

ESTUDO DA INCIDENCIA DA XORNADA DE TRABALLO NA SEGURIDADE LABORAL E NOS RISCOS PSICOSOCIAIS

VERSIÓN EXECUTIVA



GABINETE TÉCNICO
CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL



Confederación Intersindical Galega

COA FINANCIACIÓN DA FUNDACIÓN PARA LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DI-0001/2010



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

“Todos os homes brancos teñen reloxo, pero nunca teñen tempo”

Dito africano

Edita: CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Autoras: O Estudo foi elaborado polas Técnicas Superiores en
Prevenición de Riscos Laborais asignadas ao proxecto DI-0001/2010:
Marifé Peteiro Cabado
Ana Isabel Santiago López

Dirección e coordinación: Fernando Xerardo Sabio Maroño

Colabora: Obradoiro de Socioloxía S.L.

Dep. Legal: C 3019-2011

ÍNDICE

0	Presentación	7
1	Metodoloxía	13
	Primeira fase: análise de fontes secundarias	15
	Segunda fase: realización de entrevistas en profundidade a persoas expertas ..	16
	Tercera fase: estudo de casos en empresas	17
2	Estudo de fontes secundarias sobre a ordenación do tempo de traballo en españa e na contorna europea. Modelos de organización, flexibilidade e análise dos efectos económicos, sociais, e sobre a saúde de traballadoras e traballadores	21
1 	INTRODUCCIÓN	23
2 	ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO: PRINCIPAIS MODELOS DE ORGANIZACIÓN E CARACTERÍSTICAS	26
	2.1 Flexibilidade laboral	26
	2.2 Horario variable ou flexible	27
	2.3 Ordenación da semana ou semana reducida	28
	2.4 Traballo por equipos ou quendas e horario modular	29
	2.5 El teletraballo ou traballo a distancia	30
	2.6 Cómputo anual de horas traballadas	33
	2.7 Horas extraordinarias	33
	2.8 Licenzas e permisos	34
3 	ANÁLISE DA ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	34
	3.1 Marco normativo da ordenación do tempo de traballo	38
	3.2 O tempo de traballo en España e a Unión Europea	41
	3.3 Principais características da xornada laboral e outros aspectos relacionados coas condicións de traballo en España	52
4 	O MODELO DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO EN ESPAÑA E O SEU IMPACTO ECONÓMICO E SOCIAL	58
	4.1 Consideracións previas	58
	4.2 Análise da produtividade e os custos laborais en España e o contorno europeo	60
	4.3 Análise do absentismo laboral	62
5 	A ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NO MARCO DA CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR	66
	5.1 Elementos definitorios da conciliación	67
	5.2 Flexibilización da Xornada e responsabilidade social das empresas	69
	5.3 Flexibilización laboral e negociación colectiva	71

6	6 SEGURIDADE LABORAL E RISCOS PSICOSOCIAIS DESDE A PERSPECTIVA DAS CARACTERÍSTICAS DA XORNADA DE TRABALLO	74
6.1	Introdución	74
6.2	Riscos psicosociais e efectos sobre a saúde	75
6.2.1	<i>Factores de Risco</i>	
6.2.2	<i>Riscos Psicosociales</i>	
6.2.3	<i>Organización Temporal do Traballo. Xornada Laboral</i>	
6.3	Análise da sinistralidade	92
6.4	Recomendacións e boas prácticas no ámbito da Ordenación do Tempo del Traballo	106
6.4.1	<i>Recomendacións orientadas á ordenación do traballo</i>	
6.4.2	<i>O Plan Concilia</i>	
6.4.3	<i>Accións desenvolvidas no ámbito da sociedade civil e análise de boas prácticas en empresas</i>	
7	7 SÍNTESE CONCLUSIVA	124
3	<i>Síntese final e liñas de acción para o futuro</i>	131
1	1 SÍNTESE FINAL	133
2	2 LIÑAS DE INVESTIGACIÓN E ACCIÓN PARA O FUTURO	137
4	<i>Propostas sobre ordenación de tempo de traballo</i>	141
1	1 RISCOS DE SEGURIDADE	144
2	2 ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	147
3	3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	150
4	4 PROPOSTAS NO ÁMBITO SOCIAL	152
5	<i>Bibliografía</i>	155

PRESENTACIÓN

0

| PRESENTACIÓN

Entre as principais liñas de acción da Confederación Intersindical Galega (CIG) a defensa da saúde dos traballadores e traballadoras figura como un dos principais obxectivos da diaria actividade da nosa organización sindical. Con este obxectivo a organización dotouse dun instrumento, o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral, cun funcionamento orientado en distintas liñas de traballo - asesoramento, apoio técnico, elaboración de documentación, etc- ao servizo dos delegados e delegadas de prevención así como a traballadores e traballadoras en xeral.

Por iso, todas aquelas cuestións relacionadas coa saúde no traballo e sobre todo as que afectan o desenvolvemento persoal de traballadoras e traballadores máis aló da súa contorna laboral, as repercusións na saúde dos chamados riscos emerxentes, constitúen un elemento de especial preocupación para os que traballamos no Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG.

E isto é así porque os efectos da exposición a estes riscos, a pesar da evidencia dos seus resultados, seguen sendo cuestionados, dificilmente evidenciados e, en numerosas ocasións, colocan a traballadores e traballadoras en situacións de indefensión ante a imposibilidade de demostrar o, por outra banda evidente, orixe laboral das súas doenzas.

O estudo que se presenta enmárcase nunha das liñas de traballo mencionadas, concretamente no marco das Accións Directas da Fundación para a Prevención de Riscos Laborais, e ten por obxecto a investigación das relacións existentes entre a xornada de traballo e os seus efectos no relativo a riscos de seguridade e psicosociais (Proxecto con referencia DI-0001/2010).

Na actualidade, no contexto das economías industrializadas e en particular nos países da Unión Europea, a calidade de vida dos seus cidadáns e cidadás desde a perspectiva do equilibrio entre traballo e vida, constitúe aínda un reto para as súas sociedades.

E é que a preocupación por como se relacionan, complementan e interrelacionan a vida laboral e social das persoas non é unha novidade, leva preocupando á sociedade dende que os cambios nas formas de produción variaron a maneira de afrontar a actividade laboral.

Curiosamente, moitos dos teóricos da economía, como John Keynes, vaticinaban que este problema estaría solucionado a comezos do século XXI. Para o economista nesta data xa non sería necesario traballar tantas horas para gañar o suficiente e ter así cu-

bertas as nosas necesidades básicas, o que nos permitiría centrarnos en “*como utilizar a nosa liberdade afastados de preocupacións económicas*”.

Segundo os seus cálculos, no Século XXI, a semana laboral veríase reducida a 15 horas de traballo.

E é que, ese reto do que falabamos, a organización do tempo de traballo, máis aló de cuestións retributivas ou de realización persoal, de hixiene ou seguridade activa, mais en relación directa con estas últimas, perfílase como un factor determinante da calidade de vida das persoas: por unha banda, determinante da propia vivencia do desempeño laboral, pero tamén dende o punto de vista da súa contorna, condicionante das súas repercusións nas relacións inmediatas co grupo de convivencia e a comunidade; é dicir, na medida na que as características da xornada de traballo poden dificultar, impedir, ou pola contra, facer posible, a conciliación entre a vida laboral, persoal e familiar, e en consecuencia, a cívica.

