

ENQUISA Á POBOACIÓN ASALARIADA DE GALICIA SOBRE A ORGANIZACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ANTECEDENTES	5
3. OBXECTIVOS DO ESTUDO	9
4. FICHA TÉCNICA	10
5. RESULTADOS DA ENQUISA	15
5.1 DESCRICIÓN BÁSICA DA MOSTRA ENTREVISTADA	15
5.1.1 <i>Caracterización sociodemográfica da poboación asalariada</i>	<i>15</i>
5.1.2 <i>Caracterización básica das empresas</i>	<i>27</i>
5.2 A ORGANIZACIÓN DA XORNADA LABORAL	35
5.2.1 <i>Os tipos de xornada</i>	<i>35</i>
5.2.2 <i>O teletraballo</i>	<i>44</i>
5.2.3 <i>Os horarios</i>	<i>47</i>
5.2.4 <i>Os desprazamentos ao lugar de traballo</i>	<i>64</i>
5.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL	66
5.3.1 <i>Grao de implantación nas empresas</i>	<i>66</i>
5.3.2 <i>Grao de interese da poboación asalariada nas distintas medidas</i>	<i>70</i>
5.4 ASPECTOS PRIORITARIOS DO TRABALLO	76
6. SÍNTESE CONCLUSIVA DE RESULTADOS	85
7. FONTES CONSULTADAS	92
8. ANEXO: ÍNDICE DE GRÁFICOS E TÁBOAS.....	95

1. INTRODUCCIÓN

A Xunta de Galicia vén apostando nos últimos tempos pola racionalización e a harmonización dos tempos de traballo, o que representa, sen dúbida, un claro compromiso co benestar laboral de todas as persoas.

Nun contexto de fomento da corresponsabilidade, o benestar laboral vincúlase á conciliación da vida privada e a profesional, coa racionalización de horarios e a flexibilización do tempo de traballo, así como co teletraballo como fórmula flexible.

Consciente de todas 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 flexibilización na organización do tempo de traballo e a racionalización horaria no tecido empresarial galego.

Preséntase neste documento os **resultados da Enquisa á poboación asalariada de Galicia sobre a organización do tempo de traballo**, unha investigación dirixida a coñecer a situación e as preferencias da poboación que traballa por conta allea no sector privado nas dimensións relacionadas coa organización do tempo de traballo.

O estudo baseouse na realización dunha enquisa a unha mostra representativa da poboación que traballa por conta allea na comunidade autónoma galega, a través da que se indagou a situación e as opinións das persoas asalariadas ao respecto da organización da xornada laboral, o acceso a medidas favorecedoras da conciliación e outros aspectos reveladores das prioridades da poboación vinculadas ao traballo.

Dispoñer desta información facilitará, sen dúbida, o deseño e a planificación de accións de fomento de medidas de ordenación flexible do tempo de traballo e racionalización horaria nas empresas, nun contexto de promoción de todas aquelas medidas que contribúan a facilitar a harmonización da vida laboral e a esfera privada das persoas.

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

- Tras desta introdución, o capítulo 2 contextualiza a información e os antecedentes do estudo que se presenta.
- O capítulo 3 dedícase aos 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 en catro grandes apartados.
- O capítulo 6 contén un resumo dos principais resultados, a modo de síntese conclusiva.
- O capítulo 7 compendia as fontes consultadas para a investigación.
- Por último, pecha o documento un anexo co índice dos gráficos e das táboas do informe.

2. ANTECEDENTES

As profundas transformacións sociais, económicas e tecnolóxicas dos últimos tempos están a implicar cambios nos esquemas produtivos e na xestión das persoas que forman parte das empresas.

E é precisamente na organización do tempo de traballo onde a sociedade actual asiste a cambios transcendentais para a vida das persoas. Hoxe en día existe unha crecente toma de conciencia 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.

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, e que implican tamén vantaxes importantes para as empresas.

Entre os principais beneficios constatados polas empresas que implantaron medidas de racionalización e de flexibilización horaria, cómpre sinalar, entre outros, a mellora xeral da calidade na xestión dos recursos humanos e no benestar das persoas traballadoras; o aforro en gasto de persoal (aumenta a retención do talento cualificado); a maior produtividade e rendemento económico ou a mellora da imaxe da empresa.

No contexto da organización do tempo de traballo resulta transcendental a **racionalización horaria**.

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. 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.

A pesar destas vantaxes contrastadas, moitas empresas resistense aínda a implantar uns horarios máis racionais, así como outras posibles medidas que flexibilicen a organización do tempo de traballo, xa sexa no seu cómputo semanal, mensual ou anual.

Entre estas medidas, cabe tamén referirse ao **teletraballo**. Aínda que a cantidade de persoas que teletraballan a tempo parcial ou a tempo completo foi aumentando gradualmente ao longo dos anos (Eurostat, 2018), sen dúbida a pandemia orixinada pola Covid 19 acelerou a adopción, por parte das empresas, da modalidade do teletraballo. Nun contexto como o da pandemia, o teletraballo demostrou ser unha ferramenta importante para garantir a continuidade operativa.

Entre os beneficios do traballo desde o domicilio, cómpre destacar a redución do tempo de desprazamento, a posibilidade de que as persoas traballadoras se centren nas súas tarefas lonxe das distraccións do centro de traballo e unha oportunidade para lograr un mellor equilibrio entre a vida laboral e profesional.

O teletraballo permite ás persoas traballadoras ter un horario máis flexible e a liberdade de traballar fóra das instalacións da empresa. Non obstante, tamén pode implicar riscos que deben preverse e previr, como o illamento –en particular para as persoas que viven soas– e a perda de contacto cos compañeiros e compañeiras de traballo.

Segundo datos do “Informe Flash Datos de Teletrabajo, 2022”¹, do Ministerio de Asuntos Económicos e Transformación Dixital:

- Os Países Baixos é o Estado membro da Unión Europea con maior implantación do teletraballo. O 53,8% da poboación ocupada deste país traballa a distancia de forma ocasional ou habitual. Séguenlle Suecia (46,2%) e Luxemburgo (45,1%). Pola contra, onde menos se teletraballa é en Bulgaria (6,5%), Romanía (6,6%) e Chipre (12,7%).
- **España está lonxe desas cifras, cun 12,5 % no ano 2022**, o que supuxo un descenso con respecto ao anterior, cando chegou a situarse no 13,6 %. Por comunidades autónomas, Madrid rexistra a maior porcentaxe de persoas que teletraballan (19,1 %).
- **En Galicia no ano 2022 teletraballou o 11,8 % da poboación ocupada.**
- O teletraballo habitual, isto é, o que se realiza máis da metade dos días en que se traballa, reduciuse no último ano desde o 7,9% (1.587.000 persoas) do último trimestre de 2021 ata o 6,4% actual (1.311.000 persoas). O teletraballo ocasional, é dicir, o que se realiza menos da metade dos días en que se traballa, creceu, a diferenza do habitual, ata alcanzar o 6,1% (1.252.000 persoas). O ano

¹ “Datos de Teletrabajo. 2022”. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

anterior quen teletraballaban ocasionalmente era o 5,7% (1.155.000 persoas). Así, a partir da fase máis crítica da pandemia a tendencia foi a converxencia entre o teletraballo habitual e o ocasional.

- **A brecha de xénero no teletraballo pechouse no último ano.** O 12,6% das mulleres (1.191.000 traballadoras) teletraballan fronte ao 12,5% dos homes (1.371.700 traballadores).
- **As persoas de entre 35 e 54 anos son quen máis teletraballan;** faino o 13,5%. A seguir sitúanse as persoas de entre 25 a 34 (11,9%), as de 55 e máis (12,1%) e, a maior distancia, os máis novos de 16 a 24 anos (6,1%).
- **As persoas traballadoras por conta propia case triplican en teletraballo á poboación asalariada.** Para quen se emprega por conta propia, o traballo desde o domicilio é do 26,4% mentres que para quen recibe un salario é do 10%.

Doutra banda, o **Estudo sobre a organización do tempo de traballo nas empresas galegas** realizado en 2022 pola Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, arroxou, entre outros, datos como os que seguen:

- **A xornada partida ten unha forte implantación no tecido empresarial galego,** xa que o 68,54 % das empresas recoñece traballar mañá e tarde, cunha parada para o xantar.
- **As pausas para o xantar/descanso entre a mañá e a tarde son prolongadas.** Así, a enquisa revela que máis da metade das empresas dedica dúas horas ou máis a esta parada.
- **Arredor da 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.
- En canto ás barreiras á implantación de **horarios máis racionais** e similares aos da contorna europea, **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.
- **No 35,51 % das empresas non teñen previsto implantar medidas de racionalización horaria nun futuro próximo.**

Tendo en conta os resultados deste estudo e o obxectivo da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade de fomentar a implantación de medidas de racionalización horaria no tecido empresarial galego, facíase necesario unha investigación

complementaria que permitise coñecer a opinión respecto destes aspectos por parte da persoas traballadoras das empresas galegas.

Deste xeito, disporíase 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) tanto desde a perspectiva da empresa, como da poboación asalariada.

Ademais, resulta tamén de interese coñecer a dimensión que van adquirindo os aspectos relacionados co denominado **“salario emocional”**.

Hoxe en día as persoas traballadoras valoran máis outras variables que van máis alá dun soldo económico, como a flexibilidade de horarios, capacitacións, beneficios sociais, clima organizacional etc. En poucas palabras, o benestar laboral. Neste contexto, sitúase a estratexia coñecida como **“salario emocional”**, é dicir, aquel incentivo tanxible ou intanxible que ao ofrecelo non representa gran custo para a empresa, pero si un beneficio, en tanto que a persoa empregada mellorará a súa motivación e compromiso, afectando de forma directa a súa produtividade, mentres a empresa retén o talento e obtén mellores resultados para o seu negocio.

Neste marco, e realizada esta enquisa á poboación traballadora, preséntanse a continuación os resultados principais do estudo, de grande interese para o deseño e a planificación de políticas favorecedoras da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e, en xeral, a mellora das condicións de traballo e, en consecuencia, do benestar e a calidade de vida de todas as persoas.

3. OBXECTIVOS DO ESTUDO

Co fin de planificar as políticas máis acaídas para continuar mellorando o benestar laboral da poboación galega, a Xunta de Galicia precisa coñecer a situación actual das persoas que traballan en empresas.

Así, a realización deste estudo ten como obxecto dispoñer de información de primeira man das persoas que traballan por conta allea no sector privado da comunidade autónoma, o que permitirá afondar e contrastar evidencias coa información extraída do estudo realizado en 2022 sobre a organización do tempo de traballo a unha mostra de empresas.

Con esta enquisa quérese ampliar a información para o deseño e a planificación de accións de fomento de medidas de organización flexible do tempo de traballo e de racionalización horaria, a partir do contraste de evidencias sobre a realidade do tecido empresarial galego, desde a dupla perspectiva empresa-persoas traballadoras.

A partir desta premisa, o estudo realizado responde aos seguintes obxectivos:

Obxectivo xeral

Coñecer a situación da poboación que traballa por conta allea no sector privado en Galicia nas dimensións relacionadas coa organización do tempo de traballo nas empresas.

Obxectivos específicos

- Coñecer os tipos de xornada e a distribución horaria da poboación asalariada das empresas galegas.
- Indagar o grao de implantación das medidas de conciliación por parte das persoas traballadoras.
- Coñecer as preferencias da poboación asalariada ao respecto da distribución diaria da xornada e sobre outras medidas de flexibilización do tempo de traballo e de conciliación, así como as prioridades das persoas con respecto ao traballo.
- Contribuír a definir unha estratexia de abordaxe para a instauración deste tipo de medidas favorecedoras da conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

4. FICHA TÉCNICA

Técnica:

Enquisa telefónica asistida por ordenador.

Ámbito territorial:

Comunidade autónoma de Galicia.

Universo da enquisa:

Poboación traballadora por conta allea no sector privado de Galicia, segundo os datos de poboación asalariada da EPA-4º trimestre de 2022.

Tamaño da mostra:

814 entrevistas.

Erro estatístico:

$\pm 3,46\%$, para un nivel de confianza do 97%.

Procedemento de mostraxe:

Mostraxe aleatoria proporcional estratificada por sexo, grupos de idade e provincia.

Desenvolvemento do traballo de campo:

Entre o 24 de abril e o 3 de xuño de 2023.

A continuación, as seguintes táboas resumen a información sobre a **mostraxe da enquisa**:

- O **universo**: o número de persoas traballadoras por conta allea no sector privado en Galicia (poboación de 16 e máis anos de idade), a partir dos datos de poboación asalariada recollidos na Enquisa de Poboación Activa (EPA), correspondente ao cuarto trimestre de 2022 (táboa nº 1).

- A **mostra teórica** da enquisa (táboa nº 2): o número de unidades (entrevistas) correspondentes en proporción ao seu peso no universo polos seguintes estratos:
 - Sexo.
 - Idade.
 - Provincia.
- A **mostra real** da enquisa: o número de unidades (entrevistas) por estrato obtidas e válidas para a análise (táboa nº 3).

Como pode comprobarse na táboa nº 2 , determinouse unha mostra teórica de 800 entrevistas, distribuídas nos tres estratos considerados. Non obstante, o número efectivo de enquisas realizadas e válidas ascende a 814 (táboa nº 3). O exceso de mostra concéntrase na provincia de Pontevedra en todos os estratos de idade e sexo.

TÁBOA 1 UNIVERSO DA ENQUISA: POBOACIÓN ASALARIADA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA (EPA, 4º TRIMESTRE DE 2022) POR ESTRATOS: PROVINCIA, SEXO E GRUPOS DE IDADE

UNIVERSO	De 16 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	De 60 e máis	Total
GALICIA						
Total	94.667	186.732	287.092	242.036	87.673	898.200
Mulleres	45.951	90.601	138.992	118.171	42.210	435.925
Homes	48.635	96.212	148.101	124.027	45.544	462.519
A CORUÑA						
Total	40.583	78.483	121.099	100.767	37.493	378.425
Mulleres	20.983	39.038	59.777	50.505	17.486	187.789
Homes	19.682	39.526	61.485	50.343	19.926	190.961
LUGO						
Total	9.272	22.284	33.670	31.800	14.151	111.177
Mulleres	4.066	10.735	16.429	16.591	6.425	54.247
Homes	5.286	11.549	17.160	15.209	7.726	56.930
OURENSE						
Total	9.760	21.552	27.977	22.610	10.085	91.983
Mulleres	5.042	10.329	13.582	11.061	5.449	45.463
Homes	4.717	11.223	14.395	11.549	4.717	46.602
PONTEVEDRA						
Total	35.053	64.413	104.264	86.860	25.863	316.452
Mulleres	16.022	30.498	49.204	40.095	12.769	148.589
Homes	18.950	33.914	55.060	46.846	13.175	167.945

TÁBOA 2 MOSTRA TEÓRICA DA ENQUISA POR ESTRATOS: PROVINCIA, SEXO E GRUPOS DE IDADE

MOSTRA TEÓRICA	De 16 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	De 60 e máis	Total
GALICIA						
Total	84	166	256	216	78	800
Mulleres	41	81	124	105	38	388
Homes	43	86	132	110	41	412
A CORUÑA						
Total	36	70	108	90	33	337
Mulleres	19	35	53	45	16	167
Homes	18	35	55	45	18	170
LUGO						
Total	8	20	30	28	13	99
Mulleres	4	10	15	15	6	48
Homes	5	10	15	14	7	51
OURENSE						
Total	9	19	25	20	9	82
Mulleres	4	9	12	10	5	40
Homes	4	10	13	10	4	42
PONTEVEDRA						
Total	31	57	93	77	23	282
Mulleres	14	27	44	36	11	132
Homes	17	30	49	42	12	150

TÁBOA 3 MOSTRA REAL DA ENQUISA POR ESTRATOS: PROVINCIA, SEXO E GRUPOS DE IDADE

MOSTRA REAL	De 16 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	De 60 e máis	Total
GALICIA						
Total	96	173	260	215	70	814
Mulleres	50	85	126	108	33	402
Homes	46	88	134	107	37	412
A CORUÑA						
Total	37	70	108	90	34	339
Mulleres	19	35	53	45	16	168
Homes	18	35	55	45	18	171
LUGO						
Total	9	20	30	29	13	101
Mulleres	4	10	15	15	6	50
Homes	5	10	15	14	7	51
OURENSE						
Total	8	19	25	20	9	81
Mulleres	4	9	12	10	5	40
Homes	4	10	13	10	4	41
PONTEVEDRA						
Total	42	64	97	76	14	293
Mulleres	23	31	46	38	6	144
Homes	19	33	51	38	8	149

Cuestionario

Para a realización da enquisa deseñouse un cuestionario composto por 21 preguntas:

- Co fin de coñecer as características sociodemográficas da mostra entrevistada e poder contextualizar os resultados da sondaxe, nove das preguntas corresponden a variables de clasificación da persoa entrevistada e da empresa na que traballa.
- 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.
- As características das pausas na xornada partida.
- Os desprazamentos.
- A implantación de medidas de conciliación e flexibilización do tempo de traballo na empresa e o interese de cada unha delas para a persoa entrevistada.
- Os aspectos prioritarios con relación ao traballo.

Con carácter previo, realizouse un pretest, co fin de validar a adecuación das preguntas e a operatividade da secuencia do cuestionario e, eventualmente, poder realizar algún axuste de contido².

A realización do pretest non só serviu para testar o cuestionario, senón tamén para reaxustar os horarios do traballo de campo e reforzar a realización de entrevistas nos tramos horarios de máis fácil localización da poboación ocupada.

²O pretest realizouse entre o 19 e o 21 de abril.

5. RESULTADOS DA ENQUISA

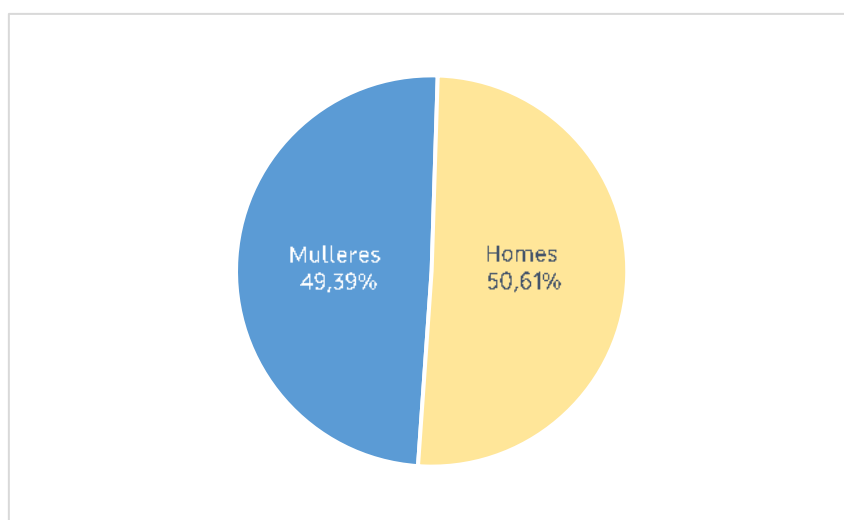
5.1 DESCRICIÓN BÁSICA DA MOSTRA ENTREVISTADA

5.1.1 CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DA POBOACIÓN ASALARIADA

No conxunto da poboación que traballa por conta allea no sector privado en Galicia, segundo os datos da EPA correspondentes ao último trimestre de 2022, o 48,53 % son mulleres e o 51,47 % homes.

Na mostra entrevistada, a proporción de mulleres é do 49,39 % e dun 50,61 % a de homes, podendo falarse dunha **distribución equilibrada segundo o xénero**.

G. 1 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR SEXO



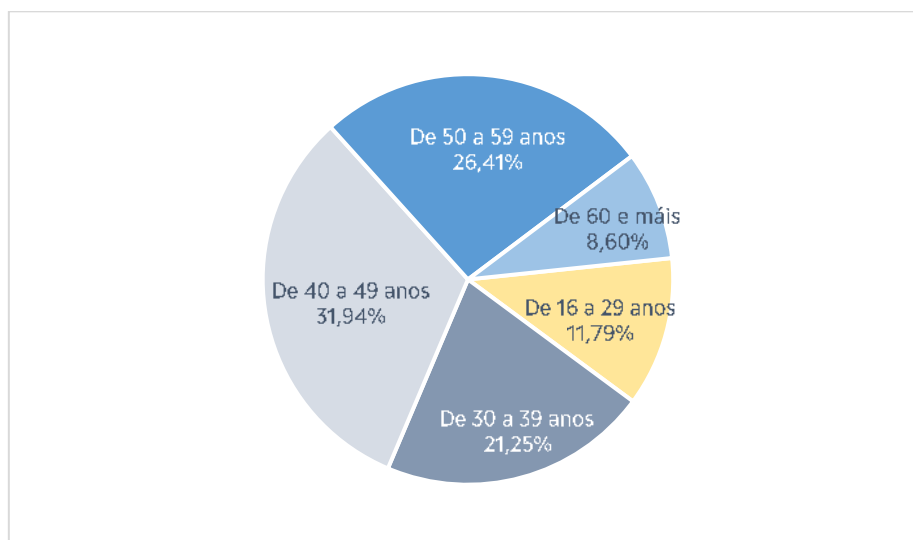
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por grupos de idade, a franxa máis numerosa é a integrada por traballadores e traballadoras de 40 a 49 anos de idade (case un 32 %). Hai tamén un peso significativo da poboación con idades comprendidas entre os 50 e os 59 anos (26,41 %), mentres que un 8,60 % ten máis de 60 anos.

A poboación nova, de menos de 40 anos, representa, agregadamente o 33,05 %, cun peso maior das persoas de 30 a 39 anos (21,25 %).

A distribución dos grupos de idade segundo a variable sexo, a cal é representativa do universo da poboación asalariada, non mostra diferenzas significativas, con porcentaxes moi parellas.

G. 2 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR GRUPOS DE IDADE



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

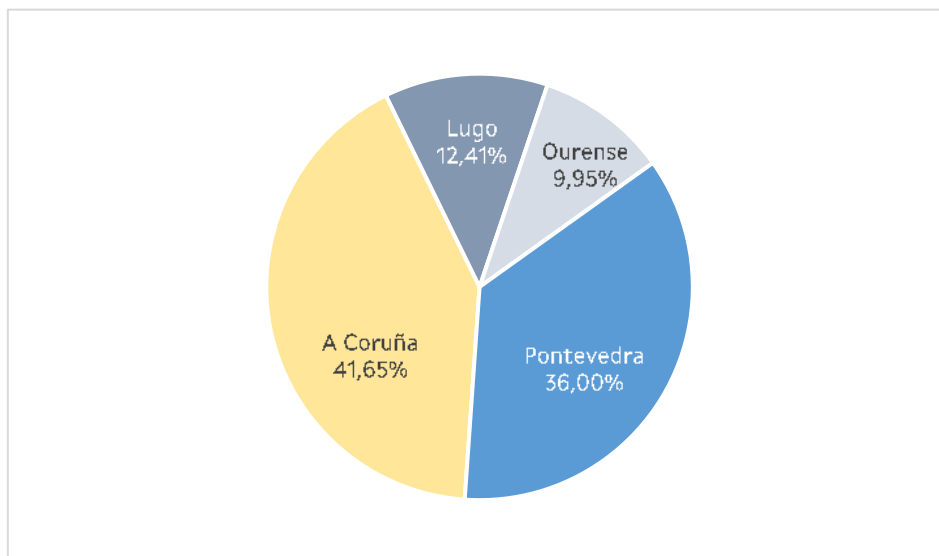
TÁBOA 4 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR SEXO E GRUPOS DE IDADE

GRUPOS DE IDADE	Mulleres		Homes		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
De 16 a 29 anos	50	12,44%	46	11,17%	96	11,79%
De 30 a 39 anos	85	21,14%	88	21,36%	173	21,25%
De 40 a 49 anos	126	31,34%	134	32,52%	260	31,94%
De 50 a 59 anos	108	26,87%	107	25,97%	215	26,41%
De 60 e máis	33	8,21%	37	8,98%	70	8,60%
TOTAL	402	100,00%	412	100,00%	814	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Acorde tamén coa distribución da poboación asalariada nas distintas provincias, **A Coruña é que concentra a maior porcentaxe de persoas entrevistadas:** o 41,65 % do total de mulleres e homes que traballan por conta allea, seguida por Pontevedra cun 36 %. En consonancia coa menor poboación que presentan, Lugo e Ourense concentran as cifras máis baixas, tal e como reflicte o gráfico nº 3.

