ratificación del Convenio nº 180 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques y la ratificación del Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante, 1976 (DOCE L 43, de 17.2.1999).

**DIRECTIVA 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo** de 22.06.2000, por la que se modifica la Directiva 93/104/CE, del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, para incluir los sectores y las actividades excluidos de dicha Directiva.

**DIRECTIVA 2000/79/CE del Consejo** de 27.11.2000, relativa a la aplicación del acuerdo europeo sobre ordenación del tiempo de trabajo del personal de vuelo en la aviación civil celebrado por la Association of European Airlines (AEA), la European Transport Workers' Federation (ETF), la European Cockpit Association (ECA), la European Regions Airline Association (ERA) y la International Air Carrier Association (IACA) (DOCE L 302, de 1.12.2000; rectificada en DOCE L 369, de 16.12.2004).

**DIRECTIVA 2002/15/CE del Parlamento** de 11.3.2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (DOCE L 80, de 23.3.2002). Modificada por:

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo**, de 16.6.2010, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 2002/15/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera (COM (2008) (DOUE C 236 E, de 12.8.2011)).



**DIRECTIVA 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 4.11.2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOCE L 120, de 15.5.2003).

*Codificación (refundición) de la Directiva 93/104/CE, modificada por la Directiva 2000/34/CE, derogadas ambas por la actual única vigente.* Actos posteriores realizados, entre otros:

**COM/2005/0246 final.** Propuesta modificada de Directiva del Parlamento europeo y del Consejo, de 31.5.2005, por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. COD 2004/0209.

**COM/2006/0371 final.** Informe de la Comisión sobre el funcionamiento de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE (ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores del sector de transporte de pasajeros en servicios de transporte urbano regular).

**Posición común (CE) nº 23/2008**, aprobada por el Consejo el 15.9.2008, con vistas a la adopción de la Directiva 2008/.../CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de... por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE C 254 E, de 7.10.2008).

**COM (2010) 106**, de 24.3.2010. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Revisión de la Directiva sobre el tiempo de trabajo (primera fase de la consulta de los interlocutores sociales a nivel de la Unión Europea con arreglo al artículo 154 del TFUE) (DOUE C 121, de 19.4.2011).

**DIRECTIVA 2005/47/CE**, del Consejo, de 18.7.2005, relativa al acuerdo entre la Comunidad de Ferrocarriles Europeos (CER) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (EFT) sobre determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector ferroviario (DOUE L 195, de 27.7.2005).

**REGLAMENTO (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 15.3.2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) nº 3821/85 y (CE) nº 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) nº 3820/85 del Consejo.

### - 2.3.3 Normativa española general

**CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA** de 27 de diciembre de 1978.

**Art. 40.2:**

*“...Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*

**REAL DECRETO 1.561/1995**, de 21 de septiembre (Mº. Trabajo y Seguridad Social, BOE de 26.9.1995). Jornadas especiales de trabajo, modificado por:

**Real Decreto 285/2002**, de 22 de marzo (Mº. Trabajo y Asuntos Sociales, BOE de 5.4., rect. de 26.4.2002). Por el que se modifica el RD 1561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar.

**Real Decreto 294/2004**, de 20 de febrero (Mº. Presidencia, BOE de 27.2.2004). Por el que se modifica el R.D.1.561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo en la aviación civil.

**Real Decreto 902/2007**, de 6 de julio (Mº. Presidencia, BOE de 18.7.2007). Modifica el Real Decreto 1.561/1995, de 21.9, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.

**Real Decreto 1579/2008**, de 26 de septiembre (Mº. Presidencia, BOE de 4.10.2008). Trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.

**Real Decreto 1635/2011**, de 14 de noviembre (Mº. Presidencia, BOE de 17.12.2011). Tiempo de presencia en los transportes por carretera.

**Real Decreto 128/2013**, de 22 de febrero (Mº. Presidencia, BOE de 23.2.2013). Sobre ordenación del tiempo de trabajo para los trabajadores autónomos que realizan actividades móviles de transporte por carretera. Transpone los artículos 2 -apartado 1-, 3, 4, 5, 6, 7, 9 y 11 de la Directiva 2002/15/CE, del Parlamento y del Consejo de 11.3. 2002.

**LEY 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales:

Art. 4. 7 letra d), 15.1 d), 26, entre otros.

**LEY 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

**REAL DECRETO 525/2002**, de 14 de junio, sobre el control de cumplimiento del acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar. (Mº. de Fomento, BOE de 26 de Junio de 2002).

**ORDEN PRE/525/2005**, de 7 de marzo (Mº. Presidencia, BOE de 8.3.2005). Da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

Punto 3. Conciliación de la vida laboral y familiar. Afectado por, entre otras:  
**Resolución de 17.3.2006** (Mº. Presidencia, BOE de 18.3.2006).

**LEY ORGÁNICA 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el sentido de promover la igualdad en la negociación colectiva y la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas.

**REAL DECRETO-LEGISLATIVO 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **- 2.3.4 Derecho comparado**

En los Cuadros 2.1 y 2.2 se presenta, a efectos comparativos, los aspectos básicos de la regulación del tiempo de trabajo en algunos países de Europa. El **Cuadro 2.1** recoge la duración de la jornada, el tiempo de descanso y los sistemas de flexibilidad.

En el **Cuadro 2.2** se recoge, a efectos comparativos, las vacaciones y días festivos y la regulación de las horas extraordinarias. En el epígrafe 5 de este informe se recoge la información comparada a nivel europeo en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (permiso de maternidad, permiso de paternidad y excedencias).

Cuadro 2.1

**JORNADA DE TRABAJO**

PAÍS	DURACIÓN	DESCANSO	FLEXIBILIDAD
<b>ALEMANIA</b>	Varía entre 38 y 48 horas, dependiendo del convenio colectivo aplicable. Normalmente la jornada diaria no es superior a 8 horas.	Media hora después de 6 horas de trabajo. Descanso de 11 horas después de una jornada completa.	Afecta a cerca de un 30% de los trabajadores. Funciona alrededor de unas horas "centrales" o de presencia obligatoria y otras de flexibles.
<b>BÉLGICA</b>	Las horas de trabajo no podrán exceder de 8 horas por día o 38 horas a la semana (de media). Excepcionalmente se pueden trabajar 9 horas diarias y 45 horas semanales.	Al menos 11 horas consecutivas cada 24 horas. Los trabajadores que trabajan los domingos tienen derecho a un descanso compensatorio durante los seis días siguientes.	Posibilidad de que el horario fluctúe, dependiendo de la actividad y las necesidades de la empresa. Hay que comunicar el cambio de horario al menos con 7 días de antelación.
<b>FRANCIA</b>	La duración legal semanal de trabajo en Francia es de 35 horas. Sin embargo esta no es una duración máxima y la práctica general en las empresas es la de realizar un horario superior.	Descanso diario de 11 horas consecutivas y un descanso semanal de 24 horas.	La diferencia de las horas se compensa de manera compleja. Salvo excepción autorizada, la duración máxima es de 10 horas al día o 48 horas a la semana, o 44 horas en una media de 12 semanas consecutivas.
<b>ITALIA</b>	40 horas semanales máximo.	Un día a la semana. El periodo de descanso semanal de 24 horas se puede modificar solamente en el caso de actividades especiales. En este caso tienen derecho a un descanso compensatorio	
<b>NORUEGA</b>	40 horas a la semana y la jornada laboral no puede exceder las 9 horas diarias.	Si se trabajan más de 5,5 horas seguidas tiene que haber un descanso que será de 30 minutos si la jornada es de más de 8 horas.	Están permitidos otros tipos de distribución del tiempo de trabajo siempre y cuando existan acuerdo y siempre que la media de horas trabajadas no supere el límite de las horas ordinarias.
<b>PAISES BAJOS</b>	Viene establecida en el convenio colectivo. Acostumbra a ser de 36, 38 o 40 horas. Máxima 48 horas semanales y en caso de trabajo nocturno máximo 40 horas semanales. Reglas especiales en cuanto a las jornadas de trabajadores menores de 18 años y de mujeres embarazadas o que hayan sido madres recientemente.	Una o varias pausas cortas durante su jornada diaria.	
<b>REINO UNIDO</b>	La jornada ordinaria laboral oscila entre las 37 y las 40 horas. Jornada máxima para jóvenes entre 16 y 18 años: 40 horas semanales o 8 horas diarias. Jornada máxima para trabajadores de 18 años o más: 48 horas a la semana, por acuerdo se pueden trabajar más horas.	Un día a la semana o 2 días cada dos semanas.	
<b>SUIZA</b>	Máxima de 45 horas semanales para los asalariados de la industria, los empleados de las oficinas, los técnicos y el resto de asalariados, incluyendo al personal de venta de las grandes empresas de comercio al detalle. Para el resto de asalariados, el límite es de 50 horas semanales.		

Fuente: Departament de la Presidència. Última actualización: 23 de junio de 2014. Generalitat de Catalunya. Elaboración propia

Cuadro 2.2

HORAS EXTRAORDINARIAS, VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS			
PAÍS	HORAS EXTRAORDINARIAS	VACACIONES	DÍAS FESTIVOS
<b>ALEMANIA</b>	Límite anual y las empresas tienen que contar con un sistema que las registre electrónicamente	Al menos 24 días laborables al año incluyendo el sábado.	
<b>BÉLGICA</b>	Normalmente se compensan con tiempo de descanso. Complementos salariales: en caso de trabajar más de 9 horas diarias, estas horas adicionales se pagan por un importe que supera el 50% de la remuneración regular (100% cuando el trabajo se realiza un domingo o festivo).		
<b>FRANCIA</b>	Empieza a contar desde la hora 36 trabajada a la semana. Se retribuirán un 25% más que la hora ordinaria las 8 primeras horas extraordinarias, y en un 50% las superen las 8 primeras horas extraordinarias.	Dos días y medio laborables de vacaciones por mes trabajado. Vacaciones: 30 días hábiles (cuentan los sábados) por 12 meses de trabajo efectivo. Son numerosos los convenios que mejoran la situación.	10 días festivos oficiales.
<b>ITALIA</b>	El trabajo realizado de más de 40 horas semanales se considera extraordinario. La Ley 300/1970 recoge disposiciones especiales a favor de quien compagina trabajo y estudios		
<b>NORUEGA</b>	El máximo es de 10 horas por semana y de 25 horas para un periodo de 4 semanas, y el máximo legal de horas extraordinarias al año es de 200. Las horas extraordinarias se pueden retribuir con un incremento como mínimo de un 40% sobre las horas ordinarias o bien se pueden compensar en tiempo de trabajo.	25 días de vacaciones anuales. Los trabajadores mayores de sesenta años tienen derecho a una semana adicional de vacaciones.	10 días festivos oficiales.
<b>PAISES BAJOS</b>	Trabajar por encima de la jornada se consideran horas extras. Estas tienen diferente remuneración y se establece como límite 12 horas por turno y 60 horas semanales.	Por ley tienen derecho cada año a un número de días de vacaciones calculado sobre la base de cuatro veces el número de días de trabajo a la semana, en el caso del empleo a tiempo completo, que son generalmente 20 días de vacaciones al año. Por convenio se pueden establecer más días. Los días de vacaciones mínimos se deben disfrutar siempre, pero nada impide que los días adicionales de vacaciones se puedan sustituir por compensación económica.	5 días festivos y Semana Santa.
<b>REINO UNIDO</b>	Las horas extraordinarias son las que superan la jornada establecida en el contrato de trabajo. Como norma general el empresario no tiene que pagar las horas extras, sin embargo el salario medio del trabajador por las horas trabajadas no puede estar por debajo del salario mínimo nacional.	Tienen derecho por ley a al menos 5,6 semanas pagadas de vacaciones anuales (o 28 días de vacaciones pagadas si se trabaja a jornada completa cinco días a la semana).	Hay 8 días festivos en el Reino Unido y 10 días en Irlanda del Norte.
<b>SUIZA</b>	Aquellas que superen la duración máxima de la semana laboral de 45 o 50 horas, tienen que ser obligatoriamente compensadas por un suplemento de salario del 25% o por un permiso equivalente. Como regla general, las horas suplementarias que van más allá de la duración pactada de la jornada de trabajo, pero sin superar la duración máxima de la semana de trabajo fijada por la legislación laboral, son compensadas también por un suplemento de salario del 25% o, con el acuerdo del asalariado, por un permiso equivalente.	Duración mínima de 4 semanas para asalariados y para los aprendices que tienen más de 20 años, y de 5 semanas para los asalariados y los aprendices que tienen hasta 20 años.	Los días festivos legales son 4 para todos. El resto de días festivos son fijados por los diferentes cantones.

Fuente: Departament de la Presidència. Última actualización: 23 de junio de 2014. Generalitat de Catalunya. Elaboración propia

## 3. TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA

### 3.1 CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA

El concepto de tiempo de trabajo y de jornada que es relevante para este punto, se recoge, tanto en el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, indicado en el punto 2 de este informe, como en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, en España, la jornada laboral viene regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y es el tiempo trabajado por el empleado a lo largo del día. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.

A continuación, para mejor comprensión, se reproduce este artículo.

#### Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.
3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto,

acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
6. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.
7. El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran.
8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

En este sentido, tanto la aplicación del artículo 36 (Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo) como del artículo 37 (Descanso semanal, fiestas y permisos) del Estatuto de Trabajadores tienen relación con el establecimiento de la jornada laboral.

En este contexto, cabe indicar que el día 8 de junio de 2015 se firmó entre los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, en la sede del Consejo Económico y Social, el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (ANC-III)**.

Este Acuerdo contiene unos criterios en materia de ordenación del tiempo de trabajo, expuestos en su día por el Consejo Económico y Social de España, que se pueden resumir en los siguientes.

Los convenios colectivos, con el fin de conseguir una mejor adaptación a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, en aras al mantenimiento de la actividad y del empleo, podrán promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, evitando la realización de horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias previstas en el artículo 35.3 del ET, respetando en todo caso las previsiones legales, con las debidas garantías para empresa y trabajadores. Para ello, el contenido mínimo del convenio debiera fijar el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal y la compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.

Los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de lo pactado en el sector, con participación de la representación de los trabajadores y trabajadores, o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.

Asimismo, los convenios, especialmente los de empresa, deberían promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en descansos diarios, semanales y anuales.

Partiendo de lo expuesto, los convenios colectivos facilitarán que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10 por 100 de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el ET. De esta manera, los convenios colectivos posibilitarán que el empresario disponga de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de dicha bolsa de horas. En todo caso, la flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.



### 3.2 JORNADA MEDIA PACTADA

A continuación, se incorpora el **Cuadro 3.1** con los datos sobre convenios, empresas, trabajadores afectados y jornadas medias pactadas, según ámbito funcional en la Comunitat Valenciana, durante el periodo de 2013 a 2015, con datos de convenios registrados hasta el mes diciembre y con efectos económicos de ese año.

En el mismo, se indican los datos de convenios por provincias, autonómicos y el total de los mismos.

En el año 2013, en la Comunitat Valenciana, la media de la jornada pactada en el total de convenios era de 1.762,44 horas. En los convenios de empresa la media fue de 1.749,77 horas anuales y en los de ámbito superior a la empresa de 1.762,86 horas.

En este año, la media estatal era de 1.748,25 horas anuales y por Comunidades Autónomas, la media fue en Andalucía de 1.749,58 horas; en Aragón de 1.766,93 horas; en Asturias de 1.766,56 horas; en Baleares de 1.731,18 horas; en Canarias de 1.807,75 horas; en Cantabria de 1.732,77 horas; en Castilla-La Mancha de 1.765,66 horas; en Castilla y León de 1.736,90 horas; en Cataluña de 1.743,14 horas; en Extremadura de 1.791,77 horas; en Galicia de 1.775,58 horas; en Madrid de 1.774,19 horas; en Murcia de 1.788,22 horas; en Navarra de 1.708,51 horas; en el País Vasco de 1.693,19 horas; en la Rioja de 1.763,46 horas y en Ceuta y Melilla de 1.770,94 horas.

En 2014, en nuestra Comunitat, la media de la jornada pactada en el total de convenios era de 1.761,42 horas. En los convenios de empresa la media fue de 1.727,51 horas anuales y en los de ámbito superior a la empresa de 1.764,65 horas.

La media estatal fue de 1.757,67 horas anuales y en las Comunidades Autónomas fue de 1.776,25 horas de media en Andalucía; en Aragón de 1.773,15 horas; en Asturias de 1.745,19 horas, en Baleares de 1.775,37 horas; en Canarias de 1.810,33 horas; en Cantabria de 1.765,70 horas; en Castilla-La Mancha de 1.771,47 horas; en Castilla y León de 1.761,08 horas; en Cataluña de 1.733,47 horas; en Extremadura de 1.783,83 horas; en Galicia de 1.769,12 horas; en Madrid de 1.770,90 horas; en Murcia de 1.760,05 horas; en Navarra de 1.700,63 horas; en el País Vasco de 1.712,71 horas; en la Rioja de 1.759,09 horas y en Ceuta y Melilla de 1.561,10 horas.

Cuadro 3.1

**CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS Y JORNADA MEDIAS PÁCTADAS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, EN LA C. VALENCIANA, 2013-2015**

	Total Convenios				Convenios de Empresa				Convenios de ámbito superior a la Empresa			
	Convenios		Jornada Media (h/año)		Convenios		Jornada Media (h/año)		Convenios		Jornada Media (h/año)	
	Empresas	Trabajad.	Empresas	Trabajad.	Trabajad.	Convenios	Trabajad.	Convenios	Trabajad.	Convenios	Trabajad.	
<b>2013</b>												
- Autonómicos	11	1.202	56.512	1.765,22	2	179	1.747,85	9	56.333	1.765,35		
- Alicante	51	14.124	78.892	1.775,94	23	2.450	1.724,06	28	76.442	1.777,52		
- Castellón	25	6.434	39.964	1.785,14	14	1.793	1.726,60	11	38.171	1.785,71		
- Valencia	73	20.844	188.894	1.751,17	46	5.808	1.773,05	27	183.086	1.751,22		
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>160</b>	<b>42.604</b>	<b>364.262</b>	<b>1.762,44</b>	<b>85</b>	<b>10.230</b>	<b>1.749,77</b>	<b>75</b>	<b>354.032</b>	<b>1.762,86</b>		
<b>2014</b>												
- Autonómicos	11	890	20.730	1.732,57	4	1.185	1.754,35	7	19.545	1.731,25		
- Alicante	45	4.170	33.836	1.781,88	27	4.448	1.744,66	18	29.388	1.787,51		
- Castellón	20	3.723	31.420	1.794,52	11	2.802	1.720,31	9	28.618	1.801,78		
- Valencia	78	14.545	125.915	1.752,41	62	10.022	1.718,73	16	115.893	1.755,32		
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>154</b>	<b>23.328</b>	<b>211.901</b>	<b>1.761,42</b>	<b>104</b>	<b>18.457</b>	<b>1.727,51</b>	<b>50</b>	<b>193.444</b>	<b>1.764,65</b>		
<b>2015</b>												
- Autonómicos	14	3.745	31.543	1.760,20	5	1.733	1.723,94	9	29.810	1.766,89		
- Alicante	62	23.827	150.206	1.775,64	41	4.534	1.729,86	21	145.672	1.777,07		
- Castellón	31	5.292	14.691	1.803,26	26	3.501	1.785,05	5	11.190	1.808,95		
- Valencia	80	37.283	170.635	1.755,09	62	8.694	1.744,41	18	161.941	1.755,67		
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>187</b>	<b>70.147</b>	<b>367.075</b>	<b>1.765,87</b>	<b>134</b>	<b>18.462</b>	<b>1.746,62</b>	<b>53</b>	<b>348.613</b>	<b>1.766,89</b>		

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística.

Y en el año 2015, en la Comunitat Valenciana, la media de la jornada pactada en el total de convenios era de 1.765,87 horas. En los convenios de empresa la media fue de 1.746,62 horas anuales y en los de ámbito superior a la empresa de 1.766,89 horas.

Este mismo año, la media estatal era de 1.758,56 horas anuales y por Comunidades Autónomas, la media fue en Andalucía de 1.766,86 horas; en Aragón de 1.761,76 horas; en Asturias de 1.738,66 horas; en Baleares de 1.784,70 horas; en Canarias de 1.786,45 horas; en Cantabria de 1.755,85 horas; en Castilla-La Mancha de 1.765,87 horas; en Castilla y León de 1.750,66 horas; en Cataluña de 1.769,27 horas; en Extremadura de 1.784,28 horas; en Galicia de 1.761,52 horas; en Madrid de 1.756,98 horas; en Murcia de 1.763,65 horas; en Navarra de 1.726,28 horas; en el País Vasco de 1.673,02 horas; en la Rioja de 1.751,36 horas y en Ceuta y Melilla de 1.745,72 horas.

Como información complementaria, se indica parte de las conclusiones del Informe sobre perspectivas laborales, con datos de 2015, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre el número de horas trabajadas al año, donde se destaca que la media de los países de la OCDE fue de 1.766 horas al año. En España el número de horas fue de 1.691, en el Reino Unido de 1.674, en Suecia de 1.612, en Bélgica de 1.541, en Francia de 1.482, en Noruega de 1.424, en Holanda de 1.419 y en Alemania de 1.371 horas trabajadas al año.

### 3.3 CLÁUSULAS DE JORNADA LABORAL

Seguidamente, se inserta el **Cuadro 3.2** con la información sobre el número total de los convenios y trabajadores afectados por cláusula de jornada laboral, en la Comunitat Valenciana, durante el periodo de los años 2010 a 2015, con datos de convenios registrados hasta el mes marzo del año siguiente y con efectos económicos del año del que se trata.

En este contexto de la jornada laboral interesa destacar la cláusula relativa a las distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año; la cláusula de régimen de trabajo a turnos, regulada en el artículo 36 del ET, relativa al trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo y la cláusula sobre compensación del trabajo nocturno por descansos. Los descansos se regulan en el artículo 37 del ET, en cuanto al descanso semanal, fiestas y permisos.

En el cuadro, se puede observar como las cláusulas relativas a las distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año han ido aumentando desde el año 2010. Así vemos, que en 2010, el porcentaje de las mismas en los convenios era del 30,94%, con un 45,40% de trabajadores y trabajadoras afectados; en 2011, del 32,89%, con un 41,60% de trabajadores y trabajadoras; en 2012, del 42,68%, con un 40,06% de trabajadores y trabajadoras; en 2013, del 52,33%, con un 84,73% de trabajadores y trabajadoras; en 2014, del 69,67%, con un 16,75% de trabajadores y trabajadoras y en 2015, del 66,67%, con un 82,14% de trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 3.2  
**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULA DE JORNADA LABORAL EN LA C. VALENCIANA, 2010-2015**

	Convenios (En %)					Trabajadores (En %)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Reducción de jornada respecto al año anterior	-	-	-	4,65	47,54	3,25	-	-	-	0,36	11,34	1,47
Distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año	30,94	32,89	42,68	52,33	69,67	66,67	45,40	41,60	40,06	84,73	16,75	82,14
Participación de los repres. de los trabaj. en la distr. irregular de la jornada	-	-	-	27,91	81,97	30,89	-	-	-	56,36	76,23	55,89
Jornada ordinaria superior a nueve horas diarias	10,43	11,40	12,97	16,28	44,26	21,95	19,11	15,80	18,27	30,12	88,76	8,32
En jornada continuada de más de seis horas, consideración como tiempo de trab. efectivo el periodo de descanso legal	51,08	50,44	53,14	50,58	86,89	38,21	30,42	29,78	33,52	22,24	95,04	23,34
Compensación del trabajo nocturno por descansos	-	-	-	11,05	86,07	10,57	-	-	-	9,83	92,92	6,61
Acumulación del descanso de "día y medio" en periodos de catorce días	17,27	15,35	11,72	13,95	52,46	15,45	24,22	23,01	15,45	11,49	30,79	6,36
Régimen de trabajo a turnos	28,42	32,89	41,42	40,12	66,39	49,59	29,99	29,42	27,05	37,81	58,72	44,70
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	-	-	-	38,95	66,39	32,52	-	-	-	51,53	58,72	24,36
- Adaptación a la jornada	-	-	-	28,49	66,39	24,39	-	-	-	48,97	58,72	16,99
- Reducción de jornada	-	-	-	25,58	48,36	19,51	-	-	-	32,09	63,22	18,66
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	-	-	-	48,84	48,36	44,72	-	-	-	84,49	63,22	63,23
- Duración de los permisos	-	-	-	42,44	48,36	36,59	-	-	-	83,23	63,22	62,98
- Inclusión de nuevos permisos	-	-	-	27,33	85,25	30,89	-	-	-	45,30	57,00	12,28
Med. mat. de excedencia por cuidado de fam. que mejoren la leg. vigente	-	-	-	11,63	58,20	15,45	-	-	-	50,84	67,98	48,19
Acumulación de lactancia en jornadas completas	-	-	-	45,93	-	48,78	-	-	-	77,22	-	77,16

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística.

Las cláusulas de régimen de trabajo a turnos también presentan prácticamente una evolución positiva desde el año 2010. En el año 2010 estaban en el 28,42% de los convenios y afectaban al 29,99% de trabajadores y trabajadoras. En 2011 eran el 32,89%, con un 29,42% de trabajadores y trabajadoras. En 2012 un 41,42% y un 27,05% de trabajadores y trabajadoras. En 2013, un 40,12%, con un 37,81% de trabajadores y trabajadoras. En el año 2014 estaban en un 66,39%, con un 58,72% de trabajadores y trabajadoras. Y en 2015, en un 49,59% y un 44,70% de trabajadores y trabajadoras. Sobre las cláusulas de compensación del trabajo nocturno por descansos, solo se disponen datos de los años 2013, 2014 y 2015. Estas cláusulas en el año 2013 se encontraban en un total del 11,05% de los convenios que afectaban al 9,83% de los trabajadores y trabajadoras. En el año 2014 estaban en el 86,07% de los convenios que tenían una afectación al 92,92% de los trabajadores y trabajadoras. Y en el año 2015 representaban un 10,57% de los convenios colectivos, con un total del 6,61% de trabajadores y trabajadoras afectados.

### 3.4 CLÁUSULAS DE HORAS EXTRAORDINARIAS

El concepto lo encontramos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que se reproduce.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.
4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.
5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

En el **Cuadro 3.3** se indican los datos del número total de los convenios y trabajadores y trabajadoras afectados por las cláusulas de horas extraordinarias en la Comunitat Valenciana durante el periodo de los años 2010 a 2015, con datos de convenios registrados hasta el mes marzo del año siguiente y con efectos económicos del año del que se trata.

En cuanto a las cláusulas de horas extraordinarias, se analizan las relativas a la eliminación de horas extraordinarias, las de compensación de horas extraordinarias con abono dinerario y las de compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso.

Cuadro 3.3

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULA DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN LA C. VALENCIANA, 2010-2015**

	Trabajadores (En %)												
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Clausulas relativas a horas extraordinarias	-	-	-	16,28	8,20	11,38	-	-	-	-	5,25	9,25	4,69
- Eliminación de horas extraordinarias	7,55	7,02	6,28	6,98	4,92	8,94	10,49	10,66	3,66	4,43	7,19	4,61	
- Reducción respecto al año anterior	1,08	1,32	1,26	5,23	0,82	1,63	0,07	0,08	0,09	0,86	0,06	0,06	
- Reducción respecto al tope máximo legal	1,44	1,32	1,26	7,56	2,46	0,81	0,45	0,06	0,26	0,89	2,00	0,01	
Compensación de horas extraordinarias con abono dinerario	60,79	61,40	69,04	69,19	68,85	63,41	48,47	55,01	84,17	69,62	92,76	84,44	
- Con valoración superior a la de la hora ordinaria	54,32	55,70	63,18	59,30	59,84	47,97	44,67	51,02	80,19	60,34	85,20	82,27	
Compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso	40,65	41,67	43,10	50,58	43,44	56,91	45,41	44,30	55,19	81,34	73,83	77,85	
- Con acumulación y disfrute en períodos superiores a los legales	14,03	15,35	15,48	20,93	17,21	26,83	17,25	17,82	11,87	22,18	33,51	15,50	
Obligatoriedad de realizar horas extraordinarias	11,51	8,77	15,06	15,12	17,21	15,45	2,78	1,51	13,23	25,97	8,82	2,78	

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística.

En el año 2010, las cláusulas de eliminación de horas extraordinarias estaban en el 7,55% de los convenios, que afectaban al 10,49% de los trabajadores y trabajadoras. En 2011, se encontraban en el 7,02% de los convenios, con un 10,66% de trabajadores y trabajadoras. En el año 2012, el total era del 6,28%, con el 3,66% de trabajadores y trabajadoras. En 2013 estaban en el 6,98% de los convenios y el 4,43% de trabajadores y trabajadoras. En el año 2014 en el 4,92% de convenios y el 7,19% de los trabajadores y trabajadoras. Y en el año 2015 se encontraban en el 8,94% de los convenios colectivos y el 4,61% de los trabajadores y trabajadoras.

Las cláusulas de compensación de horas extraordinarias con abono dinerario representaban en el año 2010, el 60,79% de los convenios y el 48,47% de los trabajadores y trabajadoras. En el año 2011 estaban en el 61,40% de los convenios, con un 55,01% de trabajadores y trabajadoras afectados. En 2012 eran el 69,04% de los convenios y el 84,17% de los trabajadores y trabajadoras. En el año 2013 representaban el 69,19% de los convenios y el 69,62% de los trabajadores y trabajadoras. En 2014 eran el 68,85% de los convenios y el 92,76% de los trabajadores y trabajadoras. Y en el año 2015 suponían el 63,41% de los convenios y el 84,44% de los trabajadores y trabajadoras.

Y las cláusulas de compensación de horas extraordinarias con tiempo de descanso se encontraban en el año 2010 en el 40,65% de los convenios colectivos que afectaban al 45,41% de los trabajadores y trabajadoras. En 2011 estaban en el 41,67% de los convenios, con el 44,30% de los trabajadores y trabajadoras. En 2012 era el 43,10% de los convenios y el 55,19% de los trabajadores y trabajadoras. En el año 2013 estaban en el 50,58% de los convenios, con un 81,34% de trabajadores y trabajadoras afectados. En 2014 suponía un 43,44% de los convenios colectivos y el 73,83% de los trabajadores y trabajadoras. Y en 2015, el porcentaje de convenios era del 56,91% y el de trabajadores y trabajadoras del 77,85%.

### **3.5 TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR, SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD**

A continuación se insertan seis cuadros con la información sobre el tiempo de trabajo por trabajador, según tipo de jornada y sector de actividad en la Comunitat Valenciana, con datos de horas y trabajador por año para el periodo de los años 2010 a 2015, ambos inclusive.

En el año 2010, según se observa en el **Cuadro 3.4**, en el ámbito estatal, el número total de horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 1.837,56 horas; el de horas pagadas de 1.842,96; el de horas efectivas de 1.585,80; el de horas no trabajadas de 260,04 y el de horas extra por trabajador de 7,68. Tal y como se aprecia, el sector con mayor número de horas es el de la construcción con un total de 1.986,36 horas pactadas y el de menos horas es el de servicios con 1.794,00 horas. El mayor número de horas extra se encuentra en el sector de industria con 12,00 horas por trabajador al año.



**Cuadro 3.4**  
**TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2010**

(Horas/trabajador/año)	Ambas jornadas					Jornada a tiempo completo					Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>																
Horas pactadas	1.837,56	1.960,20	1.986,36	1.794,00	2.014,56	2.041,80	2.048,16	2.002,80	1.034,76	999,96	1.006,56	1.038,00	1.036,20	1.001,40	1.006,20	1.039,20
Horas pagadas	1.842,96	1.968,60	1.991,76	1.798,80	2.020,56	2.050,80	2.055,00	2.007,60	1.036,20	1.001,40	1.006,20	1.039,20	1.036,20	1.001,40	1.006,20	1.039,20
Horas efectivas	1.585,80	1.657,20	1.739,76	1.552,20	1.734,36	1.723,20	1.792,56	1.728,96	911,16	881,40	902,76	913,80	911,16	881,40	902,76	913,80
Horas no trabajadas	260,04	316,08	256,08	248,64	289,32	332,52	265,80	282,00	126,12	121,80	105,84	127,08	126,12	121,80	105,84	127,08
Horas extra por trabajador	7,68	12,00	8,04	6,72	8,76	12,84	8,40	7,80	2,64	2,40	1,68	2,64	2,64	2,40	1,68	2,64
<b>Comunitat Valenciana</b>																
Horas pactadas	1.832,40	1.959,60	1.977,36	1.780,80	2.025,36	2.054,76	2.051,16	2.012,76	1.050,00	1.139,16	956,40	1.042,80	2.025,36	1.139,16	956,40	1.042,80
Horas pagadas	1.834,56	1.969,56	1.982,16	1.780,56	2.028,60	2.065,56	2.056,80	2.012,76	1.049,40	1.138,20	956,16	1.041,96	2.028,60	1.138,20	956,16	1.041,96
Horas efectivas	1.581,00	1.656,60	1.731,96	1.542,96	1.742,76	1.734,00	1.794,00	1.737,00	927,36	885,56	867,00	922,56	1.742,76	885,56	867,00	922,56
Horas no trabajadas	258,48	318,96	253,44	243,12	291,60	338,16	265,68	280,92	123,96	154,20	89,52	121,44	291,60	154,20	89,52	121,44
Horas extra por trabajador	6,12	13,56	6,24	4,20	7,44	15,00	6,72	5,04	1,20	0,84	0,00	1,32	7,44	0,84	0,00	1,32

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, fue de 1.832,40 horas; la de horas pagadas de 1.834,56; la de horas efectivas de 1.581,00; la de horas no trabajadas de 258,48 y la de horas extra por trabajador de 6,12. En el cuadro, se observa que las cifras son ligeramente inferiores a la media de España. En nuestra Comunitat, el sector con más horas también fue el de la construcción con un total de 1.977,36 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 1.780,80 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 13,56 horas por trabajador al año.

En 2011, según el **Cuadro 3.5**, en el conjunto de España, el número total de horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, fue de 1.824,96 horas; el de horas pagadas de 1.830,36; el de horas efectivas de 1.571,40; el de horas no trabajadas de 261,00 y el de horas extra por trabajador de 7,44. El sector con mayor número de horas fue el de la construcción con un total de 1.976,40 horas pactadas y el de menos horas es el de servicios con 1.782,00 horas. El mayor número de horas extra se dio en el sector de industria con 12,48 horas por trabajador al año.

En nuestra Comunitat, las horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, ascendieron a 1.822,56 horas; las horas pagadas a 1.825,20; las horas efectivas a 1.562,16; las horas no trabajadas a 266,88 y las horas extra por trabajador de 5,52. El sector con mayor número de horas fue el de la construcción con un total de 1.982,40 horas pactadas y el de menos horas el de servicios con 1.770,00 horas y con más horas extra fue el sector de industria con 10,32 horas por trabajador al año.

En el año 2012, tal y como se aprecia en el **Cuadro 3.6**, en el ámbito estatal, la cifra de horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 1.813,56 horas; la de horas pagadas de 1.815,96; la de horas efectivas de 1.562,40; la de horas no trabajadas de 258,84 y la de horas extra por trabajador de 6,36. El sector con mayor número de horas fue el de la construcción con 1.960,80 horas pactadas y con menos horas fue el de servicios con 1.773,60 horas. El sector de industria fue el que más horas extra tuvo con 9,96 horas por trabajador al año.

En la Comunitat Valenciana, las horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, ascendió a 1.805,40 horas; las horas pagadas a 1.808,16; las horas efectivas a 1.553,76; las horas no trabajadas a 257,40 y las horas extra por trabajador a 5,52. El sector con más horas también fue el de la construcción con 1.971,60 horas pactadas y el de menos horas el de servicios con 1.755,96 horas y con más horas extra, a diferencia de España, fue el sector de construcción con 11,16 horas por trabajador al año.

**Cuadro 3.5**  
**TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2011**

(Horas/trabajador/año)	Ambas jornadas			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>												
- Horas pactadas	1.824,96	1.956,60	1.976,40	1.782,00	2.013,60	2.041,20	2.047,80	2.002,56	1.041,00	1.039,80	1.009,80	1.041,96
- Horas pagadas	1.830,36	1.966,56	1.981,56	1.786,56	2.019,60	2.052,36	2.053,20	2.007,36	1.041,96	1.040,40	1.010,16	1.043,16
- Horas efectivas	1.571,40	1.661,76	1.724,40	1.536,96	1.729,56	1.730,40	1.785,96	1.722,00	914,76	919,56	897,60	915,36
- Horas no trabajadas	261,00	307,92	259,68	251,64	293,04	325,20	270,60	288,00	127,80	122,04	113,64	128,64
- Horas extra por trabajador	7,44	12,48	7,08	6,36	8,64	13,56	7,56	7,56	2,16	1,44	1,20	2,28
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	1.822,56	1.959,96	1.982,40	1.770,00	2.021,76	2.051,40	2.048,76	2.009,16	1.067,76	1.160,40	1.062,36	1.057,80
- Horas pagadas	1.825,20	1.967,76	1.990,56	1.770,60	2.025,36	2.060,40	2.057,40	2.010,36	1.067,76	1.160,40	1.062,36	1.058,40
- Horas efectivas	1.562,16	1.658,40	1.739,76	1.517,76	1.727,16	1.733,76	1.797,36	1.716,00	935,16	999,36	944,76	928,20
- Horas no trabajadas	266,88	313,44	252,72	256,32	301,92	330,96	262,44	298,20	133,44	161,64	117,24	130,68
- Horas extra por trabajador	5,52	10,32	9,24	3,96	6,84	11,40	9,84	4,92	0,96	0,48	0,00	1,08

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

Cuadro 3.6

## TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2012

(Horas/trabajador/año)	Ambas jornadas			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>												
- Horas pactadas	1.813,56	1.952,16	1.960,80	1.773,60	2.015,16	2.040,60	2.045,60	2.006,40	1.035,96	1.033,20	1.011,60	1.036,56
- Horas pagadas	1.815,96	1.956,60	1.964,40	1.775,76	2.018,40	2.044,80	2.050,80	2.009,16	1.037,16	1.033,80	1.011,00	1.038,00
- Horas efectivas	1.562,40	1.650,96	1.708,80	1.532,16	1.731,00	1.721,16	1.781,76	1.728,00	914,76	917,40	903,60	914,76
- Horas no trabajadas	258,84	320,04	258,96	246,84	294,00	339,48	272,88	285,36	123,24	117,48	107,88	124,20
- Horas extra por trabajador	6,36	9,96	6,84	5,64	7,44	10,68	7,44	6,72	2,28	1,68	0,00	2,40
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	1.805,40	1.952,16	1.971,60	1.755,96	2.017,80	2.051,76	2.049,60	2.004,00	1.069,56	1.172,40	1.011,96	1.059,36
- Horas pagadas	1.808,16	1.956,96	1.981,56	1.757,16	2.020,20	2.057,16	2.061,00	2.005,20	1.070,76	1.174,56	1.011,96	1.060,80
- Horas efectivas	1.553,76	1.636,56	1.744,80	1.518,00	1.730,16	1.713,96	1.814,76	1.726,80	942,96	1.033,20	890,16	934,56
- Horas no trabajadas	257,40	325,68	238,56	241,92	294,24	349,44	248,16	282,24	128,64	141,96	122,04	127,08
- Horas extra por trabajador	5,52	9,24	11,16	4,20	6,48	10,08	12,12	4,80	2,16	2,16	0,00	2,28

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

**Cuadro 3.7**  
**TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2013**

(Horas/trabajador/año)	Ambas jornadas					Jornada a tiempo completo					Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>																
- Horas pactadas	1.804,56	1.953,60	1.963,80	1.764,60	2.021,40	2.041,56	2.049,00	2.013,96	1.040,76	1.058,16	1.001,40	1.040,76	1.040,76	1.058,16	1.001,40	1.040,76
- Horas pagadas	1.808,16	1.960,80	1.967,40	1.766,76	2.025,00	2.049,36	2.052,60	2.016,60	1.042,56	1.058,40	1.000,80	1.042,80	1.042,56	1.058,40	1.000,80	1.042,80
- Horas efectivas	1.556,76	1.657,20	1.712,76	1.525,56	1.737,00	1.728,00	1.785,36	1.734,36	921,36	935,40	895,20	921,00	921,36	935,40	895,20	921,00
- Horas no trabajadas	254,88	308,28	257,28	244,32	292,08	326,28	270,72	285,96	122,52	124,92	106,20	122,64	122,52	124,92	106,20	122,64
- Horas extra por trabajador	6,12	10,92	5,88	5,28	7,20	11,88	6,36	6,12	2,76	1,44	0,24	2,88	2,76	1,44	0,24	2,88
<b>Comunitat Valenciana</b>																
- Horas pactadas	1.792,56	1.944,00	1.956,36	1.743,36	2.020,80	2.052,60	2.053,20	2.007,96	1.069,56	1.184,76	1.027,20	1.057,56	1.069,56	1.184,76	1.027,20	1.057,56
- Horas pagadas	1.796,16	1.955,76	1.962,36	1.744,80	2.025,00	2.066,16	2.059,56	2.009,40	1.071,36	1.185,00	1.027,20	1.059,00	1.071,36	1.185,00	1.027,20	1.059,00
- Horas efectivas	1.548,96	1.665,96	1.698,00	1.509,36	1.737,60	1.757,40	1.781,16	1.728,00	951,96	1.031,16	899,40	944,16	951,96	1.031,16	899,40	944,16
- Horas no trabajadas	249,48	291,96	265,92	237,84	290,04	311,40	280,20	284,40	119,64	155,88	128,04	115,32	119,64	155,88	128,04	115,32
- Horas extra por trabajador	5,64	13,44	7,08	3,60	6,84	15,24	7,80	4,20	2,04	1,20	0,36	2,16	2,04	1,20	0,36	2,16

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En 2013, conforme se observa en el **Cuadro 3.7**, en el conjunto de España, el total de horas pactadas por trabajador al año, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, sumó 1.804,56 horas; el de horas pagadas 1.808,16; el de horas efectivas 1.556,76; el de horas no trabajadas 254,88 y el de horas extra por trabajador 6,12. El sector con más horas era el de la construcción con 1.963,80 horas pactadas y el de menos horas era el de servicios con 1.764,60 horas. El mayor número de horas extra estuvo en el sector de industria con 10,92 horas por trabajador al año.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, fue de 1.792,56 horas; el de horas pagadas de 1.796,16; el de horas efectivas de 1.548,96; el de horas no trabajadas de 249,48 y el de horas extra por trabajador de 5,64. El sector con mayor número de horas fue el de la construcción con 1.956,36 horas pactadas y el de menos horas el de servicios con 1.743,36 horas y con más horas extra fue el sector de industria con 13,44 horas por trabajador al año.

En el año 2014, según se observa en el **Cuadro 3.8**, en el ámbito estatal, las horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, fue de 1.794,96 horas; el de horas pagadas de 1.798,80; el de horas efectivas de 1.549,80; el de horas no trabajadas de 252,24 y el de horas extra por trabajador de 6,72. El sector con mayor número de horas fue el de la construcción con un total de 1.958,16 horas pactadas y el de menos horas es el de servicios con 1.753,80 horas. El mayor número de horas está en el sector de industria con 12,12 horas por trabajador al año.

En la Comunitat Valenciana, las horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, ascendieron a 1.768,56 horas; las horas pagadas a 1.772,40; las horas efectivas a 1.528,20; las horas no trabajadas a 246,84 y las horas extra por trabajador a 6,60. El sector con más horas, a diferencia de España, fue el de la industria con 1.948,80 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 1.712,76 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 14,64 horas por trabajador al año.

## Cuadro 3.8

## TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2014

(Horas/trabajador/año)	Ambas jornadas					Jornada a tiempo completo					Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>																
- Horas pactadas	1.794,96	1.957,56	1.958,16	1.753,80	2.022,00	2.044,20	2.050,20	2.014,20	1.042,56	1.081,80	966,96	1.041,60	1.042,56	1.081,80	966,96	1.041,60
- Horas pagadas	1.798,80	1.966,20	1.962,60	1.755,96	2.025,60	2.054,16	2.055,00	2.016,60	1.045,80	1.083,00	966,36	1.045,20	1.045,80	1.083,00	966,36	1.045,20
- Horas efectivas	1.549,80	1.670,40	1.718,76	1.515,96	1.738,56	1.740,96	1.797,36	1.733,40	924,00	963,36	871,80	922,56	924,00	963,36	871,80	922,56
- Horas no trabajadas	252,24	300,00	246,48	243,72	291,24	317,88	260,64	287,52	122,52	120,72	95,28	123,24	122,52	120,72	95,28	123,24
- Horas extra por trabajador	6,72	12,12	6,60	5,76	7,56	13,20	7,20	6,24	4,08	2,28	0,12	4,32	4,08	2,28	0,12	4,32
<b>Comunitat Valenciana</b>																
- Horas pactadas	1.768,56	1.948,80	1.947,00	1.712,76	2.018,16	2.053,56	2.046,60	2.004,60	1.053,60	1.237,20	948,96	1.035,60	1.053,60	1.237,20	948,96	1.035,60
- Horas pagadas	1.772,40	1.960,80	1.952,40	1.714,20	2.022,00	2.066,76	2.052,36	2.005,80	1.055,76	1.237,20	949,20	1.038,36	1.055,76	1.237,20	949,20	1.038,36
- Horas efectivas	1.528,20	1.667,40	1.678,20	1.484,40	1.735,56	1.751,16	1.761,96	1.727,76	936,36	1.096,80	824,16	920,76	936,36	1.096,80	824,16	920,76
- Horas no trabajadas	246,84	296,64	275,40	232,68	291,00	319,56	291,48	282,00	119,76	140,64	125,04	117,48	119,76	140,64	125,04	117,48
- Horas extra por trabajador	6,60	14,64	6,24	4,56	8,04	16,68	6,84	5,40	2,52	0,84	0,12	2,64	2,52	0,84	0,12	2,64

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En 2015, tal y como se aprecia en el **Cuadro 3.9**, en España, el número total de horas pactadas por trabajador al año, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, fue de 1.796,76 horas; el de horas pagadas de 1.800,96; el de horas efectivas de 1.549,56; el de horas no trabajadas de 254,76 y el de horas extra por trabajador de 7,08. El sector con mayor número de horas fue el de la construcción con 1.959,96 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 1.755,60 horas. El mayor número de horas extra se dio en el sector de industria con 12,00 horas por trabajador al año.

En nuestra Comunitat, la cifra de horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, ascendió a 1.767,00 horas; el de horas pagadas a 1.772,16; el de horas efectivas a 1.522,80; el de horas no trabajadas a 251,88 y el de horas extra por trabajador a 7,92. El sector con más horas fue el de la construcción con 1.964,40 horas pactadas y el de menor número el de servicios con 1.710,60 horas y con más horas extra fue el sector de industria con 14,16 horas por trabajador al año.

Seguidamente, se incorporan seis cuadros con datos sobre el promedio del tiempo de trabajo por trabajador, según tipo de jornada y sector de actividad en la Comunitat Valenciana, con información de horas y trabajador por mes durante los años 2010 a 2015, ambos inclusive.

En el año 2010, según se observa en el **Cuadro 3.10**, en el ámbito estatal, el número total de horas pactadas por trabajador al mes, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 153,13 horas; el de horas pagadas de 153,58; el de horas efectivas de 132,15; el de horas no trabajadas de 21,67 y el de horas extra por trabajador de 0,64. El sector con mayor número de horas es el de la construcción con un total de 165,53 horas pactadas y el de menos horas es el de servicios con 149,50 horas. El mayor número de horas extra se encuentra en el sector de industria con 1,00 horas por trabajador al mes.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, fue de 152,70 horas; la de horas pagadas de 152,88; la de horas efectivas de 131,75; la de horas no trabajadas de 21,54 y la de horas extra por trabajador de 0,51. En el cuadro se observa que las cifras son ligeramente inferiores a la media de España. En nuestra Comunitat, el sector con más horas también fue el de la construcción con 164,78 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 148,40 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 1,13 horas por trabajador al mes.



**Cuadro 3.9**  
**TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2015**

(Horas/trabajador/año)	Ambas jornadas					Jornada a tiempo complejo					Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>																
- Horas pactadas	1.796,76	1.957,80	1.959,96	1.755,60	2.022,60	2.044,20	2.050,80	2.015,16	1.057,80	1.094,40	1.021,80	1.056,00	1.057,80	1.094,40	1.021,80	1.056,00
- Horas pagadas	1.800,96	1.967,16	1.964,16	1.758,96	2.026,20	2.054,40	2.055,60	2.017,20	1.062,96	1.095,96	1.017,60	1.061,40	1.062,96	1.095,96	1.017,60	1.061,40
- Horas efectivas	1.549,56	1.672,20	1.727,76	1.514,76	1.737,00	1.742,76	1.805,40	1.729,80	937,56	968,76	921,96	936,00	937,56	968,76	921,96	936,00
- Horas no trabajadas	254,76	298,80	240,00	247,44	293,64	315,84	253,68	291,72	126,72	128,16	100,20	127,20	126,72	128,16	100,20	127,20
- Horas extra por trabajador	7,08	12,00	6,48	6,24	7,44	12,96	7,20	6,12	6,12	1,92	0,12	6,48	6,12	1,92	0,12	6,48
<b>Comunitat Valenciana</b>																
- Horas pactadas	1.767,00	1.942,80	1.964,40	1.710,60	2.022,00	2.052,00	2.045,76	2.010,00	1.070,76	1.249,20	1.002,36	1.051,80	1.070,76	1.249,20	1.002,36	1.051,80
- Horas pagadas	1.772,16	1.955,16	1.969,56	1.713,96	2.026,20	2.065,80	2.051,16	2.011,20	1.077,96	1.251,96	1.002,36	1.059,96	1.077,96	1.251,96	1.002,36	1.059,96
- Horas efectivas	1.522,80	1.670,16	1.708,56	1.474,80	1.731,60	1.757,40	1.775,76	1.719,96	953,40	1.116,60	915,96	936,00	953,40	1.116,60	915,96	936,00
- Horas no trabajadas	251,88	287,28	262,44	242,28	297,84	310,80	277,44	295,44	125,40	136,44	87,00	124,80	125,40	136,44	87,00	124,80
- Horas extra por trabajador	7,92	14,16	6,72	6,36	7,68	15,72	7,32	5,16	8,40	3,84	0,12	9,00	8,40	3,84	0,12	9,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

Cuadro 3.10

PROMEDIO TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD. C. VALENCIANA Y ESPAÑA, 2010

(Horas/trabajador/mes)	Ambas jornadas			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>												
- Horas pactadas	153,13	163,35	165,53	149,50	167,88	170,15	170,68	166,90	86,23	83,33	83,88	86,50
- Horas pagadas	153,58	164,05	165,98	149,90	168,38	170,90	171,25	167,30	86,35	83,45	83,85	86,60
- Horas efectivas	132,15	138,10	144,98	129,35	144,53	143,60	149,38	144,08	75,93	73,45	75,23	76,15
- Horas no trabajadas	21,67	26,34	21,34	20,72	24,11	27,71	22,15	23,50	10,51	10,15	8,82	10,59
- Horas extra por trabajador	0,64	1,00	0,67	0,56	0,73	1,07	0,70	0,65	0,22	0,20	0,14	0,22
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	152,70	163,30	164,78	148,40	168,78	171,23	170,93	167,73	87,50	94,93	79,70	86,90
- Horas pagadas	152,88	164,13	165,18	148,38	169,05	172,13	171,40	167,73	87,45	94,85	79,68	86,83
- Horas efectivas	131,75	138,05	144,33	128,58	145,23	144,50	149,50	144,75	77,28	82,13	72,25	76,88
- Horas no trabajadas	21,54	26,58	21,12	20,26	24,30	28,18	22,14	23,41	10,33	12,85	7,46	10,12
- Horas extra por trabajador	0,51	1,13	0,52	0,35	0,62	1,25	0,56	0,42	0,10	0,07	0,00	0,11

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro 3.11

**PROMEDIO TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD. C. VALENCIANA Y ESPAÑA, 2011**

(Horas/trabajador/mes)	Ambas jornadas						Jornada a tiempo completo						Jornada a tiempo parcial											
	Total		Industria		Construcción		Servicios		Total		Industria		Construcción		Servicios		Total		Industria		Construcción		Servicios	
<b>España</b>																								
- Horas pactadas	152,08	163,05	164,70	148,50	167,80	170,10	170,65	166,88	86,75	86,65	84,15	86,83	86,83	86,70	84,18	86,93	86,83	86,70	84,18	86,93	86,83	86,70	84,18	86,93
- Horas pagadas	152,53	163,88	165,13	148,88	168,30	171,03	171,10	167,28	86,83	86,70	84,18	86,93	86,83	86,70	84,18	86,93	86,83	86,70	84,18	86,93	86,83	86,70	84,18	86,93
- Horas efectivas	130,95	138,48	143,70	128,08	144,13	144,20	148,83	143,50	76,23	76,63	74,80	76,28	76,23	76,63	74,80	76,28	76,23	76,63	74,80	76,28	76,23	76,63	74,80	76,28
- Horas no trabajadas	21,75	25,66	21,64	20,97	24,42	27,10	22,55	24,00	10,65	10,17	9,47	10,72	10,65	10,17	9,47	10,72	10,65	10,17	9,47	10,72	10,65	10,17	9,47	10,72
- Horas extra por trabajador	0,62	1,04	0,59	0,53	0,72	1,13	0,63	0,63	0,18	0,12	0,10	0,19	0,18	0,12	0,10	0,19	0,18	0,12	0,10	0,19	0,18	0,12	0,10	0,19
<b>Comunitat Valenciana</b>																								
- Horas pactadas	151,88	163,33	165,20	147,50	168,48	170,95	170,73	167,43	88,98	96,70	88,53	88,15	88,98	96,70	88,53	88,20	88,98	96,70	88,53	88,20	88,98	96,70	88,53	88,20
- Horas pagadas	152,10	163,98	165,88	147,55	168,78	171,70	171,45	167,53	88,98	96,70	88,53	88,20	88,98	96,70	88,53	88,20	88,98	96,70	88,53	88,20	88,98	96,70	88,53	88,20
- Horas efectivas	130,18	138,20	144,98	126,48	143,93	144,48	149,78	143,00	77,93	83,28	78,73	77,35	77,93	83,28	78,73	77,35	77,93	83,28	78,73	77,35	77,93	83,28	78,73	77,35
- Horas no trabajadas	22,24	26,12	21,06	21,36	25,16	27,58	21,87	24,85	11,12	13,47	9,77	10,89	11,12	13,47	9,77	10,89	11,12	13,47	9,77	10,89	11,12	13,47	9,77	10,89
- Horas extra por trabajador	0,46	0,86	0,77	0,33	0,57	0,95	0,82	0,41	0,08	0,04	0,00	0,09	0,08	0,04	0,00	0,09	0,08	0,04	0,00	0,09	0,08	0,04	0,00	0,09

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En 2011, según el Cuadro 3.11, en España, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, ascendió a 152,08 horas; la de horas pagadas a 152,53; la de horas efectivas a 130,95; la de horas no trabajadas a 21,75 y la de horas extra por trabajador a 0,64. El sector con más horas fue el de la construcción con 164,70 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 148,50 horas. El mayor número de horas extra estaba en el sector de industria con 1,04 horas por trabajador al mes.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, sumó 151,88 horas; el de horas pagadas 152,10; el de horas efectivas 130,18; el de horas no trabajadas 22,24 y el de horas extra por trabajador 0,46. El sector con más horas fue el de la construcción con 165,20 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 147,20 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 0,86 horas por trabajador al mes.

En el año 2012, según se observa en el Cuadro 3.12, en el ámbito estatal, el número de horas pactadas por trabajador al mes, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 153,13 horas; el de horas pagadas 151,33; el de horas efectivas 130,20; el de horas no trabajadas 21,57 y el de horas extra por trabajador 0,53. El sector con más horas fue el de la construcción con un total de 163,40 horas pactadas y el de menos horas fue el de servicios con 147,80 horas. El mayor número de horas extra se da en el sector de industria con 0,83 horas por trabajador al mes.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, fue de 150,45 horas; la de horas pagadas de 150,68; la de horas efectivas de 129,48; la de horas no trabajadas de 21,45 y la de horas extra por trabajador de 0,46. El sector con más horas pactadas también fue el de la construcción con 164,30 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 146,33 horas y el sector con más horas extra fue el de construcción con 0,93 horas por trabajador al mes.

Cuadro 3.12

**PROMEDIO TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD. C. VALENCIANA Y ESPAÑA, 2012**

(Horas/trabajador/mes)	Ambas jornadas					Jornada a tiempo completo					Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>																
- Horas pactadas	151,13	162,68	163,40	147,80	167,93	170,05	170,55	167,20	86,33	86,10	84,30	86,38	86,33	86,10	84,30	86,38
- Horas pagadas	151,33	163,05	163,70	147,98	168,20	170,40	170,90	167,43	86,43	86,15	84,25	86,50	86,43	86,15	84,25	86,50
- Horas efectivas	130,20	137,58	142,40	127,68	144,25	143,43	148,48	144,00	76,23	76,45	75,30	76,23	76,23	76,45	75,30	76,23
- Horas no trabajadas	21,57	26,67	21,58	20,57	24,50	28,29	22,74	23,78	10,27	9,79	8,99	10,35	10,27	9,79	8,99	10,35
- Horas extra por trabajador	0,53	0,83	0,57	0,47	0,62	0,89	0,62	0,56	0,19	0,14	0,00	0,20	0,19	0,14	0,00	0,20
<b>Comunitat Valenciana</b>																
- Horas pactadas	150,45	162,68	164,30	146,33	168,15	170,98	170,80	167,00	89,13	97,70	84,33	88,28	89,13	97,70	84,33	88,28
- Horas pagadas	150,68	163,08	165,13	146,43	168,35	171,43	171,75	167,10	89,23	97,88	84,33	88,40	89,23	97,88	84,33	88,40
- Horas efectivas	129,48	136,38	145,40	126,50	144,18	142,83	151,23	143,90	78,58	86,10	74,18	77,88	78,58	86,10	74,18	77,88
- Horas no trabajadas	21,45	27,14	19,88	20,16	24,52	29,12	20,68	23,52	10,72	11,83	10,17	10,59	10,72	11,83	10,17	10,59
- Horas extra por trabajador	0,46	0,77	0,93	0,35	0,54	0,84	1,01	0,40	0,18	0,18	0,00	0,19	0,18	0,18	0,00	0,19

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro 3.13

## PROMEDIO TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD. C. VALENCIANA Y ESPAÑA, 2013

(Horas/trabajador/mes)	Ambas jornadas						Jornada a tiempo completo						Jornada a tiempo parcial												
	Total		Industria		Construcción		Servicios		Total		Industria		Construcción		Servicios		Total		Industria		Construcción		Servicios		
<b>España</b>																									
- Horas pactadas	150,38	162,80	163,65	147,05	168,45	170,13	170,75	167,83	86,73	88,18	83,45	86,73	88,18	83,45	86,73	88,18	83,45	86,73	88,18	83,45	86,73	88,18	83,45	86,73	
- Horas pagadas	150,68	163,40	163,95	147,23	168,75	170,78	171,05	168,05	86,88	88,20	83,40	86,88	88,20	83,40	86,90	88,20	83,40	86,90	88,20	83,40	86,90	88,20	83,40	86,90	
- Horas efectivas	129,73	138,10	142,73	127,13	144,75	144,00	148,78	144,53	76,78	77,95	74,60	76,78	77,95	74,60	76,75	77,95	74,60	76,75	77,95	74,60	76,75	77,95	74,60	76,75	
- Horas no trabajadas	21,24	25,69	21,44	20,36	24,34	27,19	22,56	23,83	10,21	10,41	8,85	10,21	10,41	8,85	10,22	10,41	8,85	10,22	10,41	8,85	10,22	10,41	8,85	10,22	
- Horas extra por trabajador	0,51	0,91	0,49	0,44	0,60	0,99	0,53	0,51	0,23	0,12	0,02	0,23	0,12	0,02	0,24	0,12	0,02	0,24	0,12	0,02	0,24	0,12	0,02	0,24	
<b>Comunitat Valenciana</b>																									
- Horas pactadas	149,38	162,00	163,03	145,28	168,40	171,05	171,10	167,33	89,13	98,73	85,60	89,13	98,73	85,60	88,13	98,73	85,60	88,13	98,73	85,60	88,13	98,73	85,60	88,13	
- Horas pagadas	149,68	162,98	163,53	145,40	168,75	172,18	171,63	167,45	89,28	98,75	85,60	89,28	98,75	85,60	88,25	98,75	85,60	88,25	98,75	85,60	88,25	98,75	85,60	88,25	
- Horas efectivas	129,08	138,83	141,50	125,78	144,80	146,45	148,43	144,00	79,33	85,93	74,95	79,33	85,93	74,95	78,68	85,93	74,95	78,68	85,93	74,95	78,68	85,93	74,95	78,68	
- Horas no trabajadas	20,79	24,33	22,16	19,82	24,17	25,95	23,35	23,70	9,97	12,99	10,67	9,97	12,99	10,67	9,61	12,99	10,67	9,61	12,99	10,67	9,61	12,99	10,67	9,61	
- Horas extra por trabajador	0,47	1,12	0,59	0,30	0,57	1,27	0,65	0,35	0,17	0,10	0,03	0,17	0,10	0,03	0,18	0,10	0,03	0,18	0,10	0,03	0,18	0,10	0,03	0,18	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En 2013, según el **Cuadro 3.13**, en España, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, ascendió a 150,38 horas; la de horas pagadas a 150,68; la de horas efectivas a 129,73; la de horas no trabajadas a 21,24 y la de horas extra por trabajador a 0,51. El sector con más horas fue el de la construcción con 163,65 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 147,05 horas. El mayor número de horas extra estaba en el sector de industria con 0,91 horas por trabajador al mes.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, sumó 149,38 horas; el de horas pagadas 149,68; el de horas efectivas 129,08; el de horas no trabajadas 20,79 y el de horas extra por trabajador 0,47. El sector con más horas fue el de la construcción con 163,03 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 145,28 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 1,12 horas por trabajador al mes.

En el año 2014, según se observa en el **Cuadro 3.14**, en el ámbito estatal, el número de horas pactadas por trabajador al mes, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 149,58 horas; el de horas pagadas de 149,90; el de horas efectivas de 129,15; el de horas no trabajadas de 21,02 y el de horas extra por trabajador de 0,56. El sector con más horas fue el de la construcción con un total de 163,18 horas pactadas y el de menos horas fue el de servicios con 146,15 horas. El mayor número de horas extra se da en el sector de industria con 1,01 horas por trabajador al mes.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, fue de 147,38 horas; la de horas pagadas de 147,70; la de horas efectivas de 127,35; la de horas no trabajadas de 20,57 y la de horas extra por trabajador de 0,55. El sector con más horas pactadas, a diferencia del estatal, fue el de industria con 162,40 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 142,73 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 1,22 horas por trabajador al mes.

Cuadro 3.14

**PROMEDIO TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD. C. VALENCIANA Y ESPAÑA, 2014**

(Horas/trabajador/mes)	Ambas jornadas			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>												
- Horas pactadas	149,58	163,13	163,18	146,15	168,50	170,35	170,85	167,85	86,88	90,15	80,58	86,80
- Horas pagadas	149,90	163,85	163,55	146,33	168,80	171,18	171,25	168,05	87,15	90,25	80,53	87,10
- Horas efectivas	129,15	139,20	143,23	126,33	144,88	145,08	149,78	144,45	77,00	80,28	72,65	76,88
- Horas no trabajadas	21,02	25,00	20,54	20,31	24,27	26,49	21,72	23,96	10,21	10,06	7,94	10,27
- Horas extra por trabajador	0,56	1,01	0,55	0,48	0,63	1,10	0,60	0,52	0,34	0,19	0,01	0,36
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	147,38	162,40	162,25	142,73	168,18	171,13	170,55	167,05	87,80	103,10	79,08	86,30
- Horas pagadas	147,70	163,40	162,70	142,85	168,50	172,23	171,03	167,15	87,98	103,10	79,10	86,53
- Horas efectivas	127,35	138,95	139,85	123,70	144,63	145,93	146,83	143,98	78,03	91,40	68,68	76,73
- Horas no trabajadas	20,57	24,72	22,95	19,39	24,25	26,63	24,29	23,50	9,98	11,72	10,42	9,79
- Horas extra por trabajador	0,55	1,22	0,52	0,38	0,67	1,39	0,57	0,45	0,21	0,07	0,01	0,22

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.



Cuadro 3.15

PROMEDIO TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SECTOR DE ACTIVIDAD. C. VALENCIANA Y ESPAÑA, 2015

(Horas/trabajador/mes)	Ambas jornadas					Jornada a tiempo completo					Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>																
- Horas pactadas	149,73	163,15	163,33	146,30	168,55	170,35	170,90	167,93	88,15	91,20	85,15	88,00	88,15	91,20	85,15	88,00
- Horas pagadas	150,08	163,93	163,68	146,58	168,85	171,20	171,30	168,10	88,58	91,33	84,80	88,45	88,58	91,33	84,80	88,45
- Horas efectivas	129,13	139,35	143,98	126,23	144,75	145,23	150,45	144,15	78,13	80,73	76,83	78,00	78,13	80,73	76,83	78,00
- Horas no trabajadas	21,23	24,90	20,00	20,62	24,47	26,32	21,14	24,31	10,56	10,68	8,35	10,60	10,56	10,68	8,35	10,60
- Horas extra por trabajador	0,59	1,00	0,54	0,52	0,62	1,08	0,60	0,51	0,51	0,16	0,01	0,54	0,51	0,16	0,01	0,54
<b>Comunitat Valenciana</b>																
- Horas pactadas	147,25	161,90	163,70	142,55	168,50	171,00	170,48	167,50	89,23	104,10	83,53	87,65	89,23	104,10	83,53	87,65
- Horas pagadas	147,68	162,93	164,13	142,83	168,85	172,15	170,93	167,60	89,83	104,33	83,53	88,33	89,83	104,33	83,53	88,33
- Horas efectivas	126,90	139,18	142,38	122,90	144,30	146,45	147,98	143,33	79,45	93,05	76,33	78,00	79,45	93,05	76,33	78,00
- Horas no trabajadas	20,99	23,94	21,87	20,19	24,82	25,90	23,12	24,62	10,45	11,37	7,25	10,40	10,45	11,37	7,25	10,40
- Horas extra por trabajador	0,66	1,18	0,56	0,53	0,64	1,31	0,61	0,43	0,70	0,32	0,01	0,75	0,70	0,32	0,01	0,75

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

En 2015, según el **Cuadro 3.15**, en España, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, ascendió a 149,73 horas; la de horas pagadas a 150,08; la de horas efectivas a 129,13; la de horas no trabajadas a 21,23 y la de horas extra por trabajador a 0,59. El sector con más horas fue el de la construcción con 163,33 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 146,30 horas. El mayor número de horas extra estaba en el sector de industria con 1,00 horas por trabajador al mes.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, sumó 147,25 horas; el de horas pagadas 147,68; el de horas efectivas 126,90; el de horas no trabajadas 20,99 y el de horas extra por trabajador 0,66. El sector con más horas fue el de la construcción con 163,70 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de servicios con 142,55 horas y el sector con más horas extra fue el de industria con 1,18 horas por trabajador al mes.

Y finalmente, se incluyen seis cuadros con la información total del tiempo de trabajo por trabajadores ocupados, según sector de actividad en la Comunitat Valenciana, con información de las horas por trabajador al año, en el periodo de 2010 a 2015, ambos inclusive, contadas por miles. Los datos de los siguientes cuadros se han obtenido de multiplicar la media anual de trabajadores ocupados por la media anual de horas extra por trabajador, para así tener el número total de horas extraordinarias en el año.

En el año 2010, según se observa en el **Cuadro 3.16**, en el ámbito estatal, el número total de horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 34.407,39 horas; el de horas pagadas de 34.508,50; el de horas efectivas de 29.693,31; el de horas no trabajadas de 4.869,12 y el de horas extra por trabajador de 143,80. El sector con mayor número de horas es el de servicios con un total de 24.464,06 horas pactadas y el de menos horas es el de la construcción con 3.280,27 horas. El mayor número de horas extra por trabajador se encuentra en el sector de servicios con 91,64 horas por trabajador al año.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, fue de 3.532,50 horas; la de horas pagadas de 3.536,66; la de horas efectivas de 3.047,85; la de horas no trabajadas de 498,30 y la de horas extra por trabajador de 11,80. El sector con más horas también fue el de servicios con 2.455,37 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de la construcción con 348,81 horas y el sector con más horas extra fue el de servicios con 5,79 horas por trabajador al año.

Cuadro 3.16

TOTAL TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2010

Datos en miles de horas

	Ambas jornadas				Jornada a tiempo completo				Jornada a tiempo parcial			
	Total		Total		Total		Total		Total		Total	
	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total
<b>España</b>												
- Horas pactadas	34.407,39	5.195,51	3.280,27	24.464,06	37.721,63	5.411,79	3.382,33	27.311,38	19.375,36	2.650,39	1.662,23	14.154,79
- Horas pagadas	34.508,50	5.217,77	3.289,19	24.529,52	37.833,98	5.435,65	3.393,63	27.376,84	19.402,33	2.654,21	1.661,64	14.171,15
- Horas efectivas	29.693,31	4.392,41	2.873,04	21.166,73	32.475,02	4.567,34	2.960,23	23.577,14	17.061,02	2.336,15	1.490,82	12.461,13
- Horas no trabajadas	4.869,12	837,77	422,89	3.390,60	5.417,37	881,34	438,94	3.845,52	2.361,53	322,83	174,78	1.732,94
- Horas extra por trabajador	143,80	31,81	13,28	91,64	164,03	34,03	13,87	106,37	49,43	6,36	2,77	36,00
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	3.532,50	623,35	348,81	2.455,37	3.904,49	653,62	361,82	2.775,19	2.024,19	362,37	168,71	1.437,81
- Horas pagadas	3.536,66	626,52	349,65	2.455,04	3.910,74	657,05	362,82	2.775,19	2.023,03	362,06	168,67	1.436,65
- Horas efectivas	3.047,85	526,96	305,52	2.127,43	3.359,69	551,59	316,46	2.394,98	1.787,76	313,51	152,94	1.272,03
- Horas no trabajadas	498,30	101,46	44,71	335,21	562,15	107,57	46,87	387,33	238,97	49,05	15,79	167,44
- Horas extra por trabajador	11,80	4,31	1,10	5,79	14,34	4,77	1,19	6,95	2,31	0,27	0,00	1,82

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En 2011, según el **Cuadro 3.17**, en España, la cifra de horas pactadas por trabajador al año, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, ascendió a 33.618,32 horas; la de horas pagadas a 33.717,79; la de horas efectivas a 28.947,39; la de horas no trabajadas a 4.807,99 y la de horas extra por trabajador a 137,06. El sector con más horas fue el de servicios con 24.337,84 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de construcción con 2.774,67 horas. El mayor número de horas extra estaba en el sector de servicios con 86,36 horas por trabajador al año.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, sumó 3.444,82 horas; el de horas pagadas 3.449,81; el de horas efectivas 2.952,64; el de horas no trabajadas 504,43 y el de horas extra por trabajador 10,43. El sector con más horas fue el de servicios con 2.404,90 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de la construcción con 284,67 horas y el sector con más horas extra fue el de servicios con 5,38 horas por trabajador al año.

En el año 2012, según se observa en el **Cuadro 3.18**, en el ámbito estatal, el número total de horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 31.977,96 de horas; el de horas pagadas de 32.020,28; el de horas efectivas de 27.549,33; el de horas no trabajadas de 4.564,05 y el de horas extra por trabajador de 112,14. El sector con mayor número de horas es el de servicios con un total de 23.489,91 horas pactadas y el de menos horas es el de la construcción con 2.277,08 horas. El mayor número de horas extra por trabajador se encuentra en el sector de servicios con 74,70 horas por trabajador al año.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, fue de 3.256,22 horas; la de horas pagadas de 3.261,20; la de horas efectivas de 2.802,36; la de horas no trabajadas de 464,25 y la de horas extra por trabajador de 9,96. El sector con más horas fue el de servicios con 2.293,28 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de la construcción con 241,32 horas y el sector con más horas extra fue el de servicios con 5,49 horas por trabajador al año.

Cuadro 3.17

**TOTAL TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2011**

Datos en miles de horas

	Ambas jornadas			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>												
- Horas pactadas	33.618,32	5.096,36	2.774,67	24.337,84	37.093,33	5.316,71	2.874,91	27.350,16	19.176,68	2.708,37	1.417,66	14.230,67
- Horas pagadas	33.717,79	5.122,30	2.781,91	24.400,12	37.203,86	5.345,78	2.882,49	27.415,72	19.194,36	2.709,93	1.418,16	14.247,06
- Horas efectivas	28.947,39	4.328,39	2.420,89	20.991,18	31.860,92	4.507,17	2.507,31	23.518,39	16.851,16	2.395,18	1.260,14	12.501,62
- Horas no trabajadas	4.807,99	802,04	364,56	3.436,80	5.398,21	847,05	379,90	3.933,39	2.354,25	317,88	159,54	1.756,91
- Horas extra por trabajador	137,06	32,51	9,94	86,86	159,16	35,32	10,61	103,25	39,79	3,75	1,68	31,14
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	3.444,82	650,51	284,67	2.404,90	3.821,33	680,86	294,20	2.729,85	2.018,17	385,14	152,55	1.437,23
- Horas pagadas	3.449,81	653,10	285,84	2.405,71	3.828,13	683,85	295,44	2.731,48	2.018,17	385,14	152,55	1.438,05
- Horas efectivas	2.952,64	550,42	249,83	2.062,18	3.264,51	575,43	258,10	2.331,53	1.767,55	331,69	135,67	1.261,15
- Horas no trabajadas	504,43	104,03	36,29	348,26	570,66	109,85	37,69	405,16	252,21	53,65	16,84	177,55
- Horas extra por trabajador	10,43	3,43	1,33	5,38	12,93	3,78	1,41	6,68	1,81	0,16	0,00	1,47

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

## Cuadro 3.18

## TOTAL TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2012

Datos en miles de horas

	Ambas jornadas						Jornada a tiempo completo						Jornada a tiempo parcial					
	Total		Industria		Servicios		Total		Industria		Servicios		Total		Industria		Servicios	
<b>España</b>																		
- Horas pactadas	31.977,96	4.848,58	2.277,08	23.489,91	35.532,71	5.068,24	2.376,72	26.573,16	18.266,77	2.566,16	1.174,77	13.728,41						
- Horas pagadas	32.020,28	4.859,61	2.281,26	23.518,52	35.589,84	5.078,67	2.381,59	26.609,72	18.287,93	2.567,65	1.174,07	13.747,48						
- Horas efectivas	27.549,33	4.100,49	1.984,43	20.292,23	30.522,20	4.274,85	2.069,16	22.885,98	16.129,69	2.278,55	1.049,35	12.115,26						
- Horas no trabajadas	4.564,05	794,88	300,73	3.269,20	5.184,01	843,17	316,90	3.779,36	2.173,05	291,79	125,28	1.644,93						
- Horas extra por trabajador	112,14	24,74	7,94	74,70	131,19	26,53	8,64	89,00	40,20	4,17	0,00	31,79						
<b>Comunitat Valenciana</b>																		
- Horas pactadas	3.256,22	610,25	241,32	2.293,28	3.639,30	641,38	250,87	2.617,22	1.929,06	366,49	123,86	1.383,52						
- Horas pagadas	3.261,20	611,75	242,54	2.294,85	3.643,63	643,07	252,27	2.618,79	1.931,22	367,17	123,86	1.385,40						
- Horas efectivas	2.802,36	511,59	213,56	1.982,51	3.120,52	535,78	222,13	2.255,20	1.700,72	322,98	108,96	1.220,54						
- Horas no trabajadas	464,25	101,81	29,20	315,95	530,69	109,23	30,37	368,61	232,02	44,38	14,94	165,97						
- Horas extra por trabajador	9,96	2,89	1,37	5,49	11,69	3,15	1,48	6,27	3,90	0,68	0,00	2,98						

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

Cuadro 3.19

**TOTAL TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2013**

Datos en miles de horas

	Ambas Jornadas					Jornada a tiempo completo					Jornada a tiempo parcial				
	Total	Industria		Servicios	Total	Total	Industria		Servicios	Total	Total	Industria		Servicios	Total
		Construcción	Servicios				Construcción	Servicios				Construcción	Servicios		
<b>España</b>															
- Horas pactadas	30.928,35	4.601,70	2.021,73	22.970,68	34.644,77	4.808,89	2.109,45	26.216,72	17.837,59	2.492,50	1.030,94	13.548,09			
- Horas pagadas	30.990,05	4.618,66	2.025,44	22.998,80	34.706,48	4.827,27	2.113,15	26.251,09	17.868,44	2.493,06	1.030,32	13.574,65			
- Horas efectivas	26.681,31	3.903,53	1.763,29	19.858,98	29.770,44	4.070,30	1.838,03	22.577,03	15.791,19	2.203,33	921,61	11.989,12			
- Horas no trabajadas	4.368,39	726,15	264,87	3.180,44	5.005,96	768,55	278,71	3.722,48	2.099,87	294,25	109,33	1.596,47			
- Horas extra por trabajador	104,89	25,72	6,05	68,73	123,40	27,98	6,55	79,67	47,30	3,39	0,25	37,49			
<b>Comunitat Valenciana</b>															
- Horas pactadas	3.174,98	172,52	205,81	2.281,71	3.579,24	611,47	216,00	2.628,02	1.894,40	352,94	108,06	1.384,13			
- Horas pagadas	3.181,36	582,62	206,44	2.283,59	3.586,68	615,51	216,67	2.629,90	1.897,59	353,01	108,06	1.386,02			
- Horas efectivas	2.743,52	496,29	178,63	1.975,45	3.077,64	523,53	187,38	2.261,61	1.686,11	307,18	94,62	1.235,72			
- Horas no trabajadas	441,88	86,97	27,97	311,28	513,72	92,77	29,48	372,22	211,91	46,44	13,47	150,93			
- Horas extra por trabajador	9,99	4,00	0,74	4,71	12,12	4,54	0,82	5,50	3,61	0,36	0,04	2,83			

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En 2013, según el **Cuadro 3.19**, en España, la cifra de horas pactadas por trabajador al año, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, ascendió a 30.928,35 horas; la de horas pagadas a 30.990,05; la de horas efectivas a 26.681,31; la de horas no trabajadas a 4.368,39 y la de horas extra por trabajador a 104,89. El sector con más horas fue el de servicios con 22.970,68 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de construcción con 2.021,73 horas. El mayor número de horas extra estaba en el sector de servicios con 68,73 horas por trabajador al año.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, sumó 3.174,98 horas; el de horas pagadas 3.181,361; el de horas efectivas 2.743,52; el de horas no trabajadas 441,88 y el de horas extra por trabajador 9,99. El sector con más horas fue el de servicios con 2.281,71 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de la construcción con 205,81 horas y el sector con más horas extra fue el de servicios con 4,71 horas por trabajador al año.

En el año 2014, según se observa en el **Cuadro 3.20**, en el ámbito estatal, el número total de horas pactadas por trabajador al año, en el total de las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, era de 31.132,15 de horas; el de horas pagadas de 31.198,75; el de horas efectivas de 26.880,04; el de horas no trabajadas de 4.374,90 y el de horas extra por trabajador de 116,55. El sector con mayor número de horas fue el de servicios con un total de 23.211,37 horas pactadas y el de menos horas fue el de la construcción con 1.945,43 horas. El mayor número de horas extra por trabajador estaba en el sector de servicios con 76,23 horas por trabajador al año.

En la Comunitat Valenciana, la cifra de horas pactadas por trabajador al mes, en ambas jornadas, fue de 3.185,00 horas; la de horas pagadas de 3.191,92; la de horas efectivas de 2.752,14; la de horas no trabajadas de 444,53 y la de horas extra por trabajador de 11,89. El sector con más horas fue el de servicios con 2.303,32 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de la construcción con 198,98 horas y el sector con más horas extra fue el de servicios con 6,13 horas por trabajador al año.



Cuadro 3.20

TOTAL TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2014

Datos en miles de horas

	Ambas jornadas			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial					
	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios	Total	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>												
- Horas pactadas	31.132,15	4.658,80	1.945,43	23.211,37	35.069,97	4.864,99	2.036,87	26.657,74	18.082,37	2.574,58	960,67	13.785,47
- Horas pagadas	31.198,75	4.679,36	1.949,84	23.239,96	35.132,41	4.888,70	2.041,64	26.689,50	18.138,56	2.577,43	960,08	13.833,12
- Horas efectivas	26.880,04	3.975,38	1.707,59	20.063,58	30.153,93	4.143,31	1.785,68	22.941,38	16.026,04	2.292,70	866,13	12.209,99
- Horas no trabajadas	4.374,90	713,97	244,88	3.225,61	5.051,32	756,52	258,95	3.805,30	2.125,01	287,30	94,66	1.631,07
- Horas extra por trabajador	116,55	28,84	6,56	76,23	131,12	31,41	7,15	82,59	70,76	5,43	0,12	57,17
<b>Comunitat Valenciana</b>												
- Horas pactadas	3.185,00	583,08	198,98	2.303,32	3.634,50	614,43	209,16	2.695,79	1.897,43	370,17	96,98	1.392,67
- Horas pagadas	3.191,92	586,67	199,54	2.305,26	3.641,42	618,37	209,75	2.697,40	1.901,32	370,17	97,01	1.396,39
- Horas efectivas	2.752,14	498,89	171,51	1.996,22	3.125,57	523,95	180,07	2.323,49	1.686,29	328,16	84,23	1.238,24
- Horas no trabajadas	444,53	88,75	28,15	312,91	524,06	95,61	29,79	379,23	215,68	42,08	12,78	157,99
- Horas extra por trabajador	11,89	4,38	0,64	6,13	14,48	4,99	0,70	7,26	4,54	0,25	0,01	3,55

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

## Cuadro 3.21

## TOTAL TIEMPO DE TRABAJO POR TRABAJADORES OCUPADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA C. VALENCIANA Y ESPAÑA. AÑO 2015

Datos en miles de horas

	Ambas jornadas						Jornada a tiempo completo						Jornada a tiempo parcial												
	Total		Industria		Construcción		Servicios		Total		Industria		Construcción		Servicios		Total		Industria		Construcción		Servicios		
<b>España</b>																									
- Horas pactadas	32.100,91	4.859,85	2.104,41	23.829,29	36.135,77	5.074,32	2.201,94	27.352,37	18.898,65	2.716,63	1.097,11	14.333,40													
- Horas pagadas	32.175,95	4.883,08	2.108,92	23.874,89	36.200,09	5.099,64	2.207,10	27.380,06	18.990,84	2.720,50	1.092,60	14.406,70													
- Horas efectivas	27.684,44	4.150,90	1.855,10	20.560,29	31.033,24	4.326,05	1.938,46	23.479,09	16.750,45	2.404,75	989,91	12.704,61													
- Horas no trabajadas	4.551,54	741,71	257,69	3.358,58	5.246,17	784,01	272,38	3.959,60	2.263,98	318,13	107,58	1.726,52													
- Horas extra por trabajador	126,49	29,79	6,96	84,70	132,92	32,17	7,73	83,07	109,34	4,77	0,13	87,95													
<b>Comunitat Valenciana</b>																									
- Horas pactadas	3.309,59	638,21	224,73	2.329,15	3.787,21	674,08	234,03	2.736,82	2.005,53	410,36	114,67	1.432,13													
- Horas pagadas	3.319,26	642,27	225,32	2.333,73	3.795,07	678,62	234,65	2.738,45	2.019,02	411,27	114,67	1.443,24													
- Horas efectivas	2.852,20	548,65	195,46	2.008,09	3.243,29	577,31	203,15	2.341,90	1.785,72	366,80	104,79	1.274,46													
- Horas no trabajadas	471,77	94,37	30,02	329,89	557,85	102,10	31,74	402,27	234,87	44,82	9,95	169,93													
- Horas extra por trabajador	14,83	4,65	0,77	8,66	14,38	5,16	0,84	7,03	15,73	1,26	0,01	12,25													

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En 2015, según el **Cuadro 3.21**, en España, la cifra de horas pactadas por trabajador al año, en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial, ascendió a 32.100,91 horas; la de horas pagadas a 32.175,95; la de horas efectivas a 27.684,44; la de horas no trabajadas a 4.551,54 y la de horas extra por trabajador a 126,49. El sector con más horas fue el de servicios con 23.829,29 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de construcción con 2.104,41 horas. El mayor número de horas extra estaba en el sector de servicios con 84,70 horas por trabajador al año.

En nuestra Comunitat, el número de horas pactadas por trabajador al año, en ambas jornadas, sumó 3.309,59 horas; el de horas pagadas 3.319,26; el de horas efectivas 2.852,20; el de horas no trabajadas 471,77 y el de horas extra por trabajador 14,83. El sector con más horas fue el de servicios con 2.329,15 horas pactadas y el de menor número de horas fue el de la construcción con 224,73 horas y el sector con más horas extra fue el de servicios con 8,66 horas por trabajador al año.

### **3.6 MEDIDAS DE APLICACIÓN. REGISTRO Y CONTROL DE JORNADA**

El Real Decreto 16/2013, de 20 de diciembre, sobre Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores estableció la obligatoriedad para las empresas del registro de la jornada laboral de los trabajadores a tiempo parcial.

Desde entonces, las empresas debían cumplir con la obligación de registrar la jornada de los trabajadores a tiempo parcial de forma diaria, debiendo totalizar el número de horas de forma mensual. Junto con la exigencia del registro horario, el empresario debía entregar copia al trabajador del cómputo de todas las horas realizadas cada mes, ya fuesen ordinarias o extraordinarias.

Hasta ese momento, la obligación del control y registro horario, por parte de las empresas, solo se exigía en los casos de los contratos a tiempo parcial y en este contexto se dictó la Instrucción 1/2015 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre intensificación del control de la contratación a tiempo parcial.

En relación a los contratos a tiempo completo, se encontraba un escenario distinto, en el que en la práctica, únicamente se exigía un control para el caso en que se realizaran horas extraordinarias, ya que se venía interpretando que el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuya redacción desde la reforma de 1994 es la siguiente, “a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”, era únicamente aplicable para los casos en los que se realizaban horas extraordinarias.

Dicha interpretación estaba avalada por sentencias del Tribunal Supremo, entre otras la de 11 de diciembre de 2003 y de Tribunales Superiores de Justicia como el de Andalucía de 24 de febrero de 2003, Cataluña de 24 de octubre de 2002 y Galicia de 23 de septiembre de 2002.

No obstante, la tendencia de los tribunales cambió y a través de recientes sentencias dictadas por la Audiencia Nacional como la 207/2015, de 4 de diciembre de 2015 o la 25/2016, de 19 de febrero de 2016, la obligación de registro pasó a interpretarse como extensible a todos los trabajadores, cualquiera que sea la jornada de su contrato, a tiempo completo o parcial. Por lo tanto, según esta interpretación, la empresa debería llevar un registro exhaustivo de todos sus trabajadores, con independencia del tipo de jornada, o de la realización de horas extraordinarias, convirtiéndose en un nuevo riesgo laboral ante posibles incumplimientos normativos en esta materia.

Toda esta situación llevó a que el Plan de Control 2016 de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social endureciera los controles e incrementase sus actuaciones en la revisión del cumplimiento del registro de jornada de los trabajadores tanto a tiempo parcial como a tiempo completo, pretendiendo de esta manera evitar el fraude en la realización de horas extraordinarias.

En concreto, se dictó la Instrucción 3/2016 sobre Intensificación del Control en Materia de Tiempo de Trabajo y de Horas Extraordinarias que exige a las empresas, dentro de la actuación inspectora, un registro de jornada en el que se tendrá en cuenta que el registro de jornada es obligatorio incluso cuando no se realicen horas extraordinarias.

Esta Instrucción también establece que el registro de la jornada deberá ser diario e incluir el horario concreto de entrada y salida respecto de cada trabajador. La comprobación de la existencia del registro deberá poder realizarse en el centro de trabajo, para evitar su manipulación posterior.

Pese a existir un cambio en la interpretación del artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores y al endurecimiento del Plan de Control 2016 de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en materia de registro de jornada, no existe un modelo oficial y tampoco se ha impuesto una manera de llevar a cabo el registro, por lo que puede instrumentarse de múltiples maneras.

En este sentido, encontramos diversos sistemas de registro ya sean manuales o informáticos. En los registros manuales, el trabajador deberá firmar la hora de entrada y salida haciendo constar datos como nombre y apellidos, jornada específica, detalle de las horas laborales realizadas por cada día de trabajo, firma diaria del trabajador y firma del representante legal de la empresa.

Los registros electrónicos o informáticos son cada vez más comunes, ya que permiten un control seguro de la jornada real del trabajador con un riesgo de manipulación menor, contando con la ventaja de la fiabilidad de los datos recogidos en el sistema para la acreditación de las horas efectivamente trabajadas. Dentro de los registros electrónicos o informáticos se encuentran, entre otros, los sistemas de control de presencia, fichajes, tarjetas, huellas y medios telemáticos que permiten llevar a cabo el registro de empleados.

Los registros deberán conservarse durante el plazo legalmente establecido de cuatro años. Además, debido al carácter de los datos, dichos sistemas deberán cumplir con las obligaciones en materia de protección de datos.

Las sentencias indicadas de la Audiencia Nacional fueron recurridas ante el Tribunal Supremo. Y recientemente, se han dictado y publicado las sentencias del Tribunal Supremo, de 23 de marzo y 20 de abril de 2017, que crean jurisprudencia al respecto y establecen claramente que el artículo 35.5 ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, y que la inexistencia de llevar un registro de control horario no puede ser considerado como una infracción laboral.

Por lo tanto, la nueva situación establecida por el Tribunal Supremo ha provocado la elaboración de una nueva Instrucción sobre el control del tiempo de trabajo por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Instrucción 1/2017), que, haciéndose eco de lo expuesto en estos pronunciamientos judiciales, reconoce que no es exigible llevar un registro de jornada diaria efectiva de todos los trabajadores y por tanto, no es sancionable la ausencia del mismo.

Todo ello sin perjuicio del registro de tiempo de trabajo que sea exigible en los supuestos concretos en que la normativa lo contempla, para los cuales sigue vigente la anterior instrucción, y de la labor de velar por el cumplimiento de la regulación sobre jornada que siempre ha correspondido a la Inspección.

### **3.7 TELETRABAJO**

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, después convertido en Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral, establece por primera vez la regulación del teletrabajo, del trabajo a distancia, en la modificación dada al artículo 13 del ET, según se constata en el mismo que se reproduce a continuación.

#### Artículo 13. Trabajo a distancia

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El teletrabajo o trabajo a distancia, desde el hogar, en movilidad o en otros escenarios, hoy en día, es una realidad que tiene muchos beneficios relacionados con la conciliación, la eficiencia, la productividad, la sostenibilidad y la satisfacción laboral, tal y como se indica en el Libro Blanco del teletrabajo en España, publicado en el año 2012.

Así pues, según se desprende de este Libro Blanco, el teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación, que posibilita a los empleados que puedan realizar parte o incluso toda su jornada desde su domicilio particular u otros emplazamientos, pudiendo llegar a una completa deslocalización y en la práctica supone una deslocalización espacial y en algunos casos temporal, en la prestación de servicios profesionales.

El teletrabajo puede aportar claros beneficios tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las organizaciones y empresas e incluso para la sociedad, algunos de los cuales se detallan seguidamente.

#### Beneficios para el trabajador y para la trabajadora

- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ahorro de dinero y tiempo al reducir los desplazamientos diarios.
- Reducción del estrés y mejora de la salud.
- Impulso al acceso a la formación en gestión online del trabajo: aprendizaje continuo.
- Incremento en la motivación y autorrealización y por tanto de la productividad.
- Dar oportunidades laborales a personas con discapacidades de movilidad, de modo que puedan incorporarse eficientemente al entorno laboral.
- Fomento de la inserción laboral de personas residentes en el entorno rural.
- Reducción de accidentes laborales, especialmente in itinere.

### Beneficios para la empresa

- Genera entornos multiculturales y diversos. Permite trabajar en comunidades más diversas.
- Maduración de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas, como resultado del proceso de adaptación que la organización experimenta para acoger esta modalidad de trabajo.
- Incremento de la productividad del empleado, a través de un ambiente sin interrupciones constantes, un trabajo más relajado y una mejor gestión del tiempo.
- Mejora en el rendimiento y compromiso de los trabajadores y trabajadoras, gracias a la mejora en la motivación vinculada a la compensación intrínseca.
- Promoción de la retención, fidelización y atracción del talento, así como la prolongación de la vida activa, por el menor desgaste en la vida laboral.
- Reducción del absentismo por enfermedad común y del índice de rotación.
- Mayor capacidad de multiplicar el talento, pudiendo disponer de equipos distribuidos geográficamente, a la vez que plenamente integrados en los procesos de la organización.
- Impulso a una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial y mejora en la gestión de la diversidad y multiculturalidad.
- Contribución al cumplimiento legal de la integración social de los discapacitados.
- Se constituye en una palanca de cambio, para implantar una nueva cultura de trabajo, y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.
- Reducción de accidentes laborales, especialmente in itinere.

### Beneficios para la sociedad

- Distribución geográfica más equitativa: disminución del éxodo rural y desarrollo local.
- Inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión o vulnerables.
- Reducción de costes en desplazamientos, ahorro energético a través de la eliminación de desplazamientos.
- Mejora de la inversión en redes y en conocimiento.
- Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y responsables de lluvia ácida y ozono troposférico.
- Movilidad reducida.

En nuestro país, el teletrabajo no ha alcanzado el desarrollo deseable para una sociedad avanzada. Este nuevo modo de trabajo, en palabras del profesor Thibault, debería promoverse como parte de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), porque se entiende que los horarios flexibles y el teletrabajo pueden contribuir a aumentar los niveles

de motivación y dedicación al trabajo, así como permitir a los empleados hacer uso del tiempo, de manera más eficiente, programando sus actividades, de manera que se adapten mejor a su situación y adaptar la dedicación al trabajo y a la vida personal y familiar.

No obstante, el teletrabajo en España tiene una pequeña aunque creciente presencia, pero desde un punto de vista estadístico, cabe mencionar que existen pocos datos cuantitativos sobre el teletrabajo. A pesar de la escasez de datos rigurosos, se pueden encontrar algunos en la Encuesta sobre el uso de tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en las empresas, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

A continuación, se incorpora el **Cuadro 3.22**, con los datos porcentuales de empresas con empleados en teletrabajo en España, durante el período 2008 a 2013.

Cuadro 3.22

### EMPRESAS CON EMPLEADOS EN TELETRABAJO EN ESPAÑA, 2008-2013

En porcentaje

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
% Empresas con empleados en teletrabajo	14,7	16,2	19,4	21,6	21,8	27,0

Fuente: INE. Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en la empresas.

En el año 2008, las empresas que tenían empleados que realizaban teletrabajo, al menos media jornada semanal, conectándose a los sistemas TIC de su empresa mediante redes telemáticas externas representaban un 14,7%. En el año 2009, el porcentaje era de un 16,2%; en 2010, de un 19,4%; en el año 2011, de un 21,6%; en 2012, de un 21,8% y en el año 2013, de un 27,0% de empresas que tenían empleados que trabajaban fuera de sus locales de forma regular. Este dato constata una evolución creciente de los empleados que realizan teletrabajo.

Otro dato complementario a la implantación del teletrabajo se puede obtener de la información de la negociación colectiva en nuestra Comunitat. En el **Cuadro 3.23**, se inserta la información de los porcentajes de los convenios y trabajadores y trabajadoras afectados por cláusulas de condiciones de teletrabajo e implantación de nuevas tecnologías en la Comunitat Valenciana, en el periodo de los años 2010-2015, advirtiendo que estos datos corresponden a convenios registrados en el año indicado, cerrados a marzo del año siguiente.



En cuanto a las condiciones de teletrabajo, se observa que los datos disponibles son a partir del año 2013. En este año, el porcentaje de convenios que incorporaban condiciones de teletrabajo era del 1,16%, que afectaban al 0,22% de los trabajadores y trabajadoras. En 2014, este dato porcentual era del 1,64%, afectando al 6,79% de trabajadores y trabajadoras. Y en el año 2015 era del 4,07%, con una afectación al 6,88% de trabajadores y trabajadoras.

También, tal y como se aprecia en el Cuadro, la implantación de la cláusula de nuevas tecnologías, se encuentra en el año 2010, en un 4,68% de los convenios, con un 19,74% de trabajadores y trabajadoras afectados. En 2011, en un 5,26%, con un 21,22% de trabajadores y trabajadoras. En el año 2012, en un 7,95% y un 14,98% de los trabajadores y trabajadoras. En 2013, en un 2,91% y un 2,26% de trabajadores y trabajadoras. En el año 2014, en un 0,82% y un 0,05% de trabajadores y trabajadoras. Y en el año 2015, un 4,07% de convenios y un 2,73% de trabajadores y trabajadoras afectados.

En el año 2006, en el ámbito de la Administración del Estado se implantó un programa piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, cuya regulación estaba en la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

Una información destacable, en el contexto del teletrabajo y de nuestra Comunitat, es la aprobación de una medida favorecedora para la implantación del teletrabajo en el ámbito de la administración pública valenciana. En este sentido resalta una norma aprobada recientemente por la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, en concreto, el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

Cuadro 3.23

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULA DE CONDICIONES DE TELETRABAJO E IMPLANTACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA C. VALENCIANA, 2010-2015**

	Convenios (En %)					Trabajadores (En %)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Condiciones de teletrabajo	-	-	-	1,16	1,64	4,07	-	-	-	0,22	6,79	6,88
Implantación de nuevas tecnologías	4,68	5,26	7,95	2,91	0,82	4,07	19,74	21,22	14,89	2,26	0,05	2,73

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística.

Y para finalizar este punto, se quiere destacar la celebración del Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones y de los servicios financieros, celebrado en Ginebra los pasados 24 a 26 de octubre de 2016.

En este Foro se acordaron puntos de consenso, relacionados con los beneficios y desafíos del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y posibles repercusiones en el futuro del trabajo en estos sectores, donde se trataban políticas y prácticas que pueden abordar los retos relacionados con el trabajo decente y potenciar al máximo los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros para llegar a unas recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de sus Miembros.

En relación a los mandantes tripartitos, éstos deberían realizar lo siguiente:

- a) entablar un diálogo social efectivo con el fin de promover el trabajo decente y el empleo productivo, y de asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores y trabajadoras, sea cuales fueren sus modalidades de trabajo.
- b) velar por que las modalidades de trabajo, incluido el teletrabajo y otras formas emergentes de organización del trabajo derivadas de las aplicaciones de la tecnología de la información y las comunicaciones, se ajusten plenamente a los principios del trabajo decente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la legislación y la práctica nacionales, y
- c) a través del diálogo social, concebir y poner en práctica medidas apropiadas para garantizar la ciberseguridad y la preservación de la confidencialidad de los datos de la empresa, protegiendo al mismo tiempo la privacidad de los trabajadores en las modalidades de teletrabajo.

Respecto a los empleadores, se cree que deberían:

- a) proporcionar a los teletrabajadores, salvo que se acuerde lo contrario, el equipo apropiado, así como la formación que necesiten, también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, para desempeñar efectivamente sus funciones.
- b) asegurar que los teletrabajadores gocen de los mismos derechos que todos los demás trabajadores de la empresa que tienen iguales cargas de trabajo, salarios, y criterios y evaluación del desempeño.
- c) establecer, por medio del diálogo social, disposiciones apropiadas en el lugar de trabajo en lo que respecta al teletrabajo, y
- d) adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la ciberseguridad de sus respectivas empresas.

En cuanto a los gobiernos, se indica que éstos deberían:

- a) teniendo debidamente en cuenta el trabajo decente, promover el teletrabajo y asegurar que existan la infraestructura, la seguridad e integridad de la red, y el desarrollo de competencias profesionales necesarios para apoyar su crecimiento.
- b) hacer participar a los interlocutores sociales en la definición de las condiciones y criterios para el teletrabajo, y en la elaboración y revisión de cualesquiera leyes laborales, políticas y directrices pertinentes.
- c) garantizar que los sistemas de protección laboral y social sean aplicables al teletrabajo.
- d) vigilar las condiciones del teletrabajo y adoptar medidas para mejorar estas últimas en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, asegurando la existencia de mecanismos de cumplimiento efectivo, con independencia del lugar en el que se realice el trabajo, y
- e) contemplar el establecimiento de una instancia que facilite la planificación, coordinación y ejecución de políticas relativas al teletrabajo.

Y finalmente, en lo que se refiere a la Oficina, se considera que ésta debería:

- a) seguir promoviendo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en los sectores de la TIC y de los servicios financieros en lo que respecta al teletrabajo.
- b) promover el diálogo social en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos para entablar efectivamente un diálogo social.
- c) estudiar qué mecanismos innovadores de diálogo social podrían necesitarse para el teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros.
- d) concertar esfuerzos con los Estados Miembros con el fin de mejorar los sistemas nacionales para recopilar y difundir regularmente datos objetivos sobre el teletrabajo, el número de trabajadores implicados, el salario, la remuneración y el género, la edad, las estructuras demográficas, las horas de trabajo, las relaciones de trabajo, las modalidades contractuales y otros datos pertinentes, sobre la base de las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y
- e) llevar a cabo y difundir estudios y análisis comparativos, con miras a posibles actividades futuras, incluida una reunión tripartita, sobre este tema; supervisar, evaluar y hacer un inventario de buenas prácticas, y compartir conocimientos sobre: las tendencias y el desarrollo del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros; los motores del cambio y el impacto del teletrabajo; el potencial para la creación de empleo; la diversificación de las relaciones de trabajo y las repercusiones del teletrabajo transfronterizo.



## 4. CONTRATACIÓN

### 4.1 ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATACIÓN

En primer lugar, en este punto, en relación al tiempo de trabajo, nos interesa conocer el número total de asalariados por tipo de contrato o relación laboral. En este sentido, en el **Cuadro 4.1** se detalla la información de la media de los cuatro trimestres del año del periodo comprendido entre los años 2012 a 2015, con datos tanto del total estatal como de la Comunitat Valenciana.

*Cuadro 4.1*

#### ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO O RELACIÓN LABORAL, ESPAÑA Y C.V., 2012-2015 Media de los cuatro trimestres del año. En miles de personas

	2012		2013		2014		2015	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
<b>España</b>	<b>14.573,4</b>		<b>14.069,1</b>		<b>14.285,8</b>		<b>14.773,5</b>	
De duración indefinida	11.162,0	76,59	10.813,6	76,86	10.857,1	76,00	11.059,3	74,86
Temporal	3.411,4	23,41	3.255,5	23,14	3.428,7	24,00	3.714,2	25,14
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>1.484,1</b>		<b>1.427,7</b>		<b>1.461,5</b>		<b>1.512,2</b>	
De duración indefinida	1.090,9	73,51	1.045,3	73,22	1.069,1	73,15	1.096,8	72,53
Temporal	393,2	26,49	382,4	26,78	392,4	26,85	415,4	27,47

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia.

En el año 2012, la media total de asalariados en España de los cuatro trimestres del año era de 14.573.400. De este total, el número de asalariados con relaciones laborales de duración indefinida fue de 11.162.000, que supone un 76,59%, de los que 10.903.900 con un 97,69% eran de duración indefinida permanente a lo largo del tiempo y 258.000 con un 2,31% de duración indefinida discontinua. La cifra total de asalariados con relación temporal ascendió a 3.411.400 con un 23,41%. En nuestra Comunitat, la media total de asalariados sumó 1.484.100, de los cuales 1.090.900 con un 73,51% eran con relación de duración indefinida y 393.200 con un 26,49% con relación temporal.

En 2013, el total de asalariados en España fue de 14.069.100, de los cuales 10.813.600 que representan el 76,86% eran asalariados con relaciones laborales de duración indefinida y de ellos 10.550.100 con un 97,56% eran de duración indefinida permanente a lo largo del tiempo y 263.500 con un 2,44% de duración indefinida discontinua. El número total de asalariados con relación temporal fue de 3.255.500 con un 23,14%. En la Comunitat Valenciana, el total de asalariados ascendió a 1.427.700, de los que 1.045.300

con un 73,22% fueron de relación de duración indefinida y 382.400 de relación temporal con un 26,78%.

En el año 2014, en el conjunto estatal, la media total de asalariados fue de 14.285.800, con 10.857.100 asalariados con relaciones laborales de duración indefinida que implican un 76,00%, de los cuales 10.586.000 con un 97,50% fueron de duración indefinida permanente a lo largo del tiempo y 271.100 con un 2,50% de duración indefinida discontinua. El número total de asalariados con relación temporal fue de 3.428.700 con un 24,00%. En nuestra Comunitat, la media total de asalariados alcanzó la cifra de 1.461.500, de los que 1.069.100 con un 73,15% fueron con relación de duración indefinida y 392.400 con un 26,85% con relación temporal.

Y en 2015, el total de asalariados en España ascendió a 14.773.500, de los que 11.059.300 y un 74,86% fueron asalariados con relaciones laborales de duración indefinida y de éstos, 10.779.500 con un 97,47% fueron de duración indefinida permanente a lo largo del tiempo y 279.700 con un 2,53% de duración indefinida discontinua. La cifra de asalariados con relación temporal ascendió a 3.714.200 con un 25,14%. En la Comunitat Valenciana, el total de asalariados fue de 1.512.100, de los cuales 1.096.800 con un 72,53% fueron de relación de duración indefinida y 415.400 de relación temporal con un 27,47%.

## 4.2 TIPOLOGÍA DE CONTRATOS. CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA Y TEMPORAL

En segundo lugar, otro aspecto interesante en este apartado está relacionado con la contratación registrada anualmente, por eso es de interés destacar el tipo de contratos y sobre todo el porcentaje de los contratos indefinidos y de los temporales y los datos porcentuales de los contratos con tipo de jornada completa, con jornada parcial y los fijos discontinuos.

A continuación, se incorpora el **Cuadro 4.2** que recoge la información de la contratación registrada, según tipo de contrato, en la Comunitat Valenciana en el periodo de los años 2010 a 2015, donde se distingue entre contratos indefinidos (que contemplan los contratos indefinidos tanto bonificados como no bonificados y los indefinidos de personas con discapacidad) y contratos temporales, que recogen los contratos de obra o servicio, los eventuales por circunstancias de la producción, los de interinidad y los de prácticas entre otros, así como otro tipo de contratos, cuyos datos son residuales.

En el año 2010, según se aprecia en el Cuadro, en nuestra Comunitat existe una tasa porcentual alta de los contratos que se denominan de carácter temporal puesto que suponen un 94,08% mientras que los indefinidos representan un 5,50% de media, siendo el porcentaje de los otros contratos del 0,42%.

En 2011, en la Comunitat Valenciana el porcentaje de los contratos de carácter temporal es del 94,98% y el de los indefinidos de un 4,69%. En el año 2012, en nuestra Comunitat, la tasa porcentual de los contratos de carácter temporal fue del 94,51% y la de los indefinidos del 5,15%. En 2013, en la Comunitat Valenciana, los contratos de carácter

temporal representaban un 95,87% y los indefinidos un 3,81%. En el año 2014, en nuestra Comunitat, la tasa porcentual de los contratos de carácter temporal era del 93,83% y la de los indefinidos del 5,91% de media. Y finalmente, en 2015, en la Comunitat Valenciana, el porcentaje de contratos temporales fue del 94,19% y el de los indefinidos del 5,59%.

Cuadro 4.2

**CONTRATACIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO EN LA C. VALENCIANA, 2010-2015**

	Total	Indefinidos		Temporales		Otros contratos	
		nº	%	nº	%	nº	%
<b>2010</b>							
Alicante	<b>386.832</b>	24.447	6,32	360.414	93,17	1.971	0,51
Castellón	<b>147.817</b>	8.760	5,93	137.966	93,34	1.091	0,74
Valencia	<b>724.051</b>	36.065	4,98	685.796	94,72	2.190	0,30
C. Valenciana	<b>1.258.700</b>	69.272	5,50	1.184.176	94,08	5.252	0,42
<b>2011</b>							
Alicante	<b>398.515</b>	20.217	5,07	376.832	94,56	1.466	0,37
Castellón	<b>147.246</b>	7.813	5,31	139.119	94,48	314	0,21
Valencia	<b>712.003</b>	30.992	4,35	678.618	95,31	2.393	0,34
C. Valenciana	<b>1.257.764</b>	59.022	4,69	1.194.569	94,98	4.173	0,33
<b>2012</b>							
Alicante	<b>402.123</b>	21.510	5,35	379.220	94,30	1.393	0,35
Castellón	<b>145.394</b>	9.103	6,26	135.911	93,48	380	0,26
Valencia	<b>679.192</b>	32.610	4,80	644.228	94,85	2.354	0,35
C. Valenciana	<b>1.226.709</b>	63.223	5,15	1.159.359	94,51	4.127	0,34
<b>2013</b>							
Alicante	<b>440.296</b>	17.043	3,87	421.965	95,84	1.288	0,29
Castellón	<b>148.643</b>	6.243	4,20	142.096	95,60	304	0,20
Valencia	<b>713.805</b>	26.289	3,68	684.859	95,94	2.657	0,37
C. Valenciana	<b>1.302.744</b>	49.575	3,81	1.248.920	95,87	4.249	0,33
<b>2014</b>							
Alicante	<b>497.674</b>	30.723	6,17	465.721	93,58	1.230	0,25
Castellón	<b>173.643</b>	12.020	6,92	161.334	92,91	289	0,17
Valencia	<b>823.881</b>	45.588	5,53	775.885	94,17	2.408	0,29
C. Valenciana	<b>1.495.198</b>	88.331	5,91	1.402.940	93,83	3.927	0,26
<b>2015</b>							
Alicante	<b>544.979</b>	31.731	5,82	512.190	93,98	1.058	0,19
Castellón	<b>197.412</b>	14.949	7,57	182.158	92,27	305	0,15
Valencia	<b>953.397</b>	48.060	5,04	902.998	94,71	2.339	0,25
C. Valenciana	<b>1.695.788</b>	94.740	5,59	1.597.346	94,19	3.702	0,22

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Contratos del SEPE. Elaboración propia.



En este sentido, como información complementaria a la contratación, según tipo de contrato, que en el Cuadro 4.2 se distingue entre contratos indefinidos y temporales, se inserta el Cuadro 4.3 con toda la información de las modalidades de contratación en la Comunitat Valenciana, en el periodo de los años 2010-2015.

Cuadro 4.3

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA, 2010-2015**  
**AÑO 2010**

	Total	Indefinido Ordinario	Obra o Servicio	Eventual Circ. Prod.	Interinidad	Temporal Personas con Discapacidad	Sustitución Jub. 64 años
Alicante	<b>386.832</b>	18.906	125.031	199.069	31.010	337	39
Castellón	<b>147.817</b>	6.881	71.590	54.007	10.426	151	12
Valencia	<b>724.051</b>	28.044	323.631	281.810	69.716	810	40
C. Valenciana	<b>1.258.700</b>	53.831	520.252	534.886	111.152	1.298	91

	Prácticas	Personas con Discapacidad	Relevo	Jubilación Parcial	Formación	Indef. Fom. Contrat. Indefinida	Otros Contratos
Alicante	1.268	295	580	587	2.198	5.541	1.971
Castellón	370	109	226	290	785	1.879	1.091
Valencia	2.919	598	1.054	1.490	3.728	8.021	2.190
C. Valenciana	4.557	1.002	1.860	2.367	6.711	15.441	5.252

**AÑO 2011**

	Total	Indefinido Ordinario	Obra o Servicio	Eventual Circ. Prod.	Interinidad	Temporal Pers. con Discapacidad	Sustitución Jub. 64 años
Alicante	<b>398.515</b>	16.873	130.049	207.396	34.093	374	27
Castellón	<b>147.246</b>	6.171	68.548	57.819	11.101	146	12
Valencia	<b>712.003</b>	25.857	304.493	295.223	69.889	942	61
C. Valenciana	<b>1.257.764</b>	48.901	503.090	560.438	115.083	1.462	100

	Prácticas	Personas con Discapacidad	Relevo	Jubilación Parcial	Formación	Indef. Fom. Contrat. Indefinida	Otros Contratos
Alicante	1.192	224	457	507	2.513	3.344	1.466
Castellón	369	90	193	298	543	1.642	314
Valencia	2.901	494	1.006	1.410	2.199	5.135	2.393
C. Valenciana	4.462	808	1.656	2.215	5.255	10.121	4.173

.../...

.../...

## AÑO 2012

	Total	Indefinido Ordinario	Obra o Servicio	Eventual Circ. Prod.	Interinidad	Temporal Personas con Discapacidad	Sustitución Jub. 64 años
Alicante	<b>402.123</b>	21.319	127.870	211.876	32.987	408	56
Castellón	<b>145.394</b>	9.002	67.144	57.510	9.786	101	15
Valencia	<b>679.192</b>	32.224	303.961	274.648	56.629	836	94
C. Valenciana	<b>1.226.709</b>	62.545	498.975	544.034	99.402	1.345	165

	Prácticas	Personas con Discapacidad	Relevo	Jubilación Parcial	Formación	Indef. Fom. Contrat. Indefinida	Otros Contratos
Alicante	951	177	544	685	3.666	191	1.393
Castellón	290	72	177	312	504	101	380
Valencia	1.894	440	1.078	1.840	2.808	386	2.354
C. Valenciana	3.135	689	1.799	2.837	6.978	678	4.127

## AÑO 2013

	Total	(Bonif./ no Bonif)	Obra o Servicio	Eventual Circ. Prod.	Interinidad	Temporal Pers. con Discapacidad	Sustitución Jub. 64 años
Alicante	<b>440.296</b>	22.637	144.676	233.512	29.782	471	15
Castellón	<b>148.643</b>	9.307	64.643	64.471	8.548	122	2
Valencia	<b>713.805</b>	35.056	323.333	286.788	56.793	1.118	35
C. Valenciana	<b>1.302.744</b>	67.000	532.652	584.771	95.123	1.711	52

	Prácticas	Indefinido Pers. con Discapacidad	Relevo	Jubilación Parcial	Formación	Indef. Fom. Contrat. Indefinida	Otros Contratos
Alicante	1.256	170	339	374	5.776		1.288
Castellón	355	72	87	121	611		304
Valencia	2.145	432	646	767	4.035		2.657
C. Valenciana	3.756	674	1.072	1.262	10.422	0	4.249

.../...

.../...

## AÑO 2014

	Total	Indefinido (Bonif./ no Bonif)	Obra o Servicio	Eventual Circ. Prod.	Interinidad	Temporal Pers. con Discapacidad	Sustitución Jub. 64 años
Alicante	<b>497.674</b>	30.549	166.074	257.219	30.248	581	3
Castellón	<b>173.643</b>	11.935	79.146	70.575	9.607	143	4
Valencia	<b>823.881</b>	45.148	379.321	324.708	58.358	1.450	18
C. Valenciana	<b>1.495.198</b>	87.632	624.541	652.502	98.213	2.174	25

	Indefinido Pers. con Discapacidad	Relevo	Jubilación Parcial	Formación	Prácticas	Otros Contratos
Alicante	174	324	470	9.071	1.731	1.230
Castellón	85	63	184	1.155	457	289
Valencia	440	696	1.407	6.736	3.191	2.408
C. Valenciana	699	1.083	2.061	16.962	5.379	3.927

## AÑO 2015

	Total	Indefinido (Bonif./ no Bonif)	Obra o Servicio	Eventual Circ. Prod.	Interinidad	Temporal Pers. con Discapacidad	Sustitución Jub. 64 años
Alicante	<b>544.979</b>	31.510	176.065	285.891	34.718	579	12
Castellón	<b>197.412</b>	14.836	80.527	87.874	10.641	220	5
Valencia	<b>953.397</b>	47.553	429.813	389.542	64.453	2.027	12
C. Valenciana	<b>1.695.788</b>	93.899	686.405	763.307	109.812	2.826	29

	Indefinido Pers. con Discapacidad	Relevo	Jubilación Parcial	Formación	Prácticas	Otros Contratos
Alicante	221	308	521	11.700	2.396	1.058
Castellón	113	63	204	1.841	783	305
Valencia	507	687	1.401	10.313	4.750	2.339
C. Valenciana	841	1.058	2.126	23.854	7.929	3.702

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Contratos del SEPE.

En este contexto, se detallan los tipos de contratos de carácter temporal con mayor número de contratación que son los de obra o servicio determinado, los eventuales por circunstancias de la producción y los de interinidad.

En el año 2010, los contratos de obra o servicio determinado han sumado 520.252 y representan un 41,33% sobre el total de 1.258.700 contratos. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción han sido 534.886 que suponen un 42,95% del total.

Y los contratos de interinidad fueron 111.152 con un 8,83%. Entre los tres suman un porcentaje del 93,11% del total de la contratación.

En 2011, los contratos de obra o servicio determinado fueron 503.090, con un 39,99% sobre el total de 1.257.764 contratos. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción sumaron 560.438, con un 44,55% del total. Y los contratos de interinidad han sido 115.083 con un 9,14%. La suma de los tres es de una tasa porcentual del 93,68% sobre el total de los contratos.

En el año 2012, los contratos de obra o servicio determinado han sumado 498.975 y representan un 40,67% sobre el total de 1.226.709 contratos. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción han sido 544.034 que suponen un 44,34% del total. Y los contratos de interinidad fueron 99.402 con un 8,10%. Entre los tres suman un porcentaje del 93,11% del total de la contratación.

En 2013, los contratos de obra o servicio determinado fueron 532.652, con un 40,89% sobre el total de 1.302.744 contratos. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción sumaron 584.771 con un 44,89% del total. Y los contratos de interinidad han sido 95.123 con un 7,30%. La suma de los tres es de una tasa porcentual del 93,08% sobre el total de los contratos.

En el año 2014, los contratos de obra o servicio determinado han sumado 624.541 y representan un 41,76% sobre el total de 1.495.198 contratos. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción han sido 652.502 que suponen un 43,64% del total. Y los contratos de interinidad fueron 98.213 con un 6,57%. Entre los tres suman un porcentaje del 91,97% del total de la contratación.

Y en 2015, los contratos de obra o servicio determinado fueron 686.405, con un 40,48% sobre el total de 1.695.788 contratos. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción sumaron 763.307 con un 45,01% del total. Y los contratos de interinidad han sido 109.812 con un 6,47%. La suma de los tres es de una tasa porcentual del 91,96% sobre el total de los contratos.

En relación a estos tres tipos de contratos, en este periodo de 2010 a 2015, se aprecia un ligero descenso, ya que del 93,11% de suma del año 2010, se ha pasado al 91,96% del año 2015, que representa una disminución de un 1,23%.

### 4.3 CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO, A TIEMPO PARCIAL Y FIJOS DISCONTINUOS

Y en tercer lugar, tal y como se ha comentado anteriormente, el otro punto de interés es el relativo a los datos de los contratos con tipo de jornada tanto completa como parcial, así como la información de los contratos de fijos discontinuos.

Cuadro 4.4

#### CONTRATOS INICIALES DE TRABAJO SEGÚN TIPO DE JORNADA POR SEXO EN LA COMUNITAT VALENCIANA Y EN ESPAÑA, 2013-2015

	% Jornada completa	% Jornada parcial	% Fijos discontinuos
<b>2013</b>			
Comunitat Valenciana	61,51	37,18	1,31
- Hombres	71,14	27,54	1,32
- Mujeres	48,24	50,48	1,29
España	64,73	34,58	0,69
- Hombres	73,59	25,74	0,67
- Mujeres	53,65	45,63	0,72
<b>2014</b>			
Comunitat Valenciana	61,56	37,22	1,21
- Hombres	71,43	27,39	1,18
- Mujeres	47,26	51,47	1,26
España	64,75	34,57	0,67
- Hombres	73,65	25,72	0,63
- Mujeres	53,24	46,03	0,73
<b>2015</b>			
Comunitat Valenciana	61,69	36,99	1,33
- Hombres	71,72	26,92	1,36
- Mujeres	47,04	51,69	1,27
España	64,53	34,79	0,68
- Hombres	73,52	25,84	0,64
- Mujeres	52,86	46,41	0,73

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Contratos del SEPE. Elaboración propia.

En el **Cuadro 4.4**, se inserta la información de los contratos de trabajo iniciales, según tipo de jornada, con el movimiento laboral que se ha registrado en el ámbito estatal y en el de la Comunitat Valenciana en los años 2013 a 2015.

En el año 2013, según se aprecia en el Cuadro, en la Comunitat Valenciana, el porcentaje de contratos con jornada completa fue del 61,51% y del 37,18% de jornada parcial, representando los contratos fijos discontinuos un 1,31% sobre el total. Por género, y tipo de jornada, el 71,14% fueron de jornada completa en los hombres y un 27,53% de jornada parcial. En mujeres, en jornada completa, el dato porcentual era del 48,24% y del 50,47% en jornada parcial.

En el conjunto de España, los contratos de jornada completa suponían el 64,72%, los de jornada parcial el 34,58% y los contratos fijos discontinuos el 0,69%. Por género, en hombres, por tipo de jornada, hubo un 73,59% de jornada completa y un 25,74% de jornada parcial. En mujeres, un 53,65% de jornada completa y un 45,63% de jornada parcial.

En 2014, en nuestra Comunitat, la tasa porcentual de contratos con jornada completa ascendió al 61,56%, la de jornada parcial al 37,22% y la de los contratos fijos discontinuos al 1,21%. En cuanto al género y al tipo de jornada, el 71,43% eran de jornada completa en los hombres y el 27,39% de jornada parcial. En mujeres, en jornada completa, el porcentaje fue del 47,26% y del 51,47% en jornada parcial.

En el conjunto de España, los contratos de jornada completa implicaban el 64,75%, los de jornada parcial el 34,57% y los contratos fijos discontinuos el 0,67%. Por género y tipo de jornada, en hombres existía un 73,65% de jornada completa y un 25,72% de jornada parcial. En mujeres era de un 53,24% de jornada completa y un 46,03% de jornada parcial.

Y para finalizar, en el año 2015, en la Comunitat Valenciana, el porcentaje de contratos con jornada completa fue del 61,69% y del 36,99% de jornada parcial, representando los contratos fijos discontinuos un 1,33% sobre el total.

Por género, y tipo de jornada, el 71,72% fueron de jornada completa en los hombres y un 26,92% de jornada parcial. En mujeres, en jornada completa, el dato porcentual era del 47,04% y del 51,69% en jornada parcial.

En el ámbito estatal, los contratos de jornada completa fueron el 64,53% y los de jornada parcial del 34,79% y los contratos fijos discontinuos sumaron un 0,68%. Por género, en hombres había por tipo de jornada un 73,52% de jornada completa y un 25,84% de jornada parcial. En mujeres, un 52,86% de jornada completa y un 46,41% de jornada parcial.

En este contexto de la contratación, como complementaria, es interesante apuntar la opinión del grupo FIDE (Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa) sobre la necesidad de mantener el contrato indefinido como modalidad ordinaria y típica del ordenamiento laboral, que proporciona fijeza en el empleo y al tiempo, ya que cree que la ley ha de asegurar la existencia de contratos temporales realmente causales en atención a las necesidades coyunturales de las empresas, y de contratos formativos, eliminando las fórmulas contractuales de carácter temporal acausal, precarias, inciertas y de coste no precisamente inferior al que resultaría del devenir tradicional que espera a un contrato estable o indefinido. Creen que la regulación del contrato a tiempo parcial debe

cumplir sus finalidades específicas, atendiendo a las necesidades de empresarios y trabajadores, y eliminando el impacto adverso de género.

Asimismo consideran preocupante el alto grado de temporalidad y rotación irregulares del sistema español de contratación y sus consecuencias perjudiciales para la calidad del trabajo, la formación y los derechos de los trabajadores, así como para las necesidades de mejora de la productividad y competitividad de nuestra economía y de las empresas. Opinan que ni la estacionalidad ni la especialización productiva española justifican el alto número de contratos temporales, de muy escasa duración en un elevado porcentaje, ni el uso abusivo del encadenamiento de contratos temporales, por lo que se deberían incorporar a la legislación laboral fórmulas efectivas y eficaces de control y disuasión de ese uso indebido de la contratación temporal acausal.

## 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL. RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La cuestión de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un asunto complejo en el que entran múltiples intereses en conflicto. Por un lado, los intereses legítimos de la persona trabajadora implicada y su familia; y por otro, el interés del empresario y de la actividad productiva. Pero también pueden entrar en conflicto los intereses de otras personas, como por ejemplo, trabajadores que, en su caso, tengan que cubrir los espacios de conciliación de algún compañero o compañera de trabajo, o los clientes y consumidores, que esperan un horario más flexible de atención al público.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género ha citado en algunos de sus documentos que *“las políticas de conciliación se definen como políticas que apoyan de forma directa la combinación de la vida profesional, privada y familiar; o más comúnmente como las políticas que permiten la conciliación de la vida laboral y personal. Por tanto, dividen dichas políticas en las que inciden directamente en las relaciones laborales y aspectos del tiempo de trabajo y aquellas otras que afectan a la intervención pública como por ejemplo, facilitar servicios de cuidado infantil, permisos y subsidios familiares”*<sup>20</sup>.

El reciente Informe de la CEOE, *“Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”* señala como cuestión de especial relevancia el hecho de que hoy nos enfrentamos a un intento de conciliar dos ámbitos tradicionalmente separados, familia y trabajo, sin que se haya completado la transición hacia un nuevo modelo de implicación plena de los hombres en las tareas del hogar y los cuidados de la familia, ni el pleno desarrollo de políticas públicas que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos.

Resulta evidente que la necesidad de conciliar no es exclusivamente un problema de las mujeres y que la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia es algo imprescindible hoy en día. La sociedad debe buscar fórmulas para poder contar con unas estructuras y servicios adecuados que posibiliten un óptimo nivel de conciliación y al mismo tiempo permitan mantener e impulsar la necesaria participación en el mercado laboral, tanto de hombres como de mujeres<sup>21</sup>.

En general, los mecanismos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se dirigen fundamentalmente en dos direcciones: medidas que posibiliten

---

<sup>20</sup> Recogido en Informe CEOE “Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Marzo 2017.

<sup>21</sup> La Estrategia Europea de Empleo y la Estrategia de Lisboa tienen por objeto incrementar las tasas de empleo de mujeres y hombres y apoyar los cambios sociales necesarios para lograr este objetivo. Citado en Informe CEOE.



o favorezcan la **prioridad familiar o personal de modo temporal** (excedencias, reducción del tiempo de trabajo, etc.) y por otra parte, medidas que permitan la **flexibilidad** para poder moverse entre ambas responsabilidades, favoreciendo con ello una mayor participación laboral (flexibilidad horaria, ayudas y beneficios, servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia, etc.)

Dado que la conciliación no es un problema local, reducido al ámbito de la Comunitat Valenciana, ni al ámbito nacional español, vemos a continuación las principales tendencias en esta materia, tanto a nivel nacional como internacional.

### Ámbito internacional

Hay varias disposiciones relacionadas con la conciliación a nivel internacional, de manera destacada los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y diferentes Directivas Europeas<sup>22</sup>.

Además, se encuentra en estos momentos pendiente, por parte de la Comisión Europea la adopción de un nuevo paquete de medidas a favor de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Existe un debate abierto en Europa sobre la conveniencia de algunas medidas de conciliación que pudieran tener efectos no deseables, como la ralentización o interrupción de la carrera profesional o laboral que afecta generalmente a las mujeres, la pérdida de posibilidades de promoción, efectos sobre los periodos de cotización y en consecuencia, efectos también sobre las pensiones y otras prestaciones, y el efecto en la Seguridad Social, por reducción de los ingresos por cotizaciones.

El Consejo Económico y Social de España en su último informe sobre la participación laboral de las mujeres en España agrupa los heterogéneos regímenes de conciliación en cinco grandes modelos<sup>23</sup>:

- I. *Sistemas claramente orientados desde hace décadas a la igualdad de hombres y mujeres, donde se encuadran los países nórdicos como Suecia y Dinamarca (también Islandia), que conjugan un permiso parental conjunto de un año bien retribuido, con una parte intransferible para el padre, junto con un fuerte apoyo de servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia, de calidad y acceso universal, adaptados a los horarios laborales de los padres. Este modelo propicia el predominio de las parejas de dos sustentadores/dos cuidadores.***
- II. *Sistemas anglosajones, orientados al mercado, donde se encuentran los sistemas de Reino Unido, Holanda e Irlanda (también Suiza), donde la corres-***

<sup>22</sup> Convenio de la OIT 183 sobre la protección de la maternidad (2000) y su Recomendación 191; Convenio de la OIT 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y su Recomendación 165; Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958); Convenio de la OIT 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994) y su Recomendación 182; Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, UEAPME, el CEEP y la CES; Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial; Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en periodo de lactancia; Recomendación del Consejo 92/5241/CEE sobre cuidado de niños y niñas; resolución Consejo (junio 22000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito familiar y laboral; la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) según la cual deben elaborarse medidas para conciliar; y el Programa Europeo de Igualdad de Oportunidades.

<sup>23</sup> <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>

ponsabilidad no está en la agenda política y se caracterizan por tener un permiso de maternidad, intransferible al padre, corto y bien retribuido, junto con un bajo nivel de provisión de servicios públicos. **Este esquema favorece la prevalencia de parejas con sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora.**

- III. Sistemas orientados a fomentar y proteger a la madre cuidadora en el hogar,** donde se ubican algunos países del Este, como Hungría, República Checa, Polonia y Estonia, que combinan un permiso de maternidad largo y retribuido para permitir la permanencia en el hogar de la madre hasta los tres años del niño y un bajo nivel de servicios públicos de atención a la infancia, lo que resulta en una **prevalencia de parejas de sustentador masculino/madre cuidadora, y una elevada diferencia entre la participación laboral de las mujeres con y sin hijos.**
- IV. Sistemas orientados a la elección de los progenitores,** como en Francia, Alemania, Austria o Finlandia, donde se ofrece a las madres la posibilidad de optar por un permiso de maternidad largo y escasamente retribuido, o por un permiso corto y retribuido complementado con el acceso a servicios públicos de atención a la infancia relativamente desarrollados. La corresponsabilidad comienza a ser una preocupación relevante en estos países, por lo que se tiende a permitir que se comparta el permiso entre los dos progenitores y a articular un permiso de paternidad corto e intransferible. **Este sistema dual propicia la existencia tanto de parejas de sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora, como de sustentador masculino/madre cuidadora.**
- V. Sistemas denominados familiaristas,** donde se encuadran Grecia, Italia y España y en los que, a pesar de los cambios en las pautas laborales y familiares de las mujeres experimentados en los últimos años, **sigue predominando el modelo de sustentador principal masculino y mujer cuidadora en el hogar, incluso en parejas sin hijos.** En estos países existe permiso de maternidad corto, retribuido e intransferible al padre, bajo nivel de provisión de servicios públicos y baja tasa de escolarización temprana, así como tasas de empleo de las mujeres muy bajas, tanto si tiene hijos como si no. En estos países la cohesión familiar y la ayuda intergeneracional se dan por hecho, de tal modo que se deja en las mujeres de la familia el cuidado de los hijos y dependientes, con el apoyo del abundante empleo femenino en el servicio doméstico y culturalmente aceptado. Además, el modelo tradicional suele estar apoyado por otras políticas, como la existencia de la declaración conjunta en el Impuesto sobre la Renta, que supone una importante desgravación por tener una pareja dependiente. Con todo, en los últimos años se han producido avances notables en las políticas de estos países, con un enfoque cada vez más orientado a la igualdad de género en el empleo y los cuidados”.

En el **Cuadro 5.1** se recogen de forma comparativa los mecanismos de conciliación en diferentes países europeos. Se han seleccionado dos o tres países representativos de cada uno de los cinco modelos de conciliación.

Cuadro 5.1

COMPARATIVA EUROPEA TENDENCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

PAÍS	MATERNIDAD			PATERNIDAD			EXCEDENCIAS		
	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN	
<b>ALEMANIA</b>	14 semanas (6 antes del nacimiento y 8 después, éstas últimas son obligatorias)	100% del salario	NO	NO	NO	156 semanas hasta que el niño cumple 3 años a disfrutar por cada progenitor	67% del salario durante los primeros 12 meses y si los progenitores disfrutan al menos dos meses cada uno se podrá extender el total del subsidio hasta 14 meses		
<b>DINAMARCA</b>	18 semanas siendo obligatorias las dos primeras después del nacimiento (4 antes del nacimiento y 14 semanas después)	100% del salario hasta un máximo	14 días consecutivos (11 días laborables)	100% del salario	32 semanas por progenitor pero los padres sólo perciben subsidio cuando el niño ha cumplido 70 días	100% del salario			
<b>ESPAÑA</b>	16 semanas de las que 6 son obligatorias y 10 pueden transferirse al padre (6 semanas después del nacimiento)	100% del salario hasta un máximo	4 semanas ininterrumpidas	100% del salario	156 semanas hasta que el niño tenga 3 años a disfrutar por cada progenitor	No retribuido			
<b>FINLANDIA</b>	17,5 semanas (Obligatorio disfrutar dos semanas antes y después del nacimiento)	90% del salario durante los primeros 56 días y después 70% del salario con un tope máximo	54 días (18 días pueden disfrutarse simultáneamente con la madre y el resto debe disfrutarse desde que finalice el permiso de maternidad)	75% del salario hasta un tope durante los primeros 30 días, si se disfruta después del permiso de maternidad/ 70% del salario hasta un tope, durante el resto de los días y si se disfruta durante permiso de maternidad	158 días laborables	75% del salario hasta un máximo de 30 días y después 70% del salario con un máximo			
<b>FRANCIA</b>	16 semanas obligatorias (al menos dos semanas antes del nacimiento)	100% del salario hasta un máximo (no existe tope para el Sector Público)	11 días laborables (deben disfrutarse en los 4 meses siguientes al nacimiento)	100% del salario con un tope (No hay tope en el Sector Público)	156 semanas hasta que el niño tenga 3 años a disfrutar por cada progenitor incluso simultáneamente	Cuantía fija por hogar			
<b>HUNGRIA</b>	24 semanas de las cuales son obligatorias 2	70% del salario	5 días laborables (deben disfrutarse durante los primeros dos meses tras el nacimiento)	100% del salario	OPCIÓN 1: 156 semanas a disfrutar por cada progenitor para progenitores no asegurados. OPCIÓN 2: Desde la finalización del permiso de maternidad hasta que el niño cumple dos años pero solo para padres asegurados y el primer año solo para la madre. OPCIÓN 3: 156 semanas a disfrutar por cada progenitor para progenitores asegurados y el primer año solo para la madre.	OPCIÓN 1: Cuantía fija OPCIÓN 2: No retribuido OPCIÓN 3: 70% del salario hasta un máximo			

...

PAÍS	MATERNIDAD		PATERNIDAD		EXCEDENCIAS	
	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN	DURACIÓN	PRESTACIÓN
ITALIA	20 semanas obligatorias (al menos 4 semanas antes del nacimiento)	85% del salario	1 día de permiso obligatorio y puede disfrutarse dos días más si la madre los transfiere	100% del salario	Cada progenitor puede disfrutar 6 meses y como máximo 10 meses. Si el padre disfruta al menos 3 meses se amplía el máximo a 11 meses y el padre puede disfrutar 7 meses. Se puede disfrutar simultáneamente por los progenitores.	SECTOR PRIVADO: Si el niño es menor de 3 años 30% del salario, si el niño tiene de 3 a 8 años no retribuido salvo que el salario anual sea inferior al 2,5 del salario mínimo en cuyo caso cada progenitor podrá percibir el 30% de su salario. SECTOR PÚBLICO: 100% del salario durante los primeros 30 días.
PAÍSES BAJOS	16 semanas obligatorias (4-6 semanas antes del nacimiento y 10-12 semanas después)	100% del salario hasta un máximo	2 días laborables	100% del salario	26 veces el número de horas de jornada por semana por progenitor y por niño. Se disfrutará a tiempo parcial	No retribuido
REPÚBLICA CHECA	28 semanas de las cuales son obligatorias 14 semanas (6-8 semanas antes del nacimiento 20-22 semanas después)	70% del salario hasta un máximo			156 semanas a disfrutar por cada progenitor e incluso la posibilidad de disfrutar la excedencia de forma concurrente con el permiso parental o de maternidad	No retribuido
REINO UNIDO	52 semanas de las que son obligatorias 2 después del nacimiento	90% del salario durante 6 semanas, una cuantía fija durante 33 semanas y 13 semanas no retribuidas	14 días naturales (10 días laborables) también para progenitores del mismo sexo	Cuantía fija o el 90% del salario medio semanal si el trabajador percibe < 167€/sem	18 semanas por cada progenitor y por niño	No retribuido
SUECIA	14 semanas de las que son obligatorias 2	80% del salario	10 días	80% del salario hasta un máximo	480 días por familia. 60 días reservadas a cada progenitor que no son transferibles. De los 360 días restantes la mitad están reservados a cada progenitor, si los días son transferidos de uno a otro el progenitor deberá cumplir un formulario de consentimiento.	77,6% del salario durante 390 días y 90 días de subsidio con cuantía fija

Fuente: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL\\_STU\(2015\)509999\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf). Informe "Maternity, paternity and parental leave.: Data related to duration and compensation rates in the European Union.

## Àmbito nacional

En el ámbito nacional, la Constitución Española recoge de modo directo e indirecto, diversos aspectos relacionados con la conciliación, consagrando el principio de igualdad y no discriminación y la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección de las familias:

- Artículo 9.2, en el que se atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- Artículo 14, donde se recoge el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición.
- Artículo 32.2, que establece que la ley regulará entre otras cuestiones los derechos y deberes de los cónyuges.
- Artículo 39.1, que determina el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.

Además, en las últimas décadas se ha avanzado mucho normativamente en esta materia, fundamentalmente a través de:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

En estas normas se recogen los instrumentos de conciliación más habituales en España, que se resumen en el **Cuadro 5.2**.

## Cuadro 5.2

## INSTRUMENTOS DE CONCILIACIÓN MÁS HABITUALES EN ESPAÑA

PERMISOS PARENTALES	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN	RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO	ESTATUS DE LOS TRABAJADORES
<b>MATERNIDAD</b>	16 semanas, posibilidad de transferir hasta 10 semanas al padre	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículos 45.1 y 48.4 ET
<b>PATERNIDAD</b>	4 semanas ininterrumpidas	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículos 45.1 y 48 bis ET
<b>EXCEDENCIA</b>	- Cuidado de hijo	No retribuido	SI	Ter año derecho a la reserva del puesto de trabajo y después, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Artículo 46.3 ET
	- Cuidado de familiar dependiente	No retribuido	Sólo un año		Artículo 46.3 ET
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	- Cuidado de menor de 12 años.	No retribuido	Sólo dos años	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4.b) ET
	- Cuidado de familiar dependiente	No retribuido	Sólo un año	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4.b) ET
	- Cuidado de hijo menor con enfermedad grave	100% de la base reguladora (SS)	Sólo dos años	Contrato no se suspende y existe protección frente al despido por	Artículos 34.8, 37.6 y 53.4.b) ET
<b>OTROS PERMISOS</b>	- Nacimiento de hijo	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
	- Exámenes prenatales	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
	* Hospitalización/Accidente /Intervención de familiar	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.3 ET
	- Nacimiento de hijo prematuro	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.5 ET
	- Lactancia	100% del salario (Empresa)	SI	Contrato no se suspende	Artículo 37.4 ET
<b>RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA</b>	Hasta que se inicie permiso maternidad/lactante cumpla nueve meses/desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado	100% de la base reguladora (SS)	SI	SI	Artículo 48.8 ET

Fuente: Perspectiva Empresarial sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Marzo 2017. Comisión de Igualdad. CEOE.

Se debe señalar que en los últimos años se ha avanzado mucho en la mejora de la configuración de estas medidas. Sin embargo, la legislación por sí misma no ha logrado una mayor igualdad, y la implantación de estas medidas tampoco ha tenido toda la eficacia deseada. Una de las cuestiones a destacar en nuestro país es la menor utilización por parte de los hombres de las medidas de conciliación, y ello por motivos culturales fundamentalmente. Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de enero a junio de 2016, más del 98% de los casos de mujeres que ejercieron el derecho al permiso de maternidad no fue compartido dicho permiso con el otro progenitor. Durante todo el periodo 2010 a 2015 el porcentaje se mantuvo por encima del 98% tanto en España como en la Comunitat Valenciana, si bien en nuestra Comunitat los hombres utilizaron este instrumento de conciliación en menor medida que la media nacional. Los datos se muestran a continuación en el **Cuadro 5.3**.

Cuadro 5.3

**PERMISOS DE MATERNIDAD. COMUNITAT VALENCIANA Y ESPAÑA, 2010-2015**

	España				Com. Valenciana			
	Nº total	Compartidas con el padre		No compartidas	Nº total	Compartidas con el padre		No compartidas
		Nº	%			Nº	%	
<b>2010</b>	326.752	5.805	1,8	98,20	32.685	450	1,4	98,60
<b>2011</b>	318.607	5.798	1,8	98,20	32.113	419	1,3	98,70
<b>2012</b>	293.704	5.028	1,7	98,30	29.302	347	1,2	98,80
<b>2013</b>	284.116	4.940	1,7	98,30	27.652	337	1,2	98,80
<b>2014</b>	276.482	4.929	1,8	98,20	27.202	380	1,4	98,60
<b>2015</b>	273.378	5.233	1,9	98,10	26.553	346	1,3	98,70

Fuente: Anuarios de Estadísticas de 2010 a 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. / Elaboración propia.

También se constata la menor utilización por parte de los hombres en España de las medidas de conciliación en el hecho de que más del 90% de las excedencias por cuidado de familiar son solicitadas, y por tanto concedidas a mujeres. En el **Cuadro 5.4** se presentan los datos de excedencias por cuidado familiar para el periodo 2010 a 2015 comparativamente para España y para la Comunitat Valenciana. El porcentaje de mujeres que solicitan y ejercen el derecho a estas excedencias es mayor en la Comunitat Valenciana que la media nacional durante todo el periodo. El porcentaje de hombres que han solicitado este derecho en nuestra Comunitat es inferior a la media nacional, aunque ha ido aumentando año tras año, desde un 5,03% en 2010 a un 7,46% en 2015.

También resulta a destacar, en relación con todas estas medidas, la necesidad de fomentar políticas públicas de desarrollo de servicios para la educación y atención infantil

y para el cuidado de personas dependientes, actualmente insuficientes para la coordinación con los horarios laborales y los periodos de vacaciones y con las necesidades de atención a las personas dependientes.

Cuadro 5.4

**EXCEDENCIAS POR CUIDADO FAMILIAR. COMUNITAT VALENCIANA Y ESPAÑA, 2010-2015**

	España				Com. Valenciana			
	Total		Cuidado de hijos	Cuidado de familiares	Total		Cuidado de hijos	Cuidado de familiares
	Nº	%			Nº	%		
<b>2010</b>								
- Ambos sexos	40.948		34.812	6.136	4.315		3.760	555
- Hombres	2.500	6,11	1.573	927	217	5,03	119	98
- Mujeres	38.448	93,89	33.239	5.209	4.098	94,97	3.641	457
<b>2011</b>								
- Ambos sexos	40.330		34.128	6.202	4.083		3.559	524
- Hombres	2.455	6,09	1.529	926	215	5,27	114	101
- Mujeres	37.875	93,91	32.599	5.276	3.868	94,73	3.445	423
<b>2012</b>								
- Ambos sexos	35.773		29.651	6.122	3.536		2.990	546
- Hombres	2.365	6,61	1.488	877	190	5,37	113	77
- Mujeres	33.408	93,39	28.163	5.245	3.346	94,63	2.877	469
<b>2013</b>								
- Ambos sexos	34.730		28.038	6.692	3.137		2.634	503
- Hombres	2.530	7,28	1.541	989	189	6,02	105	84
- Mujeres	32.200	92,72	26.497	5.703	2.948	93,98	2.529	419
<b>2014</b>								
- Ambos sexos	39.611		31.435	8.176	3.805		3.167	638
- Hombres	3.134	7,91	1.881	1.253	232	6,10	135	97
- Mujeres	36.477	92,09	29.554	6.923	3.573	93,90	3.032	541
<b>2015</b>								
- Ambos sexos	45.564		36.195	9.369	4.251		3.589	662
- Hombres	3.861	8,47	2.416	1.445	317	7,46	210	107
- Mujeres	41.703	91,53	33.779	7.924	3.934	92,54	3.379	555

Fuente: Anuarios de Estadísticas de 2010 a 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. / Elaboración propia.

En el **Cuadro 5.5** llama la atención que solo el 34% de los niños de 0 a 2 años asisten a la guardería. Aunque en los datos no aparece el porcentaje de cuidadores distintos a los padres, como por ejemplo, abuelos (con un papel fundamental en la conciliación de los



padres) o el empleo doméstico destinado a este fin, esta cifra refleja también la importante dedicación de los padres, y en la práctica sobre todo de las madres, en esta etapa, con los consiguientes problemas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Cuadro 5.5

### TASA DE ESCOLARIDAD EN ESPAÑA, 2014-2015

	%
0 a 2 años	34,00%
2 años	55,40%
3 años	94,90%

Fuente: Base estadística del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD). Elaboración propia.

Respecto a la dependencia, en España, a partir de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se creó el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con el propósito de “*garantizar a los ciudadanos, y a las Comunidades Autónomas, un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia*”. Sin embargo, la implementación de dicha ley está teniendo muchos y diversos problemas que impiden la eficacia que se esperaba.

Otros instrumentos que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en España son las ayudas económicas y fiscales y otros beneficios que se recogen en el **Cuadro 5.6**.

Cuadro 5.6

### AYUDAS ECONÓMICAS Y OTROS BENEFICIOS DESTINADOS A LAS FAMILIAS EN ESPAÑA

Prestaciones familiares no contributivas	Desgravaciones en el IRPF
- Por hijo o niño acogido menor de 18 años	- Deducciones estatales en la cuota por hijo menor de 3 años
- Por hijo o niño acogido discapacitado al 65%	- Por descendiente con discapacidad
- Por nacimiento en familias numerosas, monoparentales o madres discapacitadas	- Por ascendiente con discapacidad o por familia numerosa
- Por parto o adopción múltiple	- Mínimo exento familiar en la base del IRPF por rentas inferiores a 8000€ y descendientes menores de 25 años o con discapacidad o ascendientes con discapacidad
	- Reducciones en la base del IRPF por declaración conjunta de parejas casadas con o sin hijos o progenitor no casado y con hijos.

Fuente: Perspectiva Empresarial sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Marzo 2017. Comisión de Igualdad. CEOE. Elaboración propia.

En el **Cuadro 5.7** se detallan las cuantías de las prestaciones de maternidad recibidas, tanto por la madre, como por el padre, durante el periodo 2010 a 2015, en la Comunitat Valenciana y en España. A señalar el hecho de que durante todo el periodo el porcentaje de prestaciones recibidas por el padre, calculado sobre las recibidas por la madre, es en la Comunitat Valenciana inferior a la media nacional.

Cuadro 5.7

**PRESTACIONES DE MATERNIDAD. COMUNITAT VALENCIANA Y ESPAÑA, 2010-2015**

	España				Com. Valenciana			
	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre		Importe (miles de euros)	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre		Importe (miles de euros)
		Nº	%*			Nº	%*	
<b>2010</b>	326.752	5.805	1,8	1.820.510,80	32.685	450	1,4	170.100,70
<b>2011</b>	318.607	5.798	1,8	1.824.181,51	32.113	419	1,3	171.381,87
<b>2012</b>	293.704	5.028	1,7	1.741.478,97	29.302	347	1,2	161.064,64
<b>2013</b>	284.116	4.940	1,7	1.610.752,02	27.652	337	1,2	144.320,51
<b>2014</b>	276.482	4.929	1,8	1.586.992,71	27.202	380	1,4	144.553,80
<b>2015</b>	273.378	5.233	1,9	1.581.215,84	26.553	346	1,3	142.314,43

\* El % de padres perceptores se ha calculado sobre las prestaciones percibidas por la madre.

Fuente: Anuarios de Estadísticas de 2010 a 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. / Elaboración propia.

Cuadro 5.8

**PRESTACIONES DE PATERNIDAD. COMUNITAT VALENCIANA Y ESPAÑA, 2010-2015**

	España		Com. Valenciana			
	Prestaciones	Importe (miles de euros)	Prestaciones	% s/España	Importe (miles de euros)	% s/España
<b>2010</b>	275.637	225.543,36	27.409	9,94	20.632,39	9,15
<b>2011</b>	269.715	225.273,97	26.889	9,97	20.359,75	9,04
<b>2012</b>	245.867	208.657,69	23.888	9,72	18.659,13	8,94
<b>2013</b>	239.009	200.051,94	22.927	9,59	17.266,81	8,63
<b>2014</b>	236.714	202.361,58	23.457	9,91	18.263,47	9,03
<b>2015</b>	239.836	202.949,15	23.531	9,81	18.080,12	8,91

Fuente: Anuarios de Estadísticas de 2010 a 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. / Elaboración propia.

En el **Cuadro 5.8** se presentan datos de las prestaciones de paternidad para la Comunitat Valenciana y España durante el periodo 2010-2015. El porcentaje de prestaciones de paternidad recibidas en la Comunitat Valenciana se sitúa durante todo el periodo entre el 9,6% y el 10% del total nacional. En cuanto a la cuantía recibida por dichas prestaciones, está en torno a un 9% del total nacional.

Se incluye a continuación, a título ilustrativo, el **Cuadro 5.9** con las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social materia de derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral durante el periodo 2010-2015.

*Cuadro 5.9*

**ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE DERECHOS SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, 2010-2015**

	Actuaciones	Infracciones	Importe Infracciones	Trabajadores infracciones	Requer.
<b>2010</b>	771	4	21.852	4	100
<b>2011</b>	759	10	83.508	10	64
<b>2012</b>	687	3	41.876	24	59
<b>2013</b>	602	14	30.504	16	42
<b>2014</b>	725	7	21.130	22	45
<b>2015</b>	653	9	14.383	19	55

Fuente: Informes Anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. / Elaboración propia.

**Los distintos actores de la conciliación en España**

Resulta claro, al hilo de este informe, que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es un objetivo de interés general, que afecta a todos y sobre la que se debe trabajar conjuntamente, desde un enfoque múltiple. Los principales agentes en esta materia son: la Administración Pública, las empresas, las personas trabajadoras, las familias, el sistema educativo y la sociedad en su conjunto.

**a) La Administración Pública**

Ya se ha visto anteriormente cómo la propia Constitución Española atribuye directa e indirectamente deberes y responsabilidades en torno a la conciliación familiar, laboral y personal. Existen varios retos pendientes en materia de conciliación en los que el papel del Estado es determinante para la conciliación, teniendo como prioridades, como se ha visto, la educación y cuidado del menor y la atención a las personas dependientes. Como ejemplos de acciones a promover, el Informe de la CEOE señala los siguientes:

- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidados de la familia, por ejemplo, mediante acciones de sensibilización de la sociedad en estas materias y educación en este sentido a los niños y las niñas desde edades tempranas.
- Garantizar sistemas de apoyo a las familias, incluidos servicios accesibles, suficientes y de calidad para la atención de niños y niñas, con atención a horarios y vacaciones escolares, y a las personas dependientes. Además, esta es una recomendación a España proveniente de la Unión Europea del Consejo para 2016 y 2017, y con la implantación de esta medida, además de facilitar la conciliación, se fomentaría la creación de más puestos de trabajo para la puesta en marcha de dichos servicios. También en este marco, se debería solucionar los problemas de implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y facilitar el acceso a centros de calidad para menores de 3 años, con coste total o parcialmente gratuito. En cualquier caso, garantizando el acceso universal a los mismos. Y sin olvidar las medidas de flexibilidad horaria para compaginar trabajo y familia.
- Ayudas, beneficios e incentivos fiscales diferentes de los mencionados en los apartados anteriores, como por ejemplo, ayudas económicas por nacimiento de hijo y en sus primeros dos años de vida, con cargo a Presupuestos Generales. Desgravación fiscal por ejemplo, del empleo doméstico utilizado para conciliar. Y posibilidad de exenciones o desgravaciones fiscales o de seguridad social para las empresas que inviertan en medios tecnológicos u organizativos que faciliten la conciliación, tales como implantación de sistemas de teletrabajo, capacitación y adaptación, etc.

## **b) Las empresas**

Las empresas disponen de mecanismos para facilitar la conciliación que consisten principalmente en concesión de permisos parentales, excedencias y otras medidas de flexibilidad. Cabe destacar que no todas las empresas tienen las mismas facilidades para la implantación de estas medidas, y ello está condicionado principalmente por el tamaño de la empresa (recursos económicos y organizativos disponibles) y el sector de actividad (dificultad de implantar por ejemplo el teletrabajo o la modificación de horarios en la hostelería o en pequeñas empresas de atención al público). A destacar el importantísimo papel que juega la negociación y los convenios colectivos en las medidas de flexibilidad.

En cualquier caso, la conciliación ha de ser mirada desde la empresa con un nuevo enfoque, como un elemento fundamental para la gestión de los recursos humanos, del talento y la flexibilidad hacia el futuro, debiéndose integrar atendiendo a las circunstancias y características concretas de cada situación y de cada empresa.

Mejoras derivadas de la conciliación para la empresa son: la reputación, la reducción del absentismo laboral y la rotación no deseada del personal, el compromiso de los trabajadores, el buen clima laboral, etc.

## **c) Las personas trabajadoras**

Resulta imprescindible que las personas trabajadoras hagan uso de estas me-

didadas de forma comprometida y responsable. Asimismo, resulta imprescindible avanzar hacia una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito familiar, lo que implica un cambio cultural al que deben adaptarse también las empresas.

#### **d) El sistema educativo, la familia y la sociedad en su conjunto**

Aunque ya hay mucha concienciación y medidas implantadas para la defensa y promoción de género en el ámbito laboral, existe, como se ha venido diciendo, una carencia sociocultural en la asunción de que el rol de cuidador de menores, dependientes y de la familia no es tarea exclusiva de la mujer, sino que corresponde también al hombre. Para ello, se debería actuar en la sensibilización respecto a esta cuestión desde la educación en edades tempranas, en medios de comunicación, ámbito familiar etc.

### **La racionalización de horarios**

El horario y la distribución del tiempo de trabajo en España constituye un “hecho diferencial” con el resto de Europa, puesto que se empieza la jornada diaria igualmente temprano y se finaliza mucho más tarde que en el resto de países europeos, sin que la productividad sea por ello mayor. Resulta evidente que son muchos los factores que confluyen en este hecho, como la cultura española, el buen clima, la costumbre de la siesta, las costumbre de ocio nocturno, los horarios televisivos, etc.

Al mismo tiempo, la heterogeneidad de sectores de actividad hace que no se pueda dar una medida única como solución genérica a este problema. El hecho es que las personas que desean acabar antes su jornada, también desean que otros servicios estén abiertos al finalizar esta. Es un tema importante desde el punto de vista de la conciliación. Consideremos, por ejemplo, el horario de las guarderías, supermercados, tiendas, restaurantes, etc. El valor de los servicios que ofrecen se ve incrementado por su disponibilidad horaria, ya que algunas personas desean que se abra antes y otras que se cierre más tarde para poder conciliar.

Otra cuestión es la internacionalización creciente de las empresas, que demandan desplazamientos y viajes al extranjero de sus empleados y empleadas, con los consiguientes problemas para la conciliación.

Se hace necesario por tanto un análisis riguroso de racionalización de horarios y optimización de la productividad durante el tiempo presencial en el puesto de trabajo.

Los horarios y la conciliación son un tema ya de debate político y social, con propuestas como la de la jornada acabe a las seis de la tarde y un cambio en el huso horario.

En el año 2003 se creó en España una Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión

Europea. Esta Comisión ha venido celebrando desde entonces actividades, actos y congresos con el objetivo claro de concienciar y hacer partícipe a la sociedad española acerca de la conveniencia y necesidad de modificar y racionalizar nuestros horarios de manera que se favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Dicha Comisión fue integrada por relevantes personalidades en nombre de importantes Entidades, Ministerios, Comunidades Autónomas, Organizaciones Empresariales y Sindicales, Universidades, etc., creándose además cuatro Consejos Asesores para la elaboración de propuestas y actividades en pos de la consecución de los objetivos marcados. En 2006 se creó además la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles, órgano jurídico y ejecutivo de desarrollo de los planteamientos de la Comisión.

En el año 2013 el Congreso de los Diputados a través de la creación de una subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad, elaboró un informe en el que apostaba por las jornadas continuas de trabajo con una breve pausa para comer, para conciliar la vida personal, familiar y laboral, de modo que se dispusiera de más tiempo para la familia, la formación, la vida personal y el ocio, evitando tiempos muertos en la jornada laboral diaria. Se trataba con ello de converger con Europa en muchos aspectos en los que estamos muy alejados, y muy particularmente en mayor eficiencia, productividad y competitividad de las empresas y conciliación y corresponsabilidad de los trabajadores, redundando todo ello en beneficios macrosociales tales como la igualdad de género, la maternidad y paternidad, la mejoría de las relaciones sociales y hasta la ayuda al medio ambiente.

El referido estudio, en el que se proponen una serie de modificaciones y medidas que había de ser objeto de desarrollo y regulación, fue aprobado por la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados el 26 de septiembre de 2013.

El Gobierno propuso a finales del año 2016, ante la Comisión de Empleo del Congreso, un pacto político y social por la conciliación y la racionalización de horarios, reclamando para ello el compromiso de las empresas más grandes y de las asociaciones empresariales y sindicales. Entre las medidas propuestas para la racionalización de horarios se encuentra la de finalizar la jornada laboral a las 18 horas; estudiar las posibilidades de cambio de huso horario; mejorar los mecanismos utilizados para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, como el teletrabajo y la bolsa de horas para gestionar asuntos propios; la ampliación de forma progresiva de la duración del período de excedencia por cuidado de hijos en el caso de familias numerosas; el reconocimiento por ley la posibilidad de acumular la reducción de jornada en determinados periodos a lo largo del año; impulsar en los convenios colectivos fórmulas para la flexibilización de la jornada laboral; facilitar la posibilidad de trabajar en diferentes turnos que se adapten particularmente al horario deseado por el trabajador; promover que las escuelas infantiles y centros educativos ajusten sus horarios de apertura a los horarios laborales de los padres, en colaboración con las CCAA, etc.

## El papel de la negociación colectiva

Ante la realidad española de un tejido empresarial diverso con claro predominio de PYMES y Microempresas, hay que tener en cuenta la importancia que tienen los convenios colectivos para atender a las necesidades de cada empresa, así como las necesidades de los trabajadores a la hora de establecer las medidas de conciliación necesarias. El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, en el apartado 6 del Capítulo II hace referencia a la necesidad de *“seguir avanzando en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; que debemos compatibilizar con una mayor competitividad de las empresas, a cuya consecución puede contribuir la negociación colectiva por su proximidad a las necesidades de las empresas y trabajadores”*.

A continuación, se incorpora el **Cuadro 5.10** que recoge los datos sobre el número de convenios y trabajadores afectados por cláusula de medidas y permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral en la Comunitat Valenciana durante el periodo de los años 2013 a 2015, con datos de convenios registrados hasta el mes marzo del año siguiente y con efectos económicos del año del que se trata.

En este sentido se destaca, por una parte, las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, consistentes en adaptación o reducción de jornada. Por otra parte, los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente, y finalmente las medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente. También se incluyen los datos de convenios que contemplan entre sus cláusulas el permiso de acumulación de lactancia en jornadas completas y las trabajadoras y trabajadores afectados por dicha cláusula. Por último, se incluyen los datos sobre medidas de preferencia a favor del sexo menos representado en materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar y personal.

Cuadro 5.10

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS Y PERMISOS PARA CONCILIAR VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA C. V., 2013-2015**

	Convenios						Trabajadores					
	2013		2014		2015		2013		2014		2015	
	N	En %	N	En %	N	En %	N	En %	N	En %	N	En %
Medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	67	38,95	81	66,39	40	32,52	153.622	51,53	53.583	58,72	52.373	24,36
- Adaptación a la jornada	49	28,49	81	66,39	30	24,39	146.001	48,97	53.583	58,72	36.522	16,99
- Reducción de jornada	44	25,58	59	48,36	24	19,51	95.673	32,09	57.686	63,22	40.124	18,66
Permisos retribuidos por circuns. fam. o pers. que mejoren la legis. vigente	84	48,84	59	48,36	55	44,72	251.871	84,49	57.686	63,22	135.959	63,23
- Duración de los permisos	73	42,44	59	48,36	45	36,59	248.132	83,23	57.686	63,22	135.421	62,98
- Inclusión de nuevos permisos	47	27,33	104	85,25	38	30,89	135.034	45,30	52.010	57,00	26.403	12,28
Medidas en mat. de excedencia por cuidado de famil. que mejoren la leg. vigente	20	11,63	71	58,20	19	15,45	151.566	50,84	62.025	67,98	103.623	48,19
Acumulación de lactancia en jornadas completas	79	45,93	-	-	60	48,78	230.194	77,22	-	-	165.891	77,16
Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado en materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	9	5,23	10	8,20	81	65,85	1.134	0,38	2.506	2,75	67.150	31,23

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística. Elaboración propia.



En el año 2013, según se observa en el Cuadro 5.10, en la Comunitat Valenciana, el porcentaje de convenios que tenían establecidas medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, era del 38,95% y afectaba al 51,53% de los trabajadores y trabajadoras. En 2014, la tasa porcentual fue del 66,39% de los convenios y afectó al 58,72% de los trabajadores y trabajadoras. En 2015, la tasa porcentual fue del 32,52% de los convenios, y afectó al 24,36% de las trabajadoras y los trabajadores.

Respecto a los permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente, en 2013 un 48,84% de los convenios los contemplaban de algún modo, afectando a un 84,49% de las trabajadoras y los trabajadores. En 2014, un 48,36% de los convenios incluían permisos con mejoras sobre los reconocidos en la legislación vigente, afectando a un 63,22% de las trabajadoras y los trabajadores, y en 2015 el porcentaje de convenios que contemplaban estas medidas fue del 44,72% y un 63,23% el porcentaje de trabajadoras y trabajadores afectados.

El porcentaje de convenios que incluían medidas en materia de excedencia por cuidado de familiares que mejoren la legislación vigente fue de un 11,63% en 2013 y afectó al 50,84% de las trabajadoras y trabajadores. En 2014 dichos porcentajes fueron un 58,20% de los convenios y un 67,98% de trabajadoras y trabajadores. Finalmente en 2015, el número de convenios que incluían estas cláusulas representaban un 15,45% con un 48,19% de trabajadoras y trabajadores afectados.

Respecto a la acumulación de lactancia en jornadas completas, el 45,93% de los convenios la recogían en 2013 y un 48,78% en 2015. Ello afectaba en ambos años aproximadamente al mismo porcentaje de trabajadoras y trabajadores: un 77,22% en 2013 y un 77,16% en 2015. No se dispone del dato correspondiente al año 2014.

Dentro de este grupo de medidas, destaca el gran incremento que se ha producido en el número y porcentaje, tanto de convenios como de personas trabajadoras afectadas por las cláusulas de medidas de preferencia a favor del sexo menos representado en materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar, que ha pasado, de un 5,23% de los convenios y de representar un 0,38% del total de los trabajadores en 2013, a un 65,85% de los convenios y un 31,23% de los trabajadores en 2015.

En definitiva, resulta del todo destacable el papel de la negociación colectiva y de los convenios para acordar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de modo que se tengan en cuenta las circunstancias y características concretas del sector y de cada empresa. Se trata de buscar, mediante la negociación colectiva, medidas que favorezcan una conciliación racional y coherente, no basada exclusivamente en permisos, sino logrando un equilibrio real entre las necesidades de la empresa y los trabajadores.

## 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ABSENTISMO LABORAL

### 6.1 CLÁUSULAS RELATIVAS A SEGURIDAD LABORAL

En el punto de seguridad y salud laboral cabe destacar que la vigencia de más de veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y especialmente la plasmación de los planes de prevención en los convenios colectivos y la formación a los trabajadores y trabajadoras, ha influido positivamente en la situación de la salud laboral.

A continuación, se incorpora el **Cuadro 6.1** que recoge la información sobre el número de convenios y trabajadores afectados por cláusula de seguridad, salud laboral y medio ambiente en la Comunitat Valenciana durante el periodo de los años 2010 a 2015, con datos de convenios registrados hasta el mes marzo del año siguiente y con efectos económicos del año del que se trata. En este contexto nos interesa destacar por una parte, el número de convenios con establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos y los trabajadores efectivos y por otra, los convenios con establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud.

En el año 2010, según se observa en el Cuadro 6.1, en la Comunitat Valenciana, el porcentaje de convenios que tenían establecidos planes y programas de prevención de riesgos era del 43,17% que afectaba al 32,61% de los trabajadores y trabajadoras. En 2011, la tasa porcentual fue del 39,47% de los convenios que afectaron al 26,50% de los trabajadores. En el año 2012, este porcentaje fue del 32,22% con un 25,13% de trabajadores afectados. En 2013, la tasa porcentual ascendió al 15,70% que afectaron al 5,36% de los trabajadores. En el año 2014, el porcentaje era del 87,70% de los convenios y el de trabajadores afectados era del 60,27%. Y en 2015, esta tasa porcentual fue del 87,80% que afectaba al 96,75% de las personas trabajadoras.

Los datos sobre el establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud solamente están disponibles para el periodo de los años 2013 a 2015. Así pues, en el año 2013, tal y como se aprecia en el Cuadro 6.1, el porcentaje de convenios fue del 13,37% que afectaba al 6,04% de los trabajadores. En 2014, la tasa porcentual fue del 87,70% con un 60,27% de personal trabajador afectado. Y en el año 2015, el porcentaje ascendió al 87,80% con un 96,75% de trabajadores y trabajadoras.

Cuadro 6.1

**CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CLÁUSULA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE EN LA C. VALENCIANA, 2010-2015**

	Convenios (En %)					Trabajadores (En %)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sist. de designación de deleg. de prevención dist. a los previstos legalmente	11,15	9,21	12,97	8,14	6,56	12,20	1,70	1,56	3,81	6,86	1,77	3,72
- Ámbito de elección distinto al de los órganos de repres. de personal	2,52	1,75	3,35	3,49	3,28	4,07	0,26	0,15	1,21	1,39	1,31	3,56
- Posibilidad de elección como delegados de prevención a trabajadores												
V/o delegados sindicales	21,22	18,86	16,74	7,56	4,10	7,32	13,82	14,42	15,55	2,67	1,47	2,29
- Trabajadores	-	-	-	5,81	2,46	4,88	-	-	-	2,36	0,69	2,23
- Delegados sindicales	-	-	-	6,40	90,16	92,68	-	-	-	2,55	97,07	96,32
Crédito horario mensual para los Delegados de Prevención	14,39	13,16	12,13	11,05	85,25	81,30	10,64	12,57	3,11	3,62	54,14	91,21
Establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos	43,17	39,47	32,22	15,70	87,70	87,80	32,61	26,50	25,13	5,36	60,27	96,75
Establecimiento de los contenidos de la form. en mat. de seguridad y salud	-	-	-	13,37	87,70	87,80	-	-	-	6,04	60,27	96,75
- Para el conjunto de los trabajadores	-	-	-	12,79	-	-	-	-	-	2,68	-	-
- Para los representantes de los trabajadores	-	-	-	9,88	-	-	-	-	-	5,03	-	-
Pacto con repres. de los trab. sobre la elección del serv. de prevenc. ajeno	-	-	-	4,65	-	-	-	-	-	0,50	-	-
Cláusulas específicas de medio ambiente	-	-	-	6,40	-	-	-	-	-	8,65	-	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística. Elaboración propia.

## **6.2 SALUD LABORAL**

Seguidamente se incorporan diferentes gráficos y cuadros que contienen los accidentes de trabajo con baja en la Comunitat Valenciana para el periodo 2010-2015, desglosando si se han producido en jornada de trabajo o en los desplazamientos realizados dentro de la jornada de trabajo y los acaecidos en los desplazamientos al centro de trabajo o a la salida del mismo una vez finalizada la jornada laboral.

Los accidentes laborales con baja se subdividen en dos grupos: accidentes de trabajo en jornada de trabajo y accidentes in itinere.

Los primeros son los que se producen en el lugar/centro de trabajo, así como los acaecidos en aquellos desplazamientos durante la jornada de trabajo, más conocidos como accidentes en misión.

El accidente en misión, aunque parece tener puntos de conexión con el in itinere, que posteriormente se analiza, tiene una fundamentación distinta a éste, ya que el accidente en misión es el sufrido por la persona trabajadora en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como los ocurridos en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral. En tal sentido, se consideran accidentes en misión, los acaecidos con ocasión del trabajo aunque se trate de tareas distintas de las habituales, sin restricción o reserva al horario normal de la actividad y aunque el lugar en que se está por razón de la actividad no sea el centro de trabajo.

Los accidentes en misión pueden ser accidentes asociados al tráfico (cuando se utiliza el vehículo para el cumplimiento de la misión) y accidentes de otra índole.

Por su parte, los accidentes in itinere son aquellos que acontecen cuando la persona trabajadora se desplaza de su domicilio al centro de trabajo o viceversa. Debido a la inexistencia de definición normativa del accidente in itinere, se ha de acudir a la jurisprudencia para delimitar los supuestos considerados como accidente de trabajo, siendo requisitos fundamentales para determinar la existencia de un accidente in itinere los siguientes:

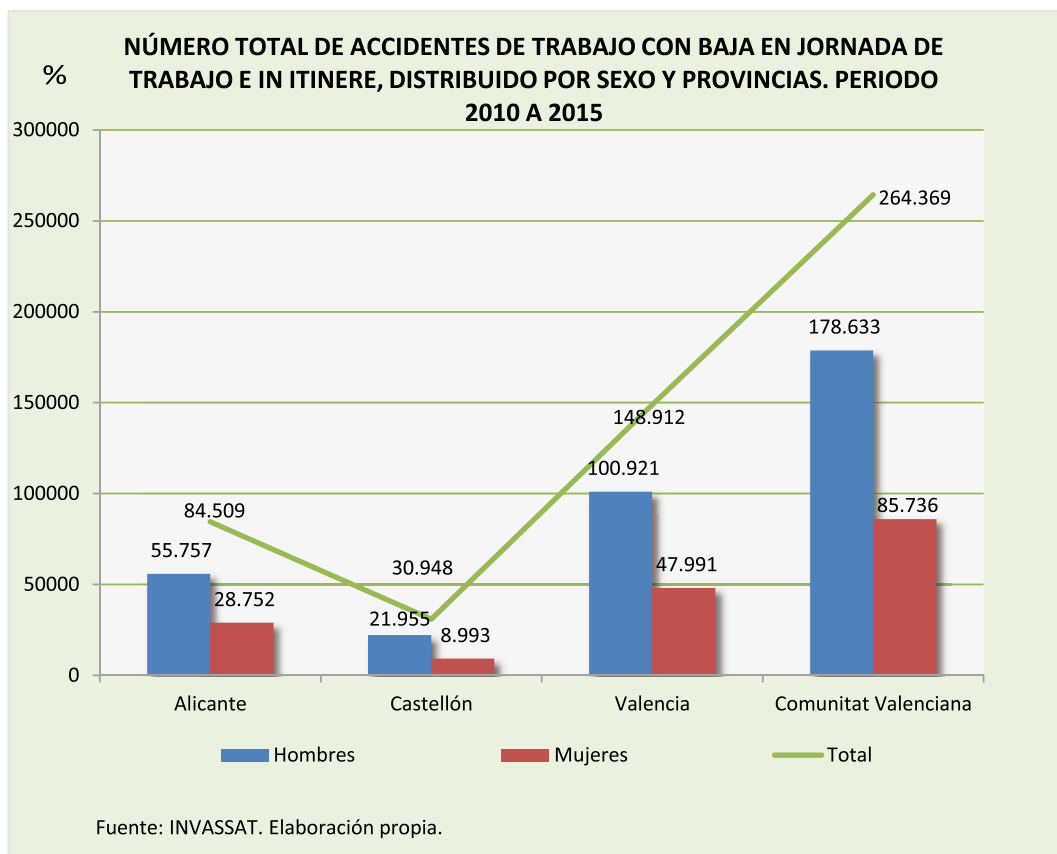
- Que el accidente acaezca cuando el trabajador o trabajadora vaya o vuelva del centro de trabajo y siempre desde o hasta su domicilio habitual.
- Que no medie interrupción alguna durante el trayecto, ya que de lo contrario, la presunción iuris tantum que ampara este derecho quedaría afectada.
- Que el accidente deba ocurrir en un horario próximo a la entrada o salida del centro de trabajo.
- Que el itinerario utilizado sea el habitual; esto es, el usado prácticamente a diario por el trabajador o la trabajadora.
- Y que el medio de transporte debe ser el habitualmente utilizado, siempre que ese sea racional y adecuado.

Al igual que sucede con los accidentes en misión, los accidentes in itinere se subdividen en accidentes asociados al tráfico (uso de un vehículo para desplazamiento) y

aquellos que se derivan de otras causas.

Durante el periodo 2010-2015 se han producido en la Comunitat Valenciana un total de 264.369 accidentes de trabajo con baja, **Gráfico 6.1**, de los cuales 230.455 corresponden a accidentes de trabajo en jornada de trabajo (87,2%) y 33.914 accidentes in itinere (12,8%), **Cuadro 6.2**.

Gráfico 6.1



Cuadro 6.2

NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO E IN ITINERE, DISTRIBUIDO POR SEXO, PROVINCIA Y AÑOS (2010 A 2015)

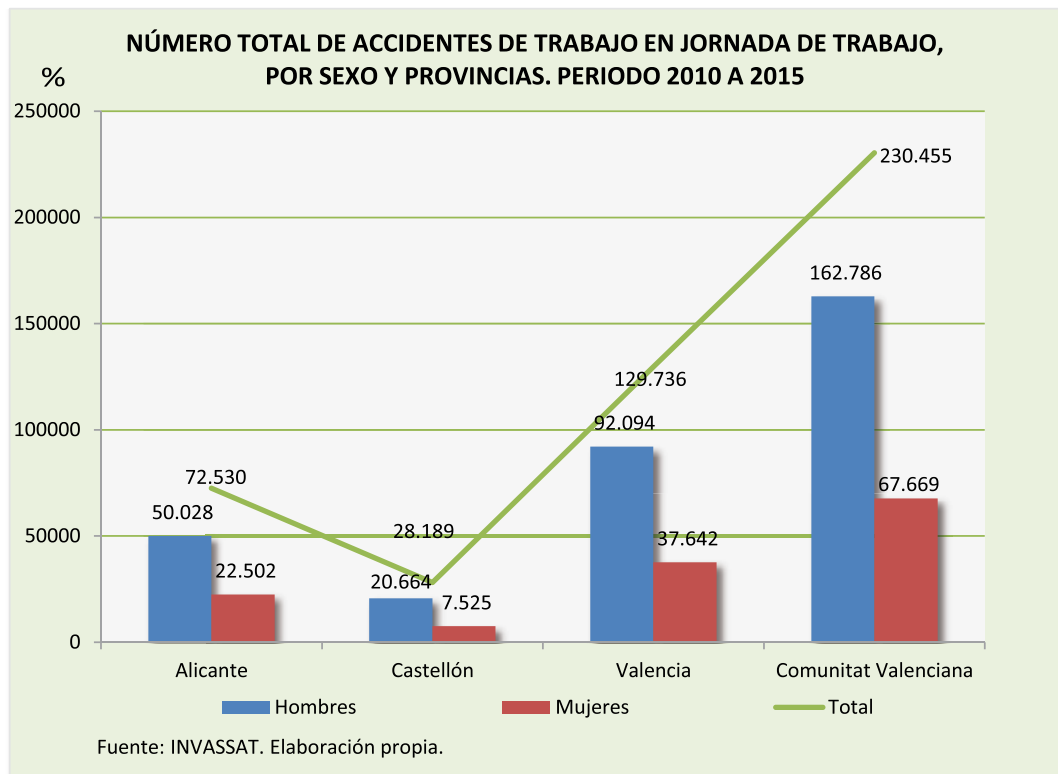
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
<b>HOMBRE</b>	<b>ATJT</b>							
	Alicante	10.039	8.662	7.193	7.385	7.901	8.848	50.028
	Castellón	3.747	3.636	3.056	2.995	3.308	3.922	20.664
	Valencia	19.663	17.195	13.418	13.277	13.351	15.190	92.094
	<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>33.449</b>	<b>29.493</b>	<b>23.667</b>	<b>23.657</b>	<b>24.560</b>	<b>27.960</b>	<b>162.786</b>
<b>MUJER</b>	<b>ATJT</b>							
	Alicante	4.257	3.643	3.261	3.543	3.781	4.017	22.502
	Castellón	1.324	1.241	1.072	1.161	1.268	1.459	7.525
	Valencia	7.522	7.085	5.460	5.741	5.770	6.064	37.642
	<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>13.103</b>	<b>11.969</b>	<b>9.793</b>	<b>10.445</b>	<b>10.819</b>	<b>11.540</b>	<b>67.669</b>
<b>TOTAL</b>	<b>ATJT</b>	<b>46.552</b>	<b>41.462</b>	<b>33.460</b>	<b>34.102</b>	<b>35.379</b>	<b>39.500</b>	<b>230.455</b>
<b>HOMBRE</b>	<b>IN ITINERE</b>							
	Alicante	990	875	921	892	980	1.071	5.729
	Castellón	226	238	185	162	215	265	1.291
	Valencia	1.717	1.497	1.335	1.329	1.384	1.565	8.827
	<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>2.933</b>	<b>2.610</b>	<b>2.441</b>	<b>2.383</b>	<b>2.579</b>	<b>2.901</b>	<b>15.847</b>
<b>MUJER</b>	<b>IN ITINERE</b>							
	Alicante	1.082	953	948	1.033	1.048	1.186	6.250
	Castellón	250	240	224	237	256	261	1.468
	Valencia	1.852	1.779	1.576	1.632	1.716	1.794	10.349
	<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>3.184</b>	<b>2.972</b>	<b>2.748</b>	<b>2.902</b>	<b>3.020</b>	<b>3.241</b>	<b>18.067</b>
<b>TOTAL</b>	<b>IN ITINERE</b>	<b>6.117</b>	<b>5.582</b>	<b>5.189</b>	<b>5.285</b>	<b>5.599</b>	<b>6.142</b>	<b>33.914</b>
<b>TOTAL</b>	<b>ACCIDENTES</b>	<b>52.669</b>	<b>47.044</b>	<b>38.649</b>	<b>39.387</b>	<b>40.978</b>	<b>45.642</b>	<b>264.369</b>

ATJT: Accidente de trabajo en jornada de trabajo

Fuente: INVASSAT.

De los 230.455 accidentes en jornada de trabajo, **Gráfico 6.2**, un total de 221.666 se han producido en jornada ordinaria de trabajo (96,2%), computándose como tal hasta 8 horas de actividad laboral y 8.789 se producen en horas extraordinarias de trabajo, que representa el 3,8% restante, **Cuadro 6.3**. Con respecto al total de accidentes de trabajo con baja, los primeros representan el 83,8% y los segundos el 3,3%.

Gráfico 6.2



Cuadro 6.3

**NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN JORNADA DE TRABAJO, ATENDIENDO A TIPO DE JORNADA, DISTRIBUIDO POR SEXO, PROVINCIA Y AÑOS (2010 A 2015)**

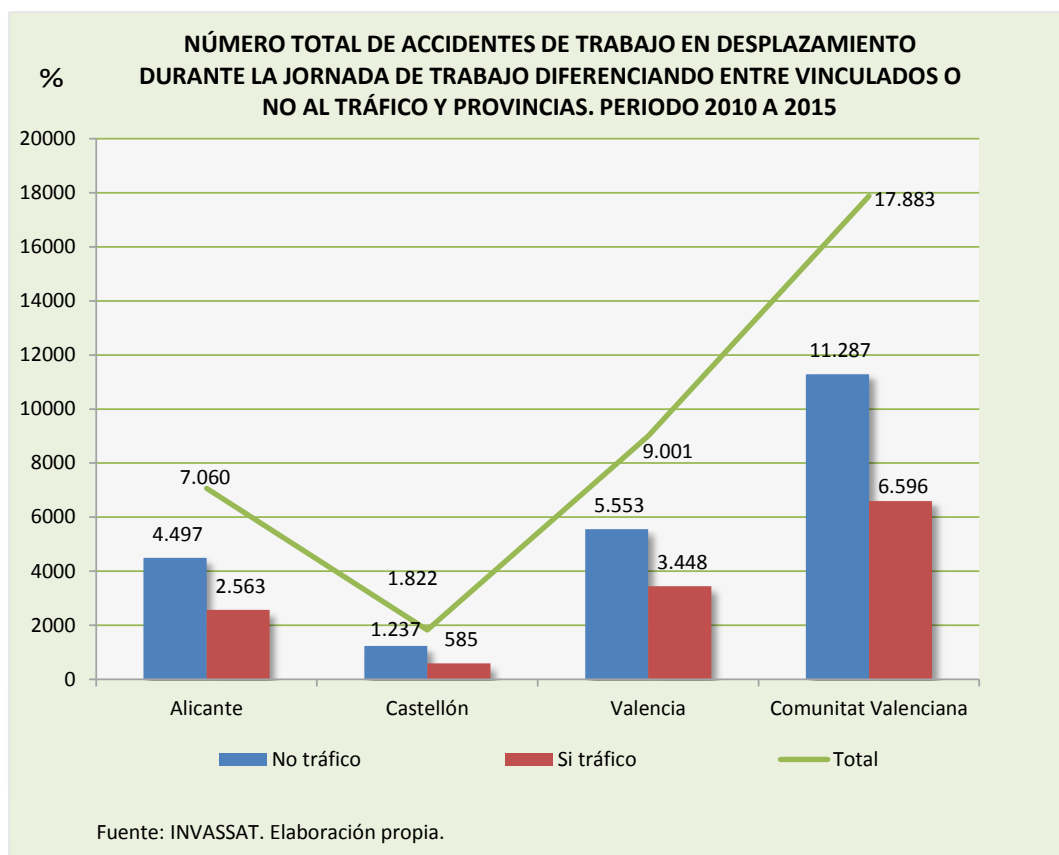
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
<b>HOMBRE JORNADA ORDINARIA</b>							
Alicante	9.603	8.308	6.918	7.158	7.695	8.609	48.291
Castellón	3.619	3.538	2.978	2.934	3.213	3.811	20.093
Valencia	18.865	16.449	12.786	12.665	12.723	14.465	87.953
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>32.087</b>	<b>28.295</b>	<b>22.682</b>	<b>22.757</b>	<b>23.631</b>	<b>26.885</b>	<b>156.337</b>
<b>MUJER JORNADA ORDINARIA</b>							
Alicante	4.104	3.528	3.165	3.441	3.699	3.916	21.853
Castellón	1.281	1.208	1.042	1.129	1.229	1.416	7.305
Valencia	7.274	6.816	5.255	5.518	5.542	5.766	36.171
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>12.659</b>	<b>11.552</b>	<b>9.462</b>	<b>10.088</b>	<b>10.470</b>	<b>11.098</b>	<b>65.329</b>
<b>TOTAL J. ORDINARIA</b>	<b>44.746</b>	<b>39.847</b>	<b>32.144</b>	<b>32.845</b>	<b>34.101</b>	<b>37.983</b>	<b>221.666</b>
<b>HOMBRE JORNADA EXTRAORDINARIA</b>							
Alicante	436	354	275	227	206	239	1.737
Castellón	128	98	78	61	95	111	571
Valencia	798	746	632	612	628	725	4.141
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>1.362</b>	<b>1.198</b>	<b>985</b>	<b>900</b>	<b>929</b>	<b>1.075</b>	<b>6.449</b>
<b>MUJER JORNADA EXTRAORDINARIA</b>							
Alicante	153	115	96	102	82	101	649
Castellón	43	33	30	32	39	43	220
Valencia	248	269	205	223	228	298	1.471
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>444</b>	<b>417</b>	<b>331</b>	<b>357</b>	<b>349</b>	<b>442</b>	<b>2.340</b>
<b>TOTAL J. EXTRAORDINARIA</b>	<b>1.806</b>	<b>1.615</b>	<b>1.316</b>	<b>1.257</b>	<b>1.278</b>	<b>1.517</b>	<b>8.789</b>
<b>TOTAL JORNADA</b>	<b>46.552</b>	<b>41.462</b>	<b>33.460</b>	<b>34.102</b>	<b>35.379</b>	<b>39.500</b>	<b>230.455</b>

Fuente: INVASSAT.

El **Gráfico 6.3** y el **Cuadro 6.4** contemplan el número total de accidentes de trabajo en desplazamiento durante la jornada laboral de trabajo, diferenciando entre vinculados y no vinculados al tráfico. Se han producido un total de 17.883 accidentes en los desplazamientos que suponen el 7,8% con respecto al total de accidentes en jornada de trabajo y de un 6,8% respecto al total de accidentes con baja. De éstos 17.883 accidentes, 6.596 (36,9%) son imputables a accidentes de tráfico, representando un 2,5% del total de accidentes con baja, y 11.287 (63,1%) no son derivados de accidentes de tráfico, representan el 4,3% del total de los accidentes con baja.

Por su parte, el **Gráfico 6.4** y el **Cuadro 6.5** recogen los datos sobre número de accidentes en centro de trabajo distribuido por sexo y provincias. El número total para el periodo 2010-2015 ha ascendido a 212.572, que representa el 80,4% del total de accidentes con baja.

Gráfico 6.3





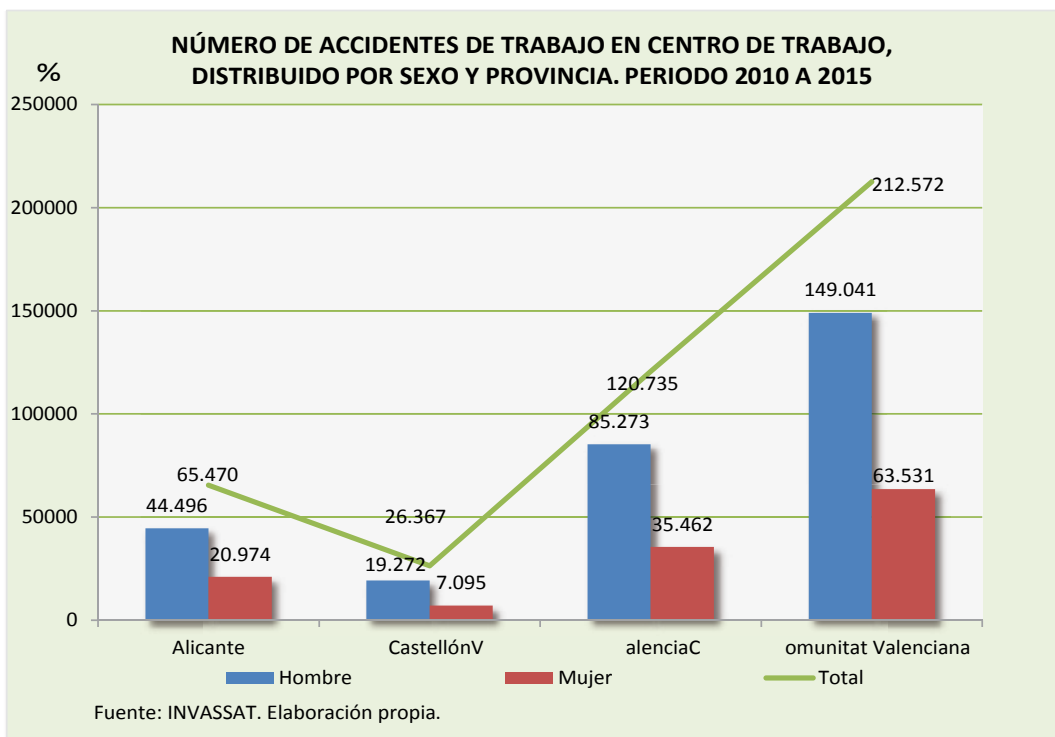
Cuadro 6.4

NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN DESPLAZAMIENTO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO VINCULADOS O NO AL TRÁFICO, DISTRIBUIDO POR SEXO, PROVINCIA Y AÑOS (2010 A 2015)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
<b>HOMBRE</b>	<b>SI TRÁFICO</b>							
	Alicante	358	334	306	328	333	352	2.011
	Castellón	73	57	66	75	76	90	437
	Valencia	549	462	409	401	444	438	2.703
<b>Comunitat Valenciana</b>		<b>980</b>	<b>853</b>	<b>781</b>	<b>804</b>	<b>853</b>	<b>880</b>	<b>5.151</b>
<b>MUJER</b>	<b>SI TRÁFICO</b>							
	Alicante	112	75	87	100	90	88	552
	Castellón	29	23	23	30	21	22	148
	Valencia	146	143	112	122	118	104	745
<b>Comunitat Valenciana</b>		<b>287</b>	<b>241</b>	<b>222</b>	<b>252</b>	<b>229</b>	<b>214</b>	<b>1.445</b>
<b>TOTAL</b>	<b>SI TRÁFICO</b>	<b>1.267</b>	<b>1.094</b>	<b>1.003</b>	<b>1.056</b>	<b>1.082</b>	<b>1.094</b>	<b>6.596</b>
<b>HOMBRE</b>	<b>NO TRÁFICO</b>							
	Alicante	573	450	423	534	666	875	3.521
	Castellón	122	118	151	112	201	251	955
	Valencia	821	709	657	597	655	679	4.118
<b>Comunitat Valenciana</b>		<b>1.516</b>	<b>1.277</b>	<b>1.231</b>	<b>1.243</b>	<b>1.522</b>	<b>1.805</b>	<b>8.594</b>
<b>MUJER</b>	<b>NO TRÁFICO</b>							
	Alicante	176	133	135	153	189	190	976
	Castellón	57	35	34	37	49	70	282
	Valencia	313	228	215	238	217	224	1.435
<b>Comunitat Valenciana</b>		<b>546</b>	<b>396</b>	<b>384</b>	<b>428</b>	<b>455</b>	<b>484</b>	<b>2.693</b>
<b>TOTAL</b>	<b>NO TRÁFICO</b>	<b>2.062</b>	<b>1.673</b>	<b>1.615</b>	<b>1.671</b>	<b>1.977</b>	<b>2.289</b>	<b>11.287</b>
<b>TOTAL</b>		<b>3.329</b>	<b>2.767</b>	<b>2.618</b>	<b>2.727</b>	<b>3.059</b>	<b>3.383</b>	<b>17.883</b>

Fuente: INVASSAT.

Gráfico 6.4



Cuadro 6.5

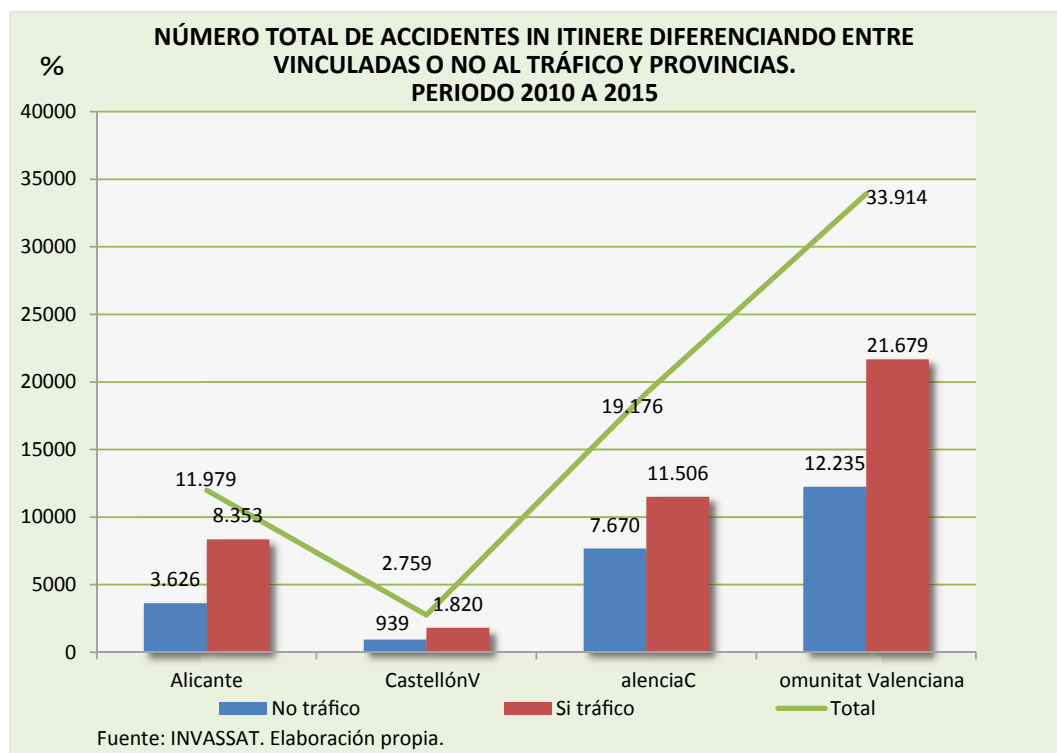
**NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN CENTRO DE TRABAJO, DISTRIBUIDO POR SEXO, PROVINCIA Y AÑOS (2010 A 2015)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
<b>HOMBRE</b>							
Alicante	9.108	7.878	6.464	6.523	6.902	7.621	44.496
Castellón	3.552	3.461	2.839	2.808	3.031	3.581	19.272
Valencia	18.293	16.024	12.352	12.279	12.252	14.073	85.273
<b>C Valenciana</b>	<b>30.953</b>	<b>27.363</b>	<b>21.655</b>	<b>21.610</b>	<b>22.185</b>	<b>25.275</b>	<b>149.041</b>
<b>MUJER</b>							
Alicante	3.969	3.435	3.039	3.290	3.502	3.739	20.974
Castellón	1.238	1.183	1.015	1.094	1.198	1.367	7.095
Valencia	7.063	6.714	5.133	5.381	5.435	5.736	35.462
<b>C Valenciana</b>	<b>12.270</b>	<b>11.332</b>	<b>9.187</b>	<b>9.765</b>	<b>10.135</b>	<b>10.842</b>	<b>63.531</b>
<b>TOTAL</b>	<b>43.223</b>	<b>38.695</b>	<b>30.842</b>	<b>31.375</b>	<b>32.320</b>	<b>36.117</b>	<b>212.572</b>

Fuente: INVASSAT.

En el **Gráfico 6.5** y el **Cuadro 6.6**, quedan recogidos el número total de accidentes in itinere, diferenciando entre vinculados y no vinculados al tráfico. En tal sentido, por lo que respecta a los 33.914 accidentes in itinere registrados en el periodo 2010-2015, un total de 21.679 se corresponden con accidentes de tráfico (63,9%), representando el 8,2% del total de accidentes con baja, y 12.235 no son imputables al tráfico, representando el 36,1% de todos estos accidentes y el 4,7% del total de accidentes con baja.

Gráfico 6.5



Cuadro 6.6

NÚMERO DE ACCIDENTES IN ITINERE VINCULADOS O NO AL TRÁFICO, DISTRIBUIDO POR SEXO, PROVINCIA Y AÑOS (2010 A 2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
<b>HOMBRE SI TRÁFICO</b>							
Alicante	774	639	697	661	784	817	4.372
Castellón	155	189	118	112	154	187	915
Valencia	1.143	983	894	906	974	1.069	5.969
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>2.072</b>	<b>1.811</b>	<b>1.709</b>	<b>1.679</b>	<b>1.912</b>	<b>2.073</b>	<b>11.256</b>
<b>MUJER SI TRÁFICO</b>							
Alicante	734	631	596	646	624	750	3.981
Castellón	167	150	146	132	156	154	905
Valencia	1.049	962	853	846	881	946	5.537
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>1.950</b>	<b>1.743</b>	<b>1.595</b>	<b>1.624</b>	<b>1.661</b>	<b>1.850</b>	<b>10.423</b>
<b>TOTAL SI TRÁFICO</b>	<b>4.022</b>	<b>3.554</b>	<b>3.304</b>	<b>3.303</b>	<b>3.573</b>	<b>3.923</b>	<b>21.679</b>
<b>HOMBRE NO TRÁFICO</b>							
Alicante	216	236	224	231	196	254	1.357
Castellón	71	49	67	50	61	78	376
Valencia	574	514	441	423	410	496	2.858
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>861</b>	<b>799</b>	<b>732</b>	<b>704</b>	<b>667</b>	<b>828</b>	<b>4.591</b>
<b>MUJER NO TRÁFICO</b>							
Alicante	348	322	352	387	424	436	2.269
Castellón	83	90	78	105	100	107	563
Valencia	803	817	723	786	835	848	4.812
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>1.234</b>	<b>1.229</b>	<b>1.153</b>	<b>1.278</b>	<b>1.359</b>	<b>1.391</b>	<b>7.644</b>
<b>TOTAL NO TRÁFICO</b>	<b>2.095</b>	<b>2.028</b>	<b>1.885</b>	<b>1.982</b>	<b>2.026</b>	<b>2.219</b>	<b>12.235</b>
<b>TOTAL</b>	<b>6.117</b>	<b>5.582</b>	<b>5.189</b>	<b>5.285</b>	<b>5.599</b>	<b>6.142</b>	<b>33.914</b>

Fuente: INVASSAT.

El número de accidentes con baja en los desplazamientos más los accidentes in itinere, en ambos casos no imputables al tráfico, asciende a 23.522, que representa el 8,90% del total de accidentes con baja.

Del total de accidentes en jornada de trabajo, un 2,9% están asociados al tráfico. Por su parte, del total de accidentes in itinere un 63,9% son debidos a accidentes de tráfico. Sumando los accidentes de tráfico en los desplazamientos durante la jornada laboral (6.596) y los producidos acudiendo al lugar de trabajo (21.679), obtenemos un total de 28.275 siniestros, que representan el 10,7% del total de los accidentes con baja en jornada de trabajo.

*En conclusión, de los datos facilitados se concluye que 212.572 accidentes con baja se producen en jornada y centro de trabajo, lo que representa el 80,40% de los accidentes con baja. A estos habría que añadir los 23.522 accidentes en los desplazamientos durante la jornada e in itinere no vinculados con el tráfico y que representan el 8,90%. Por último, habría que sumar los 28.275 accidentes en los desplazamientos y en in itinere imputables al tráfico y que representan el 10,70% del total de accidentes con baja.*

El accidente de un trabajador o trabajadora en la vía pública es un accidente laboral, y en un elevado porcentaje, se trata de un accidente de tráfico. Podemos definir accidente de tráfico con relación laboral a toda lesión corporal que sufre un trabajador en trayectos tanto de su domicilio al centro de trabajo y viceversa (in itinere), como durante su jornada laboral; esto es, aquellos sufridos por este en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.

Dentro de estos últimos se puede diferenciar entre accidentes de conductores profesionales que son los sufridos por el trabajador o trabajadora que utiliza el vehículo como centro de trabajo para cumplir su tarea (transportistas, mensajeros o conductores de servicios de transporte) y accidentes en misión que son los sufridos por la persona trabajadora que utiliza el vehículo de forma no continuada, pero que debe realizar desplazamientos fuera de las instalaciones de la empresa para cumplir con su misión.

La prevención de los riesgos en el tráfico es rentable tanto para el trabajador como la empresa. Existen una serie de factores que influyen directamente en los accidentes de tráfico relacionados con el trabajo; entre otros, el estrés, el no hacer uso del cinturón de seguridad y reposacabezas, los márgenes ajustados para la ejecución de la tarea, la falta o un deficiente mantenimiento del vehículo y una mala sujeción de la carga.

El hecho que una persona trabajadora resulte herida en un accidente de tráfico laboral suele conllevar daños tanto físicos como psíquicos, además de grandes costes para el empresario y la sociedad. Entre los costes directos hay que destacar los días de trabajo perdidos por lesiones, los días de baja pagados por la empresa, la reparación de los vehículos, el aumento de las primas de los seguros. Entre los costes indirectos, habría que señalar el absentismo laboral, la alteración del clima laboral, la pérdida comercial, el coste de los vehículos inmovilizados y el deterioro de la imagen corporativa o marca de la empresa.

Una correcta gestión de la prevención de riesgos laborales de tráfico reportará una

serie de beneficios sociales y económicos tanto a los trabajadores y trabajadoras como a las empresas, al tiempo que permitirá gozar de una buena salud laboral, una reducción de los accidentes y de los costes directos e indirectos derivados de los mismos, así como la promoción de buenas prácticas de conducción seguras.

Entre las ventajas para el personal trabajador figuran la reducción del riesgo de accidente, una mayor formación actualizada y continuada, la aplicación de los conocimientos al ámbito personal y familiar y un valor añadido al curriculum personal.

Por su parte, entre las ventajas empresariales cabe mencionar la reducción del absentismo laboral, la reducción de los costes indirectos (días de baja, reparación de vehículos, pérdida de tiempo de trabajo, etc.), la reducción de las primas de los seguros y el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos, evitando posibles sanciones. Todo ello redundará en una mejora de la imagen corporativa o marca de la empresa.

Los datos recogidos en este capítulo no contemplan el momento del día en que se han producido los accidentes laborales. Las condiciones de trabajo en que se realiza la actividad laboral influirán en los factores de riesgo y en los riesgos psicosociales que se pueden derivar de ella.

El artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, entiende por condición de trabajo “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador y la trabajadora” e incluye específicamente “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación” que influyan en la magnitud de los riesgos a que estén expuestos los mismos.

Una característica principal del trabajo es el tiempo en que éste se ejecuta. Según datos de la Fundación Europea 2006, en los últimos 35 años se ha producido una tendencia creciente del trabajo nocturno y del trabajo a turnos, motivado básicamente por factores económicos, estructurales, productivos y sociales. El trabajo nocturno, ya sea de forma permanente mediante la realización de trabajo fijo o de carácter rotativo, es una condición inexcusable para el 8,9% de las personas trabajadoras españolas (según datos de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo, 2011). Y constituye un factor de riesgo psicosocial con capacidad para afectar negativamente al bienestar y desarrollo del propio trabajo y personal trabajador, según la definición de riesgo psicosocial dada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Las consecuencias del trabajo nocturno sobre los trabajadores y trabajadoras pueden ser, entre otros, trastornos del sueño, alteraciones gastrointestinales, fatiga crónica, envejecimiento prematuro, alteraciones psicológicas y agravamiento de determinadas enfermedades latentes. A éstas, habría que añadir las alteraciones sobre la esfera social y familiar de la persona trabajadora dada la falta de coincidencia de horarios con las demás personas, pudiendo provocar problemas de aislamiento y de falta de comunicación.

Asimismo, el trabajo a turnos puede repercutir de forma negativa sobre la salud de las personas en distintos niveles: desfase de ritmos biológicos, cambios en los hábitos alimentarios y trastornos producidos por el sueño, problemas de tipo nervioso (dolores de

cabeza, irritabilidad, depresiones), enfermedades digestivas y enfermedades relacionadas con el aparato circulatorio. A lo anterior, habría que añadir las perturbaciones para poder conciliar la vida familiar y social con la laboral.

Todos estos factores pueden incrementar el riesgo de sufrir accidentes y que para el periodo comprendido entre las tres y seis de la madrugada queda constatado una reducción en el nivel de atención en la capacidad de toma de decisiones, así como en la rapidez y precisión de los movimientos.

Por otra parte, la frecuencia con que se sobrepasa la jornada regulada y el tiempo que se añade a ésta con motivo de los desplazamientos diarios puede suponer un riesgo añadido a la siniestralidad.

Entre las posibles medidas para hacer frente a esta situación cabría indicar las siguientes:

- Establecer turnos en la empresa respetando al máximo los niveles de sueño.
- Aumentar el número de periodos en los que se pueda dormir de noche.
- Reducir o evitar en lo posible una carga de trabajo elevado en el turno de noche.
- Disminuir el número de años de trabajo nocturno continuado.
- Realización de ciclos cortos en cada turno.
- Los turnos de tarde y noche no deberían ser más largos que de día.
- Planificación del calendario de turnos.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la adaptación del trabajador y la trabajadora al trabajo a turnos.

## **6.3 ABSENTISMO LABORAL**

El absentismo laboral es un fenómeno de gran trascendencia social que afecta a todas las organizaciones, tanto públicas como privadas. Se encuentra directamente vinculado a la actitud del individuo, resultando muy perjudicial para toda la sociedad en su conjunto, al generar una disminución de la productividad laboral de la que se deriva un empeoramiento de la calidad del servicio e importantes incrementos de los costes laborales, que repercuten en la ciudadanía.

Según la OIT, el absentismo laboral se define como “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado o empleada que se pensaba iba a asistir”. Aunque formalmente el absentismo se vincula directamente, tal y como lo define la Real Academia Española a la abstención deliberada de acudir al trabajo, esa actitud con frecuencia se oculta y presenta bajo una causalidad heterogénea de situaciones (incapacidad temporal por enfermedad o accidente, como causas más frecuentes), u otros permisos o licencias que le otorgan cobertura legal.

En cualquier caso, el absentismo implica la ausencia del personal trabajador a su puesto de trabajo, en horas que corresponden a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.

En atención a su causalidad se puede diferenciar entre:

***Absentismo injustificado***, que consiste en la ausencia o abandono del puesto de trabajo sin autorización, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo y cuya corrección exige la adopción de medidas de carácter disciplinario. Y dentro de este, se incluiría el “absentismo presencial” que es aquel en el que la persona empleada acude a su puesto de trabajo, pero dedica una parte del tiempo a tareas que no son propias de su actividad laboral.

***Absentismo justificado***, que es toda falta de asistencia al puesto de trabajo como consecuencia de una causa o motivo justificado y que tiene el correspondiente respaldo o amparo legal y que puede ser derivado de una incapacidad temporal (IT) consecuencia de enfermedad o accidente. Y absentismo por otras causas, recogidas bajo la denominación de permisos y licencias, que incluyen todos aquellos permisos legales retribuidos contemplados en la normativa vigente, así como las ausencias aisladas al puesto de trabajo derivadas de una enfermedad o accidente y en las que no se requiere parte de baja médica por IT.

El absentismo laboral en la Comunitat Valenciana se ha incrementado un 8,9% en el año 2015, con una media de 19.108 bajas mensuales por enfermedad común, respecto al mismo periodo del año pasado (Cuadro 6.7). Sin embargo, este aumento es inferior al obtenido en España, que ha sido del 11,1%, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el mismo periodo, la afiliación a la Seguridad Social en nuestra Comunitat aumentó un 3,6%, lo que supone que el índice de absentismo para ese periodo aumentó casi 2,5 veces más que el empleo.

En el **Cuadro 6.7** queda recogida, igualmente, la duración media de los procesos con alta en el periodo para los últimos cinco años. Para el ejercicio 2015, la duración media en la Comunitat Valenciana se situaba en 52 días, por encima de la media de España que quedaba situada en 38 días. Por provincias, Valencia es la que presenta mayor duración con 55 días de media.

Así mismo, se recoge la incidencia media mensual por cada mil trabajadores y trabajadoras protegidos, estando la Comunitat Valenciana por debajo de la media nacional.

Cuadro 6.7

**ABSENTISMO LABORAL. INCAPACIDAD TEMPORAL. CONTINGENCIAS COMUNES (EXCEPTO AUTÓNOMOS Y HOGAR 2011 Y 2012) (EXCEPTO AUTÓNOMOS 2013 A 2015)**

Acumulado al mes de Diciembre

	<i>Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo</i>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alicante	8.014	6.600	6.033	6.228	6.681
Castellón	2.548	2.092	1.894	1.933	2.117
Valencia	12.817	10.272	9.496	9.390	10.310
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>23.379</b>	<b>18.964</b>	<b>17.423</b>	<b>17.552</b>	<b>19.108</b>
<b>España</b>	<b>350.804</b>	<b>283.923</b>	<b>262.345</b>	<b>269.158</b>	<b>298.924</b>
	<i>Duración media de los procesos con alta en el periodo</i>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alicante	48,20	47,69	44,02	45,22	47,25
Castellón	52,01	54,17	52,28	53,9	53,49
Valencia	51,95	52,52	51,21	53,21	54,69
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>50,67</b>	<b>51,00</b>	<b>48,83</b>	<b>50,45</b>	<b>51,95</b>
<b>España</b>	<b>35,71</b>	<b>37,12</b>	<b>36,06</b>	<b>37,51</b>	<b>37,80</b>
	<i>Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos</i>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alicante	17,13	14,33	13,35	13,57	14,16
Castellón	14,21	11,88	11,14	11,39	12,22
Valencia	16,65	13,49	13,10	13,02	14,02
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>16,50</b>	<b>13,57</b>	<b>12,93</b>	<b>13,00</b>	<b>13,84</b>
<b>España</b>	<b>23,60</b>	<b>19,14</b>	<b>18,19</b>	<b>18,72</b>	<b>20,51</b>

Conceptos: Los datos ofrecidos en los cuadros son estadísticos y se han calculado a partir de la información suministrada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Insitituto Social de la Marina y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Contingencias Comunes: Incluye los datos relativos a procesos cuyo hecho causante haya sido una enfermedad común o un accidente no laboral, correspondientes a trabajadores encuadrados en el Régimen General, así como los Regímenes Especiales de los Trabajadores del Mar y para la Minería del Carbón. Asimismo, incluye los datos relativos al colectivo de desempleados.

Duración media: hace referencia a la duración, en días, de los procesos de los que se ha registrado el alta. Se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos.

Incidencia: Hace referencia al número de procesos registrados como iniciados en el periodo, con relación a la población protegida media. Se calcula dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año. Al resultado se le multiplica por 1000.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Analizando los datos de estos últimos cinco ejercicios queda constatado que hasta 2014 se venían produciendo continuos descensos en el número medio de procesos iniciados (bajas), cambiando la tendencia en 2014. Si bien no se recoge en este cuadro los datos del año 2016, el número medio mensual de procesos iniciados en diciembre fue de 21.560, lo que evidencia la tendencia a un incremento del absentismo por incapacidad temporal derivado de contingencias comunes. Por su parte, los años anteriores a 2011 ofrecían menores índices de bajas.

El Cuadro 6.8 recoge los datos estadísticos para los últimos cinco ejercicios de incapacidad temporal, por contingencias profesionales. Y en particular, la duración media



de los procesos con alta en el periodo, la incidencia mensual por cada mil trabajadores y trabajadoras protegidos y el número medio de procesos.

Al igual que en contingencias comunes, a partir del año 2014 se produce un punto de inflexión y se advierte un incremento en el número de bajas.

Cuadro 6.8

**ABSENTISMO LABORAL. INCAPACIDAD TEMPORAL. CONTINGENCIAS PROFESIONALES. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**  
Acumulado al mes de Diciembre

	<i>Número medio mensual de procesos iniciados en el periodo</i>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alicante	1.359	1.142	1.167	1.254	1.394
Castellón	505	426	410	446	526
Valencia	2.472	1.959	1.965	1.968	2.162
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>4.335</b>	<b>3.528</b>	<b>3.542</b>	<b>3.668</b>	<b>4.083</b>
<b>España</b>	<b>52.274</b>	<b>42.354</b>	<b>41.690</b>	<b>44.155</b>	<b>47.564</b>
	<i>Duración media de los procesos con alta en el periodo</i>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alicante	39,55	39,39	38,03	37,99	39,16
Castellón	39,53	43,27	39,37	39,63	40,95
Valencia	38,28	39,93	38,48	38,46	40,31
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>38,82</b>	<b>40,17</b>	<b>38,43</b>	<b>38,44</b>	<b>40,00</b>
<b>España</b>	<b>33,52</b>	<b>35,45</b>	<b>34,36</b>	<b>34,75</b>	<b>36,02</b>
	<i>Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos</i>				
	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Alicante	3,07	2,65	2,70	2,79	2,96
Castellón	2,91	2,52	2,46	2,63	2,99
Valencia	3,41	2,78	2,84	2,79	2,95
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>3,23</b>	<b>2,70</b>	<b>2,74</b>	<b>2,77</b>	<b>2,96</b>
<b>España</b>	<b>3,70</b>	<b>3,05</b>	<b>3,06</b>	<b>3,18</b>	<b>3,31</b>

Conceptos: Los datos ofrecidos en los cuadros son estadísticos y se han calculado a partir de la información suministrada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, Insitituto Social de la Marina y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Contingencias Profesionales: Incluye los datos relativos a procesos cuyo hecho causante haya sido una contingencia profesional, correspondientes a trabajadores encuadrados en el Régimen General, así como los Regímenes Especiales de los Trabajadores del Mar y para la Minería del Carbón, y que tengan cubierta esta contingencia.

Duración media: hace referencia a la duración, en días, de los procesos de los que se ha registrado el alta. Se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuya alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos.

Incidencia: Hace referencia al número de procesos registrados como iniciados en el periodo, con relación a la población protegida media. Se calcula dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año. Al resultado se le multiplica por 1000.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el V Informe Adecco sobre absentismo laboral, queda recogido que su tasa se ha agudizado para el ejercicio 2015, llegando al 4,7% en España. Por sectores, la tasa alcanzó el 4,9% en servicios, el 4,6% en la industria y el 3,2% en la construcción.

Según el informe, la Comunitat Valenciana se sitúa entre las seis autonomías que menos horas trabajadas efectivas presentan. Con sus 1.522,8 horas, tan solo Aragón, Extremadura, Castilla y León, Asturias y Navarra se encuentran por debajo de ella. Se señala, igualmente, un descenso interanual en el número de horas efectivas trabajadas, pasando de las 1.528,2 a las 1.522,8 en 2015.

En cuanto a las horas no trabajadas, la Comunitat Valenciana se encuentra por debajo de la media española que es de 254,8, mientras que en nuestra Comunitat se situó en 251,8. Figuran por detrás de esta Cantabria, Castilla-La Mancha, Canarias, Extremadura, Andalucía y Baleares.

Cuadro 6.9

## V INFORME ADECCO SOBRE ABSENTISMO LABORAL

	Horas efectivas	Horas no trabajadas
Andalucía	1.535,4	229,2
Aragón	1.520,4	270,1
Asturias	1.514,7	266,7
Baleares	1.623,6	213,2
Canarias	1.570,5	235,4
Cantabria	1.555,2	249,2
Castilla-León	1.517,1	265,1
Castilla-La Mancha	1.543,8	241,3
Cataluña	1.549,5	261,1
Extremadura	1.518,3	231,2
Galicia	1.572,9	262,5
Madrid	1.595,1	259,3
Murcia	1.552,5	266,9
Navarra	1.512,9	268,7
País Vasco	1.483,2	299,7
La Rioja	1.537,2	281,7
<b>C. Valenciana</b>	<b>1.522,8</b>	<b>251,8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.549,5</b>	<b>254,8</b>

Fuente: ADECCO.

Además, en este informe se hizo especial mención al coste de esta práctica, que durante 2015 ha supuesto unos costes directos de 5.132 millones de euros a la Seguridad Social por prestaciones económicas y de 3.857 millones a las empresas por el abono de la prestación económica en los primeros días de baja.



## **7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En lo relativo al tiempo de trabajo y jornada, de los datos analizados se desprenden las siguientes conclusiones y recomendaciones.

- Respecto a algunos aspectos contenidos en los convenios colectivos, se observan datos positivos en nuestra Comunitat en el periodo de 2010 a 2015. Por una parte, las cláusulas de jornada laboral han ido en aumento, en concreto, las cláusulas relativas a las distribuciones irregulares de la jornada a lo largo del año, así como las cláusulas de régimen de trabajo a turnos. Y por otra, sobre el total de horas anuales pactadas, se constata un descenso de las mismas, pues de las 34.407,39 miles de horas pactadas del año 2010 se ha pasado a las 32.100,91 de 2015.
- En cuanto al tiempo de trabajo por trabajador y trabajadora, según tipo de jornada y sector de actividad, horas y trabajador por año, en la Comunitat Valenciana, en la media de ambas jornadas (tiempo completo y tiempo parcial), se observa un descenso, ya que se pasó de 1.832,40 horas en 2010 a 1.767,00 horas del año 2015. Destacan el sector de la construcción con mayor número, pues de 1.977,36 horas en 2010 pasó a 1.964,40 horas en 2015 y el de servicios con menor cifra, ya que de 1.780,80 horas se ha pasado a 1.710,60 horas en 2015. En el ámbito estatal, el número de horas pactadas por trabajador ha ido descendiendo también, ya que de las 1.837,56 horas pactadas en 2010, se ha pasado a las 1.796,76 horas de 2015. Y el promedio, en nuestra Comunitat, ha ido disminuyendo paulatinamente, pues de las 152,70 horas pactadas de la media de ambas jornadas en el 2010, se ha pasado a 147,25 horas pactadas de 2015 y en el conjunto de España de las 153,13 horas pactadas en 2010 se ha pasado a las 149,73 horas de 2015.
- El CES-CV, en relación con el tiempo de trabajo, considera pertinente hacer suya la serie de recomendaciones previstas en materia de ordenación del tiempo de trabajo en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, publicado en el B.O.E. nº 147, de 20 de junio de 2015, que se concretan en las siguientes:
  - El convenio debe fijar en su contenido mínimo el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular como instrumento para evitar, siempre que sea posible, las horas extraordinarias o la contratación temporal y la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, derivadas de la distribución irregular de la jornada.
  - Los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deben fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

- Por su parte, los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial.
- Los convenios, especialmente los de empresa, deben promover la racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal, respetando en todo caso los mínimos legales en materia de descansos diarios, semanales y anuales.
- Los convenios colectivos facilitarán que el empresario pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, los convenios colectivos posibilitarán que el empresario disponga de una bolsa de horas al año, en que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual, y fijarán los criterios y procedimientos para la aplicación de dicha bolsa de horas.
- La flexibilidad del tiempo de trabajo debe ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar su tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

#### En relación al teletrabajo.

- Sobre el teletrabajo, se aprecia un incremento de la incorporación de cláusulas de condiciones de teletrabajo, pues del 1,16% de convenios y un 0,22% de trabajadores y trabajadoras afectados en el año 2013, se ha pasado al 4,07% del año 2015 y un 2,73% de personal trabajador afectado.
- Las empresas que tenían empleados que realizaban teletrabajo, al menos media jornada semanal, conectándose a los sistemas TIC de su empresa mediante redes telemáticas externas, representaban un 14,7% en el año 2008 pasando en el año 2013 a un 27,0% de empresas.
- El teletrabajo o trabajo a distancia tiene muchos beneficios relacionados con la conciliación, la eficiencia, la productividad, la sostenibilidad y la satisfacción laboral; es decir, beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores y trabajadoras como para la sociedad.
- El desarrollo del teletrabajo como fórmula de empleo no debe afectar a la conciliación, por lo que se considera positiva la regulación del mismo en el ámbito de la Administración de la Generalitat, en relación a los empleados públicos y

se insta a profundizar en su desarrollo y aplicación.

En cuanto al tipo de contratación.

- En la Comunitat Valenciana, el porcentaje de asalariados con una relación temporal ha pasado del 26,49% del año 2010 al 27,47% de 2015 y la tasa porcentual de contratos registrados de carácter temporal, donde destacan los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción, pasó del 94,08% del año 2010 al 94,19% del año 2015. En este sentido, el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, en relación a los tipos de contratos de las personas asalariadas y a la contratación registrada, manifiesta su preocupación por la alta tasa porcentual que las modalidades de contratos temporales suponen sobre el total de la Comunitat Valenciana y considera que, entre otras acciones, se deberían proponer políticas activas de empleo que fomenten el empleo indefinido y estable.

Respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- En esta materia, solo se dispone de datos para la Comunitat Valenciana referidos a las medidas tradicionalmente utilizadas para conciliar; esto es, permisos y excedencias. Por este motivo, en este apartado del Informe se hacen consideraciones y recomendaciones de carácter general sobre este tema, más allá de los escasos datos estadísticos disponibles.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es un objetivo de interés general, sobre el que deben trabajar conjuntamente todos los actores implicados: Administración Pública, empresas, trabajadores y trabajadoras, familias, la sociedad en su conjunto y el sistema educativo.
- La necesidad de conciliar va más allá de la igualdad de género. Es necesario completar el modelo con un cambio sociocultural que suponga una mayor implicación de los hombres en las tareas domésticas y los cuidados de la familia. El hecho de que las medidas existentes para la conciliación sean utilizadas en mayor medida por mujeres que hombres se debe fundamentalmente a cuestiones culturales. Se podría impulsar ese cambio sociocultural, por ejemplo, a través de políticas de sensibilización de la sociedad en general; y en particular, mediante educación a niños y niñas en este sentido desde edades tempranas.
- La conciliación no solo tiene impacto en la sociedad actual para la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino también en el futuro de la sociedad, por su posible impacto en la natalidad, en la educación y cuidado del menor, en el futuro sistema de pensiones (al favorecer la integración laboral de más personas) y el cuidado y atención a las personas dependientes.

- Las políticas públicas resultan insuficientes para llegar a alcanzar un nivel óptimo de conciliación que permita compaginar las responsabilidades y compromisos laborales, personales y familiares. En particular, porque sigue resultando difícil coordinar horarios laborales, periodos vacacionales, la atención a los dependientes, etc. El instrumento más eficaz para alcanzar una óptima conciliación resulta ser la negociación colectiva, porque permite adaptar las necesidades reales de las empresas y de las personas trabajadoras considerando las características del sector de actividad y las circunstancias concretas de la empresa y de las personas que trabajan en ella. Además, las medidas más utilizadas actualmente para la conciliación, como la reducción del tiempo de trabajo o permisos y excedencias, pueden afectar, por su rigidez, a la interrupción de la carrera laboral y de promoción, a los periodos de cotización y al propio sistema de Seguridad Social. Sería deseable aplicar o combinar, en la medida de lo posible, otros sistemas más flexibles como el trabajo a distancia, el teletrabajo, la redistribución o adaptación de las horas de trabajo de la jornada a las necesidades de la empresa y del trabajador o trabajadora, etc.
- Se recomienda solucionar los problemas de implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y facilitar el acceso universal a centros de calidad para menores de 3 años. Parece necesario, en este sentido, garantizar sistemas de apoyo a la conciliación con suficientes servicios de calidad para la atención a la infancia y a las personas dependientes, todo ello siguiendo la Recomendación a España proveniente de la Unión Europea del Consejo para 2016 y 2017, lo que por otra parte fomentaría la creación de nuevos puestos de trabajo para atender dichos servicios. Las políticas públicas también podrían contemplar otras ayudas o incentivos fiscales, como ayudas económicas por nacimiento de un hijo o en los primeros años de vida, desgravación fiscal por el empleo en casa de personas para la conciliación familiar, personal y laboral, o posibilidad de exenciones o desgravaciones fiscales o en la seguridad social para las empresas que inviertan en medios tecnológicos y organizativos para la implantación de medidas de flexibilidad laboral, tales como las plataformas para el teletrabajo, por ejemplo.
- Se considera necesario avanzar en la racionalización de horarios en España, desarrollando para ello medidas consensuadas por el Gobierno con los agentes económicos y sociales para la optimización del tiempo de trabajo presencial.

En cuanto a los a los datos disponibles para la Comunitat Valenciana:

- El porcentaje de permisos de maternidad cedidos al padre ha sido inferior en la Comunitat Valenciana respecto a España. En cualquier caso, tanto en España como en la Comunitat Valenciana, más del 98% de los permisos de maternidad no son compartidos con el padre.
- Durante el periodo 2010-2015 el porcentaje de permisos de paternidad en la Comunitat Valenciana se sitúa entre el 9,6% y el 10% del total nacional. El

permiso de paternidad en España, a partir de 2017, es de cuatro semanas ininterrumpidas.

- Las excedencias por cuidado familiar son solicitadas mayoritariamente por las mujeres. Durante todo el periodo 2010-2015 el porcentaje de hombres que solicitó y ejerció el derecho a excedencia por cuidado familiar fue inferior en la Comunitat Valenciana a la media nacional. No obstante, el CES-CV señala que el porcentaje de hombres que han solicitado este derecho en la Comunitat Valenciana ha ido aumentando año tras año durante todo el periodo, desde un 5,03% en 2010 a un 7,46% en 2015.
- El CES-CV quiere destacar el gran incremento que se ha producido en la Comunitat Valenciana en el número y porcentaje, tanto de convenios como de personas trabajadoras afectadas por las cláusulas de medidas de preferencia a favor del sexo menos representado en materia de adaptación de la jornada laboral a la vida familiar, que ha pasado, de un 5,23% de los convenios y un 0,38% de personas trabajadoras afectadas en 2013 a un 65,85% de los convenios y un 31,23% de las personas trabajadoras en 2015.

En definitiva, en la Comunitat Valenciana se repite el mismo patrón que en España respecto a la utilización de los instrumentos tradicionales de conciliación de forma mayoritaria por parte de las mujeres. Es por ello que las recomendaciones hechas anteriormente de modo general son también de aplicación para la Comunitat Valenciana en el mismo sentido.

#### En materia de seguridad y salud laboral:

- Con el fin de reducir los accidentes de trabajo viales, resulta imprescindible fomentar la cultura preventiva, concienciando a todas las partes implicadas: administraciones, agentes económicos y sociales, empresas y trabajadores y trabajadoras. Es necesario implementar prácticas de seguridad vial, fomentando campañas de sensibilización y educación en seguridad vial desde la misma escuela. Asimismo, la adopción de planes de movilidad reduciría el número de desplazamientos contribuyendo a reducir los riesgos de accidentes laborales de tráfico.

#### Con relación al absentismo laboral:

- El periodo 2008-2013 coincide con el periodo de mayor agudeza en la crisis económica en España, en el que se ha producido un menor absentismo, por diversos factores. Y a partir de 2014, cuando se ha producido una cierta recuperación económica, se está asistiendo a un nuevo repunte de absentismo laboral, pasando la incidencia media mensual por cada mil personas trabajadoras protegidas del 12,93% del año 2013 al 13,84% de 2015.



- Según el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (ANC-III), la reducción de las ausencias injustificadas en el ámbito sectorial o de empresa debe ser un objetivo compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores. El absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.
- Para poder abordarlo, la empresa debe tener un conocimiento riguroso de su absentismo: sus causas, las circunstancias que lo rodean, su coste, etc. Cualquier solución requiere de un acertado diagnóstico compartido, así como el desarrollo de metodologías sencillas y adecuadas a la realidad. A tal fin, la negociación colectiva debería analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.
- Por último, a modo de recapitulación de este Informe sobre gestión y ordenación del tiempo de trabajo en la Comunitat Valenciana, podemos resumir que, durante el periodo analizado de los años 2010 a 2015, nuestra realidad sigue la tendencia que se observa en España y en Europa, en la que se constata, por una parte, una paulatina reducción temporal del trabajo (en horas/trabajador, en promedio/trabajador y en horas anuales), unido a una mayor presencia de la distribución irregular de la jornada y a una preocupante tendencia alcista de la tasa de temporalidad, que sigue consolidando la dualidad de nuestro mercado laboral. Por otra, queda constatada la aparición de nuevas configuraciones y distintas modalidades de ordenación del tiempo de trabajo (flexible, a tiempo parcial, teletrabajo y nuevas tecnologías).
- El Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, a la vista de los resultados del Informe, quiere hacer una apuesta para que, en un contexto de mejoría de las condiciones económicas, se produzca simultáneamente un correlativo y deseable progreso social, aprovechando la oportunidad que ofrece la concertación social entre administraciones públicas y organizaciones empresariales y sindicales, para establecer un marco idóneo que permita utilizar estos nuevos modelos de organización del trabajo como importante herramienta para la consecución de diversos objetivos; en especial, la creación de empleo estable, la reducción de la precariedad y la temporalidad no causal, el logro de un equilibrio entre trabajo y vida privada y el incremento de la productividad.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre hombres y mujeres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- Ley 6/2011, de 1 de abril, de la Generalitat, de movilidad de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.
- Llena Miralles, R. 2001. El factor tiempo: Elemento básico del contrato de trabajo.
- Muñoz de Bustillo, R. (dir.). Nuevos tiempos de actividad y empleo. Colección de Informes y Estudios del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
- OIT. 2003. Estadísticas de horas de trabajo.
- Gorelli Hernández, J. 2016. Negociación colectiva y flexibilidad en la regulación del tiempo de trabajo. XXIX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Aragón Medina, J., Cruces Aguilera, J., Martínez Poza, A., y Rocha Sánchez. F. 2012. El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Editado por CCOO.
- Díaz Herrera, M.Á. 2012. Claves fundamentales de la última reforma laboral R.D. Ley 3/2012, de 10 de febrero.
- Morón, R. Meseguer, P y Lago, J. en Prieto et al, 2008.

- Thibault Aranda, Javier. El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral. Colección Estudios Consejo Económico y Social de España, nº. 88. Madrid, 2000.
- Por un nuevo marco legislativo laboral. Conclusiones del grupo FIDE (Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa) sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid, 1 diciembre de 2016.
- El Libro Blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto. Foro EFR Fundación MásFamilia. Junio 2012.
- Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en las empresas. INE.
- Puntos del consenso del Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones y de los servicios financieros. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 24-26 de octubre de 2016.
- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (ANC-III), suscrito el día 8 de junio de 2015. B.O.E. nº. 147, de 20 de junio de 2015.
- Anotaciones sobre lecturas acerca del teletrabajo. José Luis Ochoa Hortelano. Universidad de Zaragoza.
- Jornada y horarios de trabajo. Datos a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INST). Madrid, agosto 2014.
- Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) y al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª reunión. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005.
- El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España. Comisiones Obreras. Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2012.
- Informe del Director General. Cuarto Informe complementario: Informe y conclusiones de la octava reunión regional europea (Lisboa, 9-13 de febrero de 2009). Consejo de Administración. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, marzo de 2009.
- Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España en el periodo 2008-2014. Secretaría de Acción Sindical-Coordiación área externa. Gabinete Técnico Confederal. Unión General de Trabajadores, 2 de enero de 2015.

- Flexiseguridad laboral en España. Seguridad con flexibilidad para un mercado de trabajo más competitivo, moderno y eficiente. Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT). Centro de Predicción Económica (CEPREDE). Madrid, junio de 2009.
- Acuerdo sobre las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana 2012-2015, suscrito el día 9 de febrero de 2012, por los representantes de las organizaciones sindicales UGT-PV y CC.OO.-PV y la empresarial CIERVAL, que consolida el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, publicado en el DOCV de 11 de abril de 2012.
- Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo II (PAVACE II), suscrito por la Generalitat, la organización empresarial CIERVAL y las organizaciones sindicales CC.OO.-PV y UGT-PV, en fecha 15 de septiembre de 2008, para el período 2009-2013.
- Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Comisión de Igualdad, CEOE, marzo de 2017.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales de 26 de septiembre de 2013. Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Informe de la Subcomisión.
- Base de datos de la Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència. Última actualización 23 de junio 2014.
- Base de datos de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social 2010  
[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2010.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2010.pdf)
- Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social 2011  
[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2011.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2011.pdf)
- Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social 2012  
[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2012.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2012.pdf)
- Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social 2013  
[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2013.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2013.pdf)

- Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social 2014  
[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2014\\_2.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2014_2.pdf)
- Informe anual de la inspección de trabajo y seguridad social 2015  
[http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/Memoria\\_2015\\_w.pdf](http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2015_w.pdf)
- Anuarios de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- INVASSAT. Servicio de Programas de Actuación y Estadística.

## 9. ÍNDICE DE CUADROS

### 2. EL TIEMPO DE TRABAJO. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Cuadro 2.1	Jornada de trabajo.....	19
Cuadro 2.2	Horas extraordinarias, vacaciones y días festivos.....	20

### 3. TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADA

Cuadro 3.1	Convenios, empresas, trabajadores afectados y jornadas medias pactadas, según ámbito funcional, en la C. Valenciana, 2013-2015.....	25
Cuadro 3.2	Convenios y trabajadores afectados por cláusula de jornada laboral en la C. Valenciana, 2010-2015.....	27
Cuadro 3.3	Convenios y trabajadores afectados por cláusula de horas extraordinarias en la C. Valenciana, 2010-2015.....	30
Cuadro 3.4	Tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2010.....	32
Cuadro 3.5	Tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2011.....	34
Cuadro 3.6	Tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2012.....	35
Cuadro 3.7	Tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2013.....	36
Cuadro 3.8	Tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2014.....	38
Cuadro 3.9	Tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2015.....	40
Cuadro 3.10	Promedio tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad. C. Valenciana y España, 2010.....	41
Cuadro 3.11	Promedio tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad. C. Valenciana y España, 2011.....	42
Cuadro 3.12	Promedio tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad. C. Valenciana y España, 2012.....	44
Cuadro 3.13	Promedio tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad. C. Valenciana y España, 2013.....	45
Cuadro 3.14	Promedio tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad. C. Valenciana y España, 2014.....	47
Cuadro 3.15	Promedio tiempo de trabajo por trabajador según tipo de jornada y sector de actividad. C. Valenciana y España, 2015.....	48
Cuadro 3.16	Total tiempo de trabajo por trabajadores ocupados según sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2010.....	50
Cuadro 3.17	Total tiempo de trabajo por trabajadores ocupados según sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2011.....	52
Cuadro 3.18	Total tiempo de trabajo por trabajadores ocupados según sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2012.....	53
Cuadro 3.19	Total tiempo de trabajo por trabajadores ocupados según sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2013.....	54
Cuadro 3.20	Total tiempo de trabajo por trabajadores ocupados según sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2014.....	56

Cuadro 3.21	Total tiempo de trabajo por trabajadores ocupados según sector de actividad en la C. Valenciana y España. Año 2015.....	57
Cuadro 3.22	Empresas con empleados en teletrabajo en España, 2008-2013.....	63
Cuadro 3.23	Convenios y trabajadores afectados por cláusula de condiciones de teletrabajo e implantación de nuevas tecnologías en la Comunitat Valenciana, 2010-2015.....	65

#### 4. CONTRATACIÓN

Cuadro 4.1	Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, España y Comunitat Valenciana, 2012-2015.....	69
Cuadro 4.2	Contratación según tipo de contrato en la C. Valenciana, 2010-2015.....	71
Cuadro 4.3	Modalidades de contratación en la Comunitat Valenciana, 2010-2015.....	72
Cuadro 4.4	Contratos iniciales de trabajo según tipo de jornada por sexo en la Comunitat Valenciana y en España, 2013-2015.....	76

#### 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. RACIONALIZACIÓN DE HONORARIOS. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuadro 5.1	Comparativa europea tendencias en materia de conciliación.....	82
Cuadro 5.2	Instrumentos de conciliación más habituales en España.....	85
Cuadro 5.3	Permisos de maternidad. Comunitat Valenciana y España, 2010-2015.....	86
Cuadro 5.4	Excedencias por cuidado familiar. C. Valenciana y España, 2010-2015.....	87
Cuadro 5.5	Tasa de escolaridad en España, 2014-2015.....	88
Cuadro 5.6	Ayudas económicas y otros beneficios destinados a las familias en España.....	88
Cuadro 5.7	Prestaciones de maternidad. C. Valenciana y España, 2010-2015.....	89
Cuadro 5.8	Prestaciones de paternidad. C. Valenciana y España, 2010-2015.....	89
Cuadro 5.9	Actuaciones de la inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral, 2010-2015.....	90
Cuadro 5.10	Convenios y trabajadores afectados por medidas y permisos para conciliar vida personal, familiar y laboral en la C.V., 2013-2015.....	95

#### 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ABSENTISMO LABORAL

Cuadro 6.1	Convenios y trabajadores afectados por cláusula de seguridad, salud laboral y medio ambiente en la Comunitat Valenciana, 2010-2015.....	98
Cuadro 6.2	Número de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo e in itinere, distribuido por sexo, provincia y años (2010 a 2015).....	101
Cuadro 6.3	Número de accidentes de trabajo en jornada de trabajo atendiendo a tipo de jornada, distribuido por sexo, provincia y años (2010 a 2015).....	102
Cuadro 6.4	Número de accidentes de trabajo en desplazamiento durante la jornada de trabajo vinculados o no al tráfico, distribuido por sexo, provincia y años (2010 a 2015).....	104
Cuadro 6.5	Número de accidentes de trabajo en centro de trabajo, distribuido por sexo, provincia y años (2010 a 2015).....	105
Cuadro 6.6	Número de accidentes in itinere vinculados o no al tráfico, distribuido por sexo, provincia y años (2010 a 2015).....	106
Cuadro 6.7	Absentismo laboral. Incapacidad temporal. Contingencias comunes (excepto autónomos y hogar 2011 y 2012) (excepto autónomos 2013 a 2015) ....	111
Cuadro 6.8	Absentismo laboral. Incapacidad temporal. Contingencias profesionales. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	112
Cuadro 6.9	V Informe ADECCO sobre absentismo laboral.....	113

# 10. ÍNDICE DE GRÁFICOS

## 6. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ABSENTISMO LABORAL

Gráfico 6.1	Número total de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo e in itinere, distribuido por sexo y provincias, periodo 2010 a2015.....	100
Gráfico 6.2	Número total de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por sexo y provincias, periodo 2010 a2015. ....	102
Gráfico 6.3	Número total de accidentes de trabajo en desplazamiento durante la jornada de trabajo diferenciando entre vinculados o no al tráfico y provincias. Periodo 2010 a 2015.....	103
Gráfico 6.4	Número total de accidentes de trabajo en centro de trabajo por sexo y provincias, periodo 2010 a2015. ....	104
Gráfico 6.5	Número total de accidentes in itinere diferenciando entre vinculados o no al tráfico y provincias. Periodo 2010 a 2015. ....	106