

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBXECTIVOS DO ESTUDO	5
3. MARCO CONTEXTUAL	6
4. FICHA TÉCNICA.....	11
5. RESULTADOS DA ENQUISA	15
5.1 DESCRICIÓN BÁSICA DA MOSTRA DE EMPRESAS.....	15
5.2 A ORGANIZACIÓN DA XORNADA LABORAL	17
5.2.1 Os tipos de xornada.....	17
5.2.2 Os horarios	27
5.2.3 A flexibilidade horaria	37
5.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN E OUTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO IMPLANTADAS NAS EMPRESAS	45
5.4 BARREIRAS Á IMPLANTACIÓN DE HORARIOS RACIONAIS NAS EMPRESAS.....	52
6. SÍNTESE CONCLUSIVA DE RESULTADOS.....	59
7. RECOMENDACIÓNS PARA O FOMENTO DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E DOUTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	63
7.1 CONSIDERACIÓNS PREVIAS.....	63
7.2 RECOMENDACIÓNS DE CARÁCTER XERAL.....	65
7.3 ESTRATEXIAS PARA O FOMENTO DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E A FLEXIBILIZACIÓN NA ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO.....	67
8. FONTES CONSULTADAS	73
9. ANEXO: ÍNDICE DE GRÁFICOS E TÁBOAS.....	75

1. INTRODUCCIÓN

A racionalización horaria e, nun sentido máis global, a organización flexible do tempo de traballo, constitúen medidas destinadas a facer compatible a actividade laboral coa esfera privada e favorecer a corresponsabilidade, con múltiples beneficios no benestar das persoas traballadoras, que implican tamén vantaxes importantes para as empresas.

Nun contexto xeral de impulso de accións favorecedoras da harmonización da vida persoal, familiar e laboral e, consciente de todos estas vantaxes para a poboación traballadora e tamén para a produtividade e o crecemento empresarial, a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, a través da Dirección Xeral de Relacións Laborais, ten entre os seus obxectivos máis inmediatos fomentar a implantación de medidas de racionalización horaria no tecido empresarial galego.

Preséntase neste documento o Estudo sobre a organización do tempo de traballo nas empresas galegas, unha investigación que se enmarca nunha estratexia de abordaxe que permita promocionar nas empresas as distintas modalidades de flexibilización do tempo de traballo. Para iso, é preciso dispoñer de información sobre a realidade das empresas en materia de organización do seu tempo de traballo: horarios, tipos de xornada e outras medidas de flexibilización do tempo.

Así, este estudo, baseado na realización dunha enquisa a unha mostra representativa de empresas permitirá coñecer a realidade do tecido empresarial galego en distintas dimensións relacionadas coa organización do tempo de traballo e proporcionará información relevante para o deseño e a planificación de accións de fomento de medidas de organización flexible e racionalización horaria nas empresas.

Nas seguintes páxinas expóñense os resultados do estudo, coa información organizada nun informe que responde á seguinte estrutura expositiva:

- Tras desta introdución, no capítulo 2 ofrécese unha breve aproximación contextual á organización da xornada e á racionalización horaria en España e no marco europeo.
- No capítulo 3 expóñense os obxectivos do estudo.
- O capítulo 4 inclúe a ficha técnica da enquisa e outros apuntamentos metodolóxicos.

- O capítulo 5 corresponde á parte principal do informe, no que se expoñen e analizan os resultados da enquisa realizada.
- O capítulo 6 recolle un resumo dos principais resultados, a modo de síntese conclusiva.
- O capítulo 7 compendia as recomendacións que servirán de guía para a posta en marcha de estratexias de abordaxe para o fomento da racionalización horaria e a flexibilización do tempo de traballo nas empresas da comunidade autónoma.
- O capítulo 8 contén as fontes consultadas para a investigación.
- Por último, pecha o informe un anexo co índice de gráficos e táboas do informe.

2. OBXECTIVOS DO ESTUDO

A planificación de calquera política pública precisa dun coñecemento previo o máis fidedigno posible do ámbito no que se pretende incidir ou da situación da poboación destinataria das accións.

A realización deste estudo tiña por finalidade obter información relevante para o deseño e a planificación de accións de fomento de medidas de organización flexible do tempo de traballo e racionalización horaria nas empresas.

Desde esta premisa, o estudo realizado responde aos seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral

Coñecer a realidade do tecido empresarial galego nas dimensións relacionadas coa organización do tempo de traballo, segundo o tamaño e o sector de actividade.

Obxectivos específicos

- Coñecer cales son os tipo de xornada e a distribución horaria predominantes ou máis frecuentes nas empresas galegas.
- Indagar o grao de implantación de medidas de flexibilización do tempo de traballo.
- Identificar posibles barreiras e dificultades ao establecemento destas medidas por parte das empresas.
- Contribuír a definir unha estratexia de abordaxe a través de campañas de sensibilización das empresas para a instauración deste tipo de medidas favorecedoras da conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

3. MARCO CONTEXTUAL

Nos últimos tempos constátase unha crecente preocupación social en torno á necesidade vital de poder compaxinar a dedicación ao traballo e á vida persoal por parte de mulleres e homes, o que veu aumentar o interese pola xestión do tempo de traballo como elemento capital na conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

A Unión Europea, a través da Directiva 2003/88/CE, define o “tempo de traballo” como todo período durante o cal a persoa traballadora permanece no traballo, ao dispor da empresa e en exercicio da súa actividade ou das súas funcións, de conformidade coas lexislacións e/ou prácticas nacionais.

A concepción do tempo de traballo está a experimentar profundas transformacións, o que dá lugar a novas configuracións da organización do tempo baseadas na flexibilización temporal e/ou espacial: horarios flexibles, teletraballo, establecemento dunha bolsa de horas, semana comprimida etc.

Estas transformacións son consecuencia, en parte, das repercusións das novas tecnoloxías, que influíron nas formas de organización do traballo, o lugar e a forma de desempeño, o que fai evolucionar o cómputo e a programación tradicional das xornadas laborais. A isto hai que engadir os avances normativos en materia dos dereitos relacionados coa conciliación da esfera laboral e a vida privada, e o impulso e o esforzo das administracións públicas neste ámbito, entre outras accións a través da promoción e apoio á implantación de plans de igualdade e plans de conciliación nas empresas.

Coa aprobación do Real decreto 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, déronse importantes pasos para avanzar na promoción da conciliación corresponsable. Entre outros, modificouse o apartado 8 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, que regula a xornada de traballo, que xa recoñecía o dereito das persoas traballadoras á adaptación da duración e distribución da xornada, sen redución desta, e establece que, en defecto de negociación colectiva ou acordo individual, debe existir unha negociación e, en caso de desacordo, a decisión empresarial debe estar debidamente xustificada.

Existe, polo tanto, unha crecente toma de conciencia sobre esta realidade e sobre a idoneidade de ir incorporando medidas de conciliación e flexibilización do tempo de traballo nas empresas, para traballar dunha forma máis rendible, máis óptima e máis eficaz. As transformacións sociais e económicas dos últimos anos urxen tamén a levar

a cabo cambios nos esquemas produtivos e, sobre todo, na xestión das persoas que forman parte das empresas.

A isto hai que engadir a irrupción da pandemia polo COVID 19, que acelerou algúns cambios na organización das empresas e o desempeño laboral, cun auxe na implantación do teletraballo e outras fórmulas asociadas do traballo a distancia que, en moitos casos, acabaron por instaurarse.

No contexto da organización do tempo de traballo ocupa un lugar central a **racionalización horaria**. Como se coñece en múltiples foros neste ámbito, entre os que destacan as iniciativas que vén impulsando desde hai máis dunha década a ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, a racionalización horaria garda estreita relación co que se vén denominando "horario europeo". **O horario europeo pode definirse como a xornada laboral diaria que comeza en torno ás 8:00 da mañá e remata en entre as 17:00 e as 18:00 horas, cunha parada para comer que non excede unha hora de duración.**

Distintas fontes de ámbito europeo coinciden en apuntar a través de datos estatísticos que a principal diferenza de España con outros países europeos non é tanto o número de horas traballadas, senón o tipo de xornada laboral que predomina neste país.

Na maior parte dos países da contorna europea a xornada de traballo comeza moito antes que en España. En países como Italia, Francia, Alemaña ou Suecia, as persoas traballadoras inician a súa xornada laboral entre as 7:00 e as 8:00 da mañá. En España empézase a traballar en moitas empresas arredor das 9:00 horas.

O tempo dedicado á comida tamén varía. En España dedícanse unhas dúas horas a esta pausa. Nos demais países este tempo de descanso redúcese considerablemente e rara vez supera os 60 minutos.

En consecuencia, a xornada laboral española remata moito máis tarde que nos países europeos. Por exemplo, en Suecia as persoas traballadoras deixan o seu posto ás 16:00 horas e en Francia ás 18:00. En España o horario de traballo amplíase ata as 20:00 horas.

Segundo datos da última Enquisa Nacional de Condicións de Traballo de 2015 (6ªEWCS)¹:

¹ A Enquisa Nacional realízase no marco da Enquisa europea sobre as condicións de traballo (EWCS) que impulsa a Fundación Europea para a Mellor das Condicións de Vida e de Traballo (Eurofound). Esta enquisa recolle e analiza datos sobre a situación laboral nos países da Unión Europea e Turquía. Os datos máis recentes corresponden ao ano

- **Na maioría dos casos, son as empresas as que deciden o horario laboral das persoas traballadoras sen posibilidade de cambios por parte destas (66 %).**
- O 6 % das persoas ocupadas pode elixir entre varios horarios fixos.
- O 13 % pode adaptar as súas horas de traballo dentro de certos límites (por exemplo, horario flexible).
- O 15% pode determinar enteiramente o seu horario. O horario flexible aumentou en 2015 nun 8 % respecto ao ano 2005 e nun 7 % respecto ao 2010.

A análise dos colectivos que predominan en cada un dos tipos de organización horaria pon de manifesto que case 8 de cada 10 persoas traballadoras por conta allea non pode modificar o seu horario laboral.

Este escenario é máis común entre a mocidade, as persoas asalariadas con contrato temporal, as mulleres, os traballadores e as traballadoras do sector educativo, a Administración pública e defensa. Por ocupación, persoas empregadas contables e administrativas, que traballan en servizos, vendedores e vendedoras e ocupacións elementais son as que con máis frecuencia están suxeitas a horarios fixos.

Ao contrario ocorre coas traballadoras e os traballadores autónomos, dado que case 7 de cada 10 poden determinar as súas horas de traballo libremente.

Os datos no contexto europeo revelan que os países nos que son máis frecuentes os horarios ríxidos establecidos pola empresa/organización son Bulgaria, Lituania e Chipre e nos que menos, Suecia, Dinamarca e Noruega. Estes últimos, pola contra, presentan as porcentaxes máis altas de persoas traballadoras que poden adaptar o seu horario dentro de certos límites.

Alemaña, Austria e os Países Baixos destacan por ser os países nos que máis elevada porcentaxe de persoas traballadoras poden elixir entre varios horarios laborables fixos determinados pola empresa/organización.

Outros datos de interese sobre a organización da xornada laboral en España e Europa recollidos na citada Enquisa europea sobre condicións de traballo son os seguintes:

- **En España, o 66 % das persoas ocupadas traballa o mesmo número de horas ao día. Os países europeos cos valores de resposta máis elevados a**

2015, posto que os traballos de recollida de información da seguinte edición iniciados en 2020, víronse interrompidos pola situación de emerxencia ocasionada pola irrupción da pandemia por COVID-19.

este respecto son Dinamarca, Suecia e Finlandia. No polo oposto, a maior variabilidade obsérvase en Bulgaria, Turquía e Malta.

- **Por outra parte, en España o 69 % das persoas ocupadas manifesta ter un horario fixo de comezo e fin. Os países coa maior rixidez horaria deste tipo son Finlandia, os Países Baixos e Austria, mentres que as porcentaxes máis baixas obsérvanse en Malta, Bulgaria e Polonia.**

Se esta constitúe unha aproximación aos datos dispoñibles máis recentes relacionados coa organización da xornada de traballo en Europa, cómpre indicar, por outra parte, que existen fundadas experiencias de que as xornadas laborais prolongadas non só prexudican a calidade de vida das persoas empregadas, senón que non son rendíbles para as empresas. A implantación de horarios racionais, ademais das vantaxes que representan para a conciliación das persoas traballadoras e a mellora da calidade de vida, supón para as empresas ser máis competitivas e produtivas.

Así, racionalizar os horarios e flexibilizar o tempo de traballo, constitúen medidas favorecedoras da conciliación e a corresponsabilidade, que redundan na calidade de vida das persoas pero tamén no beneficio empresarial, xa que está constatado que aumenta a produtividade, diminúe a sinistralidade laboral e de tráfico –debido a un incremento das horas dedicadas ao sono–, incrementa o tempo para o consumo de bens relacionados co ocio etc.

Como **principais beneficios**, constatados polas empresas que implantaron medidas de racionalización e flexibilización horaria, cabe mencionar os seguintes:

- Mellora xeral da calidade na xestión dos recursos humanos e no benestar das persoas traballadoras: mellora o clima laboral; mellora a planificación do tempo; diminúe o estrés e os conflitos laborais e aumenta a satisfacción das persoas traballadoras.
- Aforro en gasto de persoal: aumenta a retención do talento cualificado; diminúen os costes de selección e formación e aumenta a fidelidade e a estabilidade dos cadros de persoal.
- Maior produtividade e rendemento económico: maior compromiso das persoas traballadoras, o que se traduce en maior rendemento; maior implicación cos obxectivos empresariais; mellora da atención ao público e a prestación de servizos e diminución do absentismo.

- Mellora da imaxe da empresa: atracción de nova clientela; atracción de novas persoas traballadoras que valoran o compromiso da compañía coa conciliación e a igualdade; aumento do prestixio da empresa; mellora das relacións con outras empresas e coas administracións públicas.

A pesar destas vantaxes contrastadas, moitas empresas resístense aínda a implantar uns horarios máis racionais —en moitas ocasións baixo o paraugas do tipo de actividade desenvolvida—, así como outras posibles medidas que flexibilicen a organización do tempo de traballo, xa sexa no seu cómputo semanal, mensual ou anual.

Xa que logo, presenta grande interese aproximarse á realidade actual do tecido empresarial nas distintas dimensións relacionadas coa xestión do tempo de traballo e a existencia doutras posibles medidas que permitan que as persoas traballadoras harmonicen a vida persoal e familiar co desempeño laboral.

Neste contexto, a enquisa que se presenta indaga estas cuestións de sumo interese para o deseño e planificación de políticas favorecedoras da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e, en xeral, a mellora das condicións de traballo e, en consecuencia, da calidade de vida de toda a cidadanía.

4. FICHA TÉCNICA

Técnica:

Enquisa a través de cuestionario en liña con reforzo telefónico.

Ámbito territorial:

Comunidade autónoma de Galicia.

Universo da enquisa:

Conxunto do tecido empresarial de Galicia.

Tamaño da mostra:

766 cuestionarios.

Erro estatístico:

Erro máximo do 4 %, para un nivel de confianza do 97 %.

Procedemento de mostraxe:

Mostraxe aleatoria proporcional estratificada por sectores de actividade, subsectores e tamaño das empresas.

Desenvolvemento do traballo de campo:

Entre o 13 e o 31 de setembro e entre o 3 e o 18 de novembro de 2022.

A continuación, a táboa 1 resume a información sobre a **mostraxe da enquisa**:

- O **universo**: o número e a porcentaxe de empresas segundo os grandes sectores e subsectores de actividade. Estes datos extraírense da estatística de "Empresas con actividade en Galicia segundo actividade principal (grupos CNAE 2009) e estrato de persoas asalariadas", que realiza o IGE a partir da

Explotación do directorio de empresas e unidades locais, correspondente ao ano 2020.

- A **mostra teórica** da enquisa: o número de unidades por estrato correspondentes en proporción ao seu peso no universo de empresas.
- A **mostra real** da enquisa: o número de unidades (cuestionarios) obtidas e válidas para a análise.

Como pode comprobarse, determinouse unha mostra teórica de 750 cuestionarios, distribuídos en proporción ao peso das empresas por sectores, subsectores e tamaño da empresa (segundo o número de persoas traballadoras).

Non obstante, a cifra final de cuestionarios que integran a mostra ascende a 766. Este exceso de mostra corresponde ao sector industrial e ao de servizos. As pequenas desviacións mostrais por subsectores débense principalmente a que foi necesario reequilibrar a mostra internamente segundo o tamaño das empresas.

Así, por exemplo, aínda que en termos de representatividade estatística non correspondía obter ningún cuestionario en empresas de máis de 250 persoas traballadoras (téñase en conta que o groso da mostra correspondía a empresas de menos de 10 persoas traballadoras: 96 %) por criterios de relevancia sociolóxica en canto a peso económico, creación e mantemento de postos de traballo, prácticas empresariais etc. mantivéronse os 13 cuestionarios obtidos no estrato de máis de 250 persoas traballadoras, distribuídos principalmente no sector servizos e na industria.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS
TÁBOA 1 UNIVERSO, MOSTRA TEÓRICA E MOSTRA REAL DA ENQUISA POR ESTRATOS DE SECTOR E SUBSECTOR DE ACTIVIDADE

SECTORES E SUBSECTORES (Grupos CNAE 2009) ²	UNIVERSO	%	MOSTRA TEÓRICA (nº)	MOSTRA REAL (nº)
1 Agricultura e pesca	40.918	16,68	125	125
A) AGRICULTURA, GANDARÍA, SILVICULTURA E PESCA	40.918	16,68	125	125
2 Industria, incluída a enerxía	14.035	5,72	43	48
B) INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	246	0,10	1	2
C) INDUSTRIA MANUFACTUREIRA	13.056	5,32	40	44
D) FORNECEMENTO DE ENERXÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR E AIRE ACONDICIONADO	437	0,18	1	1
E) FORNECEMENTO DE AUGA, ACTIVIDADES DE SANEAMENTO, XESTIÓN DE RESIDUOS E DESCONTAMINACIÓN	296	0,12	1	1
3 Construción	29.330	11,96	90	91
F) CONSTRUCIÓN	29.330	11,96	90	91
4 Servizos	160.958	65,63	492	502
G) COMERCIO POR XUNTO E AO RETAILLO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR E MOTOCICLETAS	48.648	19,84	149	152
H) TRANSPORTE E ALMACENAMENTO	11.631	4,74	36	37
I) HOSTALARÍA	20.053	8,18	61	63
J) INFORMACIÓN E COMUNICACIÓNS	3.084	1,26	9	11
K) ACTIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS	4.967	2,03	15	12
L) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	7.432	3,03	23	20
M) ACTIVIDADES PROFESIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS	23.575	9,61	72	73
N) ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIZOS AUXILIARES	6.961	2,84	21	22
P) EDUCACIÓN	7.523	3,07	23	23
Q) ACTIVIDADES SANITARIAS E DE SERVIZOS SOCIAIS	9.052	3,69	28	30
R) ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS E DE ENTRETENIMENTO	6.102	2,49	19	18
S) OUTROS SERVIZOS	11.930	4,86	36	41
Total xeral	245.241	100,00	750	766

² Grupos da Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009). Non se inclúe a letra O, correspondente ás actividades do sector público: "Administración pública e defensa; seguridade social obrigatoria".