G. 3 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR PROVINCIA DE RESIDENCIA



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A enquisa indagaba o municipio de residencia e o municipio de traballo da persoa entrevistada.

Para explotación dos datos procedeuse á clasificación dos municipios segundo **o tipo de hábitat**, para o cal **considerouse o grao de urbanización**, a partir da categorización dos concellos galegos elaborada polo Instituto Galego de Estatística (IGE)³.

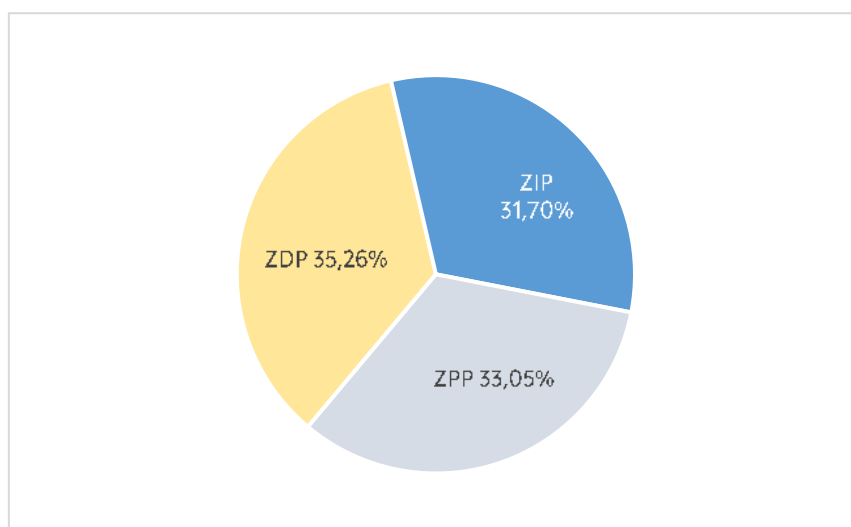
O grao de urbanización define o tipo de localidade na que reside a persoa segundo o seu carácter urbano ou rural e establécense tres categorías:

- Zonas Densamente Poboadas (ZDP).
- Zonas Intermedias (ZIP).
- Zonas Pouco Poboadas (ZPP).

Os resultados da enquisa poñen de manifesto unha **distribución equilibrada segundo as distintas categorías, cun peso algo máis destacado das zonas densamente poboadas (35,26 %)**, aínda que seguido a non moita distancia polos concellos de zonas pouco poboadas cun 33 % e as zonas intermedias de poboación, con case un 32 %.

³ Grao de urbanización (IGE, GU 2016). En: https://www.ige.gal/web/mostrar_paxina.jsp?paxina=003003001&idioma=gl

G. 4 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (GRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DE RESIDENCIA

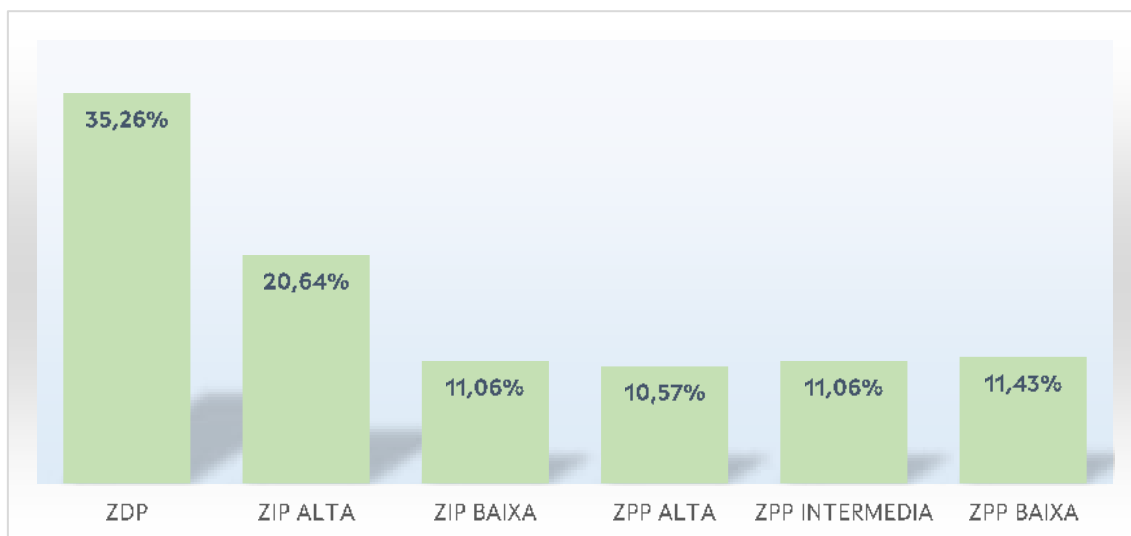


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Ademais, realizouse unha clasificación segundo o subgrao de urbanización. Trátase dunha subdivisión das zonas de urbanización (ZDP, ZIP, ZPP) en subzonas co fin de diferenciar núcleos de características diferentes, en función da densidade de poboación e outros criterios de cifras de poboación. Esta subclasificación desagrega a ZIP en dúas subzonas (alta, baixa) e a ZPP en tres subzonas (alta, intermedia e baixa).

Segundo os datos da enquisa, tras as zonas densamente poboadas (ZDP), sitúase a ZIP alta, na que reside o 20,64 % da poboación asalariada galega. A zona pouco poboadada (ZPP) distribúese en peso poboacional equitativamente nos tres subgraos (alta, intermedia e baixa).

G. 5 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (SUBGRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DE RESIDENCIA

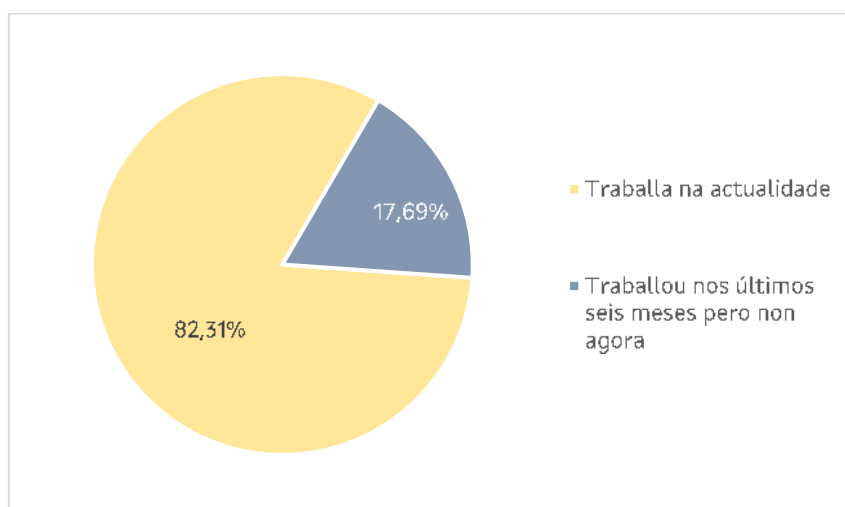


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Para a realización da enquisa, considerouse “poboación asalariada” tanto as persoas que traballaban por conta allea no momento de realización da entrevista, como aquelas outras que non traballaban nese momento, pero si o fixeron nos seis meses anteriores.

Os datos obtidos poñen de manifesto que **a gran maioría traballa na actualidade (no momento de realización da enquisa), en concreto 82,31 %**, sen diferenzas significativas por sexo e grupos de idade.

G. 6 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A SITUACIÓN LABORAL NO MOMENTO DA ENTREVISTA



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Preto do 80 % da poboación asalariada galega traballa a tempo completo. O traballo a tempo parcial representa o 18,30 %.

Estes datos vense fortemente modulados pola variable sexo:

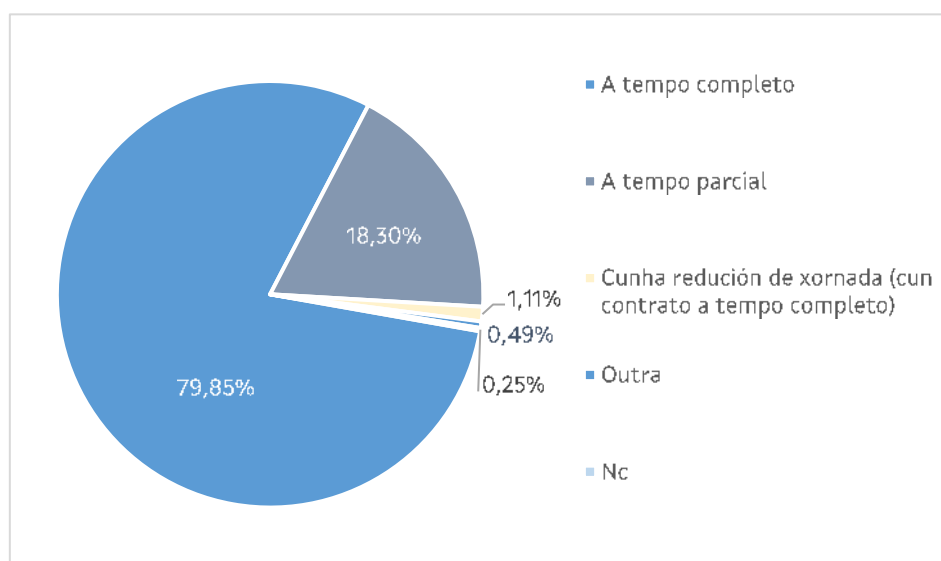
- Nove de cada 10 homes traballan a tempo completo, fronte a un 68,91 % de mulleres.
- Entre as mulleres, o traballo a tempo parcial representa o 27,86 %, proporción moito maior que a rexistrada entre os traballadores (8,98 %).
- As reducións de xornada, como revelan outras fontes estatísticas son asumidas por mulleres na inmensa maioría dos casos, o que se reflicte tamén nesta enquisa, na que todas as referidas corresponden a traballadoras (2,24 %).

Por grupos de idade non se observan diferenzas expresivas, pois a traballo a tempo parcial flutúa en distintos tramos sen expresar unha tendencia ben definida.

O traballo a tempo parcial alcanza o 25 % entre as persoas que traballan nas empresas de menos de 10 persoas traballadoras, sen diferenzas a destacar nas de restantes dimensións.

Máis salientables son as diferenzas por sectores de actividade, que mostran que a parcialidade se dá, sobre todo, no sector servizos (21,37 %), sendo pouco significativa na industria (5,77 %) e na construción (2,44 %).

G. 7 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA CONTRACTUAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 5 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA CONTRACTUAL POR SEXO

TIPO DE XORNADA	Mulleres	Homes	Total
A tempo completo	68,91%	90,53%	79,85%
A tempo parcial	27,86%	8,98%	18,30%
Cunha redución de xornada (cun contrato a tempo completo)	2,24%	0,00%	1,11%
Outra	0,50%	0,49%	0,49%
Nc	0,50%	0,00%	0,25%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 6 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA CONTRACTUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

TIPO DE XORNADA	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
A tempo completo	80,95%	94,23%	92,68%	76,56%	79,85%
A tempo parcial	19,05%	5,77%	2,44%	21,37%	18,30%
Cunha redución de xornada (cun contrato a tempo completo)	0,00%	0,00%	0,00%	1,44%	1,11%
Outra	0,00%	0,00%	4,88%	0,32%	0,49%
Nc	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%	0,25%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

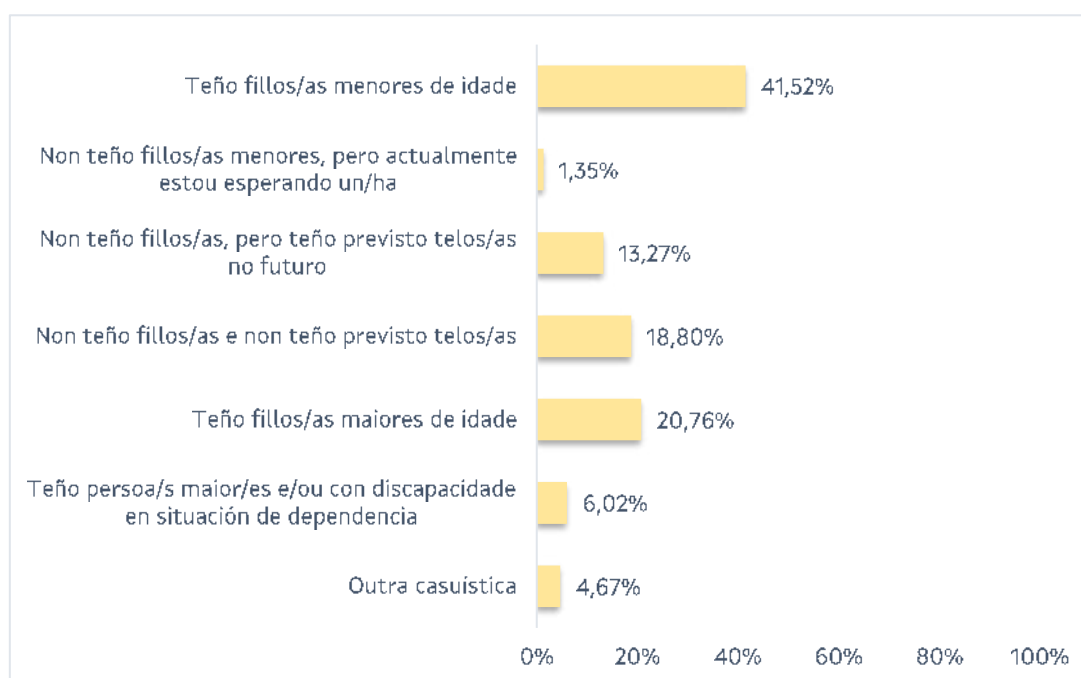
Co obxecto de analizar de xeito máis comprensivo algunhas das cuestións que a enquisa formulaba, relacionadas coa utilización e as preferencias da poboación ao respecto da flexibilización do tempo de traballo e outras medidas de conciliación, **indagouse a existencia de fillos/as menores a cargo e outras persoas dependentes, así como as expectativas vitais en relación coa maternidade e a paternidade.** Á luz dos datos recollidos reflectidos no gráfico nº 8:

- O 41,52 % da mostra ten fillos ou fillas menores de idade.
- Un 20,76 % ten fillos ou fillas, pero maiores de idade.
- Un 6 % ten persoas maiores ou con discapacidade en situación de dependencia ao seu cargo.

En termos de expectativas vitais:

- **O 18,80 % das persoas asalariadas non teñen fillos ou fillas na actualidade e tampouco teñen previsto telos/as.**
- Pola contra, un 13,27 % afirma que a maternidade ou a paternidade entra nos seus plans de futuro.

G. 8 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES ACTUAIS E AS EXPECTATIVAS VITAIS⁴



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Estes resultados que se veñen de indicar, os cales non presentan variacións segundo o sexo das persoas entrevistadas, si o fan segundo a idade, con tendencias acordes coas distintas etapas vitais:

- Os fillos e fillas maiores de idade son referidos principalmente pola poboación traballadora de 50 e máis anos de idade.
- Os fillos e fillas menores concéntranse sobre todo entre as persoas de 40 a 49 anos (64,23 %) e as de idades comprendidas entre os 30 e os 39 (50,87 %).

⁴ Trátase dunha pregunta de resposta múltiple, na que as persoas entrevistadas podían contestar máis dunha resposta (non contraditorias). Por exemplo, ter fillos menores de idade e ter persoas maiores en situación de dependencia, de maneira que a suma de porcentaxes supera o 100 %.

- A previsión de fillos ou fillas no futuro alcanza a maior porcentaxe entre as persoas menores de 30 anos, entre as cales o 50 % contempla esta posibilidade.
- Na opinión contraria, a negativa a ser nai ou pai presenta, en termos porcentuais, maior proporción de respostas entre as persoas menores de 40 anos: 24,86 % entre os 30 e os 39 e 27,08 % entre quen teñen entre 16 e 29 anos.

Noutra orde de cousas, e tamén pola súa eventual influencia nas opinións e preferencias ao respecto da organización do tempo de traballo, indagouse a **retribución mensual** das persoas que traballan por conta allea en Galicia.

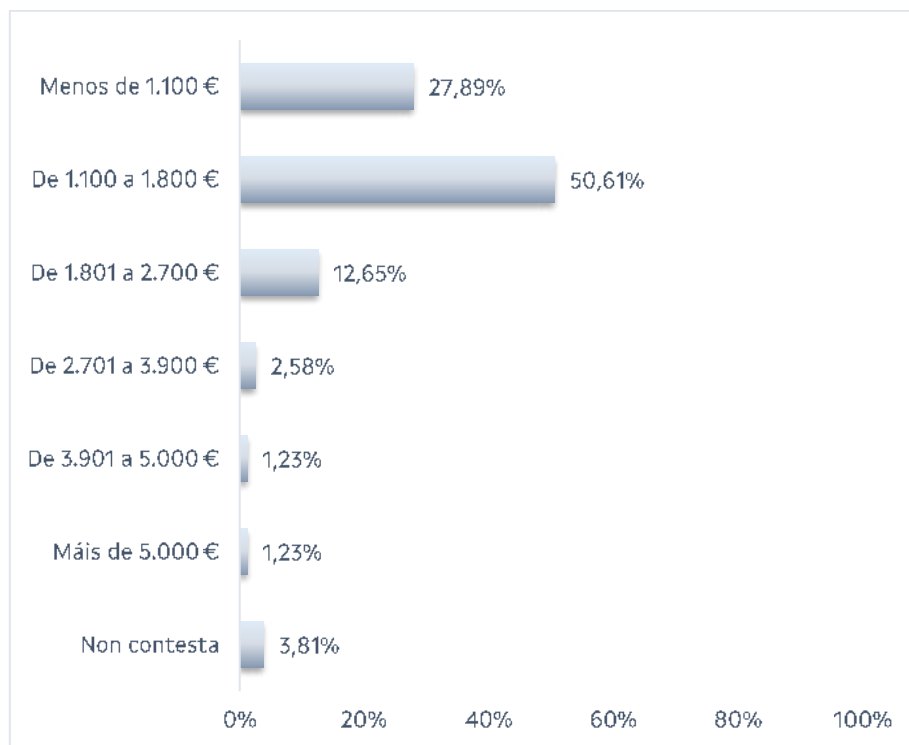
Para achegarse a esta cuestión, e tal e como proceden institutos de investigación públicos⁵ á hora de indagar os ingresos dos fogares, óptase por preguntar a retribución neta mensual, xa que é un dato máis facilmente coñecido pola poboación que o salario bruto en cómputo mensual ou anual.

Os resultados da enquisa evidencian que **algo máis da metade da poboación asalariada percibe en termos netos retribucións que oscilan entre os 1.100 e os 1.800 euros mensuais. Séguelle o sector que cobra menos de 1.100 euros netos ao mes, que representa un 27,89 %.**

Así, por riba dos 1.800 euros netos sitúase unicamente un 17,69% das e dos traballadores por conta allea.

⁵ O Centro de Investigacións Sociolóxicas (CIS) no seu barómetro periódico ou o Instituto Nacional de Estatística na Enquisa de Presupostos Familiares.
Os tramos salariais utilizados correspóndense cos empregados nos últimos Barómetros do CIS.

G. 9 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Ademais, das diferenzas no traballo a tempo parcial, outro indicador da persistencia das desigualdades de xénero no ámbito laboral é a **brecha salarial entre homes e mulleres**.

A este respecto, **os resultados da enquisa corroboran esta tendencia, con retribucións por termo medio máis reducidas entre a poboación feminina asalariada**.

Se se analizan polo miúdo os datos recollidos na táboa nº 7 compróbase que:

- A maioría dos homes teñen salarios comprendidos entre os 1.100 e os 1.800 euros: o 57,52 %. Só un 15,78 % gaña menos de 1.100 euros, mentres que un 16,02 % percibe unha retribución neta de entre 1.801 e 2.700 euros e un 6,31 % sitúase por riba desta última cantidade.
- As mulleres perciben remuneracións máis baixas, posto que practicamente se equidistribúen entre as que gañan de 1.100 a 1.800 euros netos ao mes, o 43,53 %, e as que perciben menos de 1.100 €, o 40,30 %. Así, non chega ao 10 % a

proporción que gaña entre 1.801 e 2.700 euros netos e só un 3,73 % supera esta última cifra.

TÁBOA 7 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR SEXO

RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL	Mulleres	Homes	Total
Menos de 1.100 €	40,30%	15,78%	27,89%
De 1.100 a 1.800 €	43,53%	57,52%	50,61%
De 1.801 a 2.700 €	9,20%	16,02%	12,65%
De 2.701 a 3.900 €	2,74%	2,43%	2,58%
De 3.901 a 5.000 €	0,50%	1,94%	1,23%
Máis de 5.000 €	0,50%	1,94%	1,23%
Nc	3,23%	4,37%	3,81%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por grupos de idade, os salarios máis baixos detéctanse en maior medida entre a poboación máis nova (menores de 30 anos), mentres que nos restantes tramos a fracción maioritaria concéntrase como no global, entre os 1.100 e os 1.800 euros. Por riba desta cantidade non se observa unha tendencia definida conforme aumenta ou diminúe a idade das persoas traballadoras.

TÁBOA 8 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR GRUPOS DE IDADE

RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL	De 16 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	De 60 e máis	Total
Menos de 1.100 €	42,71%	27,75%	24,23%	30,23%	14,29%	27,89%
De 1.100 a 1.800 €	41,67%	47,40%	52,69%	53,49%	54,29%	50,61%
De 1.801 a 2.700 €	8,33%	16,18%	12,69%	10,23%	17,14%	12,65%
De 2.701 a 3.900 €	2,08%	1,73%	4,62%	1,86%	0,00%	2,58%
De 3.901 a 5.000 €	2,08%	0,00%	0,77%	2,79%	0,00%	1,23%
Máis de 5.000 €	0,00%	1,73%	1,15%	0,00%	5,71%	1,23%
Nc	3,13%	5,20%	3,85%	1,40%	8,57%	3,81%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Como pode comprobarse, os salarios máis elevados atópanse na industria e na construción, con porcentaxes superiores ao global a partir dos 1.100 euros netos.

En conxunto, as remuneracións máis baixas atópanse no sector primario, onde só un 4,76 % supera os 1.800 euros netos mensuais.

Por subsectores, as remuneracións máis altas, con porcentaxes de resposta superiores ao dato global por riba dos 1.800 euros netos mensuais, e entre as actividades representativas en termos estatísticos⁶, atópanse, nas actividades financeiras e de seguros (70,83 %) e no sector educativo (51,52 %).

TÁBOA 9 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Menos de 1.100 €	21,43%	18,27%	17,07%	30,62%	27,89%
De 1.100 a 1.800 €	69,05%	57,69%	63,41%	47,37%	50,61%
De 1.801 a 2.700 €	4,76%	15,38%	14,63%	12,60%	12,65%
De 2.701 a 3.900 €	0,00%	0,00%	0,00%	3,35%	2,58%
De 3.901 a 5.000 €	0,00%	1,92%	4,88%	0,96%	1,23%
Máis de 5.000 €	0,00%	1,92%	0,00%	1,28%	1,23%
Nc	4,76%	4,81%	0,00%	3,83%	3,81%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tamaño da empresa, declaran salarios máis baixos aquelas e aqueles que traballan en pequenas empresas e naquelas outras de menos de 50 persoas traballadoras. As retribucións máis altas obsérvanse nas empresas de mediano tamaño (de 50 a 250), nas que a práctica totalidade das persoas traballadoras por conta allea superan os 1.100 euros netos ao mes.

⁶ Para unha correcta interpretación dos datos deste informe cómpre ter presente que en todas as análises por subsectores non todos eles teñen o mesmo peso no conxunto da mostra, e, polo tanto, os de menor tamaño presentan unha representatividade estatística inferior. Así, por exemplo, a industria enerxética presenta a porcentaxe máis elevada de persoas con salarios superiores aos 1.800 euros, un 63,64 %, se ben neste último caso a submostra ten unha representatividade estatística escasa, cun tamaño de só 11 persoas.