Con todo, o empresariado e os representantes dos/as traballadores/as aínda teñen, particularmente no Estado Español, unha comprensión diferente da conciliación, o que representa un obstáculo para a negociación colectiva. Para as organizacións sindicais, as cuestións asociadas á conciliación constitúen un asunto de negociación colectiva, mentres que os/as empregadores/as, en xeral, entenderon até o momento que o equilibrio entre traballo e vida privada require unha abordaxe individual, adaptado á variedade de situacións existentes.

Pero, doutra banda, non debe esquecerse que aínda que conceptos como o de “calidade de vida”, ou “satisfacción no traballo” incumben, dende unha perspectiva holística, á saúde das persoas traballadoras, aqueles aspectos asociados ás condicións de traballo que de maneira máis estreita ou directa incumben á saúde física, pero tamén e de maneira destacada, psicosocial, constitúen obxectivos primordiais de coñecemento. A sinistralidade e as súas principais características, así como a incidencia de determinados problemas de saúde son, neste sentido, un asunto clave a considerar.

Aínda que a dimensión do fenómeno obxecto de estudo é eminentemente social, nas súas distintas perspectivas, presenta tamén unha evidente dimensión económica, en tanto a ordenación do tempo de traballo constitúe un variable determinante da produtividade e competitividade das empresas, asociándose inequivocamente a factores organizativos e de motivación dos/as traballadores/as, que dunha ou outra maneira, inciden na satisfacción das persoas co seu posto de traballo, o que á súa vez ten a súa translación directa á produtividade.

Todas estas consideracións que revelan a complexidade do temática obxecto de estudo e as súas imbricacións, ao que hai que engadir o carácter xenérico da acción, como primeira aproximación ao “estado da cuestión”, determinaron o seguinte obxectivo central da investigación: o estudio das relacións existentes entre a xornada e as súas características de flexibilidade, variedade, adaptabilidade e duración; a saúde, física e psicosocial, das persoas traballadoras, e a produtividade das empresas, a partir da hipótese de que tales relacións existen.

Partindo entón desa hipótese marco: a existencia de relacións entre o modelo de xornada laboral e a saúde dos traballadores e traballadoras, a acción levada a cabo pretendía compilar un volume extenso e representativo de documentación e observacións directas que, no marco que supón o conxunto da Unión Europea, e nel, do Estado español, dea conta do “estado da cuestión” na materia obxecto de estudo, establecendo resultados en tres niveis:

- Un conxunto de evidencias que proben a hipótese de fondo, completando coa descrición dunha serie de exemplos de boas prácticas.
- Unha serie de perspectivas de investigación futura inmediata, a abordar eventualmente en futuras accións, para profundar analiticamente nos resultados acadados, xa sexa en perspectiva temática -a partir de hipóteses específicas demandadas-, xa sexa de comprobación territorial, sectorial, etc.
- Unha serie de recomendacións en resposta ás conclusións obtidas, nas seguintes perspectivas:
 - En canto ao mencionado desenvolvemento de futuras liñas de investigación.
 - En canto á filosofía e práctica a promover.
 - En canto ás estratexias de tal promoción no nivel da sensibilización xeral; a iniciativa normativa; a persuasión das empresas para desenvolver prácticas que supoñan un exercicio de responsabilidade social e, á vez, un virtual incremento da produtividade; a acción sindical, etc.
- Para iso deseñouse unha investigación que se articulou en tres fases secuenciais:
- A primeira, de compilación e análise por adición e contraste documental e a partir de accións por minería de datos, da información solicitada a partir de todo tipo de fontes secundarias da contorna europea, que deu lugar á emisión dun Diagnóstico preliminar no que se abordan distintas vertentes do estudo da xornada de traballo no Estado español e Europa, a saber: os modelos de organización do tempo

de traballo, o marco normativo estatal e comunitario para a ordenación do tempo, aspectos relacionados coas condicións de traballo, o estudo do impacto das características da xornada laboral sobre a produtividade e o absentismo, os efectos sobre a saúde e a sinistralidade, así como a recompilación de exemplos de boas prácticas en materia de ordenación do tempo de traballo.

- A segunda fase consistiu na validación do diagnóstico preliminar e recollida de suxestións a partir da realización de entrevistas en profundidade a un número de seis expertos/as de nivel europeo, desenvolvendo para iso unha análise de discurso baseado na adición das súas achegas e no contraste das mesmas mediante unha análise de polaridades.
- Nunha terceira fase levouse a cabo un estudio de casos en catro empresas, experiencias de referencia no Estado Español en canto ao desenvolvemento de boas prácticas en materia de xestión da xornada laboral. Para iso realizáronse entrevistas persoais a técnicos da empresa con responsabilidades na materia, así como a representantes sindicais membros do Comité de Seguridade e Saúde das devanditas compañías.

Reproducindo entón esa mesma secuencia expositiva, o presente documento integra os resultados da investigación nas súas tres fases: tras un capítulo adicado á descrición da Metodoloxía (I), o seguinte epígrafe adícase ao estudo das fontes secundarias consultadas (Capítulo II) no que se incluíu un apartado específico sobre os riscos de Seguridade e Psicosociais dende a perspectiva específica das características da xornada. A continuación expónse a análise das entrevistas en profundidade a expertos/as (Capítulo III), correspondendo un cuarto epígrafe á información solicitada a través do estudo de casos. Pecha o informe un quinto capítulo coas principais conclusións da investigación e unha serie de recomendacións para a acción sindical.

METODOLOGÍA

1

| METODOLOXÍA

PRIMEIRA FASE: ANÁLISE DE FONTES SECUNDARIAS

Tal e como se indicaba no deseño do estudo, un dos obxectivos da acción era a recompilación de referencias descritivas actuais sobre a materia a investigar no contexto estatal e comunitario.

Para iso realizouse unha análise de información secundaria, tendo en conta a perspectiva cronolóxica, a partir da recompilación de datos e a revisión documental procedente de distintas fontes:

- Dende o punto de vista das fontes de información, sistematizouse unha procura de contidos mediante o acceso ás páxinas oficiais de organismos e institucións de ámbito comunitario e estatal relacionados coa temática obxecto de estudo, principalmente entre as seguintes: a Fundación Europea para as Condicións de Vida e Traballo (Eurofound), en especial nun dos organismos pertencentes a esta; o Observatorio Europeo de Condicións de Traballo (EWCO); a Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo e como organismo asociado, o Observatorio Europeo de Riscos (OSHA); a Comisión Europea e Eurostat; a Organización Internacional do Traballo (OIT); o Ministerio de Traballo e Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT) e o Instituto Nacional de Estatística (INE).
- Atendendo á tipoloxía documental, consultouse información proveniente de:
 - Normativa estatal e comunitaria de diversa índole: leis estatais, acordos, comunicacións, directivas e outro tipo de actos comunitarios.
 - Información de carácter cuantitativo procedente de enquisas e outras operacións estatísticas desenvolvidas no ámbito estatal e internacional.
 - Outros datos estatísticos obtidos mediante a explotación directa das bases de datos de Eurostat (euroindicadores).
 - Síntese documental de estudos relacionados co tema obxecto de estudo no ámbito europeo.
 - Publicacións e documentos de distinta índole (informes, monografías, etc.) procedentes de sindicatos e outro tipo de organizacións e institucións, por exemplo as Guías de Boas Prácticas da Empresa Flexible da Comunidade de Madrid; publicacións dos congresos celebrados por ARHOE (Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois); Boletín do Congreso dos Deputados, etc.