Cuestionario

Para a realización da enquisa deseñouse un cuestionario integrado por 13 preguntas.

Tres destas preguntas correspondían a variables de clasificación da empresa. As restantes cuestións tiñan por obxecto obter información relevante sobre distintas dimensións da organización do tempo de traballo e dar así resposta aos obxectivos do estudo. As dimensións indagadas foron:

- A distribución semanal da xornada.
- A distribución diaria da xornada habitual e a eventual distribución noutras épocas do ano.
- Os horarios.
- Os motivos de non ter implantado o horario europeo, de ser o caso.
- A existencia de flexibilidade horaria.
- A receptividade á racionalización horaria.
- A implantación de medidas de conciliación e flexibilización do tempo de traballo.

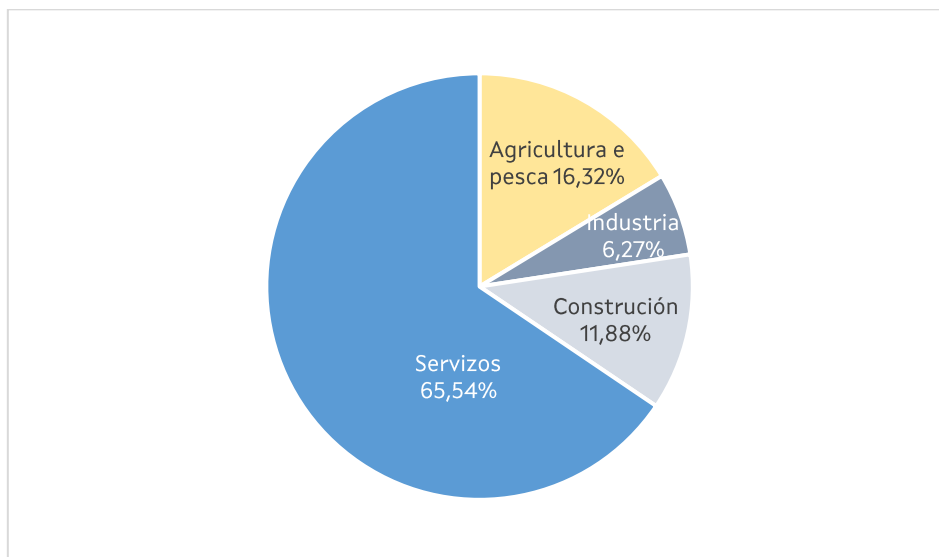
5. RESULTADOS DA ENQUISA

5.1 DESCRICIÓN BÁSICA DA MOSTRA DE EMPRESAS

Antes de expoñer a análise dos resultados da enquisa, ofrécese a continuación a caracterización básica da mostra de empresas participantes no estudo.

En canto á distribución por grandes sectores de actividade e **consonte ao seu peso real no universo empresarial galego, preto de dous terzos das empresas pertencen ao sector servizos (65,54 %)**. A agricultura e a pesca ocupa un segundo lugar, cun 16,32 % de empresas. A continuación, o sector da construción representa o 11,88 %, de maneira que o sector con menor peso no tecido empresarial corresponde á industria (6,27 %).

G. 1 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS POR SECTORES DE ACTIVIDADE



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

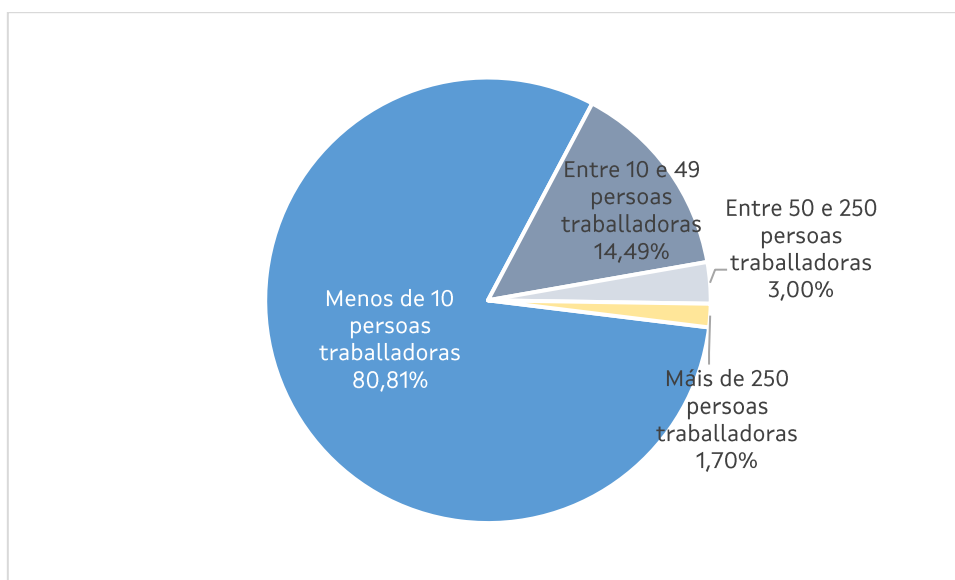
Por tamaño da empresa, o groso da mostra corresponde ás pequenas empresas e microempresas con menos de 10 persoas asalariadas, en concreto 8 de cada 10.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

As empresas de 10 a 49 persoas traballadoras representan o 14,49 %, mentres que as de compañías de maior tamaño (máis de 250) presentan un peso inferior ao 5 %, aínda que, como se comentou, atópanse sobrerrepresentadas con respecto ao seu peso real no tecido empresarial galego.

Como se indicou no anterior apartado, por razóns de interese sociolóxico –polo número de postos de traballo que xeran, as prácticas empresariais en materia de organización do tempo de traballo etc.– optouse por incluír na mostra as respostas das empresas de gran tamaño, especialmente as de máis de 250 persoas traballadoras, aínda que o seu peso no tecido empresarial galego sexa moi reducido.

G. 2 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS POR TAMAÑO DA EMPRESA



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A táboa 2 recolle a distribución da mostra por sectores de actividade e tamaño da empresa. Consonte aos criterios de representatividade estatística a partir do deseño mostral, **o sector servizos é maioritario en todos os estratos de tamaño** e rexistra o peso máis elevado nas empresas de menos de 10 persoas asalariadas (68,01 %).

Nas empresas **de 10 a 49 persoas traballadoras** e nas **de 50 a 250** teñen un peso significativo as pertencentes ao **sector primario**, con porcentaxes superiores ao 34 %.

Nas compañías **de máis de 250 persoas, ademais dos servizos** destaca o peso do **sector industrial**, que representa o 38,46 % do total de empresas dese tamaño.

TÁBOA 2 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA POR SECTORES DE ACTIVIDADE E TAMAÑO DA EMPRESA

SECTORES	Menos de 10 persoas		Entre 10 e 49 persoas		Entre 50 e 250 persoas		Máis de 250 persoas		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Agricultura e pesca	74	11,95	42	37,84	8	34,78	1	7,69	125	16,32
Industria	37	5,98	5	4,50	1	4,35	5	38,46	48	6,27
Construción	87	14,05	2	1,80	1	4,35	1	7,69	91	11,88
Servizos	421	68,01	62	55,86	13	56,52	6	46,15	502	65,54
TOTAL	619	100,00	111	100,00	23	100,00	13	100,00	766	100,00

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.2 A ORGANIZACIÓN DA XORNADA LABORAL

Nesta epígrafe expóñense os resultados da enquisa correspondentes ás cuestións directamente relacionadas coa organización do tempo de traballo nas empresas galegas: a distribución da xornada, os horarios diarios e a eventual existencia de flexibilidade horaria para as persoas traballadoras.

5.2.1 OS TIPOS DE XORNADA

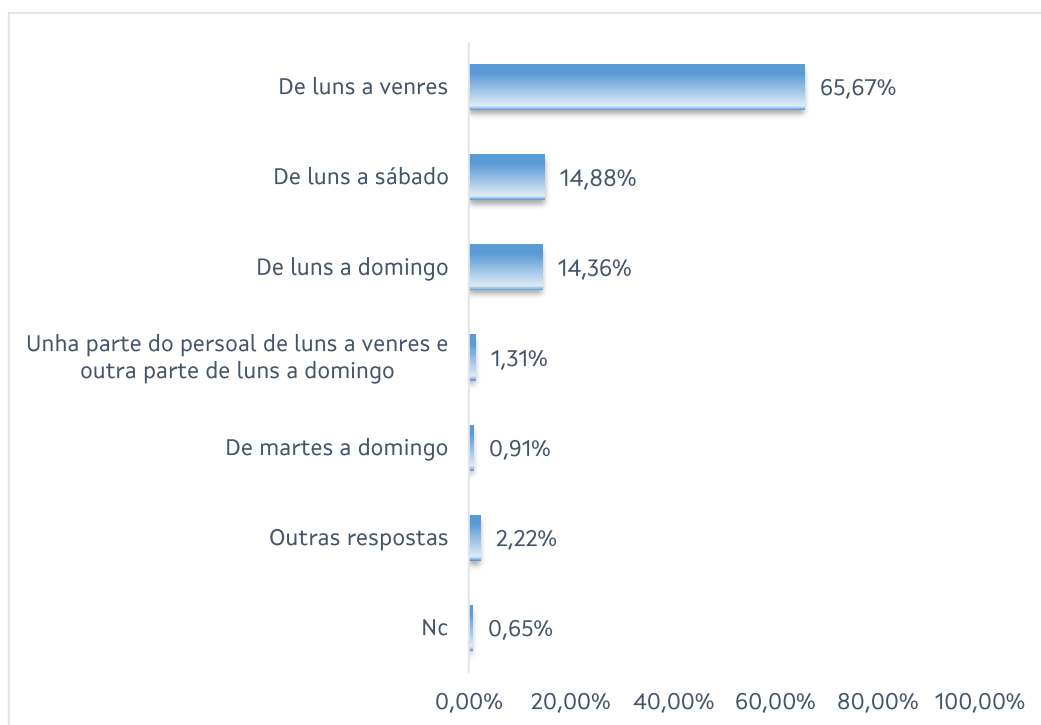
A primeira dimensión relacionada coa organización do tempo de traballo indagada a través da enquisa, é a **distribución semanal da xornada laboral**.

Como ilustra o gráfico nº 3, **preto de dous terzos das empresas galegas traballan de luns a venres (65,67 %)**. Así, son minoritarias as empresas cunha distribución semanal máis extensa: un 14,88 % traballa de luns a sábado e un 14,36 % de luns a domingo. Un 4,34 % das empresas teñen outra distribución semanal, entre as cales preto do 1 % toma como día libre o luns e traballa de martes a domingo, mentres que nun 1,31 % unha parte do persoal traballa de luns a venres e outra de luns a domingo. O 2,22 % correspondente a "outras respostas" agrupa unha miscelánea de casuísticas:

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

distribución totalmente flexible para o persoal; só nas fins de semana; de mércores a sábado etc.

G. 3 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sectores de actividade, aínda sendo o máis común en todos eles a semana de luns a venres, as diferenzas son acusadas: **mentres que na industria e na construción case 9 de cada 10 empresas traballan de luns a venres, o sector primario e os servizos presentan unha maior extensión da súa actividade ao longo da semana.** Na agricultura e na pesca, un 20 % traballa de luns a domingo; unha parte do persoal de luns a venres e outra de luns a domingo nun 3,20 % destas empresas, e noutro 3,20 % cunha diversidade e variabilidade horaria. No sector servizos traballan de luns a sábado ou de luns a domingo en proporcións semellantes (en torno ao 16 %).

Os datos foron tamén analizados por subsectores de actividade³ e amosan maior variabilidade, consonte ao tipo de actividade que desenvolven. Así, por exemplo:

³ Para unha correcta interpretación dos datos deste informe cómpre ter presente que en todas as análises por subsectores non todos estes teñen o mesmo peso no conxunto da mostra, e, polo tanto, os de menor tamaño presentan unha representatividade estatística inferior. Isto é debido a que se trata, precisamente, dunha mostra

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

- No sector do comercio por xunto e polo miúdo e establecementos de reparación de vehículos a porcentaxe de negocios que traballan de luns a sábado ascende ao 32,89 %.
- Nas empresas de transporte e almacenamento a porcentaxe de empresas que traballan de luns a domingo ascende ao 27,03 % e aínda máis no sector da hostalería, onde no 46,03 % traballan toda a semana.
- En sectores como a información e comunicacións, actividades financeiras e seguros e de actividades administrativas, o 100 % afirma traballar unicamente de luns a venres.

TÁBOA 3 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

ORGANIZACIÓN SEMANAL	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
De luns a venres	56,80%	89,58%	86,81%	61,75%	65,67%
De luns a sábado	16,00%	6,25%	9,89%	16,33%	14,88%
De luns a domingo	20,00%	4,17%	2,20%	16,14%	14,36%
Unha parte do persoal de luns a venres e outra parte de luns a domingo	3,20%	0,00%	0,00%	1,20%	1,31%
De martes a domingo	0,00%	0,00%	0,00%	1,39%	0,91%
Outras respostas	3,20%	0,00%	0,00%	2,59%	2,22%
Nc	0,80%	0,00%	1,10%	0,60%	0,65%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo o tamaño das empresas, naquelas de menos de 10 persoas traballan nunha alta porcentaxe de casos de luns a venres (68,50 %). Pola contra, nas grandes compañías -distribuídas principalmente no sector servizos e na industria-, o 61,54 % traballa de luns a domingo.

representativa do tecido empresarial galego, polo que o número de cuestionarios é nalgún subsector reducido, de acordo co seu peso real.

TÁBOA 4 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

ORGANIZACIÓN SEMANAL	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
De luns a venres	68,50%	57,66%	52,17%	23,08%	65,67%
De luns a sábado	15,67%	10,81%	13,04%	15,38%	14,88%
De luns a domingo	10,99%	25,23%	26,09%	61,54%	14,36%
Unha parte do persoal de luns a venres e outra parte de luns a domingo	0,97%	3,60%	0,00%	0,00%	1,31%
De martes a domingo	1,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,91%
Outras respostas	2,10%	1,80%	8,70%	0,00%	2,22%
Nc	0,65%	0,90%	0,00%	0,00%	0,65%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Polo que respecta á **organización diaria e habitual da xornada laboral**, e tendo en conta que as empresas podían mencionar máis dun tipo, de teren, de ser o caso, distintas modalidades segundo o departamento ou postos de traballo; cómpre indicar que **a xornada partida ten unha forte implantación no tecido empresarial galego, xa que o 68,54 % das empresas reconece traballar mañá e tarde, cunha parada para o xantar.**

Un 34,20 % ten xornada continua, e xa con porcentaxes inferiores ao 10 %, un 9,14 % traballa a quendas de mañá e tarde e un 5,09 % en quendas de mañá, tarde e noite.

Só un 1,44 % indica que o persoal ten autonomía ou flexibilidade para organizar o seu tempo de traballo. E un 3,66 % indica outro tipo de respostas alusivas a unha distribución irregular ou condicionada pola actividade; entre outras respostas recollidas figuran: parte da xornada con teletraballo; variable segundo a produción; adaptada á normativa de tempos do tipo de actividade, no caso da condución de vehículos, transporte mercadorías etc.

G. 4 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O TIPO DE XORNADA HABITUAL⁴



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A xornada partida é a predominante en todos os grandes sectores de actividade, especialmente na construción (78,02 %) e nos servizos (69,72 %).

A xornada continua alcanza un 48% de mencións entre as empresas do sector primario, onde tamén é comparativamente máis alto que noutros sectores o traballo a quendas.

A distribución dos datos por subsectores mostra que:

- O peso da xornada partida é abrumador entre as empresas de información e comunicación; as actividades financeiras e de seguros; actividades inmobiliarias e administrativas.
- Como se indicou, na agricultura e pesca a xornada continua, aínda que non maioritaria ten un peso significativo. O mesmo ocorre na industria manufacturera, onde o 50 % das empresas refiren ter a todo ou parte do seu persoal con este tipo de xornada.

⁴ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

- A xornada continua é tan frecuente como a partida nas empresas da mostra do sector educativo.
- Outros sectores teñen un peso significativo da combinación da xornada continua e do traballo a quendas. Este é o caso da hostalería e as actividades sanitarias e de servizos sociais.

TÁBOA 5 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O TIPO DA XORNADA HABITUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

XORNADA HABITUAL	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Xornada partida (mañá e tarde, realizando unha parada para a comida)	59,20%	62,50%	78,02%	69,72%	68,54%
Xornada continua	48,00%	45,83%	25,27%	31,27%	34,20%
Horarios en equipos rotativos (quendas) de mañá e tarde	9,60%	6,25%	2,20%	10,56%	9,14%
Horarios en equipos rotativos (quendas) de mañá, tarde e noite	6,40%	6,25%	1,10%	5,38%	5,09%
Autonomía/flexibilidade na organización do tempo	3,20%	0,00%	0,00%	1,39%	1,44%
Outras respostas	0,00%	0,00%	2,20%	5,18%	3,66%
Nc	1,60%	0,00%	1,10%	0,40%	0,65%
TOTAL⁵	128,00%	120,83%	109,89%	123,90%	122,72%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo o tamaño da empresa, a **xornada partida é máis alta en termos comparativos nas empresas de menos de 10 persoas asalariadas. En contraposición, a xornada continua aumenta progresivamente conforme o fai o tamaño da empresa, e alcanza o 53,85 % nas empresas de máis de 250 persoas**, nas cales, ademais, as quendas de mañá, tarde e noite están tamén implantadas no 61,54 %.