TÁBOA 10 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

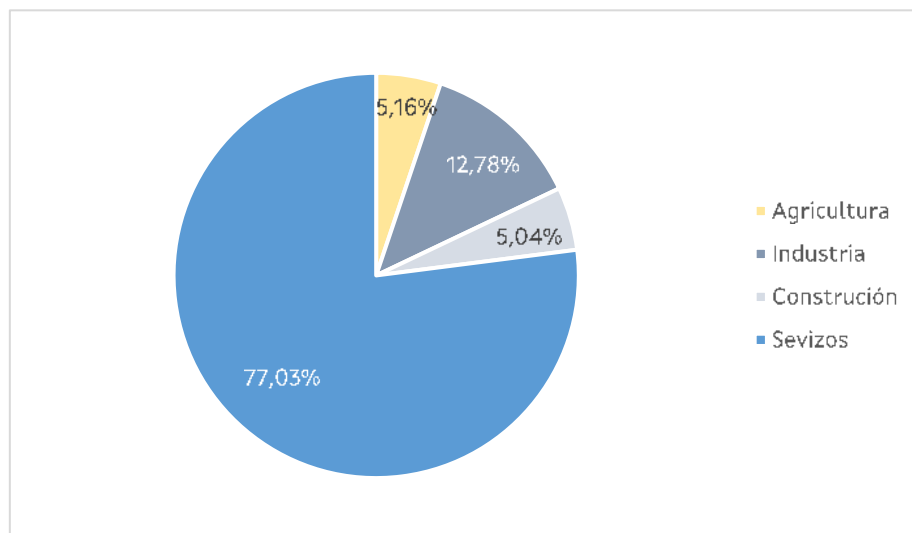
RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Menos de 1.100 €	38,73%	31,50%	11,72%	17,88%	27,89%
De 1.100 a 1.800 €	48,94%	47,00%	55,47%	51,96%	50,61%
De 1.801 a 2.700 €	3,17%	14,50%	21,88%	20,67%	12,65%
De 2.701 a 3.900 €	2,11%	2,00%	5,47%	2,23%	2,58%
De 3.901 a 5.000 €	0,70%	1,00%	1,56%	2,23%	1,23%
Máis de 5.000 €	0,70%	0,50%	0,00%	3,91%	1,23%
Nc	5,63%	3,50%	3,91%	1,12%	3,81%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.1.2 CARACTERIZACIÓN BÁSICA DAS EMPRESAS

A enquisa realizada indagaba tamén as características principais da empresa na que traballa –ou traballou nos últimos seis meses– a persoa entrevistada, a efectos de contextualizar as distintas dimensións do estudo, pois estes aspectos son determinantes da organización do tempo de traballo e da implantación de medidas que favorezan que as persoas traballadoras poidan compaxinar a actividade laboral coa esfera privada.

En primeiro lugar, en canto á distribución por grandes sectores de actividade, **algo máis de 3 de cada 4 persoas asalariadas traballa no sector servizos; mentres que un 12,78 % faino na industria. O peso do sector primario e a construción é máis reducido, cun 5,16 % e un 5,04 % de persoas asalariadas.**

G. 10 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A distribución por sexo mostra algunhas modulacións dos datos globais:

- As mulleres concéntranse en maior medida que os homes no sector servizos, no que traballa o 86,57 % delas, fronte ao 67,72 % dos homes.
- Os homes teñen un peso maior na industria e practicamente total na construción, na que traballa o 9,47 % deles, fronte a un 0,50 % das mulleres.

TÁBOA 11 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA POR SEXO

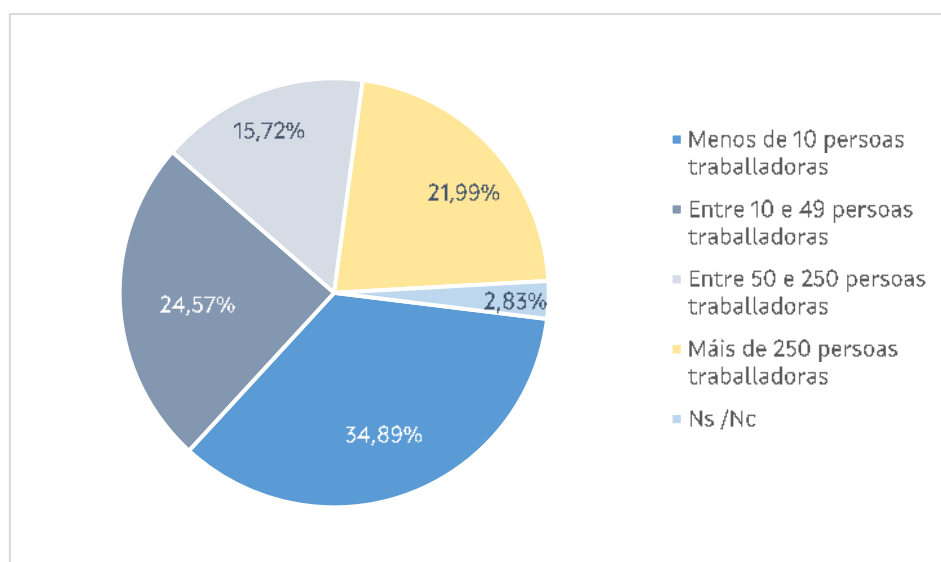
SECTORES	Mulleres	Homes	Total
Agricultura e pesca	3,73%	6,55%	5,16%
Industria	8,21%	16,26%	12,78%
Construción	0,50%	9,47%	5,04%
Servizos	86,57%	67,72%	77,03%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tamaño da empresa, a maior parte da poboación asalariada galega traballa en empresas de menos de 50 persoas traballadoras, en concreto o 59,46 %. Delas, a proporción maioritaria correspóndese coa de persoas que desenvolven a súa actividade en empresas de menos de 10 persoas (case un 35 %).

Un 21,99% traballa en grandes empresas –as de máis de 250 persoas–, de forma que a fracción minoritaria corresponde a aquelas que traballan nas empresas de mediano tamaño, as de 50 a 250 persoas (15,72 %).

G. 11 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TAMAÑO DA EMPRESA NA QUE TRABALLA



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A táboa nº 12 recolle a distribución da mostra por sectores de actividade e tamaño da empresa. Como datos máis salientables hai que indicar que **o sector servizos é máis numeroso entre as pequenas empresas, as de menos de 50 persoas traballadoras; mentres que a industria presenta a tendencia oposta**, pois o seu peso é maior nas empresas DE 50 e máis, sobre todo naquelas que empregan entre 50 e 250 persoas.

TÁBOA 12 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TAMAÑO E O SECTOR
DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA

SECTORES	Menos de 10 persoas		Entre 10 e 49 persoas		Entre 50 e 250 persoas		Máis de 250 persoas		Ns/Nc		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Agricultura e pesca	14	4,93%	16	8,00%	2	1,56%	10	5,59%	0	0,00%	42	5,16%
Industria	19	6,69%	18	9,00%	32	25,00%	33	18,44%	2	8,70%	104	12,78%
Construción	21	7,39%	7	3,50%	9	7,03%	4	2,23%	0	0,00%	41	5,04%
Servizos	230	80,99%	159	79,50%	85	66,41%	132	73,74%	21	91,30%	627	77,03%
TOTAL	284	100,0%	200	100,0%	128	100,0%	179	100,0%	23	100%	814	100,0%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A táboa nº 13 recolle a desagregación das persoas asalariadas por subsector de actividade e tamaño da empresa.

Se se atende ao dato total, os principais subsectores dentro dos sectores con subdivisións –é dicir, a industria os servizos–, son os seguintes:

- A industria manufactureira (9,46 %).
- O comercio por xunto e ao retallo; reparación de vehículos (17,81 %).
- A hostalería (11,79 %).
- As actividades administrativas e os servizos auxiliares (11,55 %).

Por outra parte, se ten en conta o tamaño da empresa, cómpre engadir que:

- Como apuntamento a destacar, pode observarse que a hostalería é sobre todo significativa nas empresas de menos de 10 persoas traballadoras.
- O sector comercial, por xunto e polo miúdo, aumenta o seu peso porcentual conforme medra a dimensión da empresa.
- A industria manufactureira é relevante sobre todo nas empresas de 50 a 250 persoas traballadoras, seguida das grandes empresas.

TÁBOA 13 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TAMAÑO E O SUBSECTOR
DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA

SUBSECTORES (Grupos CNAE 2009) ⁷	Menos de 10 persoas		Entre 10 e 49 persoas		Entre 50 e 250 persoas		Máis de 250 persoas		Ns/Nc		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A) Agricultura, ganadería, silvicultura e pesca	14	4,93%	16	8,00%	3	2,34%	18	10,06%	0	0,00%	51	6,27%
B) Industrias extractivas	0	0,00%	3	1,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,37%
C) Industria manufacturera	16	5,63%	12	6,00%	24	18,75%	23	12,85%	2	8,70%	77	9,46%
D) Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, etc.	1	0,35%	3	1,50%	5	3,91%	2	1,12%	0	0,00%	11	1,35%
E) Fornecemento de auga, activ. de saneamento etc.	2	0,70%	0	0,00%	2	1,56%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,49%
F) Construción	21	7,39%	7	3,50%	9	7,03%	4	2,23%	0	0,00%	41	5,04%
G) Comercio por xunto e ao retallo; reparación de vehículos	41	14,44%	32	16,00%	25	19,53%	42	23,46%	5	21,74%	145	17,81%
H) Transporte e almacenamento	9	3,17%	20	10,00%	5	3,91%	8	4,47%	0	0,00%	42	5,16%
I) Hostalaría	68	23,94%	24	12,00%	0	0,00%	2	1,12%	2	8,70%	96	11,79%
J) Información e comunicacións	10	3,52%	4	2,00%	9	7,03%	8	4,47%	1	4,35%	32	3,93%
K) Actividades financeiras e de seguros	7	2,46%	5	2,50%	1	0,78%	11	6,15%	0	0,00%	24	2,95%
L) Actividades inmobiliarias	2	0,70%	1	0,50%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,37%
M) Actividades profesionais, científicas e técnicas	11	3,87%	0	0,00%	3	2,34%	8	4,47%	0	0,00%	22	2,70%
N) Actividades administrativas e servizos auxiliares	21	7,39%	22	11,00%	15	11,72%	31	17,32%	5	21,74%	94	11,55%
P) Educación	7	2,46%	13	6,50%	9	7,03%	4	2,23%	0	0,00%	33	4,05%
Q) Actividades sanitarias e de servizos sociais	20	7,04%	9	4,50%	11	8,59%	12	6,70%	4	17,39%	56	6,88%
R) Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	8	2,82%	11	5,50%	0	0,00%	2	1,12%	0	0,00%	21	2,58%
S) Outros servizos	26	9,15%	18	9,00%	7	5,47%	4	2,23%	4	17,39%	59	7,25%
Total	284	100,00%	200	100,0%	128	100,0%	179	100,0%	23	100,0%	814	100,0%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

⁷ 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".

Por sexo, as variacións porcentuais máis acusadas detéctanse nos seguintes subsectores:

- Os traballadores teñen, comparativamente, un peso superior na construción e no transporte e no almacenamento.
- As porcentaxes son máis altas entre as traballadoras no sector comercial, nas actividades sanitarias e de servizos sociais e noutros servizos.

TÁBOA 14 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SUBSECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA POR SEXO

SUBSECTORES (Grupos CNAE 2009) ^a	Mulleres	Homes	Total
A) Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	3,73%	6,55%	5,16%
B) Industrias extractivas	0,25%	0,49%	0,37%
C) Industria manufacturera	8,96%	12,14%	10,57%
D) Fornecemento de enerxía eléctrica, gas, etc.	0,00%	2,67%	1,35%
E) Fornecemento de auga, activ. de saneamento etc.	0,00%	0,97%	0,49%
F) Construción	0,50%	9,47%	5,04%
G) Comercio por xunto e ao retalho; reparación de vehículos	19,40%	16,26%	17,81%
H) Transporte e almacenamento	2,49%	7,77%	5,16%
I) Hostalaría	13,68%	9,95%	11,79%
J) Información e comunicacións	2,49%	5,34%	3,93%
K) Actividades financeiras e de seguros	2,74%	3,16%	2,95%
L) Actividades inmobiliarias	0,75%	0,00%	0,37%
M) Actividades profesionais, científicas e técnicas	1,49%	3,88%	2,70%
N) Actividades administrativas e servizos auxiliares	11,44%	11,65%	11,55%
P) Educación	5,97%	2,18%	4,05%
Q) Actividades sanitarias e de servizos sociais	10,20%	3,64%	6,88%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

^a 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".

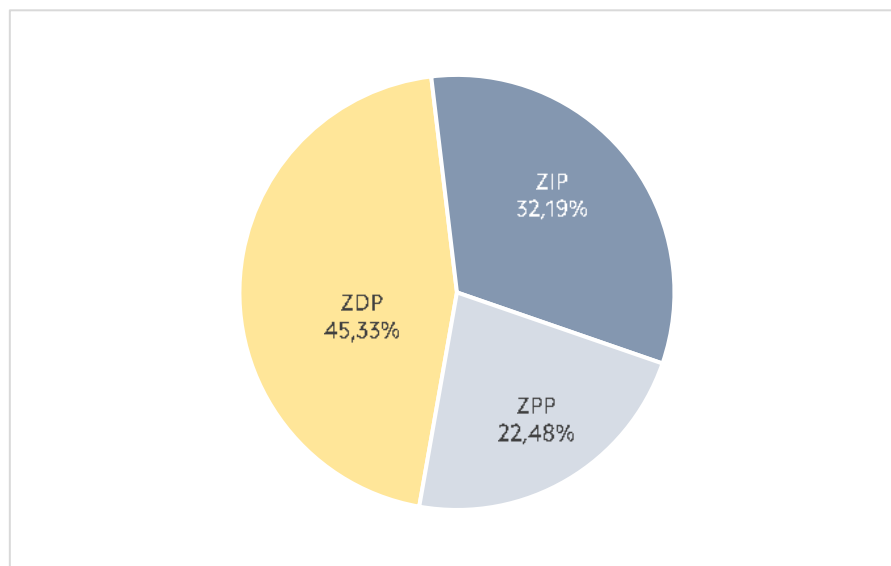
TÁBOA 15 (Contin.) DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SUBSECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA POR SEXO

SUBSECTORES (Grupos CNAE 2009) ⁹	Mulleres	Homes	Total
R) Actividades artísticas, recreativas e de entretemento	4,23%	0,97%	2,58%
S) Outros servizos	11,69%	2,91%	7,25%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Noutra orde de cousas, a enquisa realizada revela que **o 45,33 % das persoas entrevistadas traballa en empresas situadas en concellos pertencentes a zonas densamente poboadas. Nun 32,19 % dos casos, as empresas sitúanse en municipios de zonas intermedias**, de maneira que a fracción máis reducida corresponde á poboación que traballa en negocios situados en zonas pouco poboadas (22,48 %).

G. 12 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (GRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DO LUGAR DE TRABALLO



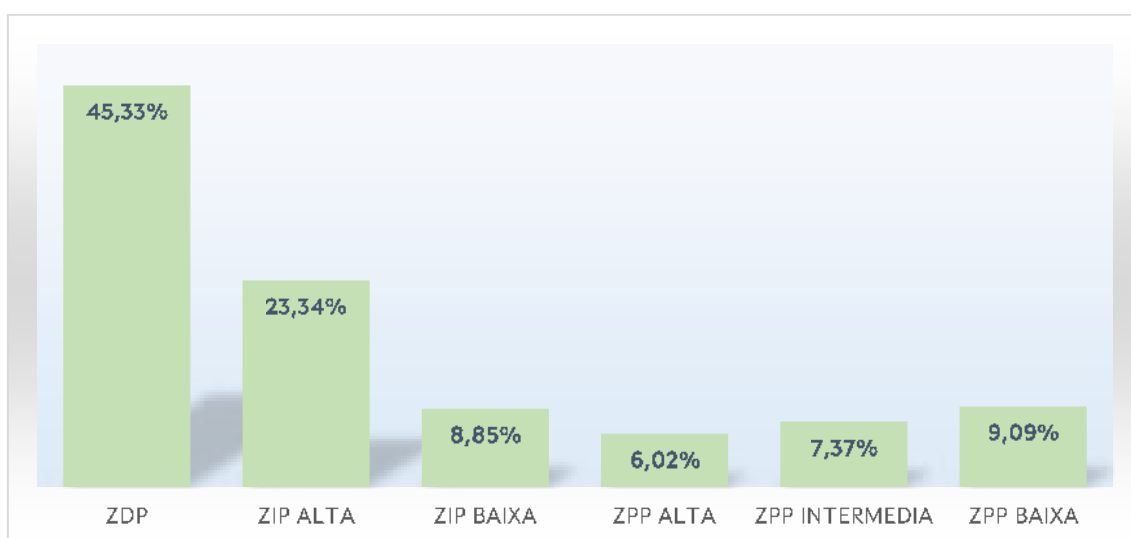
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

⁹ 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".

Tendo en conta que a proporción de persoas asalariadas que residen en zonas densamente poboadas é algo menor, concretamente o 35,26 %, como apuntamento xeral pode dicirse que á vista deste dato unha pequena parte das persoas traballadoras desprázase a outro municipio a traballar desde zonas con menor grao de urbanización.

O gráfico nº 13 mostra os datos sobre por subgrao de urbanización do municipio no que se empraza a empresa. A continuación das zonas densamente poboadas sitúanse as zonas intermedias de maior densidade de poboación (ZIP Alta). Porén, nas zonas pouco poboadas (ZPP) traballa maior proporción de persoas na subzona baixa que na alta.

G. 13 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (SUBGRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DO LUGAR DE TRABALO



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.2 A ORGANIZACIÓN DA XORNADA LABORAL

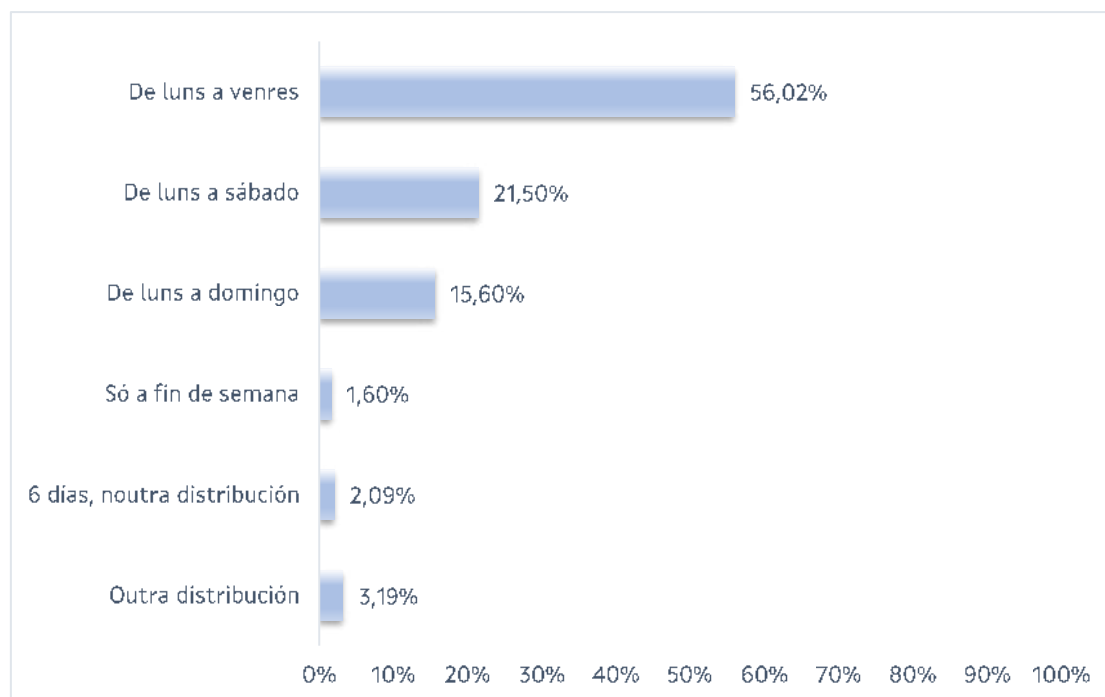
Nesta epígrafe analízanse os resultados da enquisa relacionados coa ordenación do tempo de traballo nas empresas nas que desenvolve a súa actividade a poboación asalariada, e outras cuestións relacionadas coa xornada laboral, como o recurso ao teletraballo e os desprazamentos ao lugar de traballo.

5.2.1 OS TIPOS DE XORNADA

A **distribución semanal da xornada laboral** das persoas asalariadas é a primeira cuestión indagada respecto da organización do tempo de traballo.

Como reflicte o gráfico nº 14, **algo máis da metade das e dos asalariados galegos traballan de luns a venres (56,02 %)**. Un 21,50 % faíno de luns a sábado, mentres que un 15,60 % afirma traballar todos os días da semana.

G. 14 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Os homes traballan en maior proporción de casos que as mulleres de luns a venres. A poboación feminina, porén, é superior á masculina na xornada de luns a sábado. Isto garda estreita relación co sector de actividade, pois as mulleres teñen unha presenza significativa na hostalería, no comercio, e en determinadas actividades do sector servizos, como os servizos sanitarios e as actividades de entretemento.

Por grupos de idade non se observan tendencias definidas, salvo un maior peso da xornada de luns a venres ente as poboación traballadora de máis idade (60 e máis anos).

TÁBOA 16 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR SEXO

ORGANIZACIÓN SEMANAL	Mulleres	Homes	Total
De luns a venres	48,76%	63,11%	56,02%
De luns a sábado	27,36%	15,78%	21,50%
De luns a domingo	14,43%	16,75%	15,60%
Só a fin de semana	2,24%	0,97%	1,60%
6 días, noutra distribución	2,24%	1,94%	2,09%
Outra distribución	4,98%	1,46%	3,19%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sectores de actividade, **a industria e a construción traballan na gran maioría dos casos só de luns a venres**, mentres que se observa unha maior **variabilidade no sector primario e nos servizos**, nos que traballan de luns a sábado o 30,95 % e o 23,92 %, respectivamente, e case un 18 % das persoas que traballan no sector terciario di facelo todos os días da semana.

Por subsectores de actividade¹⁰ obsérvanse diferenzas significativas, consonte ao tipo de actividade que desenvolven. Así, por exemplo:

- Nas actividades financeiras, sector educativo e actividades profesionais científicas e técnicas case a práctica totalidade traballa de luns a venres.

¹⁰ 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 o peso das persoas entrevistadas nalgún destes subsectores é reducido, como por exemplo as actividades inmobiliarias, as de fornecemento de auga, saneamento etc. e as industrias extractivas.

- No comercio por xunto e polo miúdo e establecementos de reparación de vehículos a porcentaxe de persoas entrevistadas que traballan de luns a sábado ascende ao 43,45 %.
- Na hostalería o común é xeneralizado é traballar de luns a sábado ou de luns a domingo, tal e como indican dous terzos das persoas que traballan neste ámbito.

TÁBOA 17 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

ORGANIZACIÓN SEMANAL	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
De luns a venres	50,00%	76,92%	87,80%	50,88%	56,02%
De luns a sábado	30,95%	6,73%	12,20%	23,92%	21,50%
De luns a domingo	14,29%	8,65%	0,00%	17,86%	15,60%
Só a fin de semana	0,00%	1,92%	0,00%	1,75%	1,60%
6 días, noutra distribución	0,00%	1,92%	0,00%	2,39%	2,09%
Outra distribución	0,00%	3,85%	0,00%	3,19%	3,19%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A dimensión da empresa tamén condiciona o tipo de xornada. A medida que se incrementa o tamaño das empresas aumenta a proporción de persoas que din traballar de luns a venres. Tendencia oposta presenta a xornada de luns a sábado, que aumenta conforme se reduce o número de persoas empregadas, e que nas empresas pequenas alcanza o 28,52 %.