A revisión documental, explotación e análise de datos realizados a partir das fontes enumeradas plásmase no capítulo II do presente informe, co obxectivo último de obter un diagnóstico inicial da situación.

SEGUNDA FASE: REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS EN PROFUNDIDADE A PERSOAS EXPERTAS

En orde ás especificacións contidas na Memoria Técnica da investigación, mediante a segunda fase do estudo buscábase obter unha validación do mencionado diagnóstico preliminar acerca do “estado da cuestión” mediante a análise de fontes secundarias, e recoller suxestións a partir de entrevistas en profundidade a expertos/as, desenvolvendo para iso unha análise de discurso baseado na adición das súas achegas e no contraste das mesmas.

Para iso, realizáronse un total de seis entrevistas a informantes cualificados/as procedentes de distintos ámbitos, expertos/as todos eles en campos de coñecemento relacionados dalgunha maneira coa temática obxecto de estudio; dende o ámbito da Universidade e a empresa privada, en especialidades asociadas á socioloxía e ao estudo das condicións de traballo, o mundo da empresa, a seguridade, o estudo da saúde e a prevención de riscos laborais¹.

Na selección de expertos/as procurouse, polo tanto, garantir unha representación heteroxénea dende o presuposto de que a aproximación ao fenómeno estudado e as súas múltiples interrelacións debía ser explorado dende distintos ángulos, máis concretamente, dende as principais áreas de coñecemento directamente asociadas. Con esa heteroxeneidade pretendíase a obtención dunha información o máis rica e matizada posible, o reflexo –cando menos a priori– de distintas perspectivas respecto do tema considerado.

No deseño da investigación mediante entrevistas en profundidade a selección dos informantes xoga un papel clave. Dende tal perspectiva non importa tanto o número dos mesmos, senón as diferentes posicións sociais ocupadas con relación ao fenómeno observado. Tratábase, pois, de obter o suficiente material para a comparación, que tendería a ser fragmentario sobre algúns aspectos, coincidente ou diverxente noutros. En todo caso, é importante ter en conta que os resultados das entrevistas por si mesmos non teñen posibilidade de xeralización indiscriminada nin moito menos de universalización, posto que na investigación cualitativa a representatividade, validez externa ou xeralización dos

¹ No capítulo adicado á análise das enrevistas adxúntase a relación de persoas entrevistadas que, de xeito desinteresado, colaboraron neste estudio.

resultados non ten lugar en clave de representatividade estatística, senón de pertenza e interpretatividade.

As entrevistas foron realizadas telefonicamente. Para a gravación da entrevista instalouse un dispositivo específico (o programa Xtension Recorder versión 3.0.0.9), solicitando novamente o consentimento do participantes ao comezo da gravación.

Na súa realización empregouse un guión de preguntas semiestructurado, con variantes específicas adaptadas ao ámbito de coñecemento dos/as distintos/as informantes, pero cun nexo de cuestións comúns centradas no tema da ordenación do tempo de traballo, as características da xornada no Estado español e en Europa e a súa relación cos riscos psicosociais. As preguntas íanse adaptando ao curso da conversa e ás respostas da persoa entrevistada, en consonancia coa apertura do enfoque metodolóxico seleccionado.

A duración aproximada das entrevistas foi dunha hora.

A selección e posterior captación dos/as informantes levouse a cabo por dúas vías: a través das propostas e contactos previos realizados por parte do persoal técnico do Gabinete de Saúde Laboral da CIG, responsable do estudo, e a través dos contactos realizados directamente desde Obradoiro de Socioloxía, S.L. a partir dunha listaxe de potenciais informantes que se foi conformando durante o proceso de análise de información secundaria sobre a materia investigada.

A recollida de información levouse a cabo nos meses de xuño e xullo de 2011.

Todas as entrevistas foron realizadas e analizadas pola investigadora principal a partir dunha transcrición literal do seu contido (verbatim).

En termos de balance da técnica seleccionada para esta fase da investigación, e tendo en conta que a “análise de discurso” pretendía conxugar, como xa se explicou no seu momento, unha perspectiva de adición e contraste de pareceres, pode dicirse que resultou plenamente funcional aos efectos de recoller unha síntese das opinións e construcións teóricas das persoas expertas identificando articuladamente os seus elementos comúns compartidos e as súas liñas de polémica e diverxencia.

TERCEIRA FASE: ESTUDO DE CASOS EN EMPRESAS

Aínda que inicialmente o proxecto contemplaba a realización dunha observación “in situ” nas empresas seleccionadas, observación que sería recollida nun instrumento deseñado ao efecto, a natureza do fenómeno obxecto de estudo, as características da xornada laboral, fixo necesario recorrer a outro tipo de método para a recollida de información.

Optouse, deste xeito, por proceder ao estudo de casos mediante a realización de entrevistas persoais a responsables da empresa en materia de Prevención e representantes sindicais con atribucións no ámbito de Seguridade e Saúde laboral.

Para iso, deseñáronse dous instrumentos de recollida de información:

- Un guiión estruturado para a realización de entrevistas persoais con delegados de Prevención ou representantes sindicais das compañías colaboradoras no estudo, co obxectivo de coñecer máis en de e dende a posición dos/as traballadores/as o desenvolvemento e funcionamento das políticas ou medidas de conciliación e organización do tempo de traballo implantadas.
- Na mesma liña, pero como contraste desta información, deseñouse tamén un guiión estruturado para a realización de entrevistas persoais a responsables da empresa -preferentemente pertencentes ao departamento de Prevención de Riscos Laborais-, co fin de coñecer dende a perspectiva empresarial o proceso de implantación das distintas medidas e os seus resultados, así como, en xeral, as eventuais actuacións preventivas en materia de identificación de riscos psicosociais entre os/as traballadores/as.

O desenvolvemento desta fase da investigación levouse a cabo nun total de catro empresas, dúas delas situadas en Galicia e outras dúas emprazadas en Cataluña. Pertencentes a distintos sectores de actividade, estas compañías foron seleccionadas e emprazadas a colaborar unha vez coñecida a súa traxectoria e as súas intervencións orientadas a unha mellor ordenación do tempo de traballo. Dúas delas pertencen á industria alimentaria e outras dúas encádranse en sectores tan distintos como o refino de petróleo e o transporte público urbano.

En termos de desenvolvemento operativo desta fase da investigación deben comentarse as seguintes incidencias:

- En primeiro lugar e na fase de xestión de contactos a partir dunha listaxe de potenciais empresas participantes no estudo, as dificultades atopadas para conseguir a colaboración dalgunhas compañías tivo o seu reflexo nun número significativo de negativas. Iso debíase fundamentalmente ás suspiencias dos responsables ante o estudo dunha cuestión interna como é a organización do traballo, un asunto, á vez, relevante en termos de imaxe da compañía.

- Estes obstáculos, aos que hai que engadir a dilatación dos tempos manexados para o conxunto da investigación, tiveron como principal consecuencia a redución no número de empresas colaboradoras no estudo de casos, que pasou do cinco inicialmente previstas a un total de catro.
- Así mesmo, o proceso de recollida de información viuse tamén dilatado. Dado que se requiría tanto a colaboración de responsables da empresa como de delegados sindicais, finalmente esta fase estendeuse en exceso, facéndose necesario dar por pechada a recollida de información e prescindir da visión sindical en dúas das compañías incluídas no estudo.