En realidade, á vista das porcentaxes de resposta, as grandes empresas son as que compaxinan maior diversidade horaria (por departamentos, tipos de posto etc.), con

⁵ En todos os casos nos que as porcentaxes superan o 100% trátase dunha pregunta na que a empresa indica máis dunha opción (resposta múltiple).

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

igual peso da xornada organizada en tres quendas e a xornada partida (61,54 %) e un 53,85 % que ten xornada continua cando menos para unha parte do seu persoal.

TÁBOA 6 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O TIPO DA XORNADA HABITUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

XORNADA HABITUAL	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Xornada partida (mañá e tarde, realizando unha parada para a comida)	70,60%	60,36%	56,52%	61,54%	68,54%
Xornada continua	30,69%	47,75%	52,17%	53,85%	34,20%
Horarios en equipos rotativos (quendas) de mañá e tarde	7,59%	14,41%	17,39%	23,08%	9,14%
Horarios en equipos rotativos (quendas) de mañá, tarde e noite	1,78%	14,41%	17,39%	61,54%	5,09%
Autonomía/flexibilidade na organización do tempo	1,45%	1,80%	0,00%	0,00%	1,44%
Outras respostas	3,23%	6,31%	0,00%	7,69%	3,66%
Nc	0,65%	0,90%	0,00%	0,00%	0,65%
TOTAL⁶	115,99%	145,95%	143,48%	207,69%	122,72%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Ademais da xornada habitual, a sondaxe realizada indagaba a **existencia doutro posible tipo de xornada ao longo do ano distinta da habitual.**

Segundo os resultados globais, plasmados no gráfico nº 5, **o 62,40 % das empresas recoñece non facer ningún cambio na xornada habitual noutra época do ano.**

Un 26,63 % fai xornada continua en verán –ou noutra época–, e desta porcentaxe é maior a proporción de empresas que reduce o número de horas neste período (15,01 %) que a daquelas que traballan de xeito continuado pero sen reducir o número de horas (11,62 %).

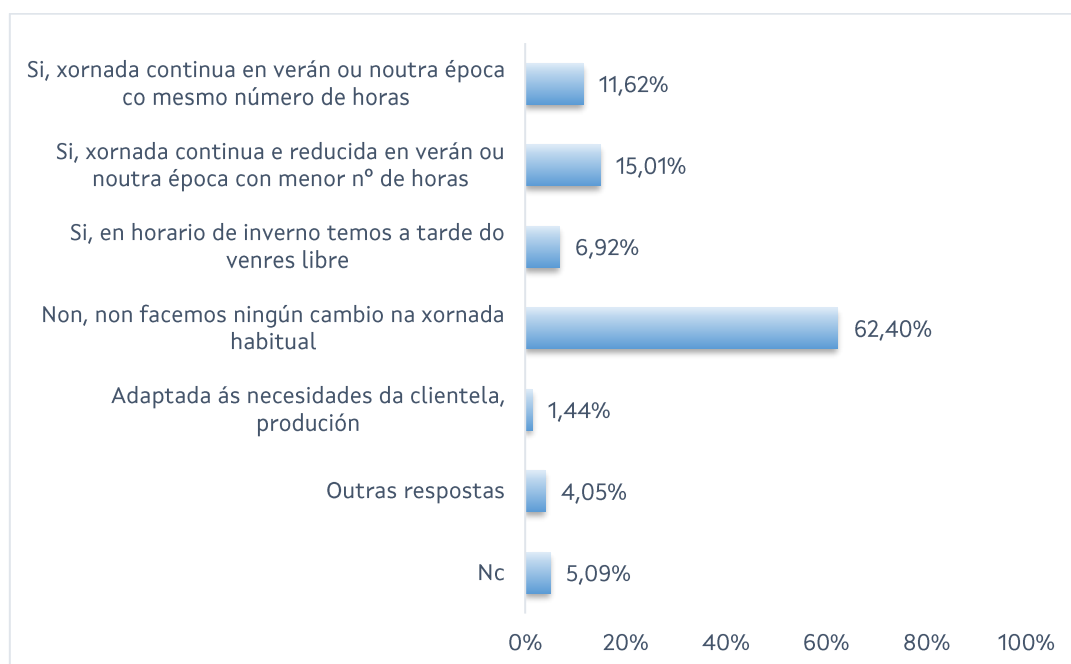
Un 6,92 % afirma tamén que, con independencia da xornada habitual, en horario de inverno teñen a tarde do venres libre. Entre outras respostas recollidas cómpre destacar que un 1,44 % adapta en determinadas épocas a xornada ás necesidades da

⁶ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

clientela ou da produción (por exemplo, a vendima, a organización de eventos), e un 4,05 % menciona outras variantes, como outra tarde da semana libre en horario de inverno; a tarde do venres libre pero só en horario de verán; xornada continua só para traballos puntuais etc.

G. 5 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL⁷



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo os sectores de actividade, a **construción é onde menor variabilidade hai respecto da xornada habitual ao longo do ano, seguida da agricultura e a pesca.**

O sector servizos e a industria son, pola contra, os que máis modifican a xornada habitual, sobre todo nas empresas de servizos a través da xornada continua e con menor número de horas nos meses de verán.

Máis polo miúdo, os datos por subsectores mostran as seguintes tendencias:

⁷ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

- As empresas construtoras, de transporte e almacenamento e as do sector primario, como xa se avanzou, son as que en menor porcentaxe de casos alteran a xornada habitual que teñen ao longo do ano.
- Pola contra, no sector servizos as actividades de oficinas e despachos son as que en maior medida introducen modificacións como a xornada continua en verán cun menor número de horas e a tarde do venres libre con horario de inverno.

TÁBOA 7 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

OUTRO TIPO DE XORNADA	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Si, xornada continua en verán ou noutra época co mesmo número de horas	8,00%	16,67%	9,89%	12,35%	11,62%
Si, xornada continua e reducida en verán ou noutra época con menor nº de horas	12,80%	6,25%	3,30%	18,53%	15,01%
Si, en horario de inverno temos a tarde do venres libre	3,20%	8,33%	3,30%	8,37%	6,92%
Non, non facemos ningún cambio na xornada habitual	71,20%	58,33%	74,73%	58,37%	62,40%
Adaptada ás necesidades da clientela, produción	1,60%	2,08%	0,00%	1,59%	1,44%
Outras respostas	1,60%	2,08%	1,10%	5,38%	4,05%
Nc	4,80%	12,50%	8,79%	3,78%	5,09%
TOTAL⁸	103,20%	106,25%	101,10%	108,37%	106,53%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Doutra banda, **as empresas de menos de 50 persoas traballadoras son as que menos cambios introducen na xornada habitual**. Porén, esta porcentaxe é máis reducida entre as compañías de máis de 50 persoas, especialmente nas de maior tamaño, entre as cales só o 30,77 % di ter a mesma xornada todo o ano. Nestas de máis de 250 persoas asalariadas máis dun 60 % ten implantada a xornada continua

⁸ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

en verán (ou noutra época), xa sexa co mesmo número de horas (30,77 %) ou cun horario máis reducido (30,77 %).

TÁBOA 8 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

OUTRO TIPO DE XORNADA	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Si, xornada continua en verán ou noutra época co mesmo número de horas	12,28%	7,21%	4,35%	30,77%	11,62%
Si, xornada continua e reducida en verán ou noutra época con menor nº de horas	13,73%	18,92%	21,74%	30,77%	15,01%
Si, en horario de inverno temos a tarde do venres libre	6,62%	6,31%	8,70%	23,08%	6,92%
Non, non facemos ningún cambio na xornada habitual	63,00%	64,86%	52,17%	30,77%	62,40%
Adaptada ás necesidades da clientela, produción	1,29%	2,70%	0,00%	0,00%	1,44%
Outras respostas	3,72%	4,50%	8,70%	7,69%	4,05%
Nc	5,17%	2,70%	13,04%	7,69%	5,09%
TOTAL⁹	105,82%	107,21%	108,70%	130,77%	106,53%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

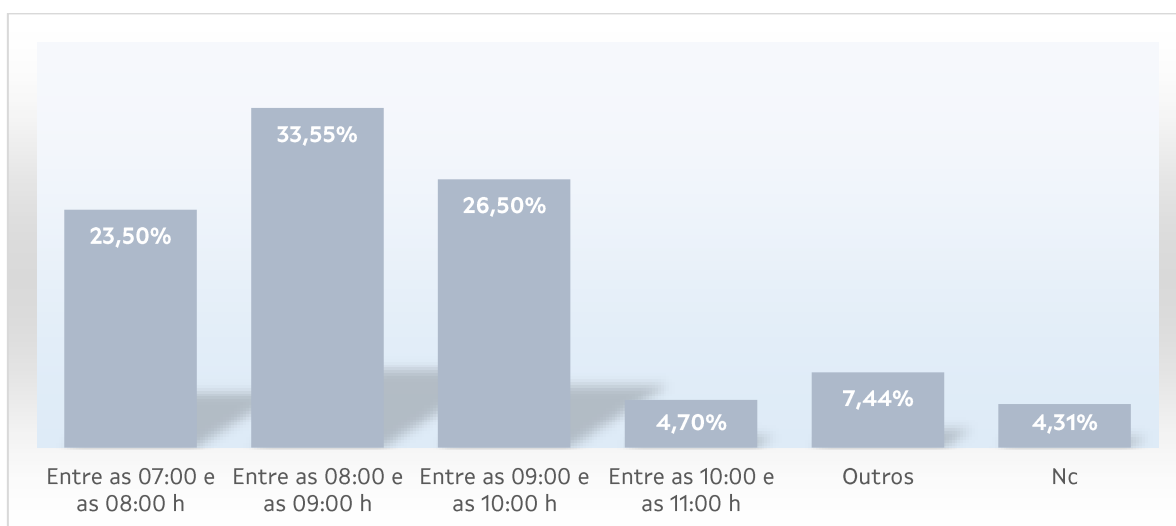
⁹ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

5.2.2 Os HORARIOS

A enquisa realizada indagaba os **horarios de inicio e finalización da xornada de traballo**.

Polo que respecta aos **horarios de comezo**, só un **23,50 %** das empresas comezan a xornada antes das 8 da mañá. Así, o **60,05%** das empresas teñen horarios de inicio comprendidos entre as 08:00 e as 10:00 da mañá, e neste segmento é algo máis elevado o sector que comeza entre as 08:00 e as 09:00 horas (33,55 %) que o que fai entre as 09:00 e as 10:00 horas (26,50%).

G. 6 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Os datos por sectores de actividade mostran que **os horarios de inicio máis temperáns teñen lugar na agricultura e na pesca e na industria, onde son minoritarias as empresas que comezan a xornada das 9:00 horas en diante**. Porén, no sector servizos e en proporción semellante comézase sobre todo entre as 08:00 e antes das 9:00 e entre as 9:00 e as 10:00 horas. Na construción é onde se observa unha menor variabilidade, pois máis da metade das empresas comeza entre as 8:00 e as 9:00 horas.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

- Por subsectores, ademais das tendencias comentadas para a industria e o sector primario, obsérvase que en case todas as actividades do sector servizos os horarios de comezo referido sitúanse entre as 08:00 e as 10:00 horas.
- E dentro desta franxa, a maioría de empresas de actividades financeiras e de seguros, inmobiliarias e administrativas adoitan comezar a xornada entre as 9:00 e as 10:00 horas.
- Como excepcións do sector terciario, a hostalería presenta unha gran variabilidade horaria, mesmo de comezo despois das 11:00 da mañá; así como tamén as actividades sanitarias e de servizos sociais.

TÁBOA 9 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

HORARIO DE COMEZO	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Entre as 07:00 e as 08:00 h.	36,00%	37,50%	26,37%	18,53%	23,50%
Entre as 08:00 e as 09:00 h.	28,00%	35,42%	56,04%	30,68%	33,55%
Entre as 09:00 e as 10:00 h.	20,00%	14,58%	13,19%	31,67%	26,50%
Entre as 10:00 e as 11:00 h.	0,00%	0,00%	1,10%	6,97%	4,70%
Outros ¹⁰	8,80%	10,42%	1,10%	7,97%	7,44%
Nc	7,20%	2,08%	2,20%	4,18%	4,31%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Tendo en conta o tamaño de empresa, as empresas de menos de 10 persoas, ao constituír a submostra máis numerosa, presentan unha distribución semellante á comentada para o total. As grandes empresas comezan a xornada nunha alta proporción de casos antes das 09:00 da mañá (92,31 %); e aínda que en menor proporción, esta tendencia tamén é maioritaria nas compañías de 10 a 49 persoas (64,86 %).

¹⁰ A categoría "Outros" inclúe outros horarios de inicio da xornada, principalmente actividades económicas en horario nocturno; comezo ás 06:00 horas; horario variable etc.

TÁBOA 10 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

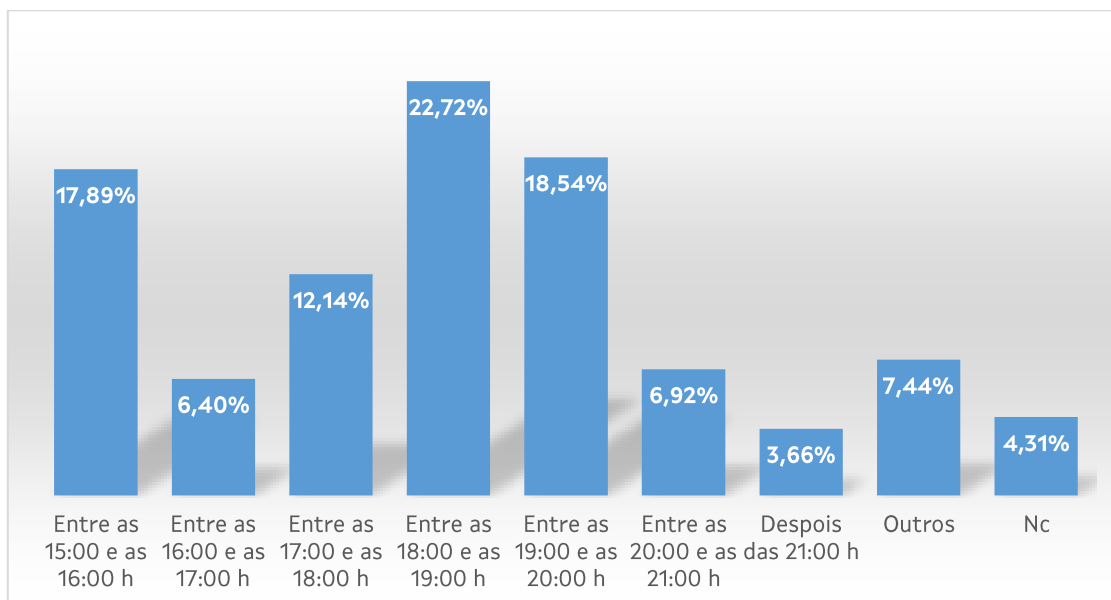
HORARIO DE COMEZO	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Entre as 07:00 e as 08:00 h.	20,68%	32,43%	34,78%	61,54%	23,50%
Entre as 08:00 e as 09:00 h.	34,41%	32,43%	17,39%	30,77%	33,55%
Entre as 09:00 e as 10:00 h.	28,27%	17,12%	34,78%	7,69%	26,50%
Entre as 10:00 e as 11:00 h.	5,49%	1,80%	0,00%	0,00%	4,70%
Outros	7,11%	9,91%	8,70%	0,00%	7,44%
Nc	4,04%	6,31%	4,35%	0,00%	4,31%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

En canto aos **horarios de finalización da xornada**, obsérvase unha maior dispersión nas franxas horarias:

- **Unha parte significativa das empresas remata a xornada das 18:00 horas en diante: o 51,83 %.** Neste segmento, **predominan as empresas que finalizan entre as 18:00 e as 19:00 horas**, un 22,72 %, e as que o fan entre as 19:00 e as 20:00 horas (18,54 %).
- **Antes das 18:00 horas finaliza a xornada o 36,42 % das empresas.** Deste grupo, un 17,89 % remata entre as 15:00 e as 16:00 horas e un 12,14 % entre as 17:00 e as 18:00 horas, polo que o menos frecuente é saír entre as 16:00 e as 17:00 horas.

G. 7 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sectores de actividade, os servizos mostran unha distribución horaria moi parella á do total de empresas, acorde co seu peso na mostra. A agricultura e a pesca é o sector que remata máis cedo, en consonancia cun comezo máis temperán. Na construción o máis habitual é finalizar entre as 18:00 e as 19:00 horas (43,96 %), mentres que na industria hai unha maior dispersión horaria, aínda que un terzo das empresas remata tamén entre as 18:00 e as 19:00 horas.

Por subsectores, e tendo en conta a maior dispersión horaria do remate da xornada, pode comentarse como tendencia que, dentro do sector servizos hai actividades con gran variabilidade horaria, como son a hostalería, as actividades administrativas e servizos auxiliares ou a educación.