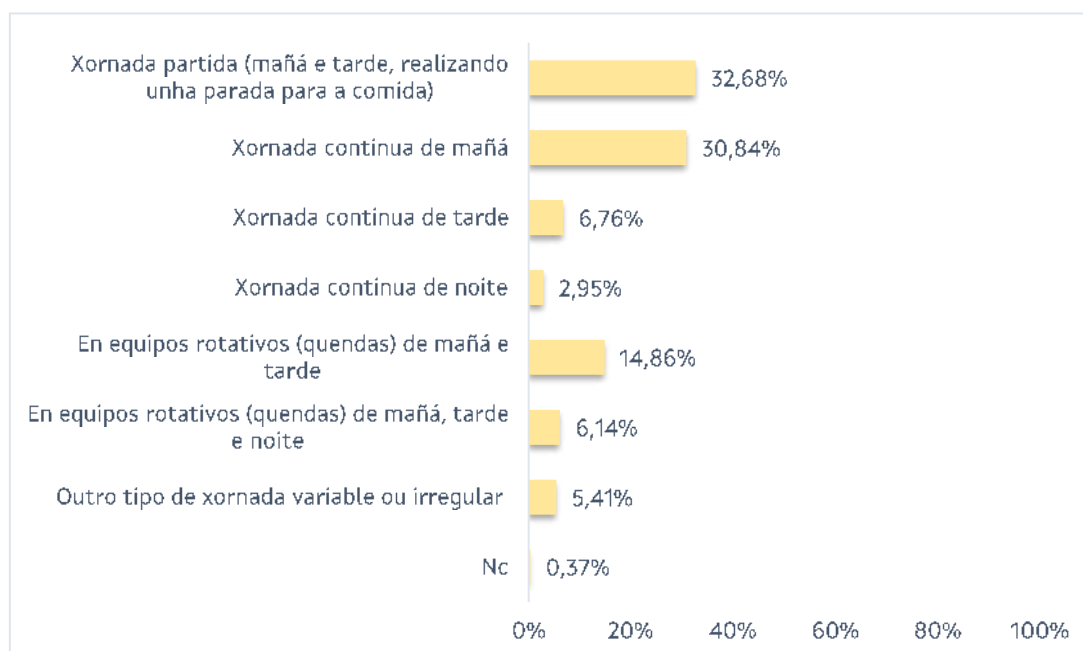
TÁBOA 18 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA

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	45,07%	56,00%	60,94%	69,83%	56,02%
De luns a sábado	28,52%	25,50%	17,97%	11,17%	21,50%
De luns a domingo	16,55%	13,00%	15,63%	15,08%	15,60%
Só a fin de semana	2,46%	1,00%	0,00%	2,23%	1,60%
6 días, noutra distribución	3,52%	2,50%	0,00%	0,00%	2,09%
Outra distribución	3,87%	2,00%	5,47%	1,68%	3,19%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

En canto á **organización diaria e habitual da xornada laboral**, o 32,68 % da poboación asalariada traballa en xornada partida, de mañá e tarde, cunha parada para o xantar. Unha proporción algo inferior, o 30,84 % fai xornada continua de mañá, mentres que un 14,86 % traballa en equipos rotativos, en quendas alternativas de mañá e tarde. Os restantes tipos de xornada son, como amosa o gráfico nº 15, minoritarios, por baixo do 7 %.

G. 15 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA HABITUAL



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As principais diferenzas pola variable sexo atinxen aos tipos de xornada maioritarios: a xornada partida e a xornada continua de mañá. Mentres que entre as mulleres o sector maioritario traballa en xornada continua de mañá (39,05 %), entre os homes a fracción máis numerosa corresponde á dos que realizan xornada partida (40,05 %).

Isto ten que ver co tipo de sector no que se desenvolve a actividade. Como se indicou en anteriores apartados deste informe, as mulleres teñen un peso significativo en actividades nas que as empresas organizan o traballo en quendas, como a hostalería e o comercio.

TÁBOA 19 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA
HABITUAL POR SEXO

XORNADA HABITUAL	Mulleres	Homes	Total
Xornada partida (mañá e tarde, realizando unha parada para a comida)	25,12%	40,05%	32,68%
Xornada continua de mañá	39,05%	22,82%	30,84%
Xornada continua de tarde	6,97%	6,55%	6,76%
Xornada continua de noite	2,24%	3,64%	2,95%
En equipos rotativos (quendas) de mañá e tarde	15,17%	14,56%	14,86%
En equipos rotativos (quendas) de mañá, tarde e noite	6,22%	6,07%	6,14%
Outro tipo de xornada variable ou irregular ¹¹	4,48%	6,31%	5,41%
Nc	0,75%	0,00%	0,37%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sectores de actividade, a xornada partida é claramente predominante na construción (82,93 %), mentres que a continua de mañá ten un peso destacado no sector primario e nos servizos. Coherentemente, o traballo a quendas en equipos rotativos destácase na industria.

Por subsectores de actividade, obsérvanse as seguintes tendencias:

- A xornada partida é máis frecuente entre as persoas que traballan no sector da información e as comunicacións e nas actividades financeiras e de seguros.
- No sector comercial obsérvase un maior peso comparativo do traballo en quendas tanto de mañá como de tarde de xeito rotativo e da xornada partida.
- Na hostalería as xornadas continuas de mañá ou tarde, así como as quendas rotativas predominan sobre outras modalidades.

¹¹ Inclúense nesta categoría referencias á distribución irregular da xornada ao longo da semana: mañás e tardes alternas segundo os días; xornadas de 24 horas con días de descanso; flexibilidade total no marco de 40 horas semanas etc.

- Nas actividades administrativas e, sobre todo, no sector educativo, son máis frecuentes as xornadas continuas de mañá.

TÁBOA 20 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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)	23,81%	34,62%	82,93%	29,67%	32,68%
Xornada continua de mañá	42,86%	28,85%	9,76%	31,74%	30,84%
Xornada continua de tarde	0,00%	3,85%	7,32%	7,66%	6,76%
Xornada continua de noite	4,76%	5,77%	0,00%	2,55%	2,95%
En equipos rotativos (quendas) de mañá e tarde	9,52%	20,19%	0,00%	15,31%	14,86%
En equipos rotativos (quendas) de mañá, tarde e noite	9,52%	6,73%	0,00%	6,22%	6,14%
Outro tipo de xornada variable ou irregular	9,52%	0,00%	0,00%	6,38%	5,41%
Nc	0,00%	0,00%	0,00%	0,48%	0,37%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo o tamaño da empresa, a xornada partida é máis alta nas empresas de menos de 10 persoas traballadoras (44,01 %).

A xornada continua de mañá destaca nas empresas de 10 a 49 persoas e nas grandes empresas.

Outra diferenza atinxe ao traballo en quendas rotativas –tanto de mañá e tarde como de mañá, tarde e noite–, con maior presenza principalmente nas empresas de 50 a 250 persoas empregadas, nas que máis dun 30 % das persoas asalariadas destas empresas realizan estes tipos de xornada.

TÁBOA 21 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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)	44,01%	29,00%	28,91%	21,79%	32,68%
Xornada continua de mañá	26,06%	35,50%	28,13%	36,31%	30,84%
Xornada continua de tarde	7,04%	8,00%	3,91%	6,70%	6,76%
Xornada continua de noite	1,06%	3,00%	2,34%	4,47%	2,95%
En equipos rotativos (quendas) de mañá e tarde	9,86%	16,00%	19,53%	17,88%	14,86%
En equipos rotativos (quendas) de mañá, tarde e noite	5,28%	3,50%	11,72%	7,26%	6,14%
Outro tipo de xornada variable ou irregular	5,99%	4,50%	5,47%	5,59%	5,41%
Nc	0,70%	0,50%	0,00%	0,00%	0,37%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

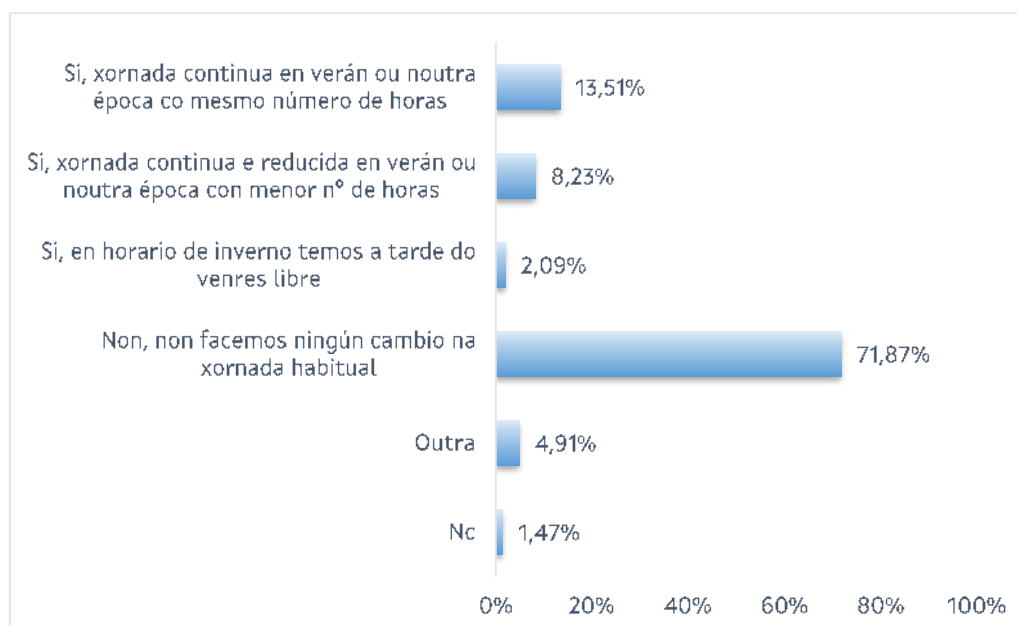
Á parte da xornada habitual, a enquisa indagaba a eventual **realización doutro tipo de xornada distinta ao longo do ano.**

Algo máis de 7 de cada 10 persoas asalariadas afirman non facer ningún cambio na xornada habitual ao longo do ano.

Un 21,74 % si varía a organización da xornada en verán ou noutra época do ano, principalmente mantendo o mesmo número de horas de traballo.

Só un 2,09 % ten as tardes dos venres libres.

Segundo a variable sexo, obsérvase unha maior variabilidade na xornada ordinaria entre as mulleres, cun maior peso das referencias á xornada continua en verán, con ou sen redución horaria, que entre os homes.

G. 16 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL¹²


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 22 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR SEXO

OUTRO TIPO DE XORNADA	Mulleres	Homes	Total
Si, xornada continúa en verán ou noutra época co mesmo número de horas	14,68%	12,38%	13,51%
Si, xornada continúa e reducida en verán ou noutra época con menor nº de horas	10,20%	6,31%	8,23%
Si, en horario de inverno temos a tarde do venres libre	1,74%	2,43%	2,09%
Non, non facemos ningún cambio na xornada habitual	68,16%	75,49%	71,87%
Outra¹³	5,47%	4,37%	4,91%
Nc	2,24%	0,73%	1,47%
TOTAL¹⁴	102,49%	101,70%	102,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹² Por tratarse dunha pregunta na que as persoas entrevistadas podían contestar a máis dunha opción (obviamente non contraditorias); neste caso, ter tanto a tarde do venres libre en inverno como xornada continua en verán, tratábase dunha pregunta de resposta múltiple, de maneira que a suma de porcentaxes supera o 100 %.

¹³ Inclúense aquí respostas diversas, entre outras: ausencia de actividade en verán; distribución variable todo o anos; distribución variables por trimestres; máis horas en verán debido ao tipo de actividade etc.

¹⁴ Por tratarse dunha pregunta na que as persoas entrevistadas podían contestar a máis dunha opción (obviamente non contraditorias); neste caso, ter tanto a tarde do venres libre en inverno como xornada continua en verán, tratábase dunha resposta múltiple, de maneira que a suma de porcentaxes supera o 100 %.

Segundo os sectores de actividade, as persoas empregadas na industria e na construción son as que acceden en menor medida a cambios sobre a xornada habitual de traballo.

En todo caso, estes resultados deben interpretarse con cautela, posto que a variación do tipo de xornada ao longo do ano pode verse condicionada pola actividade profesional desenvolvida, máis que polo sector concreto de encadramento; por exemplo, dentro dun mesmo sector como pode ser a construción e a industria, o tipo de posto –persoal de Administración ou persoal operario– pode condicionar o cambio de xornada ao longo do ano.

Por subsectores de actividade a xornada continua en verán co mesmo número de horas ou en xornada reducida destácase nas actividades profesionais científicas e técnicas e nas actividades administrativas e servizos auxiliares.

TÁBOA 23 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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 continúa en verán ou noutra época co mesmo número de horas	23,81%	12,50%	19,51%	12,60%	13,51%
Si, xornada continúa e reducida en verán ou noutra época con menor nº de horas	0,00%	6,73%	2,44%	9,41%	8,23%
Si, en horario de inverno temos a tarde do venres libre	0,00%	0,00%	9,76%	2,07%	2,09%
Non, non facemos ningún cambio na xornada habitual	71,43%	77,88%	75,61%	70,65%	71,87%
Outra	4,76%	0,96%	4,88%	5,58%	4,91%
Nc	0,00%	1,92%	0,00%	1,59%	1,47%
TOTAL¹⁵	100,00%	100,00%	112,20%	101,91%	102,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁵ Por tratarse dunha pregunta na que as persoas entrevistadas podían contestar a máis dunha opción (obviamente non contraditorias); neste caso, ter tanto ter tanto a tarde do venres libre en inverno como xornada continua en verán, tratábase dunha resposta múltiple, de maneira que a suma de porcentaxes supera o 100 %.

Non se observan, porén, diferenzas destacadas con respecto aos datos globais se o que se analiza é o tamaño das empresas nas que se emprega a poboación entrevistada, xa que se manteñen as tendencias xerais comentadas en todas elas.

TÁBOA 24 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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	15,49%	14,50%	7,03%	15,64%	13,51%
Si, xornada continua e reducida en verán ou noutra época con menor nº de horas	7,39%	6,00%	9,38%	11,17%	8,23%
Si, en horario de inverno temos a tarde do venres libre	1,06%	2,00%	4,69%	2,23%	2,09%
Non, non facemos ningún cambio na xornada habitual	70,77%	73,50%	72,66%	69,27%	71,87%
Outra	4,93%	4,00%	7,03%	4,47%	4,91%
Nc	2,11%	1,50%	2,34%	0,00%	1,47%
TOTAL¹⁶	101,76%	101,50%	103,13%	102,79%	102,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.2.2 O TELETRABALLO

En España e no resto de sociedades avanzadas, o desempeño laboral na modalidade de teletraballo experimentou un crecemento exponencial nos últimos anos, grazas ao desenvolvemento tecnolóxico, pero tamén a causa da irrupción da pandemia da Covid 19, que deu un pulo notable ao traballo a distancia naqueles postos de traballo nos que é factible, co fin de facilitar a continuidade da actividade laboral e minimizar o contaxio do virus.

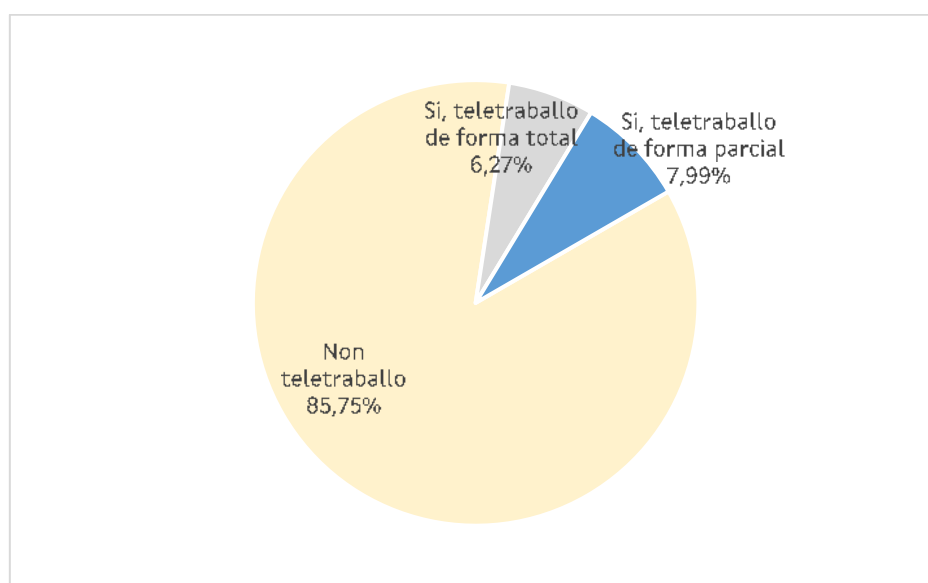
Tras a pandemia, os datos máis actuais poñen de manifesto, como se indicou no capítulo 2, que o teletraballo experimentou en conxunto un descenso, aínda que aumentou o traballo ocasional desde o domicilio, en detrimento do habitual.

¹⁶ Por tratarse dunha pregunta na que as persoas entrevistadas podían contestar a máis dunha opción (obviamente non contraditorias); neste caso, ter tanto ter tanto a tarde do venres libre en inverno como xornada continua en verán, tratábase dunha resposta múltiple, de maneira que a suma de porcentaxes supera o 100 %.

Segundo o Informe Flash sobre datos de teletraballo en España, a partir de datos da Enquisa de poboación activa, en Galicia no ano 2022 teletraballou o 11,8 % da poboación ocupada –o que engloba tanto as persoas traballadoras por conta propia como as asalariadas, que, como recolle o dito informe, recorren en menor medida a esta modalidade de desempeño-.

Os resultados da enquisa poñen de manifesto que **o teletraballo non presenta actualmente unha grande implantación en Galicia, xa que o 85,75 % das persoas asalariadas non teletraballan nunca. Un 6,27 % desenvolve toda a súa actividade laboral na modalidade de teletraballo**, mentres que **un 8 % faíno de forma parcial**, combinándoo coa modalidade presencial.

G. 17 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sexo, o teletraballo é algo máis frecuente entre os homes, aínda que as tendencias non se modulan de xeito substancial.

O mesmo ocorre se se considera a variable da existencia de fillos e fillas menores, xa que, sen alterarse tampouco a tendencia xeral, entre as persoas traballadoras con fillos e fillas menores de idade o recurso ao teletraballo é superior en 6 puntos porcentuais ao das persoas que non os/as teñen.

TÁBOA 25 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR SEXO

TELETRABALLO	Mulleres	Homes	Total
Non	88,56%	83,01%	85,75%
Si, de forma total	5,97%	6,55%	6,27%
Si, de forma parcial	5,47%	10,44%	7,99%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 26 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR REFERENCIA A FILLOS E FILLAS MENORES DE IDADE

TELETRABALLO	Con fillos e fillas menores	Sen fillos e fillas menores	Total
Non	82,2%	88,2%	85,75%
Si, de forma total	6,8%	5,9%	6,27%
Si, de forma parcial	10,9%	5,9%	7,99%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Segundo a variable idade, tamén se reproduce a tendencia xeral pola que o teletraballo é claramente minoritario en todos os grupos de poboación. As escasas diferenzas que se observan apuntan a un desempeño laboral integramente na modalidade de teletraballo algo máis alto entre as persoas menores de 30 anos. O teletraballo a tempo parcial aumenta, porén, conforme se incrementa a idade.

TÁBOA 27 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR GRUPOS DE IDADE

TELETRABALLO	De 16 a 29 anos	De 30 a 39 anos	De 40 a 49 anos	De 50 a 59 anos	De 60 e máis	Total
Non	85,42%	82,66%	86,15%	86,98%	88,57%	85,75%
Si, de forma total	9,38%	10,98%	5,38%	4,19%	0,00%	6,27%
Si, de forma parcial	5,21%	6,36%	8,46%	8,84%	11,43%	7,99%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Non se observan variacións expresivas segundo o sector de actividade, mentres que o tamaño da empresa revela un recurso máis intensivo ao teletraballo entre as persoas que traballan nas grandes empresas.

TÁBOA 28 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR TAMAÑO DA EMPRESA

TELETRABALLO	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Non	88,38%	91,50%	82,81%	75,98%	85,75%
Si, de forma total	5,63%	4,50%	3,13%	11,73%	6,27%
Si, de forma parcial	5,99%	4,00%	14,06%	12,29%	7,99%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tipo de hábitat do concello de residencia, o teletraballo é máis reducido nas zonas pouco poboadas, sen diferenzas significativas nas zonas densamente poboadas e as zonas intermedias de poboación.

5.2.3 Os HORARIOS

Os **horarios de inicio e finalización da xornada de traballo** foi outra das dimensións investigadas na enquisa á poboación asalariada.

Excluíuse desta pregunta a aquelas persoas traballadoras con xornada irregular de traballo e aquelas que traballan en quendas rotativas (de mañá e tarde ou mañá, tarde e noite) é que, polo tanto, non teñen un horario de traballo fixo, de aí que os datos se circunscriban a unha fracción mostra de 596 persoas.

Polo que respecta aos **horarios de inicio, algo máis da metade das persoas asalariadas comeza a xornada laboral en horarios comprendidos entre as 8:00 e as 10:00 horas**. Neste grupo é semellante o sector que o fai entre as 8:00 e as 9:00 h. e o que comeza entre as 9:00 e as 10:00 h.

Agregadamente, antes das oito da mañá comeza a traballar un 15,60 %, mentres que un 21,31 % faino das dez en diante.

G. 18 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O
HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL (n=596)


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Aínda que tanto mulleres como homes comezan a traballar principalmente entre as 8:00 e as 10:00 horas, **os traballadores presentan un maior peso das referencias a horarios máis temperás (antes das 8:00 h.)**, mentres que as traballadoras refiren en maior medida horarios de inicio entre as 10:00 e as 11:00 horas.

 TÁBOA 29 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O
HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR SEXO (n=596)

HORARIO DE COMEZO	Mulleres	Homes	Total
Entre as 5:00 e as 7:00 h.	2,03%	5,32%	3,69%
Entre as 7:00 e as 8:00 h.	10,17%	13,62%	11,91%
Entre as 8:00 e as 9:00 h.	26,78%	27,91%	27,35%
Entre as 9:00 e as 10:00 h.	30,17%	27,24%	28,69%
Entre as 10:00 e as 11:00 h.	16,61%	5,98%	11,24%
Entre as 11:00 e as 16:00 h.	9,49%	10,63%	10,07%
Outros	4,75%	9,30%	7,05%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sectores de actividade compróbase que **os horarios máis temperáns danse no sector primario e na industria**, onde son minoritarias as persoas que comezan a xornada das 9:00 horas en diante. No sector servizos comézase sobre todo entre as 08:00 e as 9:00 h. e entre as 9:00 e as 10:00 horas, neste último caso en maior proporción (31,18 %). Na construción é onde se observa unha menor variabilidade, pois preto da metade das persoas asalariadas comeza entre as 8:00 e as 9:00 horas.

Por subsectores, ademais das tendencias comentadas para a industria e o sector primario, obsérvase que:

- As actividades "de oficina", como as de información e comunicacións, financeiras, profesionais e técnicas ou administrativas comezan a xornada maioritariamente entre as 8:00 e as 10:00 h., cunha concentración maior no tramo horario de 9:00 a 10:00 horas.
- As actividades sanitarias e de servizos sociais e o sector educativo tamén se concentran nos horarios de inicio de 8:00 a 10:00 horas.
- Na hostalería incrementábase significativamente a proporción de persoas que comezan a traballar das 10:00 h. en diante.
- comercio presenta unha maior variabilidade horaria, con máis dispersión nas horas de entrada do persoal.

TÁBOA 30 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=596)

HORARIO DE COMEZO	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Entre as 5:00 e as 7:00 h.	0,00%	10,53%	0,00%	3,12%	3,69%
Entre as 7:00 e as 8:00 h.	33,33%	18,42%	12,20%	9,35%	11,91%
Entre as 8:00 e as 9:00 h.	33,33%	35,53%	46,34%	23,83%	27,35%
Entre as 9:00 e as 10:00 h.	20,00%	17,11%	34,15%	30,73%	28,69%
Entre as 10:00 e as 11:00 h.	6,67%	5,26%	0,00%	13,59%	11,24%
Entre as 11:00 e as 16:00 h.	0,00%	5,26%	4,88%	12,03%	10,07%
Outros	6,67%	7,89%	2,44%	7,35%	7,05%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tamaño da empresa obsérvanse as seguintes tendencias:

- Nas pequenas empresas, 4 de cada 10 persoas comezan a traballar entre as 9:00 e as 10:00 horas. Os horarios anteriores e posteriores a esta franxa presentan un peso semellante.
- Nas empresas de 10 a 49 persoas traballadoras algo máis da metade das persoas concéntrase nos horarios maioritarios para o con xunto da mostra: entre as 8:00 e as 10:00 horas.
- As persoas que traballan en empresas de 50 a 250 persoas traballadoras comezan na maioría dos casos entre as 7:00 e as 9:00 h.
- Nas grandes empresas elévase a porcentaxe de quen mencionan horarios anteriores ás 7:00 horas, aínda que o groso da poboación que traballa nestas compañías entra entre as 8:00 e as 9:00 h. (38,71 %) e entre as 9:00 e as 10:00 horas (19,35%).