Loxicamente estas incidencias repercutiron no estudo de casos globalmente considerado, de maneira que habería que falar dun balance desigual na calidade da información analizada.

Estudo de fontes secundarias sobre a ordenación do tempo de traballo en españa e na contorna europea. Modelos de organización, flexibilidade e análise dos efectos económicos, sociais, e sobre a saúde de traballadoras e traballadores

2

Estudo de fontes secundarias sobre a ordenación do tempo de traballo en españa e na contorna europea. Modelos de organización, flexibilidade e análise dos efectos económicos, sociais, e sobre a saúde de traballadoras e traballadores

1 | INTRODUCCIÓN

Como se indicaba na Presentación deste informe, a análise da xornada de traballo e as súas múltiples relacións no plano social, económico e sobre a saúde dos traballadores e traballadoras, representa todo un desafío dende o ámbito de coñecemento, en tanto que aínda que só unha abordaxe holística da materia permite a mellor comprensión do fenómeno estudado e as súas distintas interrelacións, tamén é certo que a complexidade do mesmo require dunha delimitación dos temas a considerar a efectos da análise de información secundaria que a continuación se presenta.

Neste sentido, a amplitude da materia a estudar, a indeterminación inicial da cantidade e complexidade de fontes que podían chegar a manexarse para satisfacer os obxectivos da acción, e o seu inevitable carácter xenérico na medida que supón unha aproximación global nun extenso marco socioxeográfico, determinaron que a compilación de evidencias e datos levada a cabo, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, se centrase principalmente nos modelos de organización do traballo, principalmente dende a perspectiva da ordenación do tempo como dimensión relacionada coa compatibilización entre traballo e vida privada.

Ordenación do traballo entendida, ademais, como un elemento fundamental e imprescindible do que a OIT definiu como **“traballo decente”**, que ten o seu sustento no recoñecemento de que o traballo é *“fonte de dignidade persoal, estabilidade familiar, paz na comunidade, sociedades democráticas e crecemento económico”*.

E é que a propia organización, a través dos estudos realizados, veu a demostrar a existencia do que denominan “déficit de traballo decente” que pon de manifesto a existencia de brechas entre os horarios esixidos e os preferidos. E é que os horarios de traballo atípicos e impredecibles van a máis en todo o mundo debido a unha economía globalizada e cada vez máis interconectada e iso está a influír no equilibrio entre a vida laboral e familiar de traballadores e traballadoras de todo o mundo.

Para moitos dos teóricos especialistas “para que exista un tempo de traballo decente, os horarios de traballo han de ser saudables e favorables á familia, promover a igualdade de xénero, fomentar a produtividade e permitir aos empregados dispor dunha verdadeira capacidade de elección respecto das horas que traballan...”²

Así pois, cómo se organice o tempo de traballo, en qué maneira se podan aportar decisións e opinións por parte de traballadores e traballadoras ás distintas opcións organizativas terá un peso específico importante nas paulatinas melloras das condicións laborais da clase traballadora.

E é que, a conciliación da vida laboral, persoal e familiar constitúe un asunto central nas sociedades avanzadas, un ámbito no que, en boa maneira a instancias dos poderes públicos, se veñen producindo avances significativos a partir da incorporación masiva das mulleres ao mercado laboral, principalmente nos países economicamente máis avanzados da contorna europea ou cunha forte pegada do estado de benestar, como é o caso dos países nórdicos.

Nesta orde de cousas, reducir as dificultades para que os traballadores e as traballadoras poidan conciliar o traballo coa súa vida persoal ou familiar debe constituír un obxectivo central entre as reivindicacións da clase obreira, pois iso redundará nunha mellor calidade de vida e, en consecuencia, na saúde das persoas. Con todo, as políticas de conciliación que se han ir desenvolvendo - moitas delas dende o nivel lexislativo- son numerosas e comprenden distintos ámbitos de actuación: dende a dispoñibilidade de excedencias ou permisos para o coidado de fillos/as, familiares ou persoas dependentes, ou para a formación; os servizos de apoio ás familias, tales como gardarías, centros de atención para persoas maiores e/ou dependentes, até as políticas de ordenación do tempo de traballo.

Así mesmo, **no contexto do desenvolvemento do concepto de Responsabilidade Social das Empresas, a dimensión da conciliación da vida laboral e persoal vai adquirindo cada vez maior espazo.** Pero, na liña mencionada, os ámbitos de materialización da mesma son diversos: facilidades para acollerse a excedencias, permisos ou outros dereitos relacionados coa conciliación; existencia de servizos de apoio ás familias; servizos de lecer, e existencia de beneficios so-

² Jon C. Messenger. “Decent work time: New trends, new issues” Jean-Yves Boulin, Michel Lallemente, Jon C. Messenger y Francoise Michon. OIT, Ginebra, 2006

ciais para os/as empregados/as (seguros de vida, plans xubilación, axuda á formación, etc.).

É por tanto evidente que unha revisión teórica e práctica -a través da análise de casos de boas prácticas- das diferentes políticas relacionadas coa conciliación resultaría unha tarefa inxente que excedería as pretensións deste traballo, tanto máis dende a perspectiva de ofrecer unha análise comparativa do seu desenvolvemento no Estado Español e na contorna europea. En calquera caso, posteriores liñas de acción e investigacións poderían profundar nas distintas vertentes mencionadas, en función das necesidades de acción sindical.

Así, pois, conscientes de que o tempo de traballo é unha variable fundamental na análise do equilibrio traballo-vida, pero que á súa vez garda estreitos vínculos con outras dimensións da conciliación, o estudo de fontes secundarias que se presenta céntrase fundamentalmente na análise da ordenación do tempo de traballo no Estado español e Europa, co ánimo de poder extraer conclusións sobre o seu impacto socioeconómico e sobre a saúde das persoas traballadoras, así como no estudo das distintas fórmulas para a articulación do tempo de traballo dende a perspectiva da ordenación do tempo de traballo.

Seguindo a secuencia expositiva do documento, o epígrafe 2 dedícase á descrición dos principais modelos de organización do tempo de traballo e as súas características, principais vantaxes e inconvintes. O epígrafe 3 entra de cheo na análise do tempo de traballo no Estado español e a contorna europea dende unha perspectiva cuantitativa, a partir da súa contextualización normativa. O seguinte epígrafe adícase á análise do impacto da ordenación do tempo de traballo no Estado español sobre unha serie de dimensións de carácter socioeconómico: a produtividade, os custes laborais e o absentismo.

A continuación, realízase unha contextualización da flexibilización do tempo de traballo como dimensión da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, da responsabilidade social das empresas, así como a súa abordaxe dende o ámbito da negociación colectiva.

Un capítulo específico céntrase no estudio das relacións entre a xornada de traballo e os riscos psicosociais, incluíndo unha análise da sinistralidade, a revisión de experiencias desenvolvidas no ámbito da flexibilización laboral e outras accións postas en marcha, e, por último ofrécese unha breve síntese das principais evidencias achegadas nesta parte da investigación que se presenta.