No comercio-reparación de vehículos e nas actividades inmobiliarias predomina o horario de remate entre as 19:00 as 20:00 horas; mentres que no sector da información e as comunicacións e nas actividades financeiras e de seguros é máis frecuente rematar a xornada entre as 18:00 e as 19:00 horas.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS
TÁBOA 11 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

HORARIO DE FINALIZACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Entre as 15:00 e as 16:00 h.	30,40%	14,58%	13,19%	15,94%	17,89%
Entre as 16:00 e as 17:00 h.	4,00%	14,58%	4,40%	6,57%	6,40%
Entre as 17:00 e as 18:00 h.	12,00%	18,75%	15,38%	10,96%	12,14%
Entre as 18:00 e as 19:00 h.	18,40%	33,33%	43,96%	18,92%	22,72%
Entre as 19:00 e as 20:00 h.	12,00%	6,25%	17,58%	21,51%	18,54%
Entre as 20:00 e as 21:00 h.	5,60%	0,00%	0,00%	9,16%	6,92%
Despois das 21:00 h.	1,60%	0,00%	2,20%	4,78%	3,66%
Outros ¹¹	8,80%	10,42%	1,10%	7,97%	7,44%
Nc	7,20%	2,08%	2,20%	4,18%	4,31%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A táboa nº 12 recolle a distribución polo tamaño das empresas. De novo, as de menos de 10 persoas presentan uns datos semellantes aos da mostra total. A diferenza máis salientable obsérvase **nas grandes empresas, que concentran as horas de saída ou de remate principalmente entre as 16:00 e as 18:00 horas.**

TÁBOA 12 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

HORARIO DE FINALIZACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Entre as 15:00 e as 16:00 h.	17,77%	18,02%	26,09%	7,69%	17,89%
Entre as 16:00 e as 17:00 h.	5,98%	5,41%	4,35%	38,46%	6,40%
Entre as 17:00 e as 18:00 h.	11,47%	13,51%	13,04%	30,77%	12,14%
Entre as 18:00 e as 19:00 h.	23,75%	19,82%	8,70%	23,08%	22,72%
Entre as 19:00 e as 20:00 h.	19,55%	16,22%	13,04%	0,00%	18,54%
Entre as 20:00 e as 21:00 h.	7,11%	6,31%	8,70%	0,00%	6,92%
Despois das 21:00 h.	3,23%	4,50%	13,04%	0,00%	3,66%
Outros	7,11%	9,91%	8,70%	0,00%	7,44%
Nc	4,04%	6,31%	4,35%	0,00%	4,31%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹¹ Esta categoría agrega "outros" horarios sinalados, distintos dos que recolle o cuestionario: horario variable polo tipo de actividade; xornada nocturna etc.

As táboas nº 13 e nº 14 recollen os resultados detallados dos horarios de comezo e de finalización da xornada en total e referidos polos principais cruzamentos de análise: sector e tamaño da empresa.

Se se atende ás porcentaxes de resposta máis elevadas, aquelas que superan o 10 % de alusións no total da mostra, os horarios máis frecuentemente mencionados son:

- Inicio entre as 07:00 e as 08:00 e remate entre as 15:00 e as 16:00 horas (13,58 %).
- Inicio entre as 08:00 e as 09:00 e remate entre as 18:00 e as 19:00 horas (11,49 %).
- Inicio entre as 09:00 e as 10:00 e remate entre as 19:00 e as 20:00 horas (10,05 %).
- Xa en torno a un 8 % sitúanse as referencias a un horario de comezo de entre 08:00 e as 09:00 e de finalización entre as 17:00 e as 18:00 horas; e entre as 09:00 e as 10:00 e as 18:00 e as 19:00 horas.

Por sectores de actividade o inicio entre as 07:00 e as 08:00 e o remate entre as 15:00 e as 16:00 horas é comparativamente máis elevado no sector primario e na industria.

Na industria e, especialmente na construción, é tamén significativa a porcentaxe de empresas que comezan entre as 08:00 e as 09:00 e rematan entre as 18:00 e as 19:00 horas.

TÁBOA 13 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

HORARIOS	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
07:00-08:00 h <> 15:00-16:00 h	23,20%	25,00%	9,89%	10,76%	13,58%
07:00-08:00 h <> 16:00-17:00 h	0,80%	4,17%	2,20%	2,19%	2,09%
07:00-08:00 h <> 17:00-18:00 h	4,80%	4,17%	2,20%	0,80%	1,83%
07:00-08:00 h <> 18:00-19:00 h	3,20%	4,17%	7,69%	1,59%	2,74%
07:00-08:00 h <> 19:00-20:00 h	0,80%	0,00%	2,20%	0,60%	0,78%
07:00-08:00 h <> 20:00-21:00 h	1,60%	0,00%	0,00%	0,20%	0,39%
07:00-08:00 h <> máis das 21 h	1,60%	0,00%	2,20%	2,39%	2,09%
08:00-09:00 h <> 15:00-16:00 h	9,60%	0,00%	2,20%	6,18%	5,87%
08:00-09:00 h <> 16:00-17:00 h	4,80%	8,33%	3,30%	5,18%	5,09%
08:00-09:00 h <> 17:00-18:00 h	8,80%	12,50%	12,09%	7,37%	8,49%

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

HORARIOS	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
08:00-09:00 h. <> 18:00-19:00 h.	8,00%	20,83%	28,57%	8,37%	11,49%
08:00-09:00 h. <> 19:00-20:00 h.	4,80%	4,17%	12,09%	6,18%	6,53%
08:00-09:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,39%	0,91%
08:00-09:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%	0,39%
09:00-10:00 h. <> 15:00-16:00 h.	4,80%	2,08%	2,20%	3,98%	3,79%
09:00-10:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	2,08%	0,00%	1,00%	0,78%
09:00-10:00 h. <> 17:00-18:00 h.	3,20%	4,17%	1,10%	3,78%	3,39%
09:00-10:00 h. <> 18:00-19:00 h.	6,40%	8,33%	8,79%	8,37%	8,09%
09:00-10:00 h. <> 19:00-20:00 h.	6,40%	2,08%	2,20%	13,15%	10,05%
09:00-10:00 h. <> 20:00-21:00 h.	3,20%	0,00%	0,00%	5,38%	4,05%
09:00-10:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,80%	0,00%	1,10%	1,00%	0,91%
10:00-11:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,60%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,80%	0,52%
10:00-11:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,80%	0,00%	0,00%	1,00%	0,78%
10:00-11:00 h. <> 19:00-20:00 h.	0,00%	0,00%	1,10%	1,59%	1,17%
10:00-11:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,80%	0,00%	0,00%	2,39%	1,70%
10:00-11:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,20%	0,78%
Xornada nocturna	0,00%	0,00%	0,00%	0,40%	0,26%
Horario variable	3,20%	2,08%	1,10%	2,99%	2,74%
Comezo antes das 7:00 h. <> Fin antes das 15:00 h.	1,60%	6,25%	0,00%	0,40%	0,91%
Outros horarios	4,00%	2,08%	0,00%	4,98%	4,05%
Nc	7,20%	2,08%	2,20%	4,18%	4,31%
TOTAL	114,40%	114,58%	104,40%	111,55%	111,36%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tamaño das empresas hai que subliñar que as referencias a un inicio entre as 07:00 e as 08:00 e de fin entre as 15:00 e as 16:00 horas aumenta paulatinamente conforme o fai o tamaño da empresa. Así, contrasta o 11,79 % de empresas de menos de 10 persoas asalariadas que traballa nese horario co 38,46 % das grandes compañías. Estas tamén realizan en proporción semellante un horario de comezo entre as 08:00 e as 09:00 h e de finalización, ben entre as 16 e as 17 horas, ben entre as 17 e as 18 horas.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS
TÁBOA 14 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

HORARIOS	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
07:00-08:00 h. <> 15:00-16:00 h.	11,79%	18,92%	21,74%	38,46%	13,58%
07:00-08:00 h. <> 16:00-17:00 h.	1,78%	2,70%	4,35%	7,69%	2,09%
07:00-08:00 h. <> 17:00-18:00 h.	1,29%	2,70%	4,35%	15,38%	1,83%
07:00-08:00 h. <> 18:00-19:00 h.	2,91%	2,70%	0,00%	0,00%	2,74%
07:00-08:00 h. <> 19:00-20:00 h.	0,65%	1,80%	0,00%	0,00%	0,78%
07:00-08:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,48%	0,00%	0,00%	0,00%	0,39%
07:00-08:00 h. <> máis das 21 h.	1,78%	3,60%	4,35%	0,00%	2,09%
08:00-09:00 h. <> 15:00-16:00 h.	5,49%	9,91%	0,00%	0,00%	5,87%
08:00-09:00 h. <> 16:00-17:00 h.	4,20%	7,21%	0,00%	38,46%	5,09%
08:00-09:00 h. <> 17:00-18:00 h.	7,92%	9,01%	8,70%	30,77%	8,49%
08:00-09:00 h. <> 18:00-19:00 h.	12,44%	7,21%	4,35%	15,38%	11,49%
08:00-09:00 h. <> 19:00-20:00 h.	6,30%	9,91%	0,00%	0,00%	6,53%
08:00-09:00 h. <> 20:00-21:00 h.	1,13%	0,00%	0,00%	0,00%	0,91%
08:00-09:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,32%	0,00%	4,35%	0,00%	0,39%
09:00-10:00 h. <> 15:00-16:00 h.	3,88%	2,70%	4,35%	7,69%	3,79%
09:00-10:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,97%	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%
09:00-10:00 h. <> 17:00-18:00 h.	2,42%	8,11%	4,35%	7,69%	3,39%
09:00-10:00 h. <> 18:00-19:00 h.	8,40%	8,11%	4,35%	0,00%	8,09%
09:00-10:00 h. <> 19:00-20:00 h.	11,15%	4,50%	13,04%	0,00%	10,05%
09:00-10:00 h. <> 20:00-21:00 h.	4,20%	2,70%	8,70%	0,00%	4,05%
09:00-10:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,16%	0,90%	4,35%	0,00%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,97%	0,90%	0,00%	0,00%	0,91%
10:00-11:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,48%	0,00%	0,00%	0,00%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,65%	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%
10:00-11:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,48%	1,80%	0,00%	7,69%	0,78%
10:00-11:00 h. <> 19:00-20:00 h.	1,45%	0,00%	0,00%	0,00%	1,17%
10:00-11:00 h. <> 20:00-21:00 h.	1,45%	3,60%	0,00%	0,00%	1,70%
10:00-11:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,97%	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%
Xornada nocturna	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,26%
Horario variable	2,10%	6,31%	4,35%	0,00%	2,74%
Comezo antes das 7:00 h. <> Fin antes das 15:00 h.	0,81%	0,90%	4,35%	0,00%	0,91%
Outros horarios	4,04%	3,60%	8,70%	0,00%	4,05%
Nc	4,04%	6,31%	4,35%	0,00%	4,31%
TOTAL	107,43%	126,13%	113,04%	169,23%	111,36%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Outra das cuestións consultadas a través da enquisa realizada é o tempo dedicado á **pausa do descanso/xantar entre a mañá e a tarde**. Contestaban a esta resposta, polo tanto, as empresas nas que todo ou unha parte do seu persoal, durante todo o ano ou só en épocas concretas, realizan xornadas partidas.

Os resultados globais poñen de manifesto que **o tempo dedicado a esta parada é de dúas horas ou máis no 54,95 % das empresas galegas: exactamente de dúas horas para o 34,23 % e de máis de dúas horas para un 20,72 %**.

Así, só 4 de cada 10 empresas fan unha parada de menos de dúas horas de duración (39,46 %).

G. 8 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE (n=555)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo **os sectores de actividade** o primeiro dato a destacar é que **en todos eles a pausa con maior porcentaxe de mencións é a de dúas horas de duración**, mesmo na industria, que é tamén o sector coa maior proporción de alusións a unha parada de entre media hora e unha hora (22,58 %).

O sector servizos é o que realiza as paradas máis longas: un 31,61 % descansa dúas horas ao mediodía e un 25,89 % máis de dúas horas.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

Por subsectores, e á marxe do exposto xa para a industria, a construción e o sector primario, as pausas máis longas –de dúas horas ou máis– obsérvanse no comercio-reparación de vehículos, nas actividades inmobiliarias e nas empresas do sector educativo. Noutras actividades de servizos as pausas son maioritariamente de dúas horas ou de unha a menos de dúas, como as actividades financeiras e de seguros. Outras presentan gran variabilidade, como é o caso da hostalería.

TÁBOA 15 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=555)

TEMPO DA PAUSA	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Entre media hora e menos de 1 hora	12,94%	22,58%	5,56%	7,90%	9,19%
De 1 hora	10,59%	12,90%	8,33%	14,17%	12,79%
De máis de 1 hora e menos de 2 horas	16,47%	22,58%	33,33%	14,17%	17,48%
De 2 horas	36,47%	38,71%	43,06%	31,61%	34,23%
De máis de 2 horas	17,65%	0,00%	6,94%	25,89%	20,72%
Nc	5,88%	3,23%	2,78%	6,27%	5,59%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As empresas de menor tamaño (menos de 10 persoas asalariadas) **son as que realizan as pausas máis longas entre a mañá e a tarde** –agregadas as de dúas horas ou máis-. As empresas de 50 a 250 persoas destacan polo peso de referencias aos descansos máis breves (41,18 %), mentres que nas de maior tamaño as paradas adoitan ser, agregadamente, de entre unha e menos de dúas horas de duración.

TÁBOA 16 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=555)

TEMPO DA PAUSA	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Entre media hora e menos de 1 hora	6,21%	18,42%	41,18%	18,18%	9,19%
De 1 hora	13,75%	6,58%	5,88%	27,27%	12,79%
De máis de 1 hora e menos de 2 horas	16,85%	15,79%	35,29%	27,27%	17,48%
De 2 horas	36,59%	27,63%	11,76%	18,18%	34,23%
De máis de 2 horas	21,29%	23,68%	5,88%	0,00%	20,72%
Nc	5,32%	7,89%	0,00%	9,09%	5,59%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

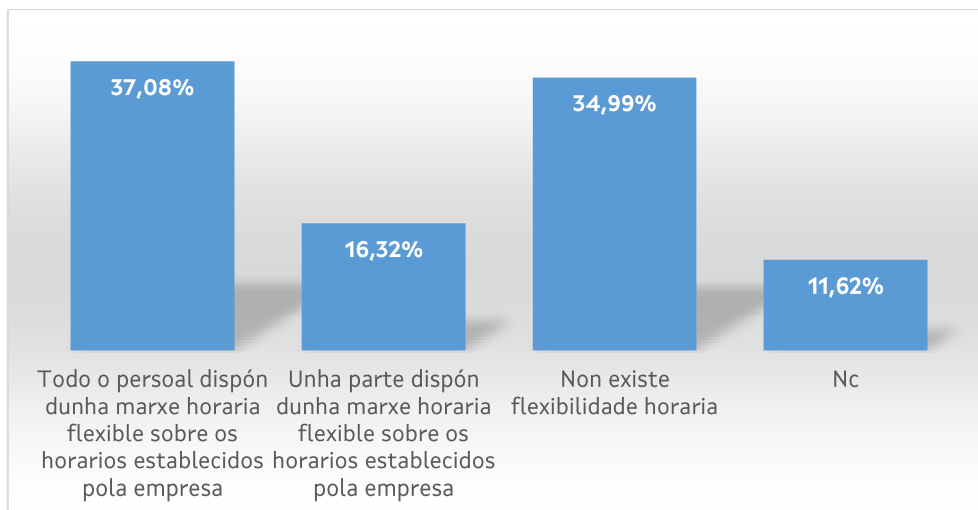
5.2.3 A FLEXIBILIDADE HORARIA

Outro aspecto de interese para a investigación en relación coa organización horaria do tecido empresarial galego é a **existencia de flexibilidade horaria**.

Os resultados mostran que **nun 35 % das empresas non existen ningún tipo de flexibilidade nos horarios de entrada e saída establecidos pola empresa.**

O 53,39 % ten flexibilidade horaria. Maioritariamente, esta posibilidade existe para todo o persoal (37,08 %), mentres que un 16,32 % das empresas concédella só a unha parte das persoas traballadoras.

G. 9 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A EXISTENCIA DE FLEXIBILIDADE HORARIA



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Como pode comprobarse na seguinte táboa, **a industria e a construción son os grandes sectores nos que menos posibilidades de flexibilidade horaria existe.**

En canto á análise por subsectores, a flexibilidade horaria para todo o persoal é elevada sobre todo nas empresas de actividades profesionais, científicas e técnicas, nas de información e comunicacións e nas actividades artísticas e recreativas. No polo oposto, a inexistencia de flexibilidade horaria é alta nos negocios comerciais-reparación de vehículos, nas actividades inmobiliarias e nas actividades sanitarias e servizos sociais.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS
TÁBOA 17 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A EXISTENCIA DE FLEXIBILIDADE HORARIA POR SECTORES DE ACTIVIDADE

FLEXIBILIDADE HORARIA	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Todo o persoal dispón dunha marxe horaria flexible sobre os horarios establecidos pola empresa	39,20%	25,00%	34,07%	38,25%	37,08%
Unha parte dispón dunha marxe horaria flexible sobre os horarios establecidos pola empresa	21,60%	22,92%	7,69%	15,94%	16,32%
Non existe flexibilidade horaria	32,00%	39,58%	38,46%	34,66%	34,99%
Nc	7,20%	12,50%	19,78%	11,16%	11,62%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tamaño da empresa, os datos mostran algúns contrastes: en liñas xerais a medida que diminúe a dimensión das empresas aumenta a existencia de flexibilidade horaria para todo o persoal e, no sentido, inverso, a medida que aumenta o tamaño das compañías, increméntase a proporción das que conceden flexibilidade horaria só a unha parte do persoal.

Por outro lado, tamén son as pequenas empresas –as de menos de 10 e as de 10 a 49 persoas– as que rexistran maior proporción de negativas á flexibilidade horaria.