TÁBOA 31 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=596)

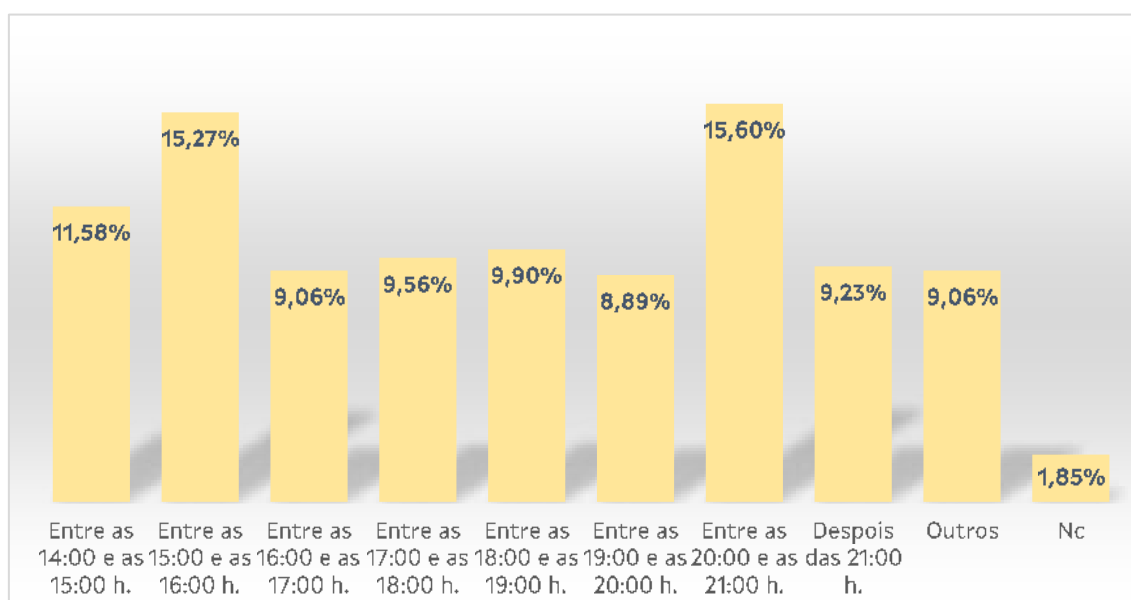
HORARIO DE COMEZO	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Entre as 5:00 e as 7:00 h.	0,90%	2,65%	2,47%	9,68%	3,69%
Entre as 7:00 e as 8:00 h.	6,76%	15,89%	20,99%	12,10%	11,91%
Entre as 8:00 e as 9:00 h.	18,47%	26,49%	35,80%	38,71%	27,35%
Entre as 9:00 e as 10:00 h.	39,19%	29,14%	17,28%	19,35%	28,69%
Entre as 10:00 e as 11:00 h.	16,22%	9,93%	11,11%	4,03%	11,24%
Entre as 11:00 e as 16:00 h.	12,16%	7,95%	7,41%	8,06%	10,07%
Outros	6,31%	7,95%	4,94%	8,06%	7,05%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Polo que respecta aos **horarios de finalización da xornada** obsérvase unha maior dispersión ao longo das franxas horarias. Agregadamente, conséntase que é máis numerosa a proporción de persoas que finalizan a xornada máis alá das 18:00 horas. En concreto:

- Un **45 %** da poboación asalariada remata a xornada a partir das 18:00 horas.
- Un **35,57 %** acaba de traballar antes das 18:00 h.

G. 19 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL (n=596)¹⁷



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por sexo, as diferenzas non son acusadas. En todo caso, pode destacarse que é algo máis elevada a proporción de traballadoras que finalizan a xornada antes das seis da tarde (47,12 %, fronte a un 43,85 %).

Das seis en diante remata de traballar o 47,51 % dos homes, fronte a un 42,37 % de mulleres.

TÁBOA 32 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA POR SEXO (n=596)

¹⁷ Un 9,06 % das respostas foi incluído na categoría "Outros" e comprende horarios regulares que non encaixan nas restantes franxas horarias, debido á especificidade da actividade, na maioría dos casos traballos nocturnos.

HORARIO DE FINALIZACIÓN	Mulleres	Homes	Total
Entre as 14:00 e as 15:00 h.	13,90%	9,30%	11,58%
Entre as 15:00 e as 16:00 h.	16,27%	14,29%	15,27%
Entre as 16:00 e as 17:00 h.	8,81%	9,30%	9,06%
Entre as 17:00 e as 18:00 h.	8,14%	10,96%	9,56%
Entre as 18:00 e as 19:00 h.	8,81%	10,96%	9,90%
Entre as 19:00 e as 20:00 h.	7,46%	10,30%	8,89%
Entre as 20:00 e as 21:00 h.	17,29%	13,95%	15,60%
Despois das 21:00 h.	7,46%	10,96%	9,23%
Outros	11,19%	6,98%	9,06%
Nc	0,68%	2,99%	1,85%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A análise dos datos por sectores de actividade revela que:

- En consonancia cos horarios de comezo da xornada, comparativamente máis temperás, **as persoas que traballan na agricultura e na pesca e no sector industrial tamén son as que antes rematan a xornada**: o 43,33 % das persoas asalariadas no sector primario e o 40,79 % que traballa na industria finalizan antes das 17:00 horas.
- Se se agrega a proporción de persoas que finalizan antes das 18:00 h., a porcentaxe máis elevada detéctase na industria (55,26 %).
- Na construción, a maioría das persoas traballadoras rematan entre as 17:00 e as 19:00 horas.
- O sector servizos mostra unha distribución máis parella á dos datos globais, onde o 46,33 % das persoas asalariadas remata o traballo das 18:00 horas en diante.

Por subsectores, e tendo en conta as fraccións mostrais representativas, os horarios máis tardíos (despois das 18:00 horas) obsérvanse no comercio, na construción e nas actividades de información e comunicación.

TÁBOA 33 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=596)

HORARIO DE FINALIZACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Entre as 14:00 e as 15:00 h.	6,67%	14,47%	0,00%	12,47%	11,58%
Entre as 15:00 e as 16:00 h.	23,33%	15,79%	4,88%	15,59%	15,27%
Entre as 16:00 e as 17:00 h.	20,00%	10,53%	4,88%	8,46%	9,06%
Entre as 17:00 e as 18:00 h.	0,00%	11,84%	34,15%	7,57%	9,56%
Entre as 18:00 e as 19:00 h.	3,33%	22,37%	19,51%	7,35%	9,90%
Entre as 19:00 e as 20:00 h.	6,67%	6,58%	17,07%	8,69%	8,89%
Entre as 20:00 e as 21:00 h.	6,67%	2,63%	9,76%	18,93%	15,60%
Despois das 21:00 h.	0,00%	7,89%	9,76%	10,02%	9,23%
Outros	33,33%	7,89%	0,00%	8,46%	9,06%
Nc	0,00%	0,00%	0,00%	2,45%	1,85%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

O tamaño da empresa mostra tendencias moi claras cando se tratan os datos de xeito agregado: a proporción de persoas asalariadas que remata antes das 18:00 horas ascende progresivamente conforme aumenta o tamaño da empresa, e viceversa, a partir das 18:00 horas os horarios máis tardíos son máis frecuentes conforme as empresas son máis pequenas.

TÁBOA 34 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=596)

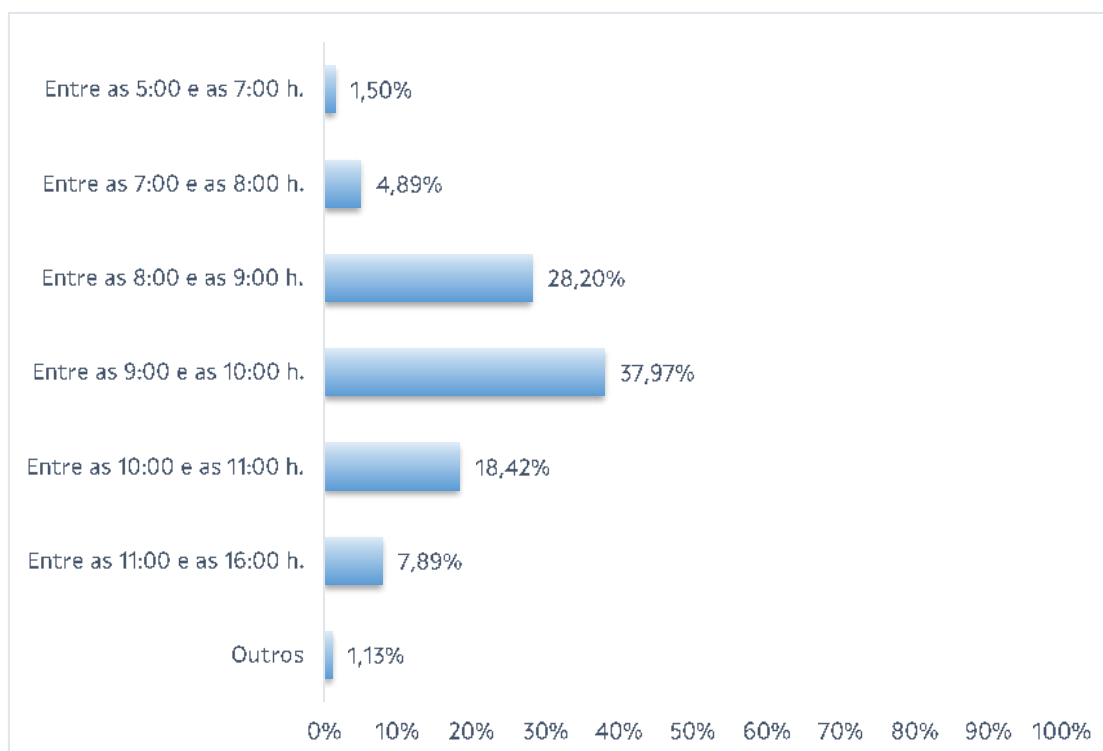
HORARIO DE FINALIZACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Entre as 14:00 e as 15:00 h.	7,21%	15,23%	18,52%	11,29%	11,58%
Entre as 15:00 e as 16:00 h.	10,36%	13,91%	18,52%	25,81%	15,27%
Entre as 16:00 e as 17:00 h.	4,05%	15,23%	4,94%	12,90%	9,06%
Entre as 17:00 e as 18:00 h.	12,16%	5,96%	7,41%	10,48%	9,56%
Entre as 18:00 e as 19:00 h.	4,05%	15,23%	16,05%	11,29%	9,90%
Entre as 19:00 e as 20:00 h.	13,51%	4,64%	13,58%	2,42%	8,89%
Entre as 20:00 e as 21:00 h.	24,77%	12,58%	11,11%	8,06%	15,60%
Despois das 21:00 h.	9,46%	8,61%	7,41%	10,48%	9,23%
Outros	10,81%	8,61%	2,47%	7,26%	9,06%
Nc	3,60%	0,00%	0,00%	0,00%	1,85%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Especial interese é coñecer **os horarios de finalización da xornada laboral da poboación asalariada que realiza xornada partida**, é dicir, aquela que declara que traballa pola mañá e pola tarde cunha pausa para o xantar.

Como reflicte o gráfico nº 20, o groso das persoas con xornada partida comezan a traballar, principalmente, entre as 8:00 e as 10:00 h.; o 66,17 %.

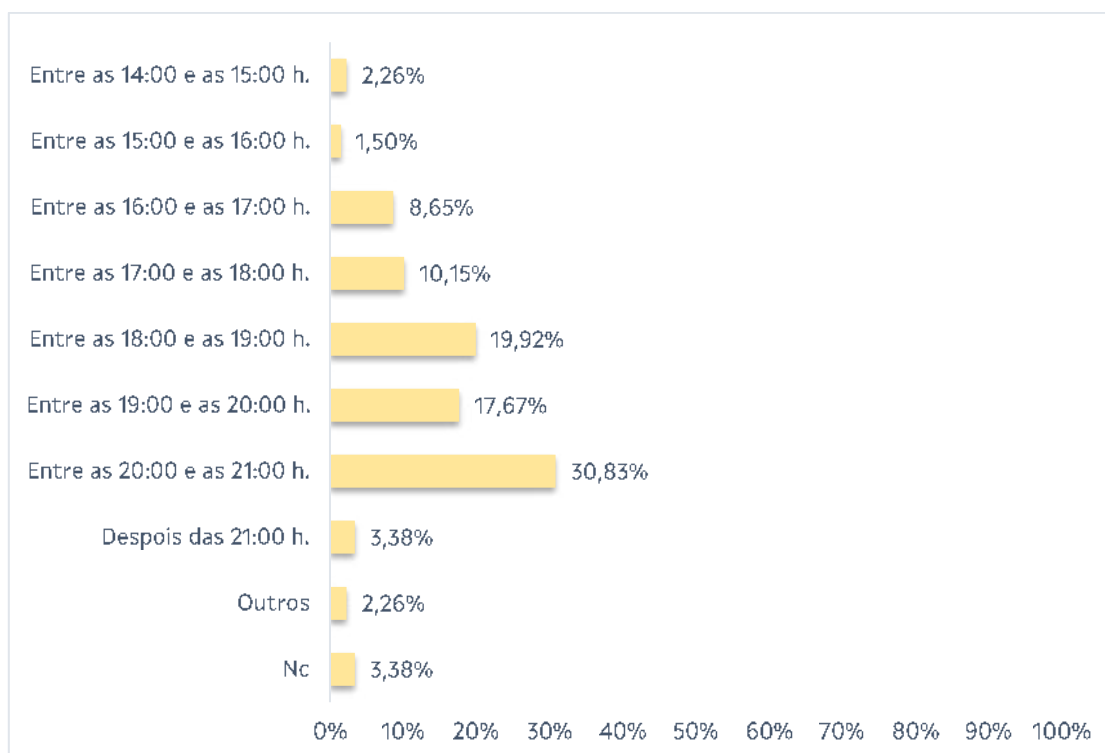
G. 20 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA QUE TRABALLA EN XORNADA PARTIDA, SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL (n=266)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Os **horarios de finalización deste sector da poboación traballadora son claramente tardíos**, xa que **case 7 de cada 10 persoas con este tipo de xornada saen ou rematan o traballo das 18:00 horas en diante e, destas, un 30,83 % finaliza entre as 20:00 e as 21:00 horas.**

G. 21 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA QUE TRABALLA EN
XORNADA PARTIDA, SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL
(n=266)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As táboas nº 35 a nº 38 mostran a distribución detallada dos horarios de comezo e de finalización da xornada en total e por sector e tamaño da empresa.

Se se consideran os tramos horarios con maior porcentaxes de mención (sombreados en azul), correspondentes aos que superan o 5 % de alusións do total, os horarios máis frecuentemente mencionados son:

- Comezo entre as 7:00 e as 8:00 horas e remate entre as 15:00 e as 16:00 horas (7,93 %).
- Comezo entre as 8:00 e as 9:00 horas e finalización nos intervalos comprendidos entre as 15:00 e as 19:00 horas, tramos nos que se concentra o 23,60 % da poboación asalariada.
- Comezo entre as 9:00 e as 10:00 h. e finalización entre as 19:00 e as 20:00 horas (5,22 %).

- Comezo entre as 9:00 e as 10:00 h. e finalización entre as 20:00 e as 21:00 horas (7,93 %)
- Comezo entre as 10:00 e as 11:00 horas e finalización en diversos horarios (5,22 %).

TÁBOA 35 FRACCIÓN MOSTRAL DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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. <> 14:00-15:00 h.	7,14%	3,03%	0,00%	1,30%	1,74%
07:00-08:00 h. <> 15:00-16:00 h.	14,29%	12,12%	2,63%	7,27%	7,93%
07:00-08:00 h. <> 16:00-17:00 h.	10,71%	0,00%	0,00%	0,52%	0,97%
07:00-08:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,00%	3,03%	10,53%	0,26%	1,35%
07:00-08:00 h. <> 19:00-20:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%	0,39%
07:00-08:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%	0,39%
07:00-08:00 h. <> Outros	3,57%	3,03%	0,00%	0,52%	0,97%
08:00-09:00 h. <> 14:00-15:00 h.	0,00%	1,52%	0,00%	4,16%	3,29%
08:00-09:00 h. <> 15:00-16:00 h.	10,71%	6,06%	2,63%	5,71%	5,80%
08:00-09:00 h. <> 16:00-17:00 h.	10,71%	12,12%	5,26%	5,71%	6,77%
08:00-09:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,00%	6,06%	31,58%	3,38%	5,61%
08:00-09:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,00%	13,64%	5,26%	4,42%	5,42%
08:00-09:00 h. <> 19:00-20:00 h.	3,57%	0,00%	5,26%	1,56%	1,74%
08:00-09:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,00%	1,52%	0,00%	1,04%	0,97%
08:00-09:00 h. <> Outros	10,71%	0,00%	0,00%	1,82%	1,93%
09:00-10:00 h. <> 14:00-15:00 h.	0,00%	3,03%	0,00%	5,45%	4,45%
09:00-10:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	3,90%	2,90%
09:00-10:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	2,34%	1,74%
09:00-10:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,00%	7,58%	5,26%	3,90%	4,26%
09:00-10:00 h. <> 18:00-19:00 h.	3,57%	3,03%	5,26%	2,60%	2,90%
09:00-10:00 h. <> 19:00-20:00 h.	3,57%	4,55%	10,53%	4,94%	5,22%
09:00-10:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,00%	1,52%	10,53%	9,35%	7,93%
09:00-10:00 h. <> máis das 21:00 h.	0,00%	0,00%	5,26%	0,26%	0,58%
09:00-10:00 h. <> Outros	14,29%	0,00%	0,00%	3,12%	3,09%
10:00-11:00 h. <> 14:00-15:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	2,08%	1,55%
10:00-11:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,04%	0,77%
10:00-11:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,00%	3,03%	0,00%	1,30%	1,35%
10:00-11:00 h. <> 19:00-20:00 h.	0,00%	3,03%	0,00%	3,12%	2,71%
10:00-11:00 h. <> 20:00-21:00 h.	7,14%	0,00%	0,00%	6,49%	5,22%

TÁBOA 36 (Contín.) FRACCIÓN MOSTRAL DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA
SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES
DE ACTIVIDADE

HORARIOS	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
10:00-11:00 h. <> Outros	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%	0,58%
Antes das 7:00 h. <> 14:00-15:00 h.	0,00%	9,09%	0,00%	1,56%	2,32%
Antes das 7:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%	0,58%
Antes das 7:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,00%	3,03%	0,00%	0,00%	0,39%
Antes das 7:00 h. <> Outros	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%	0,58%
Despois das 11:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,52%	0,39%
Despois das 11:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	0,26%	0,19%
Despois das 11:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,56%	1,16%
Despois das 11:00 h. <> máis das 21h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,04%	0,77%
Outros	0,00%	0,00%	0,00%	0,78%	0,58%
Non contesta	0,00%	0,00%	0,00%	2,34%	1,74%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

 TÁBOA 37 FRACCIÓN MOSTRAL DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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. <> 14:00-15:00 h.	0,00%	4,65%	4,11%	0,00%	1,74%
07:00-08:00 h. <> 15:00-16:00 h.	5,03%	10,85%	16,44%	4,81%	7,93%
07:00-08:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	4,81%	0,97%
07:00-08:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,50%	1,55%	2,74%	1,92%	1,35%
07:00-08:00 h. <> 19:00-20:00 h.	1,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,39%
07:00-08:00 h. <> 20:00-21:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,92%	0,39%
07:00-08:00 h. <> Outros	1,01%	1,55%	0,00%	0,96%	0,97%
08:00-09:00 h. <> 14:00-15:00 h.	2,01%	1,55%	5,48%	5,77%	3,29%
08:00-09:00 h. <> 15:00-16:00 h.	4,52%	3,10%	4,11%	13,46%	5,80%
08:00-09:00 h. <> 16:00-17:00 h.	3,02%	13,18%	5,48%	7,69%	6,77%
08:00-09:00 h. <> 17:00-18:00 h.	5,53%	3,10%	6,85%	6,73%	5,61%
08:00-09:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,50%	7,75%	12,33%	7,69%	5,42%
08:00-09:00 h. <> 19:00-20:00 h.	3,02%	0,00%	2,74%	0,96%	1,74%
08:00-09:00 h. <> 20:00-21:00 h.	1,01%	0,78%	0,00%	1,92%	0,97%
08:00-09:00 h. <> Outros	1,01%	1,55%	2,74%	1,92%	1,93%

TÁBOA 38 (Contín.) FRACCIÓN MOSTRAL DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE

HORARIOS	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
09:00-10:00 h. <> 14:00-15:00 h.	4,52%	7,75%	5,48%	0,00%	4,45%
09:00-10:00 h. <> 15:00-16:00 h.	2,01%	1,55%	0,00%	8,65%	2,90%
09:00-10:00 h. <> 16:00-17:00 h.	1,01%	1,55%	0,00%	2,88%	1,74%
09:00-10:00 h. <> 17:00-18:00 h.	5,03%	3,88%	1,37%	5,77%	4,26%
09:00-10:00 h. <> 18:00-19:00 h.	1,51%	8,53%	0,00%	0,96%	2,90%
09:00-10:00 h. <> 19:00-20:00 h.	7,54%	4,65%	5,48%	1,92%	5,22%
09:00-10:00 h. <> 20:00-21:00 h.	13,57%	4,65%	6,85%	2,88%	7,93%
09:00-10:00 h. <> máis das 21:00 h.	1,51%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%
09:00-10:00 h. <> Outros	7,04%	1,55%	0,00%	0,00%	3,09%
10:00-11:00 h. <> 14:00-15:00 h.	1,51%	2,33%	2,74%	0,00%	1,55%
10:00-11:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,92%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	0,39%
10:00-11:00 h. <> 17:00-18:00 h.	2,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,77%
10:00-11:00 h. <> 18:00-19:00 h.	2,01%	0,00%	2,74%	0,96%	1,35%
10:00-11:00 h. <> 19:00-20:00 h.	3,02%	0,78%	6,85%	0,00%	2,71%
10:00-11:00 h. <> 20:00-21:00 h.	9,05%	5,43%	0,00%	1,92%	5,22%
10:00-11:00 h. <> Outros	0,50%	1,55%	0,00%	0,00%	0,58%
Antes das 7:00 h. <> 14:00-15:00 h.	0,00%	1,55%	2,74%	7,69%	2,32%
Antes das 7:00 h. <> 15:00-16:00 h.	0,00%	0,78%	0,00%	1,92%	0,58%
Antes das 7:00 h. <> 18:00-19:00 h.	0,00%	0,00%	0,00%	1,92%	0,39%
Antes das 7:00 h. <> Outros	1,01%	0,78%	0,00%	0,00%	0,58%
Despois das 11:00 h. <> 16:00-17:00 h.	0,00%	1,55%	0,00%	0,00%	0,39%
Despois das 11:00 h. <> 17:00-18:00 h.	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%
Despois das 11:00 h. <> 20:00-21:00 h.	2,01%	0,00%	2,74%	0,00%	1,16%
Despois das 11:00 h. <> máis das 21h.	2,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,77%
Outros	1,51%	0,00%	0,00%	0,00%	0,58%
Non contesta	3,02%	0,00%	0,00%	0,00%	1,74%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

O tempo dedicado á **pausa para o descanso e o xantar entre a mañá e a tarde** foi outra das cuestións indagadas en relación cos horarios de traballo da poboación.

Contestaban a esta resposta, polo tanto, unicamente as persoas asalariadas que traballan en xornada partida con carácter habitual, como se indicou anteriormente, o 32,68 % da mostra.

Os resultados obtidos apuntan a longas pausas en boa parte dos casos: en concreto, **a metade das persoas traballadoras por conta allea con xornada partida realizan paradas de cando menos dúas horas**: un 27,97 % de dúas horas e unha proporción só algo menor supera ese tempo (22,56 %).

Agregadamente, un 47,74 % descansa menos de dúas horas, na maioría destes casos con descansos de entre unha e dúas horas, tal e como reflicte o gráfico nº 22.

G. 22 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE (n=266)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

A porcentaxe de traballadores que descansan como máximo unha hora é superior á de traballadoras: agregadamente preto dun 34 %, fronte a un 20 % de mulleres.

A tendencia observada é, así, a de pausas máis longas nos empregos das mulleres que realizan xornada partida (en todos os tramos superiores a unha hora).