2 | ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO: PRINCIPAIS MODELOS E CARACTERÍSTICAS

O obxectivo central do estudo, verificar a relación entre a xornada laboral e a súa características -flexibilidade, variedade, adaptabilidade e duración- e a saúde física e psicosocial das persoas traballadoras, e a produtividade das empresas, a partir da hipótese marco de que tales relacións existen, fai imprescindible realizar unha delimitación conceptual e delimitación teórica dos distintos modelos de ordenación do tempo de traballo, antes de estudar as súas eventuais repercusións económico-sociais e a súa incidencia sobre a saúde. Por iso, o seguinte epígrafe adícase á descrición dos principais modelos de organización do tempo de traballo, características, e principais vantaxes e inconvenientes que presenta cada un deles.

2.1 Flexibilidade laboral

A flexibilidade laboral pode ter lugar tanto no nivel interno da empresa como ter un carácter externo.³ Enténdese por flexibilidade numérica interna o produto do conxunto de actuacións que as empresas poden desenvolver para lograr a súa adecuación, coa dotación de persoas dispoñible, ás diferentes necesidades de produción ou de servizo. A flexibilidade numérica externa, pola súa banda, baséase no emprego frecuente de traballadores/as periféricos/as para adaptarse ás necesidades de produción das empresas en perspectiva conxuntural.

Para desenvolver a flexibilidade numérica interna existen distintas vías ou instrumentos que é preciso definir conceptualmente: a mobilidade -xeográfica ou funcional- e a **xestión do tempo de traballo**, ben a través da súa **ordenación**, ben a través da súa **duración**.

Deixando ao carón a mobilidade laboral nas súas dúas variantes, xeográfica ou funcional, que pode levar a cabo por imperativos de carácter técnico, económico, organizativo ou de produción, e que, en todo caso, presenta unha serie de límites.

*A efectos deste estudio convén centrarse na **xestión do tempo traballado, pois o tempo de traballo é unha variable cunha incidencia determinante nos custes laborais e na produción, resultando, ademáis, fundamental á hora de definir as condicións de traballo.***

³ A análise de termos que se ofrece a partir deste punto ten como fonte principal o manual Flexibilidade laboral e xestión dos recursos humanos, de Eneka Albizu. Editorial Ariel. Barcelona, 1997.

Existen distintas fórmulas para a ordenación do tempo de traballo: o horario variable, a semana reducida, o traballo por equipos, o horario modular e o teletraballo. Os dous primeiros son sistemas nos que se relaciona un/a traballador/a con un único posto de traballo, mentres que o traballo por equipos e o horario modular fan referencia a un posto ocupado por varios/as traballadores/as.

2.2 Horario variable ou flexible

Este sistema aplicouse por primeira vez en 1967 na empresa alemá Messerschmitt-Böckow-Blohm, presentando un gran auxe na década dos oitenta en Alemaña, Francia, Reino Unido e Suíza.

O horario variable ou flexible é o sistema no cal **o/a asalariado/a pode en principio organizar o seu tempo de traballo cotián como crea convinte, é dicir, pode repartir diariamente de maneira flexible as horas de traballo a realizar**. Na práctica, tal liberdade de opción vese limitada por factores relacionados coa organización e a comunicación entre traballadores/as. O máis habitual é establecer unha “zona fixa” dentro da duración regulamentaria do traballo, durante a que todos/as os/as traballadores/as deben estar presentes, arbitrándose “zonas variables” de entrada e saída; podendo establecerse tamén unha zona variable para o xantar, a condición de que se respecten uns topes mínimos e máximos.

Este modelo pode presentar distintos niveis de flexibilidade segundo as características do centro de traballo; por exemplo, na modalidade de “horario corrido” o/a empregador/a propón varias posibilidades de horario de chegada entre as cales o/o asalariado/a deberá realizar unha elección estable. No “horario individual” o asalariado elixe como organizar o tempo á súa conveniencia, respectando sempre ese horario de maneira rigorosa. Este sistema é compatible con outras formas de traballo flexible, como o emprego temporal, o cómputo anual de horas, o traballo a tempo parcial, etc

O horario flexible ofrece grandes posibilidades ao traballador/a para poder compatibilizar a vida persoal e profesional, axustando o tempo de traballo ás súas necesidades persoais; é por iso especialmente interesante para aqueles/as que deben realizar desprazamentos considerables para chegar ao centro de traballo; e en xeral para adicarse máis intensamente á vida familiar, o ocio, etc. Ademais, e xa en termos de negociación colectiva, implica unha definición máis dinámica das regras a adoptar na empresa polos interlocutores sociais.

O horario variable ou flexible aplicouse inicialmente no sector terciario, trasladándose posteriormente á industria, a pesar de que, en principio, podería presentar neste sector **limitacións asociadas á organización do traballo** –por exemplo, problemas na cadea de montaxe– ou **que a empresa só poida ofrecer esta vantaxe a un sector do seu persoal**, o que incidiría na aparición de problemas de clima laboral. Non obstante, este sistema presenta **vantaxes significativas para a empresa**: a **ganancia de produtividade directa**, posto que o tempo de traballo contratado e o efectivamente realizado aproxímanse moito. Ademais, o horario variable permite **eliminar problemas de puntualidade; reducir o absentismo**; finalizar os traballos que están en curso antes de terminar a xornada, ou preparar tarefas para a súa execución na seguinte. Á súa vez, a empresa pode ver como **se reducen os seus niveis de rotación externa e as horas extraordinarias**, á vez que ao facilitar aos/as traballadores/as un maior control sobre a súa vida laboral, **mellora o clima de traballo**.

2.3 Ordenación da semana ou semana reducida

Este sistema engloba aquelas experiencias baseadas na **redución do número de días regulares de traballo e un aumento das horas diarias de traballo**.

Entre os inconvenientes da semana reducida, cabe mencionar, en primeiro lugar, o sobreesforzo que acusan os/as asalariados/as o primeiro día –por facer fronte á acumulación de traballo xerada durante máis días de inactividade–.

*Ademáis, a **fatiga experimentada por unha carga de tarefas superior** é moito maior, e en consecuencia, a **posibilidade de que se produzan accidentes laborais**.*

Doutra banda, **dende o punto de vista da produtividade**, diversos estudos constataron que **aínda que a produción aumenta ao nivel da duración de traballo, a partir do oito horas de traballo redúcese até o 60% do incremento do tempo de traballo**⁴. Ademais, a aplicación deste sistema implica unha **formulación rixida da ordenación do tempo de traballo**, sendo máis difícil a organización de horas extraordinarias, pola sobrecarga do horario de traballo en vigor. Segundo o manual de referencia consultado, unha análise das experiencias existentes mostra que dende a perspectiva empresarial, este sistema é proposto a miúdo en centros

⁴ Téñase en conta que a intensidade da lei de rendementos decrecientes é moi variable en función do posto de traballo e a xestión da organización.

de traballo que utilizan equipos moi automatizados, onde o risco de cansazo e de deterioración da saúde non ten unha influencia tan directa sobre a produción. O paso á semana reducida demostrouse en moitos casos como a solución para evitar despedimentos ante caídas no volume de pedidos; mellorar a competitividade en tarefas repetitivas por aumentos na produtividade; nalgúns casos, permite crear **espazos para a formación profesional; reducir o absentismo**, e mellorar a calidade de vida dos/as traballadores/as pola diminución do tempo adicado ao traballo que leva aparelado.

Na práctica, nalgunhas empresas conxugouse a semana reducida coa anualización das horas traballadas, dando lugar a semanas máis intensas en períodos de maior actividade e semanas máis curtas cando ésta baixa. En Estados Unidos as prácticas predominantes de semana reducida danse principalmente en empresas do sector produtivo de aproximadamente 150 traballadores/as e baséanse en catro días de traballo e entre 35-40 horas/semána.