TÁBOA 18 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A EXISTENCIA DE FLEXIBILIDADE HORARIA POR TAMAÑO DA EMPRESA

FLEXIBILIDADE HORARIA	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Todo o persoal dispón dunha marxe horaria flexible sobre os horarios establecidos pola empresa	39,26%	29,73%	30,43%	7,69%	37,08%
Unha parte dispón dunha marxe horaria flexible sobre os horarios establecidos pola empresa	12,12%	27,93%	47,83%	61,54%	16,32%
Non existe flexibilidade horaria	36,03%	35,14%	17,39%	15,38%	34,99%
Nc	12,60%	7,21%	4,35%	15,38%	11,62%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

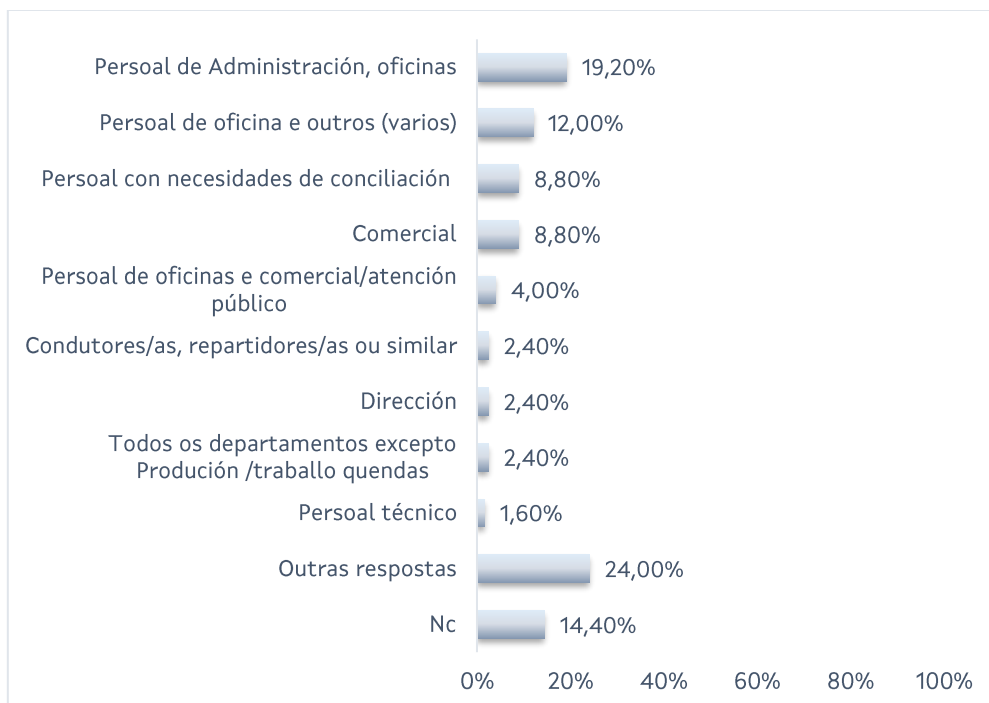
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

No suposto de que **só unha parte do persoal ten opción de flexibilizar a xornada laboral** indagábase que **persoas traballadoras podían acollerse a esta medida**.

Os datos do gráfico nº 10 mostran o detalle das principais respostas obtidas. Aínda que a diversidade de opcións é alta, obsérvase que **o persoal de oficinas ou da área de Administración**, xunto con outros departamentos, **son as persoas traballadoras que máis gozan desta flexibilidade**. En concreto, **este persoal, só ou con outras áreas da empresa pode flexibilizar nun 37,60 % destas empresas**.

Hai que advertir que nesta cuestión é elevada a diversidade de respostas recollidas e agregadas en "Outras respostas", que representan o 24 % do total e na que se inclúen referencias a postos específicos (cociñeiros/as, mergulladores/as, persoal médico etc.) ou a áreas concretas (só Producción etc.) e algún caso de flexibilización non sistemática/diaria.

G. 10 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS NAS QUE SÓ UNHA PARTE DO PERSOAL TEN FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO O PERSOAL QUE FLEXIBILIZA (n=125)

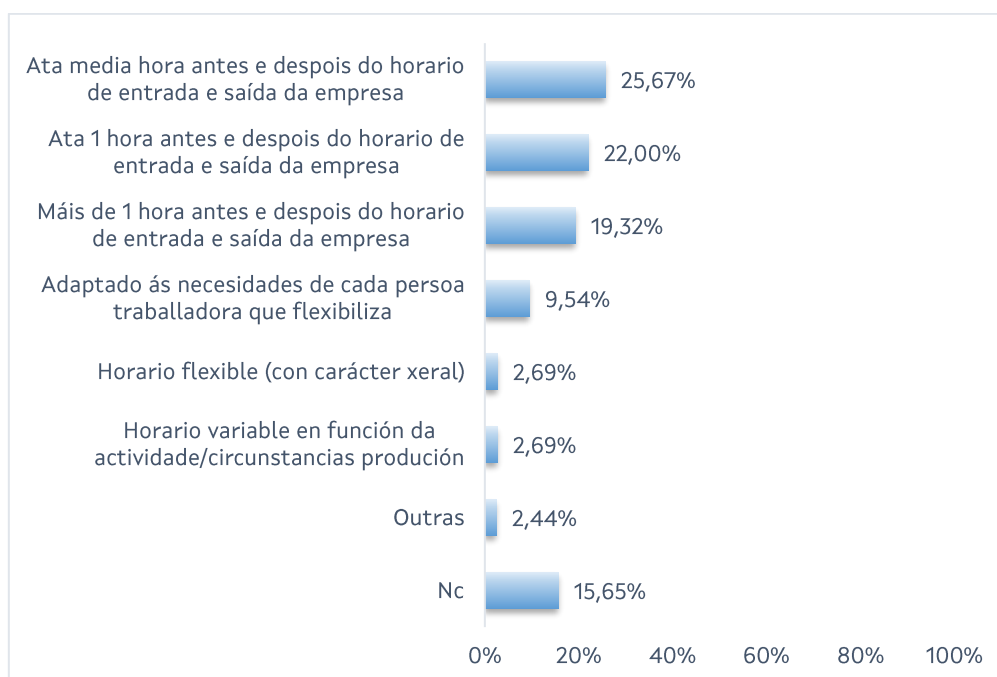


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Nas empresas con flexibilidade horaria non se observa unha tendencia definida en canto ás marxes nas que se aplica. Un 25,67 % flexibiliza ata media hora antes e despois dos horarios de entrada e saída establecidos pola empresa e un 22 % pode facelo con marxes de ata unha hora. Un 19,32 % indica que permite flexibilizar máis de unha hora sobre os horarios de comezo e fin da xornada.

Ademais, hai que indicar que en case o 10 % das empresas a flexibilidade é variable, dado que se adapta ás necesidades da persoa traballadora.

G. 11 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS (n=409)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sectores de actividade non se observan diferenzas salientables en canto ás marxes de tempo ou modalidades de flexibilidade horaria.

Por tamaño da empresa si se observa unha flexibilidade horaria máis ampla nas marxes propostas nas empresas de mediano e gran tamaño, con máis altas porcentaxes de resposta de flexibilidade de unha hora ou máis sobre os horarios de entrada e saída.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

TÁBOA 19 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=409)

TIPO DE FLEXIBILIDADE	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Ata media hora antes e despois do horario de entrada e saída da empresa	19,74%	17,39%	26,32%	27,94%	25,67%
Ata 1 hora antes e despois do horario de entrada e saída da empresa	25,00%	26,09%	26,32%	20,22%	22,00%
Máis de 1 hora antes e despois do horario de entrada e saída da empresa	18,42%	17,39%	21,05%	19,49%	19,32%
Adaptado ás necesidades de cada persoa traballadora que flexibiliza	10,53%	8,70%	7,89%	9,56%	9,54%
Horario flexible (con carácter xeral)	1,32%	4,35%	2,63%	2,94%	2,69%
Horario variable en función da actividade/circunstancias produción	3,95%	0,00%	0,00%	2,94%	2,69%
Outras	1,32%	8,70%	0,00%	2,57%	2,44%
Nc	19,74%	17,39%	15,79%	14,34%	15,65%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 20 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=409)

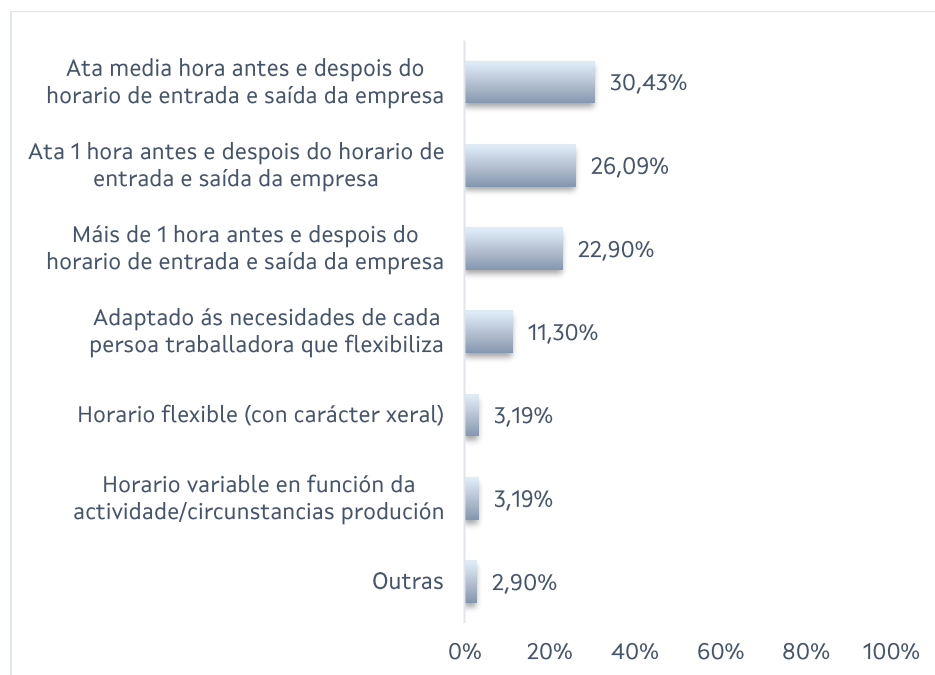
TIPO DE FLEXIBILIDADE	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Ata media hora antes e despois do horario de entrada e saída da empresa	26,73%	23,44%	22,22%	11,11%	25,67%
Ata 1 hora antes e despois do horario de entrada e saída da empresa	19,81%	25,00%	38,89%	44,44%	22,00%
Máis de 1 hora antes e despois do horario de entrada e saída da empresa	18,24%	20,31%	27,78%	33,33%	19,32%
Adaptado ás necesidades de cada persoa traballadora que flexibiliza	10,69%	7,81%	0,00%	0,00%	9,54%
Horario flexible (con carácter xeral)	2,52%	3,13%	0,00%	11,11%	2,69%
Horario variable en función da actividade/circunstancias produción	2,83%	1,56%	5,56%	0,00%	2,69%
Outras	2,20%	4,69%	0,00%	0,00%	2,44%
Nc	16,98%	14,06%	5,56%	0,00%	15,65%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

O gráfico nº 12 recolle os resultados desta pregunta recalculados para a mostra de respostas válidas, é dicir, prescindindo do 15,65 % de non resposta.

Como pode comprobarse, a flexibilidade en marxes de media hora é mencionada polo 30,43 % que dá unha resposta efectiva a esta cuestión. De igual modo, as referencias ata a unha hora ou máis dunha hora de variación con respecto aos horarios da empresa sitúanse por baixo, pero con porcentaxes que son tamén relevantes (26,09 % e 22,90 %, respectivamente).

G. 12 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS REFERIDAS (EXCLUÍDA A NON RESPONSTA)
(n=345)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

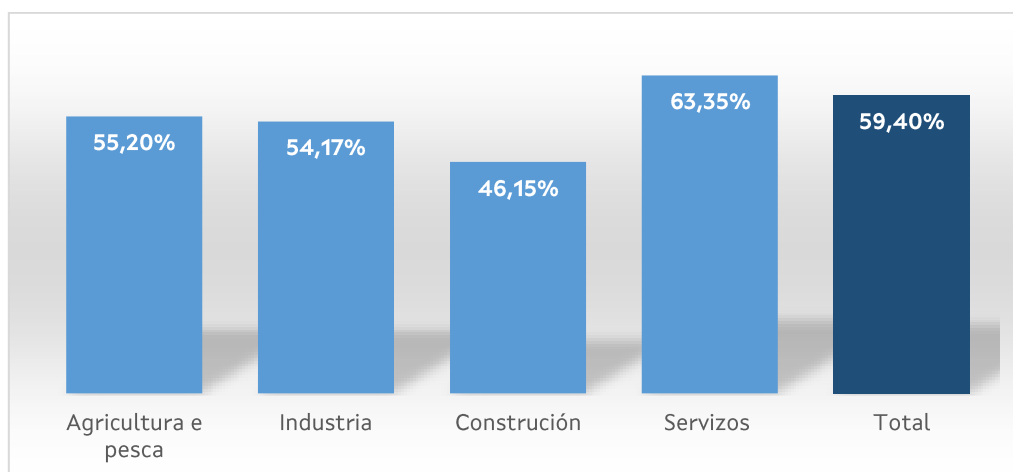
5.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN E OUTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO IMPLANTADAS NAS EMPRESAS

Ademais da organización horaria, a sondaxe indagaba o grao de implantación no tecido empresarial doutras medidas que permitan flexibilizar a organización do tempo de traballo, así como facilitar a harmonización da vida persoal, familiar e laboral e outras vantaxes para as persoas traballadoras.

O 59,40 % das empresas confirma dispoñer deste tipo medidas favorecedoras da flexibilización da prestación laboral e a conciliación.

O sector servizos é o que rexistra maior grao de implantación (63,35 %), en contraposición coa construción, actividade na que este tipo de vantaxes son menos frecuentes e existen en menos da metade das empresas (46,15 %).

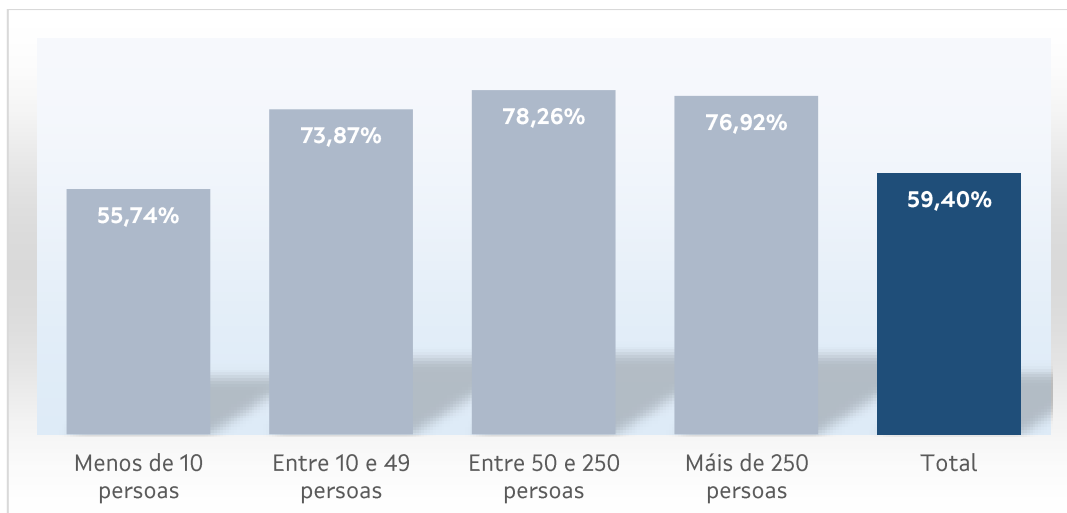
G. 13 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE INDICAN DISPOÑER DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo o tamaño, **o menor nivel de implantación obsérvase nas empresas máis pequenas (55,74 %)**, mentres que nos restantes estratos a porcentaxe supera o 70 %, e acada o nivel máis alto nas de 50 a 250 persoas (78,26 %).

G. 14 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE INDICAN DISPOÑER DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR TAMAÑO DA EMPRESA



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Tal e como recolle o gráfico nº 15, ordenadas polo seu peso, **as medidas de conciliación e flexibilización máis frecuentes nas empresas galegas son a preferencia na elección dos períodos vacacionais para persoas traballadoras que teñen ao seu cargo fillas e fillos menores ou outras persoas dependentes (44,62 %), seguida do teletraballo**, implantado no 41,98 % das empresas que referiron algunha medida.

Con porcentaxes de algo menos dun terzo, as empresas afirman seguir unha “política de desconexión dixital (non enviar ao persoal correos electrónicos, chamadas etc. fóra do horario de traballo)”, no 32,09 % dos casos, así como conceder a redución de xornada en máis supostos dos legalmente establecidos (31,87 %).

Outras medidas frecuentes implantadas son a “bolsa de horas (posibilidade de realizar máis horas nunha mesma xornada de traballo ou período concreto para acumular horas de libre disposición)” e a realización de reunións a través de videoconferencia, mencionadas polo 27,25 % e o 26,15 % das empresas que afirman ter algunha medida de conciliación ou flexibilización implantada.

G. 15 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN SEGUNDO O TIPO DE MEDIDAS IMPLANTADAS (n=455)¹²


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Os gráficos nº 13 e nº 14 recollen o promedio de medidas implantadas nas empresas que manifestan contar con estas vantaxes para o seu persoal. Como pode comprobarse, por sectores de actividade **os servizos concentran un maior número de medidas por termo medio, con 2,5 por empresa**. A construción é onde menos actuacións deste tipo desenvolven, ao non acadar as 2 mencións de media por empresa.

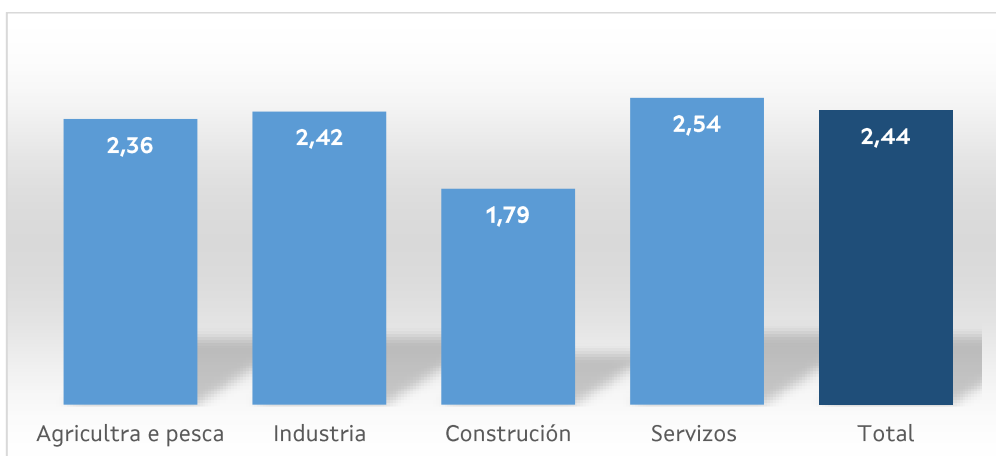
¹² Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

As diferenzas son maiores se se atende ao tamaño da empresa. Así, **as grandes empresas son as que contan con máis medidas de flexibilización** do tempo de traballo e outras vantaxes, pois refiren, de media, máis de 5 medidas.

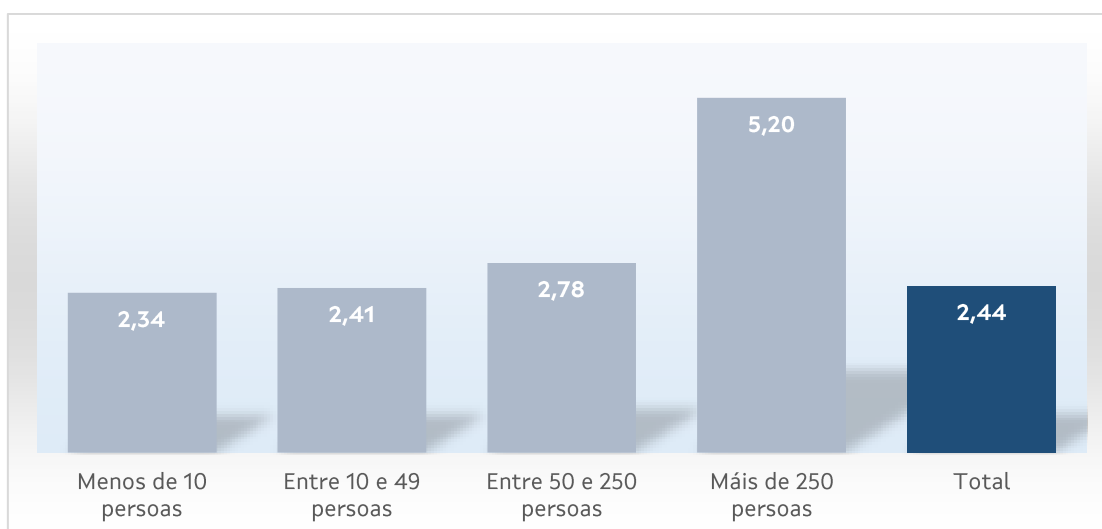
No polo oposto, as de menor tamaño teñen implantadas un promedio de 2,34 medidas por empresa.

G. 16 FRACCIÓN MOSTRAL. NÚMERO MEDIO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=455)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

G. 17 FRACCIÓN MOSTRAL. NÚMERO MEDIO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=455)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A táboa nº 21 recolle a distribución dos datos por grandes sectores de actividade. Tendo en conta que se trata dunha pregunta de resposta múltiple, obsérvanse algunhas diferenzas porcentuais en termos comparativos entre sectores a salientar: a bolsa de horas está moi implantada na industria (50 % das empresas respondentes), así como a política de desconexión dixital, e a de “luces apagadas”, que aínda que non é moi frecuente, é máis significativa que noutros sectores.

Na construción a medida con máis peso é a preferencia na elección do períodos vacacionais para persoas traballadoras con persoas a cargo. O sector servizos presenta unha distribución das medidas moi semellante á comentada para o total de empresas, mentres que na agricultura e na pesca hai que destacar, en termos comparativos, o peso do teletraballo e os beneficios sociais.

Como apunte de tendencias, dado que nalgúns subsectores as fraccións de empresas que refiren ter medidas son menos representativas, cabe engadir que:

- A preferencia de elección de períodos vacacionais para persoas con menores e/ou outras persoas dependentes ao seu cargo é comparativamente máis alta no comercio, nas actividades inmobiliarias e nos transportes.
- A posibilidade de reducir a xornada máis alá da norma ou convenio é máis frecuente nas actividades sanitarias e de servizos sociais e nas recreativas.
- No sector da información e comunicación, e nas actividades profesionais, científicas e técnicas o teletraballo e as videoconferencias están implantadas nunha abrumadora maioría das empresas.
- Na hostalería destaca a “bolsa de horas”, entendida como a posibilidade de acumular horas para libre disposición.

TÁBOA 21 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN SEGUNDO O TIPO DE MEDIDAS IMPLANTADAS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=455)

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Preferencia na elección do período vacacional para persoas traballadoras con menores e/ou outras persoas dependentes	42,03%	19,23%	47,62%	46,86%	44,62%
Teletraballo	46,38%	34,62%	33,33%	42,77%	41,98%
Política de desconexión dixital	24,64%	46,15%	23,81%	33,65%	32,09%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	34,78%	23,08%	19,05%	33,65%	31,87%
Bolsa de horas	27,54%	50,00%	19,05%	26,42%	27,25%
Reunións a través de videoconferencia	24,64%	19,23%	14,29%	28,62%	26,15%
Mellora dos permisos e/ou maior duración dos permisos	13,04%	11,54%	9,52%	15,72%	14,51%
Política de "luces apagadas"	1,45%	19,23%	7,14%	13,21%	11,21%
Beneficios sociais (seguro médico, axudas por estudos dos/as fillos/as etc.)	13,04%	11,54%	0,00%	6,29%	7,03%
Espazos (salas) habilitados para a atención de menores	0,00%	0,00%	0,00%	2,20%	1,54%
Servizo de gardería na empresa	0,00%	0,00%	0,00%	0,63%	0,44%
Outras	8,70%	7,69%	4,76%	3,77%	4,84%
TOTAL¹³	236,23%	242,31%	178,57%	253,77%	243,52%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Como se indicou, as grandes empresas son as que teñen un maior número de medidas de conciliación e flexibilización implantadas, por termo medio, 5,2. As empresas da mostra con estas dimensións teñen implantado o teletraballo no 90 % dos casos, e un 80 % concede xornada reducida en máis supostos dos recoñecidos legalmente ou por convenio e, ademais, realiza reunións por videoconferencia. Un 70 % destas empresas conta con bolsa de horas para poder acumular horas de libre disposición.

¹³ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

Nas empresas de 50 a 250 persoas destaca o teletraballo (50 %) e, nun 55,56 % dos casos as reducións de xornada en máis supostos dos legalmente establecidos.

As empresas de menos de 50 persoas traballadoras (menos de 10 e de 10 a 49), as maioritarias da mostra, presentan xa valores máis parellos aos comentados para o conxunto de empresas respondentes.

TÁBOA 22 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN SEGUNDO O TIPO DE MEDIDAS IMPLANTADAS POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=455)

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Preferencia na elección do período vacacional para persoas traballadoras con menores e/ou outras persoas dependentes	45,22%	41,46%	44,44%	50,00%	44,62%
Teletraballo	39,42%	45,12%	50,00%	90,00%	41,98%
Política de desconexión dixital	34,20%	24,39%	27,78%	30,00%	32,09%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	28,12%	36,59%	55,56%	80,00%	31,87%
Bolsa de horas	25,80%	29,27%	22,22%	70,00%	27,25%
Reunións a través de videoconferencia	22,90%	30,49%	38,89%	80,00%	26,15%
Mellora dos permisos e/ou maior duración dos permisos	13,04%	13,41%	27,78%	50,00%	14,51%
Política de "luces apagadas"	12,75%	7,32%	0,00%	10,00%	11,21%
Beneficios sociais (seguro médico, axudas por estudos dos/as fillos/as etc.)	5,22%	8,54%	11,11%	50,00%	7,03%
Espazos (salas) habilitados para a atención de menores	1,45%	1,22%	0,00%	10,00%	1,54%
Servizo de gardería na empresa	0,29%	1,22%	0,00%	0,00%	0,44%
Outras	5,80%	2,44%	0,00%	0,00%	4,84%
TOTAL¹⁴	234,20%	241,46%	277,78%	520,00%	243,52%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

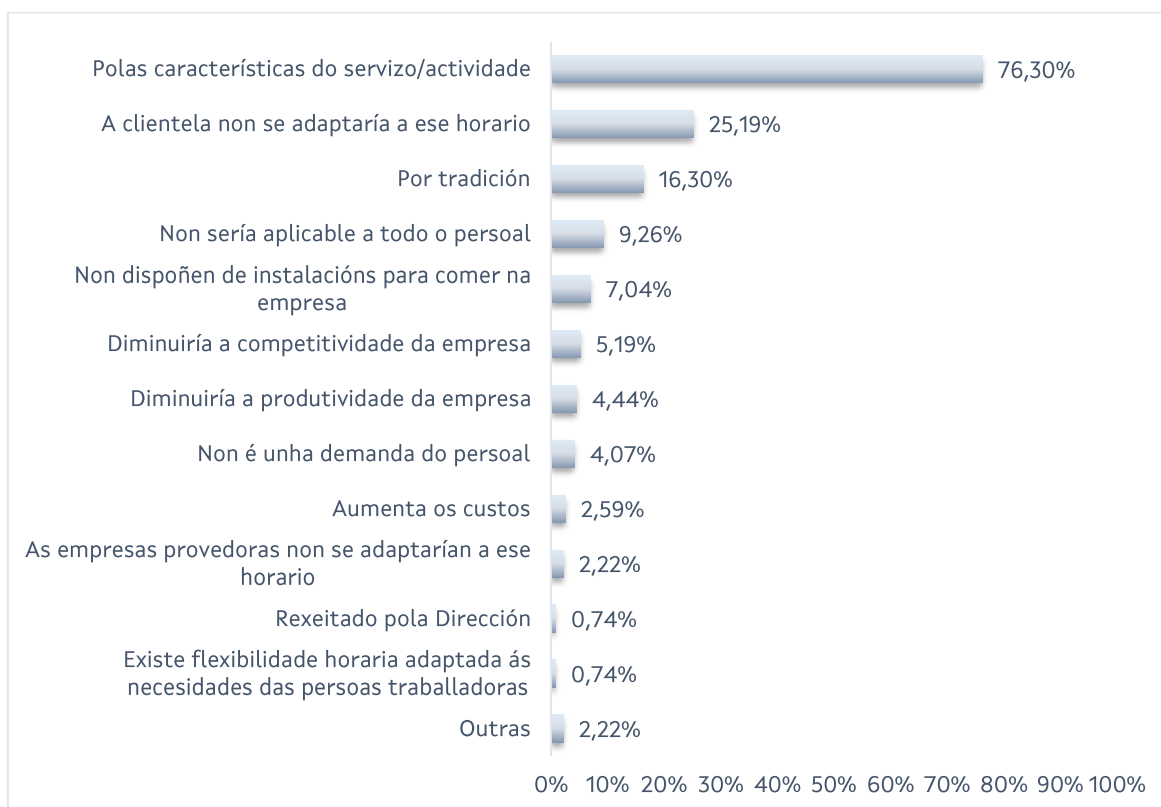
¹⁴ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

5.4 BARREIRAS Á IMPLANTACIÓN DE HORARIOS RACIONAIS NAS EMPRESAS

Outra das cuestións de interese no marco deste estudo é coñecer **as razóns polas que as empresas non teñen implantado o denominado "horario europeo"**, consistente en horarios de traballo máis racionais e similares aos países da contorna europea nos que a xornada comeza antes das 09:00 horas e remata, como máximo, ás 18:00 horas.

Tendo en conta que se trataba dunha pregunta de resposta múltiple e, polo tanto, se podía indicar máis de un motivo, **3 de cada 4 empresas sen "horario europeo" xustifican a non implantación de horarios máis racionais polas características do servizo que prestan ou a actividade que desenvolven.**

G. 18 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE NON TEÑEN "HORARIO EUROPEO" SEGUNDO OS MOTIVOS¹⁵ (n=270)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁵ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

A continuación, por orde de mención, un 25,19 % cre que a súa clientela non se adaptaría a ese horario.

O 16,30 % das empresas recoñece que non o implanta por tradición, situándose xa por debaixo do 10 % outras razóns, entre elas, as relacionadas cunha eventual perda de competitividade e produtividade, tal e como se plasman no gráfico nº 18.

TÁBOA 23 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE NON TEÑEN "HORARIO EUROPEO" SEGUNDO OS MOTIVOS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=270)

BARREIRAS Á IMPLANTACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Polas características do servizo/actividade	77,08%	71,43%	78,26%	76,04%	76,30%
A clientela non se adaptaría a ese horario	6,25%	28,57%	26,09%	29,69%	25,19%
Por tradición	20,83%	14,29%	21,74%	14,58%	16,30%
Non sería aplicable a todo o persoal	8,33%	14,29%	0,00%	10,42%	9,26%
Non dispoñen de instalacións para comer na empresa	6,25%	0,00%	17,39%	6,25%	7,04%
Diminuiría a competitividade da empresa	4,17%	28,57%	8,70%	4,17%	5,19%
Diminuiría a produtividade da empresa	4,17%	0,00%	8,70%	4,17%	4,44%
Non é unha demanda do persoal	0,00%	0,00%	8,70%	4,69%	4,07%
Aumenta os custos	4,17%	0,00%	4,35%	2,08%	2,59%
As empresas proveedoras non se adaptarían a ese horario	2,08%	14,29%	8,70%	1,04%	2,22%
Rexeitado pola Dirección	2,08%	0,00%	0,00%	0,52%	0,74%
Existe flexibilidade horaria adaptada ás necesidades das persoas traballadoras	0,00%	0,00%	0,00%	1,04%	0,74%
Outras	2,08%	0,00%	0,00%	2,60%	2,22%
TOTAL¹⁶	137,50%	171,43%	182,61%	157,29%	156,30%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Como comentario de tendencias, debido a que ao tratarse dunha fracción mostral a representatividade dos datos redúcese, o sector industrial e de servizos as referencias ás dificultades de adaptación por parte da clientela increméntanse

¹⁶ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

lixiramente, mentres que a “tradición” ten un peso algo superior no sector primario e na construción.

Ademais, na industria son moi significativas as referencias a que diminuíría a competitividade da empresa e a que as empresas proveedoras non se adaptarían a ese horario.

A táboa nº 24 recolle os datos por tamaño da empresa, datos que tamén deben interpretarse só como apuntamentos de tendencias ao ser reducida a base mostral, cunha escasa representatividade dos estratos de compañías de maior tamaño.

TÁBOA 24 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE NON TEÑEN “HORARIO EUROPEO” SEGUNDO OS MOTIVOS, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=270)

BARREIRAS Á IMPLANTACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Polas características do servizo/actividade	76,00%	81,08%	57,14%	100,00%	76,30%
A clientela non se adaptaría a ese horario	25,78%	18,92%	42,86%	0,00%	25,19%
Por tradición	17,78%	8,11%	14,29%	0,00%	16,30%
Non sería aplicable a todo o persoal	8,44%	5,41%	57,14%	0,00%	9,26%
Non dispoñen de instalacións para comer na empresa	7,56%	2,70%	14,29%	0,00%	7,04%
Diminuíría a competitividade da empresa	5,33%	5,41%	0,00%	0,00%	5,19%
Diminuíría a produtividade da empresa	4,89%	2,70%	0,00%	0,00%	4,44%
Non é unha demanda do persoal	4,44%	2,70%	0,00%	0,00%	4,07%
Aumenta os custos	2,67%	2,70%	0,00%	0,00%	2,59%
As empresas proveedoras non se adaptarían a ese horario	2,67%	0,00%	0,00%	0,00%	2,22%
Rexeitado pola Dirección	0,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,74%
Existe flexibilidade horaria adaptada ás necesidades das persoas traballadoras	0,44%	2,70%	0,00%	0,00%	0,74%
Outras	2,22%	2,70%	0,00%	0,00%	2,22%
TOTAL¹⁷	159,11%	135,14%	185,71%	100,00%	156,30%

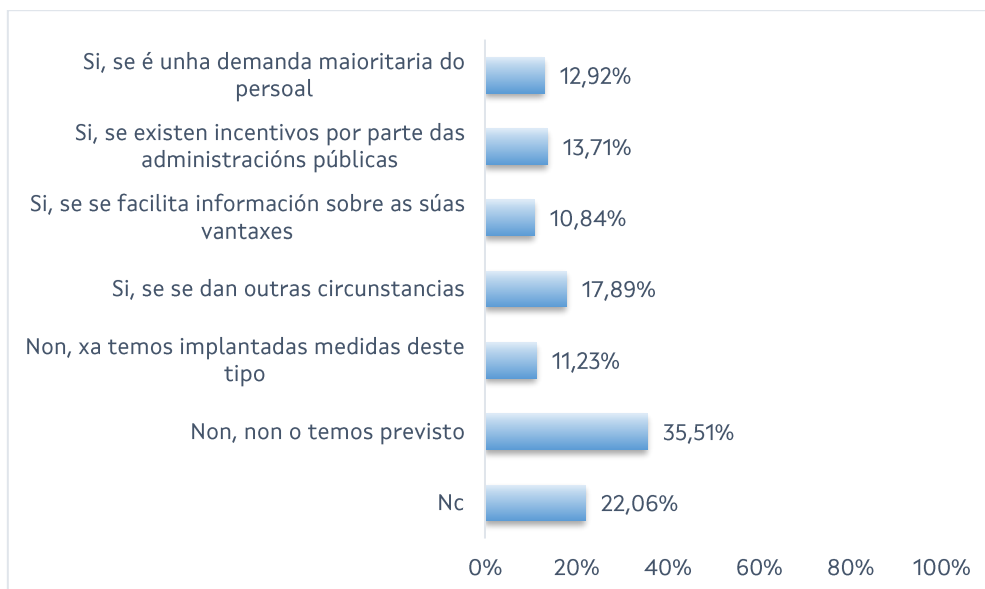
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁷ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

Pasando á análise doutra das cuestións indagadas na enquisa, **cómpre indicar que no 35,51 % das empresas galegas non teñen previsto implantar medidas de racionalización horaria nun futuro próximo**. O sector de empresas restantes aluden a unha serie de condicións, con distintas respostas en proporcións similares. O 17,89 % faríao se se dan outras circunstancias que a continuación se analizarán, mentres que en proporción semellante, un 13,71 % das empresas faríao se existen axudas ou incentivos das administracións públicas e un 12,92 % se fose unha demanda maioritaria do persoal.

Non se observan, neste caso, diferenzas salientables por grandes sectores de actividade, mentres que por tamaño da empresa son máis elevadas ás referencias á se se tratase dunha demanda maioritaria do persoal nas empresas de máis de 250 persoas traballadoras.

G. 19 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA¹⁸



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁸ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS
TÁBOA 25 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA POR SECTORES DE ACTIVIDADE

CONDICIÓN PARA A IMPLANTACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Si, se é unha demanda maioritaria do persoal	12,00%	10,42%	15,38%	12,95%	12,92%
Si, se existen incentivos por parte das administracións públicas	9,60%	12,50%	12,09%	15,14%	13,71%
Si, se se facilita información sobre as súas vantaxes	8,00%	10,42%	10,99%	11,55%	10,84%
Si, se se dan outras circunstancias	13,60%	14,58%	15,38%	19,72%	17,89%
Non, xa temos implantadas medidas deste tipo	9,60%	18,75%	4,40%	12,15%	11,23%
Non, non o temos previsto	36,80%	39,58%	38,46%	34,26%	35,51%
Nc	30,40%	25,00%	23,08%	19,52%	22,06%
TOTAL¹⁹	120,00%	131,25%	119,78%	125,30%	124,15%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 26 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA POR TAMAÑO DA EMPRESA

CONDICIÓN PARA A IMPLANTACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Si, se é unha demanda maioritaria do persoal	12,92%	11,71%	8,70%	30,77%	12,92%
Si, se existen incentivos por parte das administracións públicas	14,54%	11,71%	8,70%	0,00%	13,71%
Si, se se facilita información sobre as súas vantaxes	11,15%	11,71%	4,35%	0,00%	10,84%
Si, se se dan outras circunstancias	18,58%	16,22%	13,04%	7,69%	17,89%
Non, xa temos implantadas medidas deste tipo	10,34%	13,51%	21,74%	15,38%	11,23%
Non, non o temos previsto	37,16%	29,73%	34,78%	7,69%	35,51%
Nc	20,19%	28,83%	30,43%	38,46%	22,06%
TOTAL²⁰	124,88%	123,42%	121,74%	100,00%	124,15%

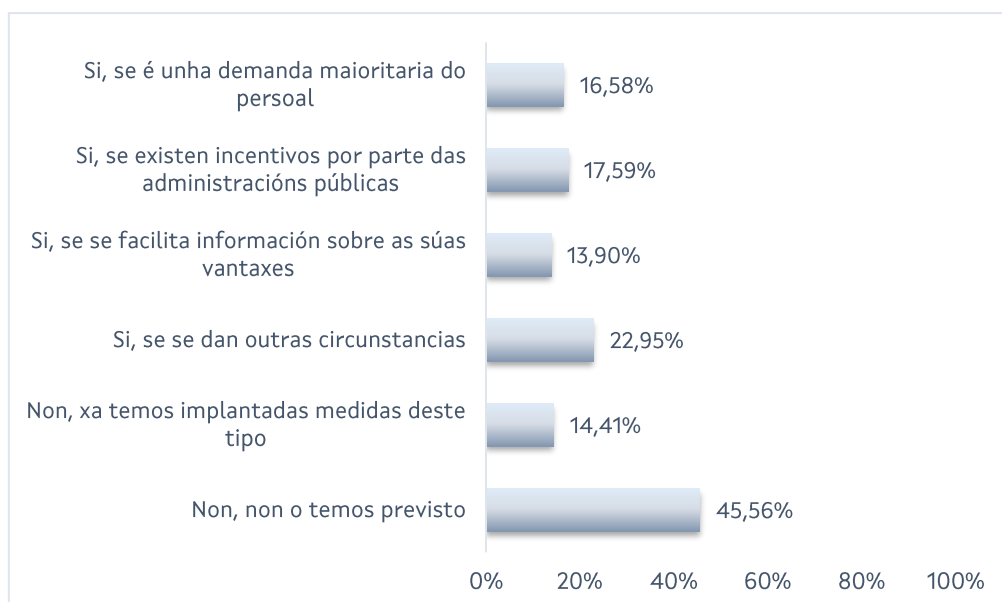
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁹ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

²⁰ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

No gráfico nº 20 plásmanse os resultados desta cuestión tras recalcular os datos sen o 22,06 % de non resposta. Como pode apreciarse, entre as empresas respondentes a proporción daquelas que aseguran non ter planificado acometer este tipo de reformas horarias alcanza o 45,56 %. As empresas restantes aluden a unha serie de condicións, moi distribuídas en termos porcentuais e na orde xa comentada anteriormente.

G. 20 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA (EXCLUÍDA A NON RESPOTA) (N=597)²¹



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por último, e polo que respecta ao segmento de empresas que din que terían que darse outras circunstancias para implantar horarios racionais, o 17,89 % antes aludido (137) de novo xorden as referencias á necesidade de dar adecuada resposta á clientela.

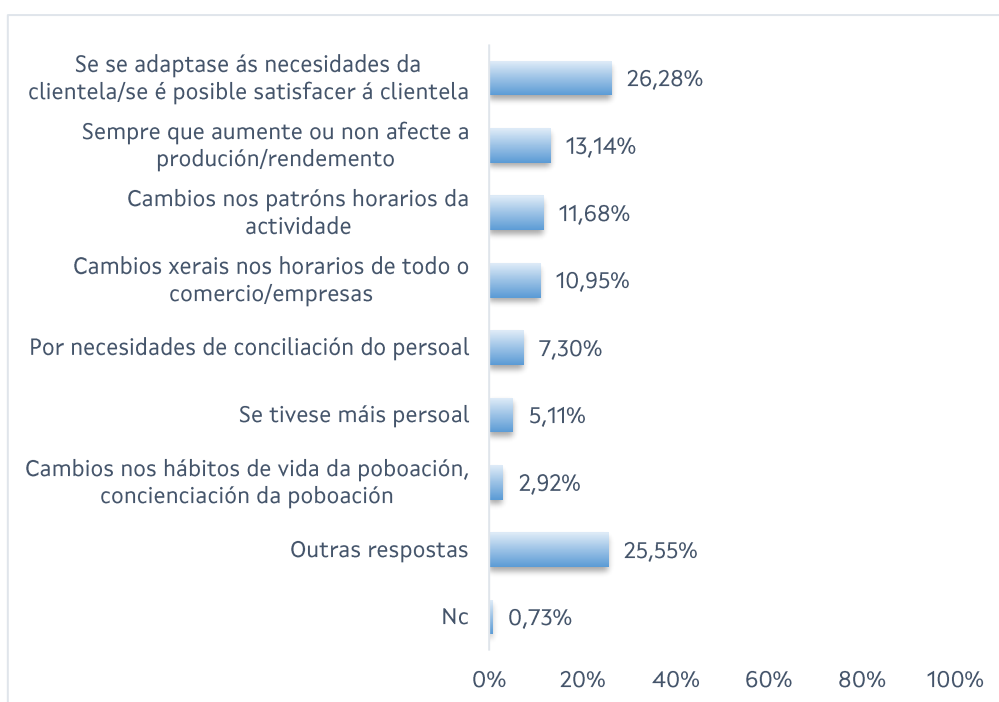
O gráfico nº 21 ordena de maior a menor as respostas recadadas ao respecto, cunha variedade de motivos: alusións ao rendemento/produción (13,14 %); a que se producen cambios nos patróns horarios do seu sector da actividade; cambios xerais nos horarios de todas as empresas, e xa o resto de referencias con porcentaxes inferiores ao 10 %.

²¹ Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

A categoría "outras respostas", cun 25,55 %, concentra unha miscelánea de explicacións: que diminuíse a actividade da empresa para reducir tamén a xornada; que existise consenso entre o persoal e a Dirección, referencias inespecíficas á satisfacción do persoal etc.

G. 21 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE ESTARÍAN DISPOSTAS A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA SEGUNDO AS CIRCUNSTANCIAS QUE TERÍAN QUE DARSE PARA O CAMBIO²² (n=137)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

²² Por tratarse dunha pregunta na que as empresas podían marcar máis dunha opción (resposta múltiple), a suma de porcentaxes, calculada sobre o base do número de empresas, supera o 100 %.

6. SÍNTESE CONCLUSIVA DE RESULTADOS

A modo de síntese coméntanse a continuación os principais resultados do Estudo sobre a organización do tempo de traballo das empresas galegas, información de base para orientar as estratexias da Administración galega para o fomento da racionalización horaria e outras melloras na xestión do tempo de traballo no tecido empresarial da comunidade autónoma.

- Segundo a sondaxe realizada, preto de dous terzos das empresas galegas traballan de luns a venres (65,67 %). Trátase da xornada semanal máis frecuente, sobre todo na industria e na construción, mentres que o sector primario e o de servizos presentan unha maior extensión ao longo da semana, acorde co tipo de actividade –pénsese, no primeiro caso, en granxas, barcos de pesca, lonxas e, no caso do sector servizos, en actividades sanitarias, de transporte e, sobre todo, na hostalería–.
- Polo que respecta á organización diaria, a xornada partida ten unha forte implantación no tecido empresarial, xa que o 68,54 % das empresas recoñece traballar mañá e tarde, cunha parada para o xantar. Aínda que nalgunhas empresas conviven distintas modalidades de xornada –sobre todo na industria e no sector primario coa xornada continua–, a xornada partida é maioritaria en todos os sectores e nas empresas de todos os tamaños, aínda que é máis significativa nas máis pequenas (as de menos de 10 persoas traballadoras).
- Nas empresas que realizan xornada partida, as pausas para o xantar/descanso entre a mañá e a tarde son prolongadas, un importante aspecto a ter en conta de cara ao fomento de horarios máis racionais no tecido empresarial. Así, a enquisa revela que máis da metade das empresas dedica dúas horas ou máis a esta parada: en concreto, o 34,23 % dúas horas e un 20,72 % aínda máis tempo. O sector servizos e as empresas máis pequenas é onde se realizan as paradas máis longas.
- Tamén é maioritaria a porcentaxe de empresas que recoñece non facer ningún cambio na xornada habitual noutra época do ano, en concreto o 62,40 %. Un 26,63 % fai xornada continua en verán –ou noutra época–, o que é máis frecuente no sector servizos e na industria, mentres que na construción e no sector primario é pouco habitual que se introduzan cambios na xornada que teñen establecida con carácter ordinario. Nas empresas de menos de 50 persoas traballadoras é tamén menos frecuente realizar cambios.

- Polo que respecta á distribución horaria, 6 de cada 10 das empresas teñen horarios de inicio comprendidos entre as 08:00 e as 10:00 horas, e neste segmento é algo máis elevado o sector que comeza entre as 08:00 e as 09:00 horas (33,55 %) que o que fai entre as 09:00 e as 10:00 horas (26,50%). Coherentemente co tipo de actividade desenvolvida, no sector servizos os horarios de comezo sitúanse maioritariamente nesta franxa, aínda que con variacións segundo o tipo de actividade. Así, a maioría de empresas de actividades financeiras e de seguros, inmobiliarias e administrativas adoitan comezar a xornada entre as 9:00 e as 10:00, mentres que a hostalería presenta unha gran variabilidade horaria. Os horarios de inicio máis temperáns teñen lugar na agricultura, na pesca e na industria, onde son minoritarias as empresas que comezan a xornada das 9:00 horas en diante.
- Con maior variabilidade horaria nos horarios de finalización da xornada, en torno a metade das empresas remata a xornada das 18:00 horas en diante. Antes das 18:00 horas finaliza a xornada só un 36,42 % das empresas.

Neste punto hai unha maior dispersión horaria no sector servizos segundo o tipo de actividade. Así, por exemplo, no comercio e nas actividades inmobiliarias predomina o horario de remate entre as 19:00 as 20:00 horas; mentres que no sector da información e as comunicacións e nas actividades financeiras e de seguros é máis frecuente rematar a xornada entre as 18:00 e as 19:00 horas, mentres que outras actividades como as administrativas e servizos auxiliares ou a educación teñen gran variabilidade. E a hostalería, lógicamente, prolonga os seus horarios máis alá das 21:00 horas.

Por tamaño da empresa, son as grandes compañías as que concentran as horas de saída ou remate principalmente entre as 16:00 e as 18:00.

Por outra parte, en algo máis da metade das empresas da mostra o persoal dispón de flexibilidade horaria sobre os horarios establecidos pola empresa, en maior medida todo o cadro de persoal (37,08 %), aínda que un 16,32 % indica que só unha parte das persoas traballadoras teñen esta vantaxe. A industria e a construción son os sectores con menor flexibilidade de horarios.

Esta flexibilidade non presenta unha tendencia definida en canto ás marxes horarias permitidas, posto que 1 de cada 4 empresas permite variar o horario de entrada e saída ata media hora, pero non son moitos máis baixas as porcentaxes que refiren marxes de variación de unha hora ou máis.

- En canto ás barreiras á implantación de horarios máis racionais e similares aos da contorna europea nos que, por regra xeral, a xornada comeza antes das 09:00 e remata, como máximo, ás 18:00 horas, é importante ter en conta que 3 de cada 4 empresas galegas xustifican non instauralos polas características do servizo que prestan ou a actividade que desenvolven, un argumento amplamente mencionado en todos os sectores de actividade.

O resto de motivos sitúanse a moita distancia, pero en orde de mención e nunha liña argumental similar, nun 25,19 % consideran que a súa clientela no se adaptaría a ese horario. Non son, porén, especialmente significativas as referencias a unha perda de competitividade ou de produtividade.

- Ademais, no 35,51 % das empresas non teñen previsto implantar medidas de racionalización horaria nun futuro próximo, sen diferenzas salientables por grandes sectores de actividade. Son varias as condicións que terían que darse para implantar este tipo de medida, con proporcións moi similares de mención: se fose unha demanda do persoal, se existisen incentivos por parte das administracións ou se se facilita información sobre as súas vantaxes.
- Máis alá das cuestións relacionadas coa organización dos horarios, a enquisa revela que en 6 de cada 10 empresas teñen implantada algunha medida que facilita que as persoas traballadoras compatibilicen o desempeño laboral coa vida privada. Estas vantaxes son máis frecuentes no sector servizos e nas empresas de 50 a 250 persoas traballadoras, aínda que é nas empresas de máis de 250 persoas traballadoras as que contan cun maior número de medidas deste tipo, en concreto máis de 5 medidas, por termo medio.
- As medidas de conciliación e flexibilización máis frecuentes nas empresas galegas son a preferencia na elección dos períodos vacacionais para persoas traballadoras que teñen ao seu cargo fillas e fillos menores ou outras persoas dependentes (44,62 %), seguida do teletraballo, implantado no 41,98 % das que manifestan contar con algunha medida.

Tendo en conta a ampla listaxe de vantaxes propostas, cabe indicar tamén que no 31,87 % facilitan a redución da xornada en máis supostos dos establecidos pola norma ou convenio e nun 27,25 % permiten realizar horas de traballo nunha mesma xornada ou nun período concreto para acumular horas de libre disposición –especialmente na hostalería e nas grandes empresas–.

Nas empresas de 50 a 250 persoas destaca o teletraballo (50 %) e, nun 55,56 % das empresas permiten as reducións de xornada en máis supostos dos legalmente establecidos.

As empresas de menos de 50 persoas traballadoras (menos de 10 e de 10 a 49), as maioritarias da mostra, presentan valores similares aos comentados para o conxunto de empresas.

7. RECOMENDACIÓN S PARA O FOMENTO DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E DOUTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO

7.1 CONSIDERACIÓN S PREVIAS

A partir dos resultados que se veñen de comentar, conséntase a necesidade de fomentar medidas que contribúan a estender a implantación de horarios racionais e outras vantaxes en materia de ordenación do tempo de traballo.

Para iso, cómpre ter en conta as consideracións que a seguir se expoñen:

- En primeiro lugar, no deseño destas accións é imprescindible ter en conta as características do tecido empresarial predominante na comunidade autónoma, a saber:
 - As actividades pertencentes ao sector servizos.
 - As empresas de pequenas dimensións: menos de 10 persoas traballadoras.

Ademais, son precisamente estas empresas, as encadradas no sector servizos e as de menor tamaño, as que deben constituír o principal segmento destinatario das accións que se impulsen, cunha maior presenza de xornadas partidas e con pausas longas para o xantar, que acaban por prolongar os horarios de saída ou remate da xornada.

Pola contra, á luz dos resultados da enquisa realizada, a industria e, sobre todo, as grandes empresas (máis de 250 persoas traballadoras) dos diferentes sectores teñen horarios máis racionais e contan con máis medidas facilitadoras da conciliación para o seu persoal, polo que, en principio, non constituirían o principal *target* para a posta en marcha de medidas de fomento da racionalización horaria e da mellora da xestión dos tempos.

- En liña co anterior, as accións de sensibilización, información e/ou formación que eventualmente se deseñen destinadas ás pequenas empresas deben ter como referentes as intervencións na xestión do tempo de traballo realizadas por empresas de similares dimensións –e a ser posible, sector de actividade–.

En todo caso, neste sentido é fundamental desterrar o mito de que só as grandes compañías poden implantar medidas de flexibilización do tempo de traballo ou melloras das condicións laborais para facilitar a conciliación ao seu persoal.

- Para iso, sería de sumo interese fomentar canles de comunicación con asociacións empresariais e profesionais que faciliten o establecemento de vías de colaboración con empresas con experiencia na implantación destas medidas, de cara á transferencia de boas prácticas.
- O tipo de actividade ou a necesidade de dar adecuada resposta á clientela, son, naturalmente importantes factores a considerar, pero non debería ser obstáculo en moitos casos para introducir medidas que melloren a organización do tempo de traballo.

Como se veu nos resultados da sondaxe, non son moi numerosas as referencias a unha perda de rendibilidade económica ou de produtividade como principais obstáculos á implantación de horarios racionais; senón, directamente, a natureza da actividade ou o servizo, que as empresas ven, nunha abrumadora maioría, como a principal barreira.

Certo é que determinadas actividades económicas, como o comercio e a hostalería, presentan maiores dificultades para o establecemento dun "horario europeo", se non se acompaña de cambios estruturais nas pautas de consumo da poboación, pero sempre é posible introducir melloras na distribución e organización dos tempos, tamén nestes sectores.

- Outras actividades do sector servizos si permitirían a introdución de novas formas de xestión do tempo e de ordenación horaria; pénsese en sectores como as actividades financeiras e de seguros; actividades administrativas e actividades científicas e técnicas.

7.2 RECOMENDACIÓN DE CARÁCTER XERAL

Tendo en conta as consideracións expostas, conviría impulsar as seguintes intervencións, por exemplo:

- A aplicación de medidas de flexibilización da distribución do tempo de traballo en cómputo semanal, mensual ou anual, a través de distintas fórmulas.
- Ademais, sería conveniente incidir na recomendación dun acurtamento do tempo dedicado á pausa do mediodía nas empresas con xornada partida e descansos longos, xa que o seu alongamento dilata o horario de remate da xornada.
- Cómpre, ademais, fomentar a implantación de sistemas de traballo por obxectivos. A implantación de sistemas que midan a consecución duns determinados obxectivos no desempeño nun período determinado (diario, semanal ou mensual) en determinados empregos, pode facilitar unha maior flexibilidade na distribución do tempo de traballo das persoas traballadoras. Habitualmente asociados a incentivos económicos, estes sistemas poden ser desenvolvidos tamén na perspectiva de compensar en tempo o cumprimento de metas, o que pode repercutir nun mellor aproveitamento do tempo de traballo e a mellora da produtividade.
- É moi importante ter presente, en todo caso, que a introdución de medidas de flexibilización na ordenación do tempo de traballo non pode ser un elemento discriminatorio para as persoas traballadoras cando nunha mesma empresa coexisten distintos tipo de xornada. É moi frecuente a existencia de varios tipos de xornada segundo ás áreas e/ou postos de traballo (pénsese no sector industrial no traballo a quendas na área de Producción e doutro tipo de xornada noutras áreas; os postos de comercial no sector servizos etc.).

Por iso, as medidas que se impulsen non deben xerar desigualdades no acceso a unha mellor organización do tempo de traballo para as persoas traballadoras. De non ser posible garantir o acceso a elas a todo o cadro de persoal, estas medidas deben compensarse a través doutras vantaxes compensatorias para o persoal con dificultades para a adaptación da xornada.

Na abordaxe destes aspectos non pode esquecerse que xoga un papel crucial a negociación colectiva.

- O impulso de medidas favorecedoras da conciliación e flexibilización debe enmarcarse no concepto de responsabilidade social das empresas (RSE).

A Comisión Europea define a responsabilidade social das empresas (RSE) como "a integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e as súas relacións cos seus interlocutores".

Para a Comisión ser "socialmente responsable" non soamente significa cumprir plenamente as obrigacións xurídicas aplicables, senón dar un paso máis e investir máis en capital humano, na contorna e nas relacións coas partes interesadas.

A RSE reviste gran importancia para todo tipo de empresas, desde as pequenas e medianas ata as grandes compañías e multinacionais. Certamente, nos últimos tempos avanzouse na implantación progresiva de medidas de flexibilidade organizativa e de conciliación nas empresas de menores dimensións, en moitos casos grazas ao apoio da Administración autonómica.

Nesta liña, debe seguir fomentándose a adopción de medidas de flexibilidade e racionalización horaria, na perspectiva de mellorar o benestar laboral das persoas traballadoras, o que redundará nun aumento da produtividade e do beneficio empresarial.

Neste contexto encádrase o concepto de "salario emocional". O salario emocional pode definirse como a retribución non monetaria que a empresa ofrece ás persoas traballadoras e que ten positivas repercusións en distintas dimensións: principalmente no benestar psicológico, nas posibilidades de harmonización do traballo e a vida privada, así como no desenvolvemento profesional. Integran este "salario emocional" activos intanxibles que repercuten na calidade de vida, facilitan a conciliación e fan que as persoas traballadoras se encontren cómodas na empresa na que traballan. Neste marco, a implantación de melloras na organización do tempo de traballo resulta clave.

Pero para conseguir que as accións que se deseñen teñan eficacia, deben incidir non só na dimensión do benestar laboral das persoas, senón nas vantaxes para as empresas e a economía –entre outras, o aumento da motivación, a diminución do absentismo e da sinistralidade, a retención do talento etc.–.

7.3 ESTRATEXIAS PARA O FOMENTO DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E A FLEXIBILIZACIÓN NA ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO

Como se comentou noutros apartados deste informe, o papel das administracións públicas é clave no fomento da racionalización horaria e dunha organización do tempo de traballo que facilite compaxinar a actividade laboral coa esfera persoal.

Neste marco, na liña dun dos obxectivos deste estudo, como **estratexias para o fomento da racionalización horaria e a flexibilización na organización do tempo de traballo** por parte da Administración autonómica, cabe realizar as seguintes recomendacións:

- **O desenvolvemento de liñas de acción enfocadas á sensibilización e á información do tecido empresarial.**

Incluiríanse aquí accións de alcance "macro", desde a realización de campañas informativas, ata a organización de espazos de divulgación e debate, edición de materiais informativos etc.

- **O establecemento de accións de formación e asesoramento a empresas.**

Ademais de desenvolver actuacións orientadas a difundir as vantaxes da racionalización horaria e as medidas de conciliación, nun sentido "micro" cómpre tamén informar, formar e asesorar sobre as fórmulas máis convenientes adaptadas ás características das empresas.

Neste sentido, as accións formativas dirixidas a persoal directivo, os programas de titorización e outras actividades complementarias como programas formativos de liderado innovador etc. poden ser instrumentos de grande utilidade.

Tamén resultaría de gran interese a creación dunha oficina técnica especializada para o asesoramento a empresas.

- **A implantación de novas liñas de axuda a empresas e/ou ampliación das existentes para impulsar a instauración do horario europeo e outras medidas de flexibilización do tempo.**

- Por último, cómpre fomentar **unha cultura sobre usos dos tempos máis racionais e un contexto social favorable á conciliación corresponsable**, como elemento esencial da igualdade entre mulleres e homes.
 - Dunha banda, o impulso á introdución de melloras na ordenación do tempo de traballo nas empresas debe introducirse de forma transversal no discurso institucional que teña como principal destinatario o ámbito empresarial.
 - Doutra, sería moi importante acompañar e aliar este discurso co fomento de horarios racionais no conxunto da sociedade e a economía, horarios máis similares aos da contorna europea. Nesta liña, impulsar o establecemento dun marco regulador horario para determinados sectores de actividade, contribuiría de xeito notable á harmonización horaria entre as actividades económicas, os servizos públicos e outros servizos esenciais para a vida das persoas.

A seguir, sintetízanse no cadro 1 as posibles liñas de acción descritas para o fomento da racionalización horaria e a flexibilización na xestión do tempo de traballo e a conciliación por parte da Administración autonómica.

A continuación, complétanse estas recomendacións estratéxicas cos seguintes cadros resumo:

- Cadro 2. Medidas de flexibilización da organización do tempo de traballo e outras medidas favorecedoras da conciliación.
- Cadro 3. Beneficios da racionalización horaria e da flexibilización do tempo de traballo.

CADRO 1. ACCIÓNS PARA O FOMENTO DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E A FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO**SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN DO TECIDO EMPRESARIAL**

- Organización de foros, congresos, xornadas e outros espazos para o debate en colaboración coas organizacións empresariais, as asociacións profesionais e as organizacións sindicais, dirixidos á difusión de información sobre a racionalización horaria e as fórmulas flexibles de organización do tempo de traballo.
- Realización de accións de sensibilización en colaboración con empresas socialmente responsables que teñan implantadas medidas de ordenación flexible do tempo de traballo e horarios racionais para a súa difusión.
- Edición de materiais: guías de boas prácticas, folletos para a súa difusión en empresas de todos os sectores e dimensións.
- Deseño dunha campaña publicitaria institucional que promocióne fórmulas flexibles do tempo de traballo e horarios racionais nas empresas.
- Implantación dun distintivo a empresas que faciliten a racionalización de horarios e a xestión flexible do tempo de traballo.

FORMACIÓN E ASESORAMENTO A EMPRESAS

- Desenvolvemento de accións formativas dirixidas a empresas segundo sectores de actividade (en colaboración con outras empresas con experiencia na implantación de medidas de conciliación e flexibilización do tempo de traballo).
- Creación dunha Oficina técnica para o asesoramento a empresas nesta materia.
- Posta en marcha de programas formativos sobre liderado innovador dirixidos a persoal directivo e de xestión de persoas.
- Realización de estudos de medición/seguimento do impacto da implantación de medidas nas empresas e difusión dos resultados, como acción de divulgación para a extensión deste tipo de medidas.

(Contin.) CADRO 1. ACCIÓNS PARA O FOMENTO DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E A FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO**INCENTIVOS ECONÓMICOS**

- Subvencións á implantación do “horario europeo” e outras medidas de flexibilización do tempo de traballo. A través de novas liñas de axuda a empresas e/ou ampliación das existentes (en materia de RSE, para a elaboración de plans de igualdade etc.)

OUTRAS MEDIDAS PARA UNHA CULTURA FAVORABLE Á RACIONALIZACIÓN DOS TEMPOS

- Deseño de campañas institucionais para o fomento de horarios racionais no conxunto da sociedade.
- Introducción transversal do fomento da conciliación nas empresas no argumentario institucional (actos públicos etc.).

CADRO 2. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO E OUTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DA CONCILIACIÓN.**MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO**

- Racionalización horaria: adaptación do horario para a finalización da xornada laboral como máximo ás 18:00 horas.
- Redución do tempo de descanso para o xantar para adiantar a hora de saída/finalización.
- Horario flexible de entrada e/ou saída.
- Xornada continua.
- Xornada intensiva/continua os venres.
- Xornada intensiva/continua en determinadas datas (Nadal, Semana Santa etc.).
- Xornada intensiva nos meses de verán.
- Bolsa/banco de horas consistente en concentrar maior número de horas nun determinado períodos ou días para acumular horas de libre disposición.
- Vacacións flexibles.
- Flexibilización na organización das quendas.
- Distribución personalizada da xornada (autonomía organizativa).
- Semana laboral comprimida (4 días á semana).

(Contin.) CADRO 2. MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO E OUTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DA CONCILIACIÓN.**OUTRAS MEDIDAS FAVORECEDORAS DA CONCILIACIÓN**

- Teletraballo.
- Outras medidas de flexibilización espacial: videoconferencias, traballo a distancia, formación en liña, mobilidade xeográfica.
- Política de “luces apagadas”.
- Política de desconexión dixital (non enviar ao persoal correos electrónicos, chamadas etc. fóra do horario de traballo).
- Preferencia na elección do período vacacional para persoas traballadoras con menores e/outras persoas dependentes ao seu cargo.
- Mellora/ampliación dos permisos legalmente establecidos (Ex: por excedencia, para acompañamentos médicos, por enfermidade de familiar etc.).
- Establecemento de novos permisos non regulados por norma ou convenio: acompañamento a período de adaptación escolar, titorías etc.
- Vacacións sen soldo/días sen soldo.
- Servizo de gardería na empresa.
- Espazos (salas) habilitados para a atención de menores.
- Beneficios sociais (Ex: axudas económicas para a escolarización de fillos/as, axudas económicas para a adquisición de produtos médicos, servizo de restaurante subvencionado, axudas ao transporte, seguro médico, seguro de vida, préstamos, descontos en compras de produtos ou servizos etc.).

CADRO 3. BENEFICIOS DA RACIONALIZACIÓN HORARIA E A FLEXIBILIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO**BENESTAR LABORAL. MELLORA DA SAÚDE E DO BENESTAR PARA AS PERSOAS TRABALLADORAS**

- Mellora da saúde física e psicosocial: mellor distribución do tempo de descanso, redución da ansiedade e estrés, aumento da satisfacción, redución da sinistralidade laboral etc.
- Posibilidade de gozar de máis tempo libre para a esfera persoal e familiar.
- Facilita o desenvolvemento profesional.

BENEFICIOS PARA AS EMPRESAS

- Aumenta a motivación do persoal e, en consecuencia, incrementa o rendemento e/ou a calidade da prestación laboral.
- Mellora o clima laboral.
- Diminúe o absentismo.
- Mellora a planificación do tempo.
- Diminúe os conflitos laborais.
- Aumenta a retención do talento cualificado.
- Aumenta a fidelidade e a estabilidade dos cadros de persoal.
- Diminúen os costes de selección e formación.
- Contribúe ao aforro enerxético (menores horas de presenza).
- Mellora a imaxe da empresa.

OUTRAS REPERCUSIÓNS SOCIAIS

- Fomenta a igualdade e a corresponsabilidade entre mulleres e homes.
- Dinamiza a economía: aumenta o consumo (ao incrementarse o tempo persoal).
- Reduce a *sinistralidade in itinere*.
- Reduce o consumo enerxético (nas empresas, desprazamentos en vehículo etc.)

8. FONTES CONSULTADAS

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), edición de 2017.
- Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2016.
- Jornada y horarios de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2014.
- Horarios de trabajo y absentismo laboral. Análisis de una ecuación para la competitividad empresarial. Asepeyo. ARHOE- Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles. 2014.
- Estudo Racionalización de Horarios. Consellería de Traballo e Benestar. Xunta de Galicia, 2012.
- Estudo da incidencia da xornada de traballo na seguridade laboral e nos riscos psicosociais. Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral-CIG, 2011. Estudio sobre la repercusión de un cambio de horario de los trabajadores en las empresas aragonesas. Instituto Aragonés de Empleo, Gobierno de Aragón. 2010.
- 50 recomendaciones y líneas de actuación concretas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en España. ARHOE- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. En <https://horariosenespana.com/>

NORMATIVA

- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. BOE-A-2015-11430. (Última actualización publicada o 08/09/2022).
- Directiva 2003/88/CE do Parlamento europeo e do Consello do 4 de novembro de 2003 relativa a determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo. DOUE 18.11.2003.

OUTRAS FONTES

- Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS).
<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>
- ARHOE- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles.
<https://horariosenespana.com/>
- <https://www.bankinter.com/blog/finanzas-personales/beneficios-horario-laboral-europeo>
- <https://novicap.com/blog/horario-laboral-espana-frente-resto-de-paises-europeos/>

9. ANEXO: ÍNDICE DE GRÁFICOS E TÁBOAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

G. 1 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	15
G. 2 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	16
G. 3 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL	18
G. 4 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O TIPO DE XORNADA HABITUAL.	21
G. 5 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL	24
G. 6 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL	27
G. 7 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL	30
G. 8 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE (n=555).....	35
G. 9 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A EXISTENCIA DE FLEXIBILIDADE HORARIA	38
G. 10 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS NAS QUE SÓ UNHA PARTE DO PERSOAL TEN FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO O PERSOAL QUE FLEXIBILIZA (n=125).....	40
G. 11 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS (n=409)	41
G. 12 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS REFERIDAS (EXCLUÍDA A NON RESPOTA) (n=345)	44
G. 13 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE INDICAN DISPOÑER DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE	45
G. 14 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE INDICAN DISPOÑER DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	46
G. 15 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN SEGUNDO O TIPO DE MEDIDAS IMPLANTADAS (n=455). 47	
G. 16 FRACCIÓN MOSTRAL. NÚMERO MEDIO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=455).....	48
G. 17 FRACCIÓN MOSTRAL. NÚMERO MEDIO DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=455).....	48

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

G. 18 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE NON TEÑEN "HORARIO EUROPEO" SEGUNDO OS MOTIVOS (n=270).....	52
G. 19 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA.....	55
G. 20 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA (EXCLUÍDA A NON RESPONSA) (N=597).....	57
G. 21 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE ESTARÍAN DISPOSTAS A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA SEGUNDO AS CIRCUNSTANCIAS QUE TERÍAN QUE DARSE PARA O CAMBIO (n=137).....	58

ÍNDICE DE TÁBOAS

TÁBOA 1 UNIVERSO, MOSTRA TEÓRICA E MOSTRA REAL DA ENQUISTA POR ESTRATOS DE SECTOR E SUBSECTOR DE ACTIVIDADE.....	13
TÁBOA 2 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA POR SECTORES DE ACTIVIDADE E TAMAÑO DA EMPRESA.....	17
TÁBOA 3 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	19
TÁBOA 4 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	20
TÁBOA 5 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O TIPO DA XORNADA HABITUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	22
TÁBOA 6 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O TIPO DA XORNADA HABITUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA	23
TÁBOA 7 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE	25
TÁBOA 8 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	26
TÁBOA 9 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	28
TÁBOA 10 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA	29
TÁBOA 11 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	31
TÁBOA 12 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	31
TÁBOA 13 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	32
TÁBOA 14 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA	34

ESTUDO SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NAS EMPRESAS GALEGAS

TÁBOA 15 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=555)	36
TÁBOA 16 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=555).....	37
TÁBOA 17 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A EXISTENCIA DE FLEXIBILIDADE HORARIA POR SECTORES DE ACTIVIDADE	39
TÁBOA 18 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A EXISTENCIA DE FLEXIBILIDADE HORARIA POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	39
TÁBOA 19 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=409).....	42
TÁBOA 20 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON FLEXIBILIDADE HORARIA SEGUNDO AS MARXES HORARIAS, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=409)	43
TÁBOA 21 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN SEGUNDO O TIPO DE MEDIDAS IMPLANTADAS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=455).....	50
TÁBOA 22 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS CON MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN SEGUNDO O TIPO DE MEDIDAS IMPLANTADAS POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=455).....	51
TÁBOA 23 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE NON TEÑEN "HORARIO EUROPEO" SEGUNDO OS MOTIVOS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=270).....	53
TÁBOA 24 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS QUE NON TEÑEN "HORARIO EUROPEO" SEGUNDO OS MOTIVOS, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=270).....	54
TÁBOA 25 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	56
TÁBOA 26 DISTRIBUCIÓN DA MOSTRA DE EMPRESAS SEGUNDO A RECEPTIVIDADE A IMPLANTAR MEDIDAS DE RACIONALIZACIÓN HORARIA POR TAMAÑO DA EMPRESA	56