TÁBOA 39 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE POR SEXO (n=266)

TEMPO DA PAUSA	Mulleres	Homes	Total
Entre media hora e menos de 1 hora	5,94%	13,94%	10,90%
De 1 hora	13,86%	20,00%	17,67%
De máis de 1 hora e menos de 2 horas	24,75%	15,76%	19,17%
De 2 horas	29,70%	25,45%	27,07%
De máis de 2 horas	23,76%	21,82%	22,56%
NC	1,98%	3,03%	2,63%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

De xeito moi nido, as paradas máis longas realízanas as persoas que traballan no sector servizos, mentres que as máis breves obsérvanse na industria e na construción.

O sector primario presenta un contraste acusado, con pausas moi breves ou moi prolongadas, se ben hai que ter en conta que ao tratarse só da fracción da poboación que traballa en xornada partida, o tamaño desta submostra é reducido e non representativo, a diferenza doutros sectores da economía con máis peso.

TÁBOA 40 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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=266)

TEMPO DA PAUSA	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Entre media hora e menos de 1 hora	30,00%	25,00%	17,65%	5,91%	10,90%
De 1 hora	10,00%	27,78%	29,41%	13,98%	17,67%
De máis de 1 hora e menos de 2 horas	0,00%	19,44%	29,41%	18,28%	19,17%
De 2 horas	10,00%	22,22%	17,65%	30,65%	27,07%
De máis de 2 horas	50,00%	5,56%	5,88%	27,42%	22,56%
Nc	0,00%	0,00%	0,00%	3,76%	2,63%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Os descansos máis longos entre a mañá a tarde obsérvanse nas pequenas empresas (menos de 10 persoas) nas cales, agregadamente o 59,20 %, das persoas asalariadas que traballan nelas realiza unha parada de dúas horas ou máis, moi por riba das empresas de 50 a 250 persoas, nas que esta porcentaxe redúcese ata o 34,20 %.

Comparativamente, as grandes compañías son as que rexistran maior proporción de persoas que descansan menos dunha hora entre a mañá e a tarde (20,51 %).

TÁBOA 41 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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=266)

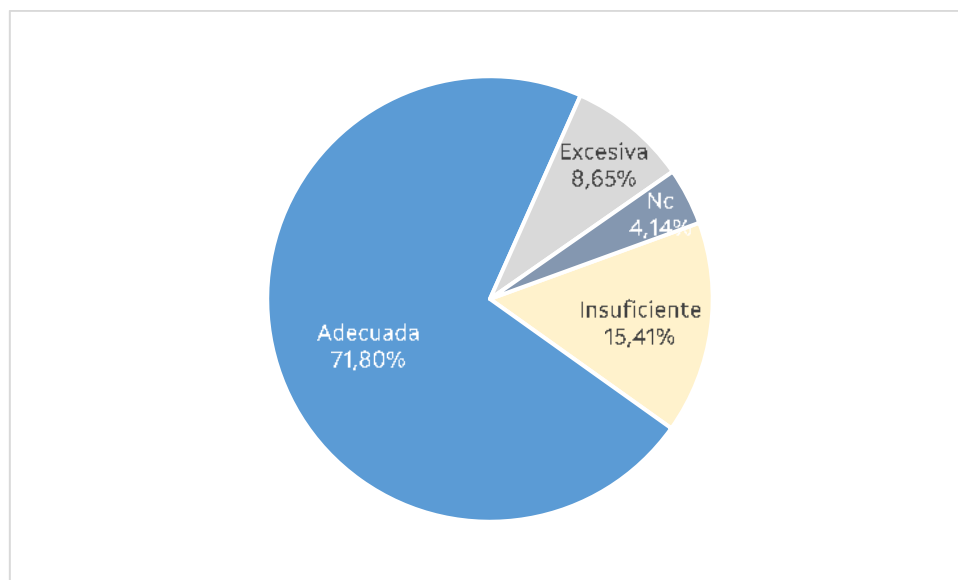
TEMPO DA PAUSA	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Entre media hora e menos de 1 hora	11,20%	10,34%	2,70%	20,51%	10,90%
De 1 hora	11,20%	10,34%	51,35%	15,38%	17,67%
De máis de 1 hora e menos de 2 horas	16,80%	29,31%	8,11%	25,64%	19,17%
De 2 horas	33,60%	18,97%	24,32%	20,51%	27,07%
De máis de 2 horas	25,60%	25,86%	8,11%	17,95%	22,56%
Nc	1,60%	5,17%	5,41%	0,00%	2,63%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Con independencia do tempo dedicado a este descanso, **a gran maioría das persoas con xornada partida considera adecuada a duración desta parada**, tal e como reflicte o gráfico nº 21. **Só un 8,65 % cre que é excesiva e para un 15,41 % é insuficiente.**

En conxunto, non se observan tendencias coherentes segundo o tempo da parada, é dicir, xúlgano “insuficiente” ou “excesiva” tanto persoas que fan pausas moi prolongadas como persoas que descansan menos dunha hora.

G. 23 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE (n=266)



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As mulleres móstranse menos conformes coa duración da parada para o xantar, posto que un 21,78 % considéraa insuficiente, fronte a un 11,52 % dos homes. Esta valoración negativa procede, sobre todo, das traballadoras que realizan unha parada dunha hora, ou entre unha e dúas horas entre a mañá e a tarde.

TÁBOA 42 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE POR SEXO (n=266)

TEMPO DA PAUSA	Mulleres	Homes	Total
Insuficiente	21,78%	11,52%	15,41%
Adecuada	61,39%	78,18%	71,80%
Excesiva	12,87%	6,06%	8,65%
Nc	3,96%	4,24%	4,14%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As persoas traballadoras do sector da construción son as máis satisfeitas coa duración da parada, en contraste coas persoas empregadas nos servizos, con maior peso tanto das críticas por insuficiencia como por exceso de duración deste descanso.

TÁBOA 43 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE, POR SECTOR DE ACTIVIDADE (n=266)

TEMPO DA PAUSA	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Insuficiente	20,00%	11,11%	11,76%	16,67%	15,41%
Adecuada	80,00%	75,00%	88,24%	67,74%	71,80%
Excesiva	0,00%	8,33%	0,00%	10,75%	8,65%
Nc	0,00%	5,56%	0,00%	4,84%	4,14%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As opinións máis críticas, en termos comparativos, obsérvanse nas empresas de 10 a 49 persoas, nas que para un terzo non é adecuada. No polo oposto sitúase o persoal das grandes empresas, nas que 8 de cada 10 xulgan adecuada a duración do descanso entre a mañá e a tarde.

TÁBOA 44 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=266)

TEMPO DA PAUSA	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Insuficiente	15,20%	22,41%	16,22%	7,69%	15,41%
Adecuada	73,60%	60,34%	70,27%	79,49%	71,80%
Excesiva	7,20%	13,79%	13,51%	2,56%	8,65%
Nc	4,00%	3,45%	0,00%	10,26%	4,14%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

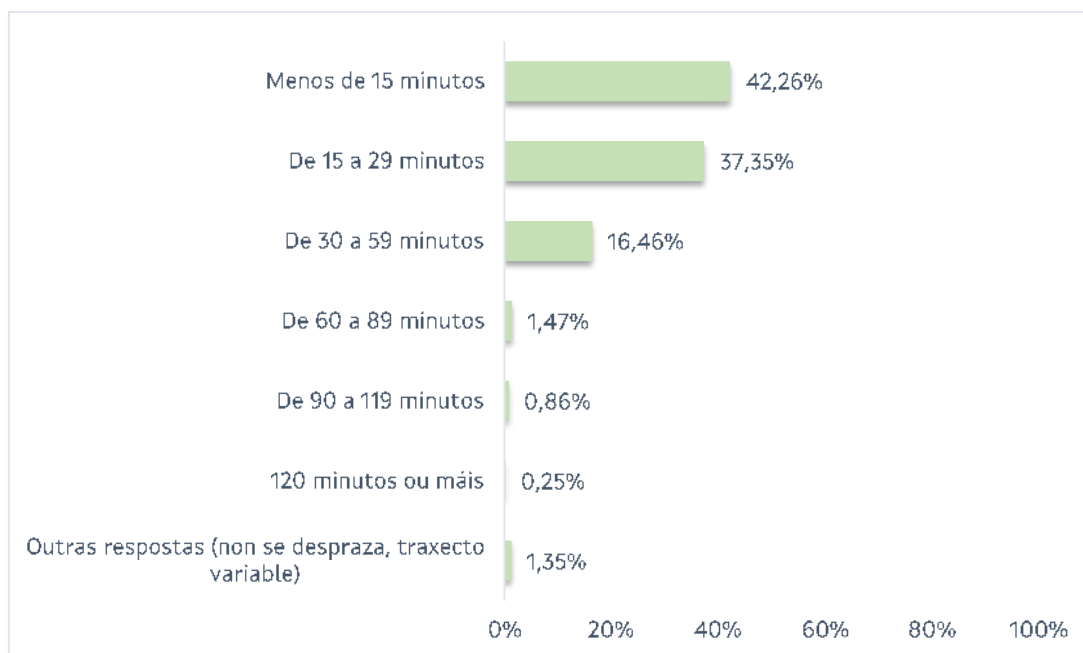
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.2.4 Os DESPRAZAMENTOS AO LUGAR DE TRABALLO

Pola súa repercusión na distribución dos tempos na vida das persoas, resultaba tamén de interese coñecer o tempo que as persoas traballadoras invisten no **desprazamento ao lugar de traballo**.

Os datos da enquisa revelan a este respecto que **os desprazamentos son, polo xeral, de curta duración. Oito de cada 10 persoas tardan en chegar ao lugar de traballo menos de media hora e á maioría destas lévalles menos de 15 minutos (42,26 %).**

G. 24 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TEMPO DE DESPRAZAMENTO ATA O LUGAR DE TRABALLO



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por tipo de hábitat, aquelas persoas traballadoras que residen en zonas pouco poboadas (ZPP), aínda que maioritariamente se desprazan en menos de media hora, tamén mencionan en maior medida tempos superiores aos 30 minutos.

Nas zonas densamente poboadas, as persoas practicamente se equidistribúen entre desprazamentos de menos dun cuarto de hora e de 15 a 29 minutos.

Nas zonas intermedias (ZIP), o máis frecuente é tardar menos dun cuarto de hora en chegar ao traballo (45 %).

Cando a empresa se sitúa nun concello pertencente a unha zona pouco poboada os desprazamentos son máis curtos polo xeral: o 50,8 % das persoas que traballan nela tardan menos dun cuarto de hora; mentres que as emprazadas en zonas densamente poboadas implican tamén un peso similar dos desprazamentos de menos dun cuarto de hora e os de 15 a 29 minutos, aínda que comparativamente estes últimos son algo máis frecuentes que nos outros tipos de hábitat.

TÁBOA 45 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TEMPO DE DESPRAZAMENTO ATA O LUGAR DE TRABALLO, POR TIPO DE HÁBITAT (GRAO DE URBANIZACIÓN) DO CONCELLO DE RESIDENCIA E DO CENTRO DE TRABALLO

TEMPO DE DESPRAZAMENTO	GRAO DE URBANIZACIÓN DO CONCELLO DE RESIDENCIA			GRAO DE URBANIZACIÓN DO CONCELLO CENTRO DE TRABALLO			TOTAL
	ZDP	ZIP	ZPP	ZDP	ZIP	ZPP	
Menos de 15 minutos	42,9%	45,0%	39,0%	41,2%	37,8%	50,8%	42,3%
De 15 a 29 minutos	41,8%	31,8%	37,9%	42,5%	37,0%	27,3%	37,3%
De 30 a 59 minutos	13,2%	17,4%	19,0%	12,2%	19,8%	20,2%	16,5%
De 60 a 89 minutos	0,3%	2,7%	1,5%	0,5%	3,1%	1,1%	1,5%
De 90 a 119 minutos	0,3%	0,0%	2,2%	1,4%	0,8%	0,0%	0,9%
120 minutos ou máis	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,2%
Outras respostas (non se despraza, traxecto variable)	1,4%	2,3%	0,4%	2,2%	0,8%	0,5%	1,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Un dos principais obxectivos da enquisa realizada é coñecer o grao de implantación das medidas favorecedoras da flexibilización do tempo de traballo e da conciliación da vida persoal, familiar e laboral, desde unha dobre perspectiva:

- En primeiro termo, coñecer a existencia deste tipo de medidas e vantaxes nas empresas galegas.
- Doutra banda, indagar o interese que estas medidas teñen na actualidade para as persoas traballadoras por conta allea.

5.3.1 GRAO DE IMPLANTACIÓN NAS EMPRESAS

O gráfico que se mostra a continuación reflicte, en orde decrecente, **o grao de implantación das distintas medidas de flexibilización e conciliación nas empresas**, a partir das entrevistas realizadas.

Segundo estes datos, as **medidas máis frecuentes** nas empresas son:

- A **limitación das reunións de traballo ao horario laboral**, confirmada por 6 de cada 10 persoas consultadas.
- A **posibilidade de flexibilizar o horario** de entrada, saída e/ou comida con carácter habitual **sempre dentro dunha marxe horaria fixa** (no 48,89 % dos casos).
- Cun peso semellante, a política de **desconexión dixital** (44,96 %) e a **preferencia na elección das vacacións** para as persoas traballadoras con responsabilidades familiares (43,49 %).
- Mencionada por aproximadamente o 40 % das persoas asalariadas, **a mellora na súa empresa dos permisos legais**.

No polo oposto, as vantaxes con **menor grao de implantación** (por baixo do 15 %) son:

- O **teletraballo a tempo parcial** (14,86 %)

- Os **espazos habilitados para a atención de menores na empresa** (9,09 %).
- Con idéntico peso (8,23 %), o **teletraballo 100 % libre** e a posibilidade de concentrar o traballo en catro xornadas (**semana laboral comprimida**).
- O servizo de **gardería** na empresa, cun 5,77 %.

G. 25 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS¹⁸



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁸ O gráfico recolle de maior a menor o peso porcentual de respostas afirmativas relativas á existencia na empresa da persoa entrevistada de cada unha das medidas mencionadas.

Non se observan variacións substanciais segundo o sexo das persoas asalariadas na mención ás medidas existentes na empresa na que traballan.

Por sector de actividade, as persoas que traballan na industria son, con diferenza sobre os doutros sectores, as que máis acceso teñen a este tipo de medidas.

TÁBOA 46 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Reunións de traballo sempre en horario laboral	50,00%	66,35%	60,98%	59,01%	59,58%
Flexibilidade nunha marxe horaria na entrada, saída e/ou comida con carácter habitual	42,86%	49,04%	43,90%	49,60%	48,89%
Política de desconexión dixital	42,86%	57,69%	36,59%	43,54%	44,96%
Preferencia na elección das vacacións para persoas traballadoras con menores e outras persoas ao cargo	35,71%	43,27%	29,27%	44,98%	43,49%
Mellora dos permisos legais/e ou maior duración	35,71%	50,00%	31,71%	40,03%	40,66%
Bolsa/banco de horas	26,19%	38,46%	41,46%	38,28%	37,84%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	16,67%	42,31%	29,27%	35,25%	34,89%
Beneficios sociais	35,71%	39,42%	19,51%	33,65%	33,78%
Flexibilidade total, sen marxe horaria predeterminada	40,48%	26,92%	21,95%	29,82%	29,61%
Reunións a través de videoconferencia	9,52%	30,77%	31,71%	26,95%	26,78%
Teletraballo parcial acordado coa empresa	4,76%	15,38%	17,07%	15,31%	14,86%
Espazos habilitados para a atención de menores na empresa	7,14%	10,58%	4,88%	9,25%	9,09%
Teletraballo 100 % libre	2,38%	8,65%	4,88%	8,77%	8,23%
Semana laboral comprimida	4,76%	8,65%	12,20%	8,13%	8,23%
Servizo de gardería na empresa	4,76%	0,00%	4,88%	6,86%	5,77%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

As grandes empresas son as que en maior medida incorporan este tipo de medidas. Como excepción, a flexibilidade horaria habitual dentro dunha marxe horaria e a flexibilidade horaria total son algo máis frecuentes nas empresas de menos de 50 persoas traballadoras.

TÁBOA 47 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR TAMAÑO DA EMPRESA. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Reunións de traballo sempre en horario laboral	50,35%	54,00%	81,25%	67,60%	59,58%
Flexibilidade nunha marxe horaria na entrada, saída e/ou comida con carácter habitual	54,58%	49,50%	45,31%	44,69%	48,89%
Política de desconexión dixital	38,73%	46,50%	53,13%	49,16%	44,96%
Preferencia na elección das vacacións para persoas traballadoras con menores e outras persoas ao cargo	44,37%	40,50%	45,31%	43,58%	43,49%
Mellora dos permisos legais/e ou maior duración	37,32%	37,50%	46,88%	46,93%	40,66%
Bolsa/banco de horas	36,62%	37,00%	32,81%	44,69%	37,84%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	26,06%	29,00%	41,41%	49,72%	34,89%
Beneficios sociais	27,82%	26,00%	39,84%	50,84%	33,78%
Flexibilidade total, sen marxe horaria predeterminada	29,93%	36,00%	22,66%	27,37%	29,61%
Reunións a través de videoconferencia	18,31%	18,50%	30,47%	48,60%	26,78%
Teletraballo parcial acordado coa empresa	11,97%	8,50%	21,09%	22,35%	14,86%
Espazos habilitados para a atención de menores na empresa	7,04%	6,50%	9,38%	16,20%	9,09%
Teletraballo 100 % libre	6,69%	4,50%	7,81%	14,53%	8,23%
Semana laboral comprimida	9,86%	7,00%	7,81%	8,38%	8,23%
Servizo de gardería na empresa	3,52%	5,50%	5,47%	9,50%	5,77%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.3.2 GRAO DE INTERESE DA POBOACIÓN ASALARIADA NAS DISTINTAS MEDIDAS

Con independencia de que as medidas enunciadas estean implantadas na empresa na que traballa, quería-se coñecer **o interese actual en cada unha delas para a persoa entrevistada.**

Como pode comprobarse, **a meirande parte das medidas propostas presentan interese para a maioría das persoas asalariadas.**

Ordenadas polo grao de interese, constátase o seguinte:

- **Para aproximadamente o 80 % da poboación asalariada teñen interese os beneficios sociais** que poida conceder a empresa (como seguro médico, axudas por estudos dos/as fillos/as, comedor de empresa etc.), así como **a flexibilidade de entrada e saída do traballo dentro dunhas marxes horarias determinadas.**
- A continuación, con porcentaxes de aceptación algo máis baixas, **arredor do 75 % da mostra entrevistada ve de interese poder gozar de permisos de maior duración, restrinxir as reunións de traballo ao horario laboral, poder elixir o período vacacional** pola existencia de persoas menores e/ou en situación de dependencia ao cargo ou dispoñer de **flexibilidade horaria total.**
- Con valores porcentuais algo máis baixos, entre as preferencias das persoas asalariadas sitúanse a continuación a política de desconexión dixital (70,88 %), a semana laboral comprimida (69,41 %) e a xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos (66,58 %).
- Entre as medidas **con menor interese** para a poboación asalariada sitúanse **aquelas vinculadas co traballo a distancia a través do uso de tecnoloxías:** as reunións por videoconferencia (34,03 %) e o teletraballo parcial ou total (por baixo do 30 %). Non obstante, estes datos deben interpretarse con prudencia, pois estas porcentaxes poden verse afectadas polo tipo de actividade desenvolvida pola persoa, pois en moitos empregos non é factible o desempeño a través destas modalidades.

G. 26 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS
MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN. PESO PORCENTUAL DE RESPOSTAS
AFIRMATIVAS¹⁹



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

¹⁹ O gráfico recolle de maior a menor o peso porcentual de respostas afirmativas relativas ao interese actual de cada unha das medidas mencionadas para a persoa entrevistada.

Como reflicte a táboa nº 48, en xeral os intereses de traballadoras e traballadores polas medidas de conciliación e flexibilización enumeradas é moi semellante. Así, **só se aprecian diferenzas algo destacables** (arredor dos 5 puntos porcentuais de variación) **naquelas medidas asociadas ao exercicio das responsabilidades familiares**, entre outras, a xornada reducida en máis supostos dos legais, e ao respecto do coidado de nenos e nenas de curta idade, os servizos de gardería e a existencia de espazos para a atención das crianzas, así como co teletraballo 100 % libre; todas elas proporcionalmente de maior interese para as mulleres.

TÁBOA 48 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SEXO. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Mulleres	Homes	Total
Beneficios sociais	80,85%	81,55%	81,20%
Flexibilidade nunha marxe horaria na entrada, saída e/ou comida con carácter habitual	79,35%	81,07%	80,22%
Mellora dos permisos legais/e ou maior duración	76,12%	76,21%	76,17%
Reunións de traballo sempre en horario laboral	75,87%	73,79%	74,82%
Preferencia na elección das vacacións para persoas traballadoras con menores e outras persoas ao cargo	76,62%	72,82%	74,69%
Flexibilidade total, sen marxe horaria predeterminada	73,63%	74,51%	74,08%
Política de desconexión dixital	71,89%	69,90%	70,88%
Semana laboral comprimida	68,16%	70,63%	69,41%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	69,15%	64,08%	66,58%
Bolsa/banco de horas	55,72%	55,83%	55,77%
Espazos habilitados para a atención de menores na empresa	53,23%	44,90%	49,02%
Servizo de gardería na empresa	50,75%	46,36%	48,53%
Reunións a través de videoconferencia	33,58%	34,47%	34,03%
Teletraballo parcial acordado coa empresa	29,35%	30,34%	29,85%
Teletraballo 100 % libre	30,60%	23,30%	26,90%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

No conxunto de medidas consideradas, non se observan variacións definidas ou salientables segundo se teñan fillas ou fillos menores de idade; se se ten previsto telos/as ou non, etc. Unicamente se destaca un maior interese polas garderías e os espazos habilitados para o coidado de nenas e nenos nas empresas entre as persoas traballadoras nais e pais de menores, e naquelas persoas que están esperando un fillo/a na actualidade (aínda que neste último caso se trata dunha submostra escasamente representativa, integrada por 11 persoas).

Como tendencia de carácter xeral, á hora de indicar o grao de interese das medidas de flexibilización e conciliación, as porcentaxes máis elevadas detéctanse na industria e entre a poboación asalariada das empresas de 50 a 250 persoas traballadoras.

As expectativas máis discretas atópanse nas pequenas empresas, as de menos de 10 persoas traballadoras, as cales presentan as porcentaxes máis reducidas na gran maioría das medidas, plausiblemente porque as ven pouco factibles na empresa na que traballan. Así, como excepción, só supera en interese ao dato global a preferencia na elección das vacacións para persoas traballadoras con responsabilidades familiares (77,82 %, fronte ao 74,69 % do total).

TÁBOA 49 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Beneficios sociais	76,19%	87,50%	73,17%	81,02%	81,20%
Flexibilidade nunha marxe horaria na entrada, saída e/ou comida con carácter habitual	71,43%	83,65%	75,61%	80,54%	80,22%
Mellora dos permisos legais/e ou maior duración	64,29%	83,65%	68,29%	76,24%	76,17%
Reunións de traballo sempre en horario laboral	71,43%	84,62%	60,98%	74,32%	74,82%
Preferencia na elección das vacacións para persoas traballadoras con menores e outras persoas ao cargo	78,57%	76,92%	53,66%	75,44%	74,69%
Flexibilidade total, sen marxe horaria predeterminada	76,19%	81,73%	65,85%	73,21%	74,08%

TÁBOA 50 (Contin.) DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPOSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
Política de desconexión dixital	78,57%	80,77%	60,98%	69,38%	70,88%
Semana laboral comprimida	64,29%	77,88%	60,98%	68,90%	69,41%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	64,29%	74,04%	63,41%	65,71%	66,58%
Bolsa/banco de horas	42,86%	59,62%	53,66%	56,14%	55,77%
Espazos habilitados para a atención de menores na empresa	35,71%	56,73%	36,59%	49,44%	49,02%
Servizo de gardería na empresa	33,33%	58,65%	34,15%	48,80%	48,53%
Reunións a través de videoconferencia	14,29%	36,54%	31,71%	35,09%	34,03%
Teletraballo parcial acordado coa empresa	14,29%	25,00%	31,71%	31,58%	29,85%
Teletraballo 100 % libre	14,29%	18,27%	17,07%	29,82%	26,90%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

TÁBOA 51 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPOSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Beneficios sociais	75,35%	82,50%	90,63%	83,24%	81,20%
Flexibilidade nunha marxe horaria na entrada, saída e/ou comida con carácter habitual	79,93%	81,00%	82,03%	80,45%	80,22%
Mellora dos permisos legais/e ou maior duración	70,07%	79,00%	81,25%	80,45%	76,17%
Reunións de traballo sempre en horario laboral	67,61%	76,00%	85,94%	79,33%	74,82%
Preferencia na elección das vacacións para persoas traballadoras con menores e outras persoas ao cargo	77,82%	70,50%	82,03%	70,39%	74,69%

TÁBOA 52 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPOSTAS AFIRMATIVAS

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
Flexibilidade total, sen marxe horaria predeterminada	69,01%	79,50%	78,13%	74,30%	74,08%
Política de desconexión dixital	62,68%	76,00%	76,56%	74,30%	70,88%
Semana laboral comprimida	64,44%	73,00%	76,56%	70,95%	69,41%
Xornada reducida en máis supostos dos legalmente recoñecidos	57,75%	72,00%	71,09%	72,07%	66,58%
Bolsa/banco de horas	56,69%	54,00%	55,47%	57,54%	55,77%
Espazos habilitados para a atención de menores na empresa	44,72%	48,50%	60,16%	49,72%	49,02%
Servizo de gardería na empresa	41,55%	49,00%	53,91%	56,42%	48,53%
Reunións a través de videoconferencia	25,70%	29,00%	50,78%	42,46%	34,03%
Teletraballo parcial acordado coa empresa	25,35%	28,50%	40,63%	31,28%	29,85%
Teletraballo 100 % libre	21,13%	27,00%	37,50%	28,49%	26,90%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

5.4 ASPECTOS PRIORITARIOS DO TRABALLO

Outra das dimensións de maior interese da enquisa é coñecer **o valor que as persoas traballadoras por conta allea conceden a unha serie de aspectos relacionados co traballo**, entre outros: o salario, a flexibilización do tempo de traballo, o clima laboral, os beneficios sociais ou as oportunidades de promoción profesional.

Tratábase de indagar que **outros aspectos, ademais da retribución económica, son prioritarios para a poboación asalariada**.

O **“salario emocional”** é un tipo de remuneración, que xunto coa compensación económica buscan atraer, motivar e reter o talento dunha organización. Conceptualmente pódense atopar multitude de definicións sobre o salario emocional, se ben todas elas aluden a un concepto asociado á retribución dunha persoa empregada na que se inclúen cuestións de carácter non económico, cuxo fin é satisfacer as necesidades persoais, familiares e profesionais da persoa, mellorando a súa calidade de vida e favorecendo a conciliación entre a vida persoal e familiar e a esfera laboral.

Varios son os elementos que compoñen o salario emocional²⁰:

1. Oportunidades de desenvolvemento profesional: capacitación, xestión do talento, coaching, mentoring e plan de carreira. Se estas son satisfactorias preséntase o crecemento profesional e o benestar laboral.
2. Equilibrio de vida: esquemas de traballo flexible, beneficios de saúde, integración da familia e oportunidades de espaxamento e recreación. Basicamente dan tranquilidade e sensación de orde na vida das persoas.
3. Benestar psicolóxico: recoñecemento, autonomía, retos profesionais e transcendencia na comunidade. Dentro destes factores atópanse o sentido de utilidade, autonomía e de recoñecemento da persoa, así como identificación coa empresa coa que colabora.
4. Contorna laboral: clima de compañeirismo, sentido de familia e equipo. Basicamente dan tranquilidade e sensación de orde na vida das persoas, melloran a calidade de vida e o desempeño laboral.

²⁰ Cordero-Guzmán, D., Beltrán- Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. Revista Venezolana de Gerencia, 27(Especial 7), 132-149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>

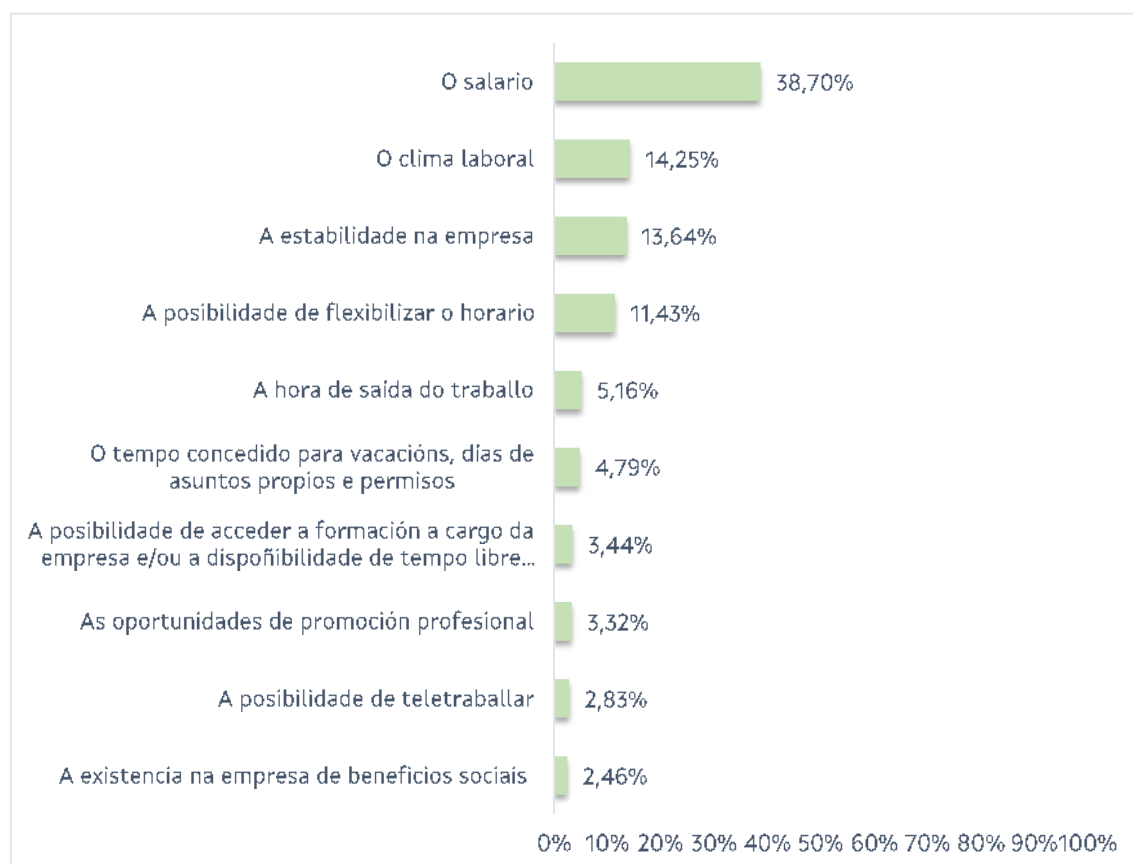
5. Cultura laboral: responsabilidade social, ética no lugar de traballo e relación con líderes; contribúen no incremento da satisfacción e axudan a construír relacións máis duradeiras.

A partir destas premisas conceptuais para o deseño da enquisa, e tendo en conta que moitos destes aspectos poden considerarse relevantes no traballo e que o simple sinalamento non permitiría unha análise xerarquizada dos intereses e as preferencias da poboación, optouse por unha indagación de prioridades no traballo, para o cal, solicitábase que, a partir dunha listaxe de aspectos, se seleccionasen os tres de maior importancia e se ordenasen segundo a súa importancia.

Á luz dos datos obtidos, **como primeiro aspecto escollido, destácase claramente o salario, que sitúa en primeiro lugar o 38,70 % da poboación entrevistada.**

Xa a maior distancia, pero tamén como primeiro aspecto sitúanse o clima laboral (14,25 %), a estabilidade na empresa (13,64 %) e a posibilidade de flexibilizar o horario de traballo (11,43 %). Os restantes aspectos presenta porcentaxes do 5 % de mención ou inferiores.

G. 27 PRIMEIRO ASPECTO MÁIS IMPORTANTE CON RELACIÓN AO TRABALLO



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

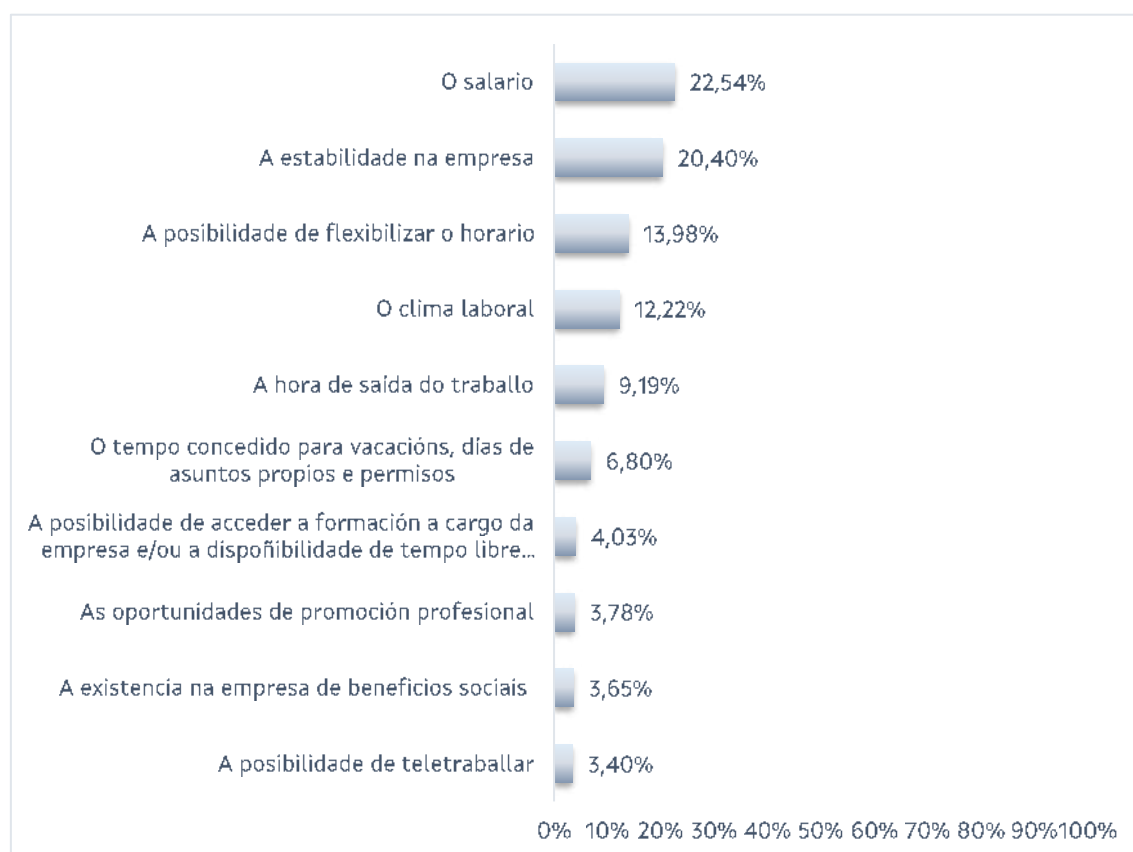
Estes datos non se modulan de forma substancial pola variable sexo. Como única variación relevante, o salario é máis importante entre a poboación masculina que entre a feminina (arredor de 10 puntos porcentuais máis alta entre os homes).

Tampouco os grupos de idade dan conta de tendencias definidas nin diverxentes dos datos globais, podendo destacarse unicamente unha maior proporción de persoas que sitúan o salario en primeiro termo entre as persoas de 60 anos e máis.

Á hora de mencionar o segundo aspecto en importancia con relación ao traballo obsérvase unha maior dispersión das eleccións, indicativa dunha maior diversidade de opinións.

Así, o segundo aspecto máis mencionado volve a ser o salario, escollido agora por un 22,54 %, seguido de preto polas referencias á estabilidade na empresa (20,40 %).

G. 28 SEGUNDO ASPECTO MÁIS IMPORTANTE CON RELACIÓN AO TRABALLO



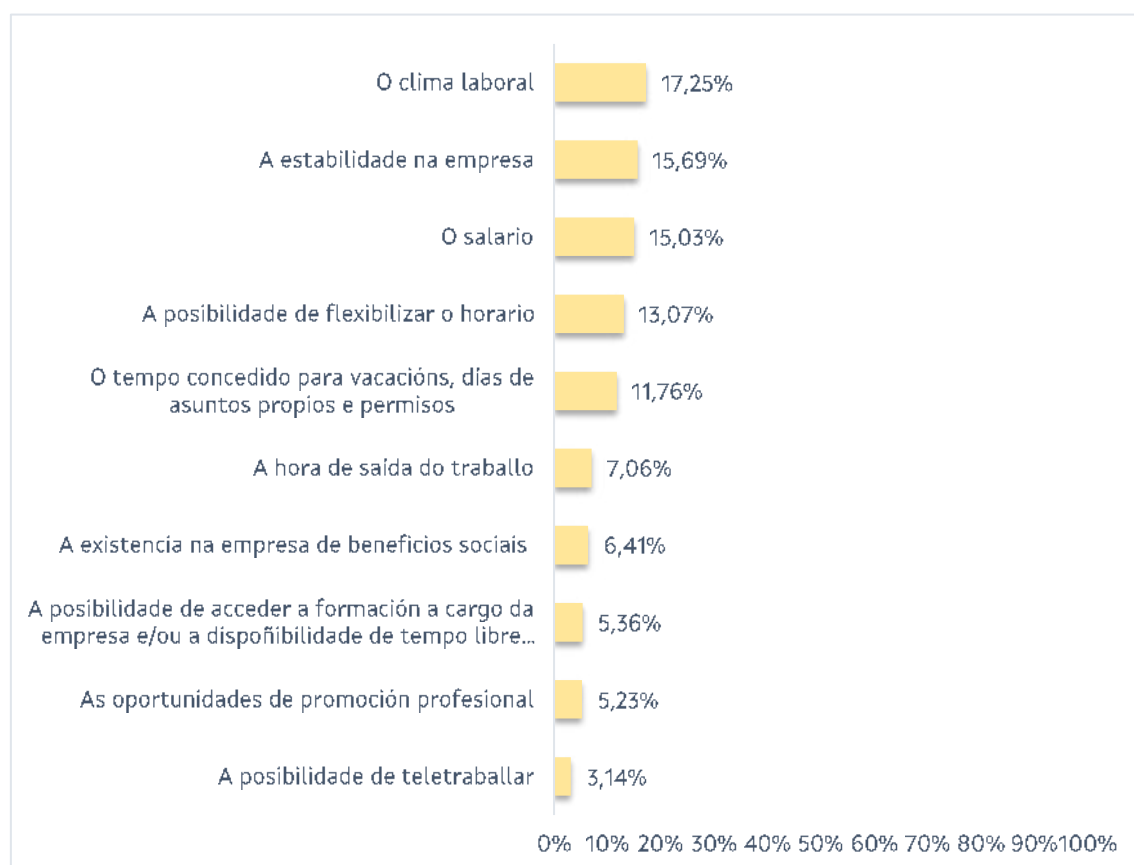
Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Os restantes aspectos que a poboación sitúa en segundo lugar xa se sitúan a maior distancia, se ben volven a ter máis peso a posibilidade de flexibilizar o horario e o clima laboral.

Estes datos non se ven modulados nin polo sexo nin pola idade das persoas entrevistadas.

En terceiro lugar en orde de relevancia constátase unha gran variedade de aspectos, de forma que as eleccións aínda se dispersan máis. O clima laboral encabeza a listaxe do terceiro aspecto máis valorado, mencionado polo 17,25 % da mostra, pero a pouca distancia atópanse a estabilidade na empresa e o salario, tal e como pode se desprende do gráfico nº 29.

G. 29 TERCEIRO ASPECTO MÁIS IMPORTANTE CON RELACIÓN AO TRABAJO

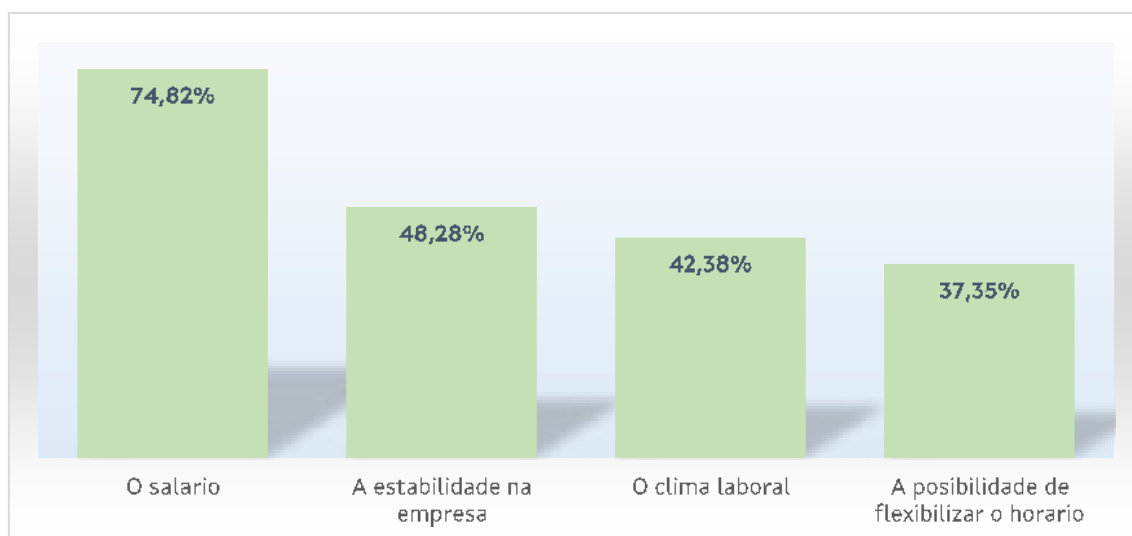


Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

En síntese, se se teñen en conta os aspectos máis aludidos pola poboación asalariada, xa fose en primeiro, segundo ou terceiro lugar, sobresaen, con porcentaxes superiores ao 25 % os seguintes:

- **O salario, importante para 3 de cada 4 persoas asalariadas.**
- **A estabilidade na empresa, escollida por case a metade da mostra entrevistada.**
- **O clima laboral, citado polo 42,38 %.**
- **A posibilidade de flexibilizar o horario de traballo, relevante para un 37,35 %.**

G. 30 ASPECTOS MÁIS IMPORTANTES SELECCIONADOS CON RELACIÓN AO TRABALLO²¹



Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Ademais, se se consideran todos os aspectos propostos, con independencia do grao de importancia atribuída, cabe sinalar que:

- **O salario resultou escollido en maior medida por homes:** 79,37 % deles, fronte a un 70,15 % de mulleres.

²¹ O gráfico recolle os aspectos mencionados por máis dun 25 % da poboación asalariada, con independencia da orde de mención (1º, 2º ou 3º lugar).

- **A posibilidade de flexibilizar o horario laboral presenta maior peso de alusións entre a poboación feminina**, xa que o menciona o 41,79 % das traballadoras, fronte a un 33 % dos traballadores.
- **A estabilidade na empresa semella ser tamén algo máis relevante para os homes**, posto que a menciona o 50,73 % deles e entre as mulleres a porcentaxe baixa ao 45,77 %.

 TÁBOA 53 ASPECTOS MÁIS IMPORTANTES RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS, POR SEXO. PESO PORCENTUAL²²

ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO	Mulleres	Homes	Total
O salario	70,15%	79,37%	74,82%
A estabilidade na empresa	45,77%	50,73%	48,28%
O clima laboral	44,78%	40,05%	42,38%
A posibilidade de flexibilizar o horario	41,79%	33,01%	37,35%
O tempo concedido para vacacións, días de asuntos propios e permisos	19,40%	25,49%	22,48%
A hora de saída do traballo	20,15%	21,36%	20,76%
A posibilidade de acceder a formación a cargo da empresa e/ou a dispoñibilidade de tempo libre para formarse	13,68%	11,17%	12,41%
A existencia na empresa de beneficios sociais	11,94%	12,14%	12,04%
As oportunidades de promoción profesional	12,69%	11,17%	11,92%
A posibilidade de teletraballar	9,45%	8,74%	9,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

Por grupos de idade as porcentaxes de mención flutúan á alza e á baixa nos distintos tramos pero non presenta unha tendencia ben definida que altere a distribución comentada para o total poboacional.

Nin a existencia de fillos e fillas menores de idade, nin a de persoas en situación de dependencia ao cargo da persoa entrevistada condicionan os aspectos considerados.

Pola contra, **si é un claro factor condicionante das mencións ao salario a retribución neta percibida**. Así, as referencias ao salario como aspecto relevante aumentan significativamente conforme se reduce a retribución mensual neta das

²² A táboa recolle o peso porcentual de todos os aspectos susceptibles de elección e ordenación por grao de importancia, con independencia da orde de mención.

persoas asalariadas. Non se observan, porén, variacións relevantes ao respecto doutros aspectos considerados.

As táboas nº 54 e nº 55 reflicten os datos segundo o sector de actividade e o tamaño da empresa.

Por sectores de actividade, a retribución económica é comparativamente máis importante para as persoas que se empregan na industria e no sector primario. O clima laboral destácase tamén neste último sector, mentres que na industria consideran máis importante que noutros sectores poder flexibilizar o horario.

A estabilidade na empresa semella ser moi importante para as persoas que traballan na construción.

As dimensións da empresa non reflicten tendencias concretas, en liñas xerais, aínda que si mostran unha importancia maior do salario conforme aumenta o tamaño.

TÁBOA 54 ASPECTOS MÁIS IMPORTANTES RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. PESO PORCENTUAL²³

ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO	Agricultura e pesca	Industria	Construción	Servizos	TOTAL
O salario	85,71%	86,54%	80,49%	71,77%	74,82%
A estabilidade na empresa	52,38%	38,46%	60,98%	48,80%	48,28%
O clima laboral	59,52%	43,27%	21,95%	42,42%	42,38%
A posibilidade de flexibilizar o horario	21,43%	47,12%	41,46%	36,52%	37,35%
O tempo concedido para vacacións, días de asuntos propios e permisos	16,67%	16,35%	21,95%	23,92%	22,48%
A hora de saída do traballo	21,43%	18,27%	31,71%	20,41%	20,76%
A posibilidade de acceder a formación a cargo da empresa e/ou a dispoñibilidade de tempo libre para formarse	23,81%	10,58%	9,76%	12,12%	12,41%
A existencia na empresa de beneficios sociais	9,52%	21,15%	4,88%	11,16%	12,04%
As oportunidades de promoción profesional	9,52%	7,69%	9,76%	12,92%	11,92%
A posibilidade de teletraballar	0,00%	2,88%	17,07%	10,21%	9,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

²³ A táboa recolle o peso porcentual de todos os aspectos susceptibles de elección e ordenación por grao de importancia, con independencia da orde de mención.

TÁBOA 55 ASPECTOS MÁIS IMPORTANTES RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS,
POR TAMAÑO DA EMPRESA. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. PESO PORCENTUAL²⁴

ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO	Menos de 10 persoas	Entre 10 e 49 persoas	Entre 50 e 250 persoas	Máis de 250 persoas	TOTAL
O salario	71,13%	72,00%	78,91%	80,45%	74,82%
A estabilidade na empresa	46,13%	52,50%	36,72%	54,19%	48,28%
O clima laboral	40,85%	47,50%	42,19%	41,34%	42,38%
A posibilidade de flexibilizar o horario	39,08%	41,00%	43,75%	25,70%	37,35%
O tempo concedido para vacacións, días de asuntos propios e permisos	18,66%	19,50%	30,47%	25,14%	22,48%
A hora de saída do traballo	25,00%	24,00%	12,50%	16,76%	20,76%
A posibilidade de acceder a formación a cargo da empresa e/ou a dispoñibilidade de tempo libre para formarse	11,97%	10,50%	13,28%	16,20%	12,41%
A existencia na empresa de beneficios sociais	14,08%	8,00%	19,53%	9,50%	12,04%
As oportunidades de promoción profesional	13,03%	12,00%	9,38%	12,29%	11,92%
A posibilidade de teletraballar	6,69%	7,00%	11,72%	12,85%	9,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

²⁴ A táboa recolle o peso porcentual de todos os aspectos susceptibles de elección e ordenación por grao de importancia, con independencia da orde de mención.

TÁBOA 56 ASPECTOS MÁIS IMPORTANTES RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS,
POR RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. PESO PORCENTUAL²⁵

ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO	Menos de 1.100 €	De 1.100 a 1.800 €	De 1.801 a 2.700 €	De 2.701 a 3.900 €	De 3.901 a 5.000 €	Máis de 5.000 €	TOTAL
O salario	78,85%	76,70%	69,90%	57,14%	60,00%	30,00%	74,82%
A estabilidade na empresa	49,34%	51,46%	37,86%	9,52%	80,00%	70,00%	48,28%
O clima laboral	42,29%	40,53%	50,49%	42,86%	20,00%	50,00%	42,38%
A posibilidade de flexibilizar o horario	40,53%	35,44%	37,86%	57,14%	40,00%	20,00%	37,35%
O tempo concedido para vacacións, días de asuntos propios e permisos	19,82%	23,79%	23,30%	33,33%	0,00%	20,00%	22,48%
A hora de saída do traballo	22,91%	22,33%	13,59%	9,52%	0,00%	20,00%	20,76%
A posibilidade de acceder a formación a cargo da empresa e/ou a dispoñibilidade de tempo libre para formarse	10,13%	12,14%	16,50%	23,81%	20,00%	20,00%	12,41%
A existencia na empresa de beneficios sociais	12,78%	11,17%	12,62%	9,52%	40,00%	0,00%	12,04%
As oportunidades de promoción profesional	8,81%	12,62%	13,59%	0,00%	40,00%	0,00%	11,92%
A posibilidade de teletraballar	5,73%	6,31%	16,50%	38,10%	0,00%	30,00%	9,09%

Fonte: elaboración propia a partir dos datos da enquisa.

²⁵ A táboa recolle o peso porcentual de todos os aspectos susceptibles de elección e ordenación por grao de importancia, con independencia da orde de mención.

6. SÍNTESE CONCLUSIVA DE RESULTADOS

Resúmense a continuación, os principais resultados da Enquisa á poboación asalariada de Galicia sobre a organización do tempo de traballo, co fin de sintetizar as principais evidencias do estudo.

En canto ás **características sociodemográficas da poboación entrevistada**, cómpre destacar os seguintes trazos:

- En consonancia co universo da enquisa, xa que se trata dunha mostra representativa da poboación asalariada galega, pode falarse dunha distribución equilibrada segundo o sexo, na que o 49,39 % son mulleres e un 50,61 % homes.
- En canto á **idade**, a franxa máis numerosa é a integrada por traballadores e traballadoras de 40 a 49 anos de idade (case un 32 %). Hai tamén un peso significativo da poboación con idades comprendidas entre os 50 e os 59 anos (26,41 %). Arredor do 35 % ten menos de 40 anos.
- Por **tipo de hábitat**, segundo o grao de urbanización do municipio de residencia, constátase unha distribución equilibrada da poboación, cun peso algo máis destacado das zonas densamente poboadas (35,26 %), aínda que seguido a non moita distancia polos concellos de zonas pouco poboadas cun 33 %, e as zonas intermedias de poboación, con case un 32 %.
- Preto do 80 % da poboación asalariada galega traballa a **tempo completo**. Non obstante, cómpre matizar que estes datos vense fortemente modulados pola variable sexo:
 - Nove de cada 10 homes traballan a tempo completo, fronte a un 68,91 % de mulleres.
 - Entre as mulleres, o traballo a tempo parcial representa o 27,86 %, fronte a un 8,98 % entre os homes.
- Algo máis do 60 % da poboación asalariada ten **fillos ou fillas** e un 41,52 % destas persoas son nais ou pais de nenos e nenas menores de idade.
- No que se refire aos **salarios**: máis da metade da poboación que traballa por conta allea percibe en termos netos retribucións que oscilan entre os 1.100 e os 1.800 euros mensuais. Séguelle o sector que cobra menos de 1.100 euros netos ao mes, que representa un 27,89 %.

Os homes teñen retribucións máis elevadas que as mulleres, o que vén poñer de manifesto a persistencia da brecha salarial de xénero, outro indicador da desigualdade entre mulleres e homes no ámbito laboral:

- A maioría dos homes teñen salarios comprendidos entre os 1.100 e os 1.800 euros (o 57,52 %).
- As mulleres perciben remuneracións máis baixas, posto que practicamente se equidistribúen entre o 43,53 % que gaña entre 1.100 e 1.800 euros netos ao mes, e 40,30 % que percibe menos de 1.100 €.
- Algo máis de 3 de cada 4 persoas asalariadas traballa no **sector** servizos; mentres que un 12,78 % faino na industria. O peso do sector primario e a construción é máis reducido, cun 5,16 % e un 5,04 % de persoas empregadas.
- Por **tamaño da empresa**, a maior parte da poboación asalariada galega traballa en empresas de menos de 50 persoas traballadoras, en concreto o 59,46 %. Un 21,99% traballa en grandes compañías –as de máis de 250 persoas–.
- O 45,33 % das persoas entrevistadas traballa en empresas situadas en **concellos** pertencentes a zonas densamente poboadas. Nun 32,19 % dos casos, sitúanse en municipios de zonas intermedias.

A seguir, sintetízanse os **principais resultados acerca das cuestións obxecto de estudo**:

- Algo máis da metade das persoas asalariadas traballa de luns a venres (56,02%). De forma coherente, o sector e o tipo de actividade son os principais condicionantes da distribución semanal da xornada. Así, a maior variabilidade obsérvase no sector primario e nos servizos, mentres que as persoas que se empregan na industria e na construción fano na gran maioría dos casos de luns a venres.

Por subsectores, a práctica totalidade das persoas que traballan por conta allea en actividades financeiras, no sector educativo e actividades profesionais científicas e técnicas teñen unha xornada semanal de luns a venres. Pola súa banda, o comercio e a hostalería teñen un peso importante da distribución de luns a sábado, ou mesmo de luns a domingo, no caso do sector hostaleiro.

- En canto á organización diaria e habitual da xornada laboral, a maior parte da poboación asalariada traballa, ben en xornada partida de mañá e tarde, con parada para o xantar (o 32,68 %); ben en xornada continua de mañá (o 30,84 %).

O traballo en quendas rotativas representa o 21 %, maioritariamente en equipos rotativos só de mañá e tarde (14,86 %). Coherentemente, esta distribución da xornada dáse principalmente na industria e nas empresas de maiores dimensións, mentres que a xornada partida é claramente predominante na construción, en actividades do sector da información e as comunicacións e as actividades financeiras e de seguros.

A xornada continua de mañá ten un peso destacado no sector primario e nos servizos, e neste, especialmente nas actividades administrativas e, sobre todo, no sector educativo.

- A enquisa revelou unha escasa flexibilización da organización do tempo de traballo ao longo do ano: algo máis de 7 de cada 10 persoas asalariadas afirman non facer ningún cambio na xornada habitual.

Un 21,74 % si varía a distribución da xornada en verán ou noutra época do ano, principalmente mantendo o mesmo número de horas de traballo.

Só un 2,09 % ten as tardes dos venres libres.

Os resultados por sector e subsector de actividade deben interpretarse con cautela, xa que a actividade profesional desenvolvida, máis que o sector concreto de encadramento, pode condicionar o cambio de xornada en verán ou noutra época; por exemplo, dentro dun mesmo sector como pode ser a construción e a industria, o tipo de posto –persoal de administración ou persoal operario– pode determinar o acceso á xornada de verán.

Non obstante, como tendencia, pode apuntarse que as persoas empregadas na industria e na construción son as que acceden en menor medida a cambios na xornada habitual de traballo. Por subsectores de actividade, a xornada continua en verán (co mesmo número de horas ou en xornada reducida) destácase nas actividades profesionais científicas e técnicas e nas actividades administrativas e servizos auxiliares.

- Doutra banda, hai que indicar que polo momento o teletraballo non presenta unha grande implantación en Galicia, xa que o 85,75 % das persoas asalariadas non teletraballan nunca. Un 6,27 % desenvolve toda a súa actividade laboral na modalidade de teletraballo, mentres que un 8 % faíno de forma parcial, combinándoo coa modalidade presencial.

Aínda que estas tendencias xerais non se modulan fortemente polas distintas variables consideradas no estudo, pode apuntarse que o teletraballo é algo

máis frecuente entre os homes e as persoas con fillos e fillas menores de idade.

As grandes empresas rexistran tamén unha maior implantación desta modalidade de traballo.

- En canto aos horarios laborais, algo máis da metade das persoas asalariadas comeza a xornada laboral en horarios comprendidos entre as 8:00 e as 10:00 horas. Neste grupo é semellante o sector que o fai entre as 8:00 e as 9:00 h. e o que comeza entre as 9:00 e as 10:00 h. Empezan máis cedo no sector primario e na industria, onde son minoritarias as persoas que inician a xornada das 9:00 horas en diante.

No sector servizos hai unha maior variabilidade, ao depender do tipo actividade, pois, por exemplo, nas actividades “de oficina” comezan a xornada maioritariamente entre as 8:00 e as 10:00 h., cunha concentración maior no tramo horario de 9:00 a 10:00 horas. Porén, o comercio presenta maior variedade de horarios, mentres que na hostalería comezan a traballar, nunha proporción significativa de casos, a partir das dez da mañá.

- Polo que atinxe aos horarios de finalización da xornada, agregadamente constátase que é máis numerosa a proporción de persoas que finalizan a xornada máis alá das 18:00 horas. Isto é frecuente, sobre todo, no sector servizos.

En consonancia cos horarios de comezo da xornada, as persoas que traballan na agricultura e na pesca e no sector industrial tamén son as que rematan antes a xornada. Na construción, a maioría das persoas traballadoras acaban entre as 17:00 e as 19:00 horas.

Ademais, o tamaño da empresa mostra tendencias moi claras ao respecto: horarios máis tardíos conforme as empresas son máis pequenas e viceversa.

- As persoas asalariadas con xornada partida, é dicir, as que traballan mañá e tarde cunha parada para xantar (o 32,68 % da mostra entrevistada), teñen, polo xeral, xornadas prolongadas. Sete de cada 10 persoas con este tipo de xornada saen ou rematan o traballo das 18:00 horas en diante e, destas, un 30,83 % finaliza entre as 20:00 e as 21:00 horas.

Esta distribución garda relación co tempo dedicado á pausa para o descanso/xantar entre a mañá e a tarde.

- Os resultados da enquisa apuntan a longas pausas en boa parte dos casos: en concreto, a metade destas persoas realizan paradas de cando menos dúas

horas: un 27,97 % de dúas horas e unha proporción só algo menor supera ese tempo (22,56 %).

- Non obstante, a gran maioría das persoas con xornada partida considera adecuada a duración desta parada: 7 de cada 10. Só un 8,65 % cre que é excesiva e para un 15,41 % é insuficiente. Neste caso, as mulleres móstranse máis desconformes coa duración deste descanso que os homes (aínda que se trataría sobre todo de casos nos que a pausa é inferior ás dúas horas).
- Outro aspecto determinante na organización cotiá da vida das persoas é o tempo investido nos desprazamentos ao lugar de traballo. A enquisa realizada pon de manifesto que os desprazamentos son, polo xeral, de curta duración. Oito de cada 10 persoas tardan en chegar ao lugar de traballo menos de media hora e á maioría destas lévalles menos de 15 minutos (42,26 %).

Segundo o municipio de residencia da persoa traballadora, nas zonas densamente poboadas teñen un peso semellante os desprazamentos de menos dun cuarto de hora e os de 15 a 29 minutos. Nas zonas intermedias, o máis frecuente é tardar menos dun cuarto de hora en chegar ao traballo (45 %).

- En canto ao grao de implantación das medidas de conciliación e flexibilización do tempo de traballo, a partir da información subministrada pola poboación asalariada, a sondaxe revela que:
 - A poboación asalariada galega confirma a existencia na súa empresa principalmente das seguintes medidas: a limitación das reunións de traballo ao horario laboral (case un 60 %), seguida da posibilidade de flexibilizar os horarios con carácter habitual sempre dentro dunha marxe horaria fixa (no 48,89 % dos casos); a política de desconexión dixital (44,96 %), e a preferencia na elección das vacacións para as persoas traballadoras con responsabilidades familiares (43,49 %).
 - As de menor nivel de implantación son as relacionadas co teletraballo, coa existencia de servizos nas empresas para o coidado de menores e a semana laboral comprimida.
 - As persoas que traballan na industria son, con diferenza sobre as doutros sectores, ás que máis acceso teñen a este tipo de medidas. O mesmo ocorre nas grandes empresas –de todos os sectores– e, como excepción, a flexibilidade horaria habitual dentro dunha marxe horaria e

a flexibilidade horaria total son algo máis frecuentes nas empresas de menores dimensións (de menos de 10 e de 10 a 49 persoas traballadoras).

- Con independencia da existencia ou non das medidas de conciliación e flexibilización contempladas na enquisa, quíxose coñecer o grao de interese que cada unha delas ten para a persoa entrevistada. É importante salientar que os resultados obtidos ao respecto mostran que a poboación traballadora ten interese na meirande parte das medidas propostas:

- Os beneficios sociais e a flexibilidade de entrada e saída do traballo dentro dunhas marxes horarias determinadas, ocupan os primeiros postos, con porcentaxes á volta do 80 % de aceptación.
- Para arredor do 75 % da poboación entrevistada teñen interese os permisos de maior duración, restrinxir as reunións de traballo ao horario laboral, poder elixir o período vacacional pola existencia de persoas menores e/ou en situación de dependencia ao cargo ou dispoñer de flexibilidade horaria total.
- Entre as medidas con menor interese para a poboación asalariada sitúanse aquelas vinculadas co traballo a distancia a través do uso de tecnoloxías: as reunións por videoconferencia (34,03 %) e o teletraballo parcial ou total (por baixo do 30 %). En todo caso, hai que ter en conta que o interese nestas medidas estaría condicionado polo tipo de actividade desenvolvida, pois en moitos empregos non é factible o desempeño a través destas modalidades.

- Por último, un dos obxectivos da enquisa realizada é identificar os aspectos prioritarios do traballo para a poboación asalariada. Ademais da retribución económica como contraprestación da relación laboral das persoas que traballan por conta allea (salario), resulta de interese indagar o peso que teñen outros factores asociados ao traballo e que poden influír nas eleccións laborais e vitais das persoas.

Así, a enquisa procuraba a xerarquización de distintos aspectos, de cara á identificación das prioridades, polo que se solicitou que se seleccionasen os tres aspectos de maior importancia e se ordenasen segundo a súa relevancia.

Os datos obtidos poñen de manifesto que a variable económica é determinante para as persoas asalariadas. Ademais, o poder adquisitivo é un claro condicionante das prioridades da poboación, pois os datos da enquisa

mostran que as referencias ao salario como aspecto relevante aumentan moi significativamente conforme diminúe a retribución mensual declarada.

Así, o soldo sitúase moi por riba doutros factores asociados ao denominado "salario emocional", no cal conflúen aspectos de carácter non económico, dirixidos a satisfacer as necesidades persoais, familiares e profesionais da persoa.

Así, o salario resulta escollido como primeiro aspecto de maior relevancia no traballo e, como segundo aspecto, o salario volve a encabezar a listaxe.

En conxunto, se se teñen en conta os aspectos máis aludidos pola poboación traballadora, xa fose en primeiro, segundo ou terceiro lugar, destácanse os seguintes:

- O salario, importante para 3 de cada 4 persoas asalariadas.
- A estabilidade na empresa, escollida por case a metade da mostra entrevistada.
- O clima laboral, citado polo 42,38 %.
- A posibilidade de flexibilizar o horario de traballo, relevante para un 37,35 %.

Desde a perspectiva de xénero, sen que se alteren estas tendencias xerais, a retribución económica e a estabilidade na empresa son máis relevantes para os traballadores, mentres que entre as traballadoras a posibilidade de flexibilizar o horario laboral é máis significativa que entre eles.

Nin a existencia de fillos e fillas menores de idade, nin a de persoas en situación de dependencia ao cargo condicionan os aspectos considerados.

7. FONTES CONSULTADAS

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

- Informe Flash “Datos de Teletrabajo. 2022”. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es. Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-de-teletrabajo-2022>
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. 2022. Cultura organizacional y salario emocional. Revista Venezolana de Gerencia, 27(Especial 7), 132-149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Espinoza S,AK, Toscano M., JA. “Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral”. 2020. Revista Nova Rua. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>.
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), edición de 2017. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana>
- 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. https://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf
- Jornada y horarios de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2014. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Jornada+y+horarios+de+trabajo.pdf/ad9dd0c7-80c7-4cff-9b42-afeffd7b934f?t=1560049185620>

- 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. <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2015/03/Asepeyo-Horarios.pdf>
- Estudo Racionalización de Horarios. Consellería de Traballo e Benestar. Xunta de Galicia, 2012. <https://libraria.xunta.gal/es/estudo-racionalizacion-de-horarios>
- Estudo da incidencia da xornada de traballo na seguridade laboral e nos riscos psicosociais. Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral-CIG, 2011. https://www.cigsaudelaboral.org/Seccions/Gabinete/Estudio_sobre_a_incidencia_da_xornada_de_traballo_na_seguridade_Laboral_e_nos_Riscos_Psicosociais
- 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. <https://horariosenespana.com/wp-content/uploads/2019/04/50-RECOMEDACIONES-ARHOE.pdf>

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/>

8. ANEXO: ÍNDICE DE GRÁFICOS E TÁBOAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

G. 1 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR SEXO	15
G. 2 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR GRUPOS DE IDADE	16
G. 3 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR PROVINCIA DE RESIDENCIA.....	17
G. 4 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (GRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DE RESIDENCIA.....	18
G. 5 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (SUBGRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DE RESIDENCIA.....	19
G. 6 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A SITUACIÓN LABORAL NO MOMENTO DA ENTREVISTA.....	19
G. 7 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA CONTRACTUAL.....	20
G. 8 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES ACTUAIS E AS EXPECTATIVAS VITAIS	22
G. 9 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL.....	24
G. 10 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA.....	28
G. 11 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TAMAÑO DA EMPRESA NA QUE TRABALLA	29
G. 12 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (GRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DO LUGAR DE TRABALLO.....	33
G. 13 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR TIPO DE HÁBITAT (SUBGRAO DE URBANIZACIÓN) DO MUNICIPIO DO LUGAR DE TRABALLO.....	34
G. 14 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL.....	35
G. 15 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA HABITUAL	38
G. 16 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL.....	42
G. 17 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO.....	45
G. 18 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL (n=596)	48
G. 19 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL (n=596).....	51
G. 20 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA QUE TRABALLA EN XORNADA PARTIDA, SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL (n=266).....	54
G. 21 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA QUE TRABALLA EN XORNADA PARTIDA, SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL (n=266).....	55

G. 22 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE (n=266)	59
G. 23 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE (n=266)	62
G. 24 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TEMPO DE DESPRAZAMENTO ATA O LUGAR DE TRABALLO	64
G. 25 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN. PESO PORCENTUAL DE RESPOSTAS AFIRMATIVAS....	67
G. 26 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN. PESO PORCENTUAL DE RESPOSTAS AFIRMATIVAS.....	71
G. 27 PRIMEIRO ASPECTO MÁIS IMPORTANTE CON RELACIÓN AO TRABALLO	77
G. 28 SEGUNDO ASPECTO MÁIS IMPORTANTE CON RELACIÓN AO TRABALLO	78
G. 29 TERCEIRO ASPECTO MÁIS IMPORTANTE CON RELACIÓN AO TRABALLO.....	79
G. 30 ASPECTOS MÁIS IMPORTANTES SELECCIONADOS CON RELACIÓN AO TRABALLO.....	80

ÍNDICE DE TÁBOAS

TÁBOA 1 UNIVERSO DA ENQUISA: POBOACIÓN ASALARIADA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA (EPA, 4º TRIMESTRE DE 2022) POR ESTRATOS: PROVINCIA, SEXO E GRUPOS DE IDADE	11
TÁBOA 2 MOSTRA TEÓRICA DA ENQUISA POR ESTRATOS: PROVINCIA, SEXO E GRUPOS DE IDADE.....	12
TÁBOA 3 MOSTRA REAL DA ENQUISA POR ESTRATOS: PROVINCIA, SEXO E GRUPOS DE IDADE.....	13
TÁBOA 4 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA POR SEXO E GRUPOS DE IDADE.....	16
TÁBOA 5 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA CONTRACTUAL POR SEXO	21
TÁBOA 6 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA CONTRACTUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	21
TÁBOA 7 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR SEXO	25
TÁBOA 8 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR GRUPOS DE IDADE.....	25
TÁBOA 9 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	26
TÁBOA 10 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA	27
TÁBOA 11 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA POR SEXO	28
TÁBOA 12 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TAMAÑO E O SECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA	30
TÁBOA 13 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TAMAÑO E O SUBSECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA	31

TÁBOA 14 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SUBSECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA POR SEXO	32
TÁBOA 15 (Contin.) DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O SUBSECTOR DE ACTIVIDADE DA EMPRESA NA QUE TRABALLA POR SEXO	33
TÁBOA 16 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR SEXO	36
TÁBOA 17 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	37
TÁBOA 18 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A ORGANIZACIÓN SEMANAL DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	37
TÁBOA 19 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DE XORNADA HABITUAL POR SEXO	39
TÁBOA 20 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DA XORNADA HABITUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	40
TÁBOA 21 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TIPO DA XORNADA HABITUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA	41
TÁBOA 22 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR SEXO	42
TÁBOA 23 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	43
TÁBOA 24 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OUTRO TIPO DE XORNADA AO LONGO DO ANO DISTINTA DA HABITUAL POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	44
TÁBOA 25 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR SEXO	46
TÁBOA 26 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR REFERENCIA A FILLOS E FILLAS MENORES DE IDADE.....	46
TÁBOA 27 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR GRUPOS DE IDADE.....	46
TÁBOA 28 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O DESEMPEÑO LABORAL A TRAVÉS DO TELETRABALLO POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	47
TÁBOA 29 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR SEXO (n=596)	48
TÁBOA 30 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=596).....	49
TÁBOA 31 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE COMEZO DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=596)	50
TÁBOA 32 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA POR SEXO (n=596).....	51
TÁBOA 33 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE (n=596).....	53
TÁBOA 34 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O HORARIO DE FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=596).....	53
TÁBOA 35 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	56
TÁBOA 36 (Contin.) FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	57

TÁBOA 37 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR TAMAÑO DA EMPRESA.....	57
TÁBOA 38 (Contin.) FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO OS HORARIOS DE COMEZO E FINALIZACIÓN DA XORNADA LABORAL POR SECTORES DE ACTIVIDADE.....	58
TÁBOA 39 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO O TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE POR SEXO (n=266).....	60
TÁBOA 40 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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=266).....	60
TÁBOA 41 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA 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=266).....	61
TÁBOA 42 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE POR SEXO (n=266).....	62
TÁBOA 43 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE, POR SECTOR DE ACTIVIDADE (n=266).....	63
TÁBOA 44 FRACCIÓN MOSTRAL. DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA CON XORNADA PARTIDA SEGUNDO A VALORACIÓN DO TEMPO DEDICADO Á PARADA DE DESCANSO/XANTAR ENTRE A XORNADA DE MAÑÁ E A DE TARDE, POR TAMAÑO DA EMPRESA (n=266).....	63
TÁBOA 45 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O TEMPO DE DESPRAZAMENTO ATA O LUGAR DE TRABALLO, POR TIPO DE HÁBITAT (GRAO DE URBANIZACIÓN) DO CONCELLO DE RESIDENCIA E DO CENTRO DE TRABALLO.....	65
TÁBOA 46 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS.....	68
TÁBOA 47 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO A EXISTENCIA NA SÚA EMPRESA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR TAMAÑO DA EMPRESA. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS.....	69
TÁBOA 48 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SEXO. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS..	72
TÁBOA 49 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS.....	73
TÁBOA 50 (Contin.) DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS.....	74
TÁBOA 51 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS.....	74
TÁBOA 52 DISTRIBUCIÓN DA POBOACIÓN ASALARIADA SEGUNDO O INTERESE ACTUAL DAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN E CONCILIACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDADE. PESO PORCENTUAL DE RESPÓSTAS AFIRMATIVAS.....	75
TÁBOA 53 ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS, POR SEXO. PESO PORCENTUAL	81

TÁBOA 54 ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS, POR SECTORES DE ACTIVIDADE. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. PESO PORCENTUAL	82
TÁBOA 55 ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS, POR TAMAÑO DA EMPRESA. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. PESO PORCENTUAL	83
TÁBOA 56 ASPECTOS RELACIONADOS CO TRABALLO SELECCIONADOS, POR RETRIBUCIÓN NETA MENSUAL. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL. PESO PORCENTUAL	84