2.4 Traballo por equipos ou a quendas e horario modular

Fronte aos sistemas anteriormente descritos, **o traballo en equipos significa que os postos de traballo son ocupados por máis dun/a traballador/a xornada completa de traballo**. Esta técnica presenta distintas variantes: o traballo por equipos a tres quendas, é dicir, de forma continuada as 24 horas do día, 7 días á semana; o traballo a tres quendas semicontínuo (detense durante os fins de semana e algúns festivos); e o traballo a dúas quendas ou sistema descontínuo, no que varios equipos se alternan cada día, pero hai unha pausa no traballo durante a noite. Este é o sistema actualmente máis estendido. A duración dos equipos é, en principio de oito horas, en quendas de mañá e tarde, concedendo xeralmente unha pausa de 30/45 minutos.

A maior parte das empresas utilizan o traballo por equipos de maneira permanente, para maximizar o capital investido e reducir custos unitarios de produción, aínda que tamén poden ser utilizados de forma temporal cando se produce un repunte da demanda dos produtos e non é posible incrementar instantaneamente a maquinaria de produción, nin realizar subcontratacións con garantías ou o recurso ás horas extraordinarias non bastan para asegurar o complemento de produción necesario, ou se atopan coa oposición da representación sindical. Este sistema tampouco permite a introdución do traballo a tempo parcial, aínda que se pode permitir certa flexibilidade de chegada e saída, se se admiten acordos entre os/as traballadores/as que non desordenen a produción. Outra posibilidade consiste en

combinar traballo por equipos con semana reducida, limitándose o número de noites traballadas.

Como se comentará nun capítulo específico, dende a perspectiva do/o traballador/a, **o traballo por quendas incide negativamente sobre a súa saúde**: dende un punto de vista psicosocial teñen que **cambiar os seus hábitos sociais** cos custos que se derivan para eles e para as súas familias; **aumenta o estrés e ten repercusións directas sobre a saúde física no que respecta aos desaxustes derivados da irregularidade do sono e a alimentación.**

Todos estes factores fan que a súa introducción e aplicación teña que ser acompañada dunha serie de medidas preventivas rigorosas para mitigar os mencionados efectos na saúde.

Medidas como a posibilidade de elección de quendas, realizar cambios de quendas que teñan en conta o “reloxo biolóxico” e, por tanto coiden os ciclos de sono e descanso, facer das recomendacións da OIT un principio reitor, como o da limitación das xornadas nocturnas para persoas de máis de 50 anos, unha xornada laboral máis curta, efectivizar propostas como a de establecer coeficientes reductores para os traballadores/as sometidos a quendas ou a nocturnidade, etc., todo iso no camiño de conseguir reducir as máis que evidentes consecuencias para a saúde deste tipo de traballos.

Pola súa banda, **o horario modular consiste en dividir o traballo en módulos de 2 a 4 horas para poder encaixar nun horario flexible as actividades que se desenvolven nos diferentes postos de traballo da empresa.** Neste sistema o traballo está dividido **por unidade de tempo e tarefas**, en lugar de estalo por posto ou individuo. O traballo iníciase, controlase e detense en cada módulo. Cada módulo pode ser ocupado indistintamente por todos/as os/as traballadores/as que dispoñan da cualificación requirida, que abarca o nivel de instrución e o coñecemento do posto de traballo.

2.5 O teletraballo ou traballo a distancia

O teletraballo, unha fórmula cada vez máis utilizada, especialmente no sector servizos, supón unha nova concepción do traballo e da ordenación do tempo para a empresa e para o/o traballador/a.

Estreitamente vinculada ao uso das tecnoloxías da información e a comunicación, asóciase tamén a outros factores como a centralización territo-

rial, o modelo de organización, o perfil do/o traballador/a, o control de custes e a xestión do persoal. Na fórmula do teletraballo converxen, polo tanto, tres variables fundamentais: a descentralización dalgúns postos e a súa independencia do centro de traballo habitual (vivenda do/a traballador/a, unidades móbiles, dependencias de clientes, etc.); o uso crecente de TIC's; a xeración de ocupacións laborais que non precisan da presenza física no centro de traballo nin nunha determinada operación dun ciclo produtivo, nin tan sequera para soste-la estrutura organizativa.

Dende o punto de vista do/a traballador/a ás vantaxes céntranse en apuntar a unha **maior autonomía para distribuír os tempos de traballo**, sendo especialmente interesante para aqueles/as que realizan desprazamentos significativos até o centro de traballo. Con todo, como inconvenientes apúntanse que se a persoa non é suficientemente disciplinada na aplicación dos horarios de traballo, estes poderían prolongarse enormemente producindo unha perigosa acumulación de fatiga. Existe tamén o perigo de illamento inherente a todos aqueles postos de traballo que se realizan en solitario e que adoitan provocar desmotivación e falta de implicación; ademais non estar inmerso na dinámica diaria da empresa pode producir sentimentos de “desconexión”, aumentar a percepción de urxencia dos traballos, e sitúa aos/as traballadores/as baixo esta forma de contrato fóra das habituais políticas de promoción de ascensos ou de posibilidades de poder formar parte da planificación formativa da empresa. Tampouco se pode obviar que pode diminuír a identificación coa empresa pola discontinuidade na relación.

*Dende a óptica da defensa dos dereitos dos traballadores e traballadoras tamén **resulta claramente diminuída a capacidade de actuación das organizacións sindicais.***

Esta é unha situación de risco real tanto pola inexistencia dunha relación directa entre o traballador/a e os seus representantes como pola evidencia do descoñecemento das condicións reais de desenvolvemento do seu traballo por parte dos/as sindicalistas. **Exponse igualmente a cuestión, dende o punto de vista preventivo, da aplicabilidade ou non da normativa en materia de prevención ao desenvolverse o traballo nun domicilio particular no que o empresario/a non tería -en estrita teoría- que realizar ningún tipo de intervención preventiva.**

Dende a perspectiva empresarial apuntáronse diversas vantaxes, como a mellora da produtividade derivada da redución das interrupcións e o absentismo; o incentivo da creatividade mediante a autonomía; a redución de custos fixos de oficina; facilitar procesos de reenxeñería ou *outplacement*, etc. Con todo, esa redución de custos é cuestionable na práctica, pois é moi difícil que se chegue realmente a liberar espazos, polo que a súa translación, dende un punto de vista ecolóxico a un aforro enerxético, é cuestionable. Así mesmo, aparecen custes adicionais, derivados da adquisición e mantemento de bens de equipo, como fax, computadores, impresoras, de forma individual, cando anteriormente utilizábanse de xeito colectiva.

Non obstante, adquiren importancia crecente as alternativas mixtas, baseadas na realización de parte do traballo na empresa e parte en casa ou noutros lugares.

Con relación a esta modalidade de traballo, debe indicarse que no contexto europeo, os principais interlocutores sociais, asinan en maio de 2002 un Acordo Marco sobre o teletraballo⁵, co fin de dar máis seguridade aos/as traballadores/as por conta allea que se acollan a esta modalidade laboral no marco da Unión Europea.

Este Acordo contribúe directamente á estratexia definida no Consello Europeo de Lisboa en relación co emprego e o paso a unha sociedade da información. Neste sentido, a Comisión Europea apoia o traballo dos interlocutores sociais destinado a establecer unhas condicións marco e unhas disposicións prácticas para poder introducir a gran escala a fórmula do teletraballo.

No Acordo defínese o teletraballo como unha forma de organización e/ou de realización do traballo utilizando as tecnoloxías da información, no marco dun contrato ou dunha relación laboral, na que un traballo, que tamén pode ser desenvolvido nos locais da empresa, execútase habitualmente fóra deles. No acordo, resáltanse varios ámbitos clave nos que é preciso ter en conta as peculiaridades do teletraballo, como a súa voluntariedade para o/a traballador/a e o/a empresario/a, ou a súa temporalidade. No documento recóllese, ademais, que **os/as teletraballadores/as teñen os mesmos dereitos que os/as empregados/as que realizan tarefas similares nos locais da empresa**. Polo que respecta á organización do traballo, sinálase que no marco da lexislación, dos convenios colectivos e a normativa aplicable, corresponde ao teletraballador/a xestionar a organización do seu tempo de traballo. A carga de traballo e os criterios de resultados son equivalentes aos dos/as traballadores/as similares que realizan as súas tarefas nos locais da empresa.

⁵ Acordo Marco Europeo sobre o teletraballo asinado o 22 de maio de 2002 pola Confederación Europea de Sindicatos (CES), a Unión de Confederacións da Industria e de Empresarios de Europa (UNICE), a Unión Europea do Artesanado e da Pequena e Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) e o Centro Europeo da Empresa Pública (CEEP).

Se estes son os principais sistemas de traballo dende o punto de vista da ordeación do tempo de traballo, existen outras fórmulas que de maneira independente ou combinada, afectan á xornada de traballo:

2.6 Cómputo anual de horas traballadas

Segundo este sistema, pódese establecer o cómputo anual de horas traballadas de tal maneira que se reparten as horas laborais convidadas ao longo do ano co fin de facelas coincidir cos momentos de maior traballo. Para a súa aplicación práctica, establécense unhas horas programadas distribuídas ao longo do ano e un número de horas complementarias, non programadas, que a empresa pode utilizar de forma variable con diferentes fins (esixencias da produción, facer fronte a baixas ou ausencias, etc.).

Como límite principal a esta fórmula atópase a lexislación laboral, que en España fixa unha xornada máxima de corenta horas semanais de traballo efectivo promediado en cómputo anual, de maneira que se admite traballar algunhas semanas máis de corenta horas ordinarias, sempre que ese exceso quede compensado noutras semanas nas que se traballe por de debaixo dese número (artigo 34 do Estatuto dos Traballadores)⁶.

Á empresa este sistema permítelle unha **adaptación máis exacta das horas en función do traballo a realizar**; o **control e a redución das horas extraordinarias**; o **aumento da produtividade e a eficacia**, reducindo gastos financeiros; a **redución do absentismo e rotación do persoal** e unha máis fácil xestión en xeral.

Na documentación de referencia consultada para este apartado⁷ sinalase, non obstante, que este sistema é escasamente aceptado polos/as representantes sindicais, en tanto que **parte dos dereitos dos/as traballadores/as ven con el mermados**, entre outros, a **posibilidade de elección das vacacións**, que pasan a ser programadas unilateralmente pola empresa.

2.7 Horas extraordinarias

Este é o modelo tradicionalmente empregado para obter a moi curto prazo marxes de flexibilidade. Segundo o artigo 35 do Estatuto dos Traballadores, **en España non se poderá superar o número de 80 horas ao ano**, ou a parte proporcional cando en cómputo anual realícese unha xornada inferior á habitual.

⁶ Estatuto dos Traballadores. Lei 8/1980 e modificacións posteriores

⁷ Eneka Albizu, Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos. Editorial Ariel. Barcelona, 1997.

Co uso de horas extraordinarias, o clima laboral vese prexudicado cando se recorre a elas frecuentemente, tanto máis cando nalgunas empresas non son retribuídas nin compensadas, constituíndo, polo tanto, un claro factor de insatisfacción no traballo.

As restricións legais, o alto prezo, a súa produtividade netamente inferior e a oposición das organizacións sindicais, reivindicando a contratación de novos/as traballadores/as, propiciaron certa redución no seu emprego, aínda que é certo que esa diminución apreciase fundamentalmente na actividade industrial, aumentando a súa utilización no sector terciario e nas Administracións Públicas.

2.8 Licenzas e permisos

Por último, o que se denomina “permisos fixos” (cando as instalacións se pechan e todos/as os traballadores/as vanse de vacacións forzosamente nese período); a compensación ou recolocación de días festivos, ou os permisos sabáticos (acumular parte das vacacións para poder gozalas despois de varios anos) son outras fórmulas que inflúen no tempo anual de descanso e, por tanto, no tempo de traballo.

Como se ve, existen distintas fórmulas para materializar a flexibilidade laboral dende o punto de vista da ordenación do tempo de traballo, fórmulas que se acaban de describir nos seus “tipos puros”, aínda que, como se avanzou é frecuente que se recorra a modelos mixtos de distribución do tempo de traballo, que serán obxecto de análise en próximos apartados deste informe.

3 | ANÁLISE DA ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

Con toda certeza, cando falamos de limitación do tempo de traballo teremos a imaxe de que se trata dun dereito non reducido ao ámbito do dereito de traballo, a pesar de que a evolución histórica da loita por este dereito estivo nos obxectivos orixinais do dereito do traballo, pero a día de hoxe, está amplamente recoñecido como un dereito humano dificilmente discutible, e constituíu un dos maiores logros na loita polos dereitos e liberdades individuais.

Durante a primeira metade do S. XIX tivo lugar a transición cara ao traballo desenvolvido en fábricas. A súa xeralización supuxo unha alteración das condicións de traballo dun número cada vez maior de traballadores/as, os antigos modos de produción sufriron unha variación substancial que supuxo un progresivo endurecemento das condicións nas que o traballo se desenvolvía: xornadas extremadamente lon-

gas, condicións insalubres e inseguras nos postos e uns sistemas de mando nos que a represión, os castigos e as sancións por impuntualidad ou desobediencia estaban á orde do día.

Ademáis, o concepto dominante de tempo de traballo na primeira fase da industrialización baseabase na percepción de que as horas transcurridas fora do traballo eran simplemente “tempo perdido”, o que na práctica supuxo unha subordinación da vida dos traballadores/as ás necesidades da produción.

Estas duras condicións aplicábanse a cadros de persoal nos que a man de obra estaba constituída por homes, mulleres e un gran número de nenos e nenas. A opinión pública, crítica con estas condicións ás que se sometía aos menores, deu lugar á necesidade de regular o emprego de nenos e mulleres na Inglaterra do XIX.

O resultado foi a aprobación, a comezos de século, de leis que regulaban o traballo nas fábricas (Factory Acts), neste caso dirixidas principalmente a limitar a ocupación dos menores como a “Lei para a Mellor Conservación da Saúde e da Moral dos Aprendices” que limitaba o emprego dos nenos a doce horas diarias e, en 1819, a segunda Lei de Fábricas “Lei Reguladora das Fábricas de Algodón”, estableceu a prohibición de empregar a menores de 9 anos nas fábricas inglesas.

Os anos posteriores abriron o debate á duración máxima de dez horas para a xornada laboral -pensada sempre para nenos e mulleres- un debate que durou anos e no que participaron os principais políticos e economistas da época. Durante os anos posteriores, os intentos de incluír a regulación das dez horas nas leis de Fábricas que se foron sucedendo, tiveron resultado na normativa de 1847, sendo de aplicación a mulleres de calquera idade e homes menores de 18 anos. Non sería até 1874 cando se establece a xornada máxima de 10 horas para toda a clase traballadora.

O exemplo rendeu en boa parte de Europa e o límite de 10 horas estaba consolidado na maioría dos estados europeos, e nalgúns latinoamericanos, a finais da Primeira Guerra Mundial.

A evolución lexislativa no Estado español non foi moi diferente. Os/as investigadores/as⁸ que fixeron unha revisión dos cambios na xornada laboral aseguran que esta pasou polas mesmas etapas que o resto de países industrializados, aínda que é ben certo que

⁸ María Jesús Espuny Tomás, Olga Páz Torres, Josep Cañabate Pérez (Eds.) Un siglo de derechos sociales. A propósito del centenario del Instituto de Reformas Sociales (1903-2003) Universitat Autònoma de Barcelona 2005.

a aprobación de normas legais que a regulen foi moito máis lenta que noutros Estados. Mentres que a primeira norma española –a Lei sobre “O traballo nos talleres e a instrución nas escolas dos nenos obreiros” coñecida como Lei Benot (recibe o nome do, entón, Ministro de Fomento Eduardo Benot)– é de 1873, en Europa comezouse a legislar desde os primeiros anos 30 (Reino Unido 1833, Prusia 1839, Francia 1841, etc.).

Resulta similar a outros Estados europeos o inicio da regulación normativa da xornada de traballo, que comeza coa preocupación pola lexislación da ocupación de nenos/as e mulleres nas fábricas. No caso do Estado Español, a aparición da Lei Benot de 1873 -resultado dun estudo realizado a instancias do Congreso dos Deputados sobre o estado da clase obreira española- é, ademais, un importante referente por tratarse dunha norma que introduce elementos preventivos -hixiene na terminoloxía do momento- e, a pesar da certa polémica que existe entre os/as expertos/as, esta norma é, para moitos especialistas, “a primeira das leis obreiras españolas en sentido estrito”⁹.

No ambiente reformista da I República, o Parlamento Español é escenario de iniciativas que teñen por obxectivo a redución das horas de traballo, como a proposta de lei presentada por un grupo de deputados encabezado polo parlamentario catalán Antoni Carné, un obreiro catalán representante da Unión Manufacturera na que se propuña á Cámara a través dun artigo único:

“A duración da xornada en fábricas de vapor, talleres e demais establecementos de carácter industrial ou fabril non excederá de nove horas útiles.”¹⁰

Estas propostas se reflicten nas iniciativas lexislativas da Comisión de Reformas Sociais creada en 1883, nas que se expón unha limitación xenérica da xornada laboral. A pesar do contrastable atraso no tratamento lexislativo destes temas, a realidade social evidenciaba que se trataba dunha demanda que estaba entre os obxectivos da clase traballadora en relación ás peticións do 1 de maio.

Os movementos folguistas de 1886 en Cataluña pedían as 8 horas de xornada e a partir das celebracións do 1 de maio de 1890 as peticións dos sindicatos centrábanse en demandas concretas:

- *Limitación da xornada de traballo a un máximo de 8 horas para os adultos.*
- *Prohibición do traballo dos nenos menores de 14 anos e redución da xornada para os mozos de ambos os sexos de 14 a 18 anos.*

⁹ Citado por: GARCÍA GONZÁLEZ, G., Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España, Bo-marzo, Albacete, 2008

¹⁰ Proposición de Lei fixando as horas de traballo aos obreiros nas fábricas de vapor e talleres. Palacio das Cortes, “Diario de Sesiones”, 18 de agosto de 1873.-Antonio Carné.-Juan Pla y Mas.-Salvador Sampere y Miquel.-José Bach y Serra.-Juan Tutau.-Francisco Company.-Francisco García López. En <http://republica-republicanismo.uab.es/>

- *Abolición do traballo de noite, exceptuando certos ramos de industria cuxa natureza esixe un funcionamento ininterrompido.*
- *Prohibición do traballo da muller en todos os ramos de industrias que afecten con particularidade ao organismo feminino.*
- *Abolición do traballo de noite da muller e os menores de 18 anos.*
- *Descanso non interrompido de 36 horas polo menos, cada semana, para todos os traballadores*¹¹.

A pesar da presión sindical non foi ata 1919 cando se firmou o decreto que limita legalmente o máximo de 8 horas de xornada diaria e 48 semanais en todas as actividades laborais.

Con todo, o papel dos sindicatos foi clave dende o principio da loita pola redución da xornada laboral, sobre todo desde a perspectiva de conseguir unha homoxeneización das normas que facilitase a súa aplicación global no mundo. Esta persistencia nas demandas ten finalmente os seus efectos na inclusión das 8 horas de traballo diarias e a semana de 48 horas no Preámbulo do Tratado de Constitución da Organización Internacional do Traballo (OIT), e na primeira norma elaborada por este organismo, o “*Convenio sobre as Horas de Traballo (industria)*” de 1919 (número 1). Esta demanda esténdese a todos os sectores coa excepción dos traballadores/as agrícolas- no “*Convenio sobre as Horas de Traballo (comercio e oficinas)*”, 1930 (número 30).

A importancia da norma da OIT, dende o punto de vista preventivo, é que a semana de 48 horas é a norma legal que establece o límite en termos de saúde, fixando o número de horas por encima do cal o traballo regular convértese en lesivo para a saúde das persoas. E é que, a protección da saúde de traballadores e traballadoras foi sempre un aspecto primordial na loita pola redución da xornada laboral incluíndo, nos debates previos á aprobación da norma, estas referencias a conceptos que aínda non entraban dentro do que hoxe coñecemos como saúde laboral, como era o “*tempo do lecer*” para os traballadores e traballadoras.

A evolución das tendencias de redución horaria favoreceu que a partir de 1935 moitas das normativas nacionais incorporasen o límite de 40 horas. De igual modo,

¹¹ Citado en María Jesús Espuny Tomás, Olga Páz Torres, Josep Cañabate Pérez (Eds.) Un siglo de derechos sociales. A propósito del centenario del Instituto de Reformas Sociales (1903-2003) Universitat Autònoma de Barcelona 2005.

as normas internacionais apostan claramente pola redución a 40 horas semanais; na súa redacción argumentábase que esta debería ser *“unha norma social que habería de alcanzarse por etapas, se fose necesario”*, e desta forma estableceuse na Recomendación sobre a Redución da duración do traballo, 1962 (Norma 116).

A extensión da regulamentación das 40 horas tendeu a xeralizarse, tal e como demostra a investigación realizada pola OIT en 2005 para a elaboración dunha base de datos de lexislacións sobre tempo de traballo. Segundo este estudo, case a metade dos estados investigados optaron pola regulamentación das 40 horas, e o que resulta máis importante a efectos desta investigación: a vinculación entre tempo de traballo e saúde figura entre os argumentos que avalan a produción de normativas sobre ordenación de tempo de traballo. Así se recolle no argumentario da Directiva 2003/88/CE, nel afirmábase que a mellora da seguridade, a hixiene e a saúde dos/as traballadores/as é un obxectivo que non pode subordinarse a consideracións de carácter puramente económico.

Así pois, o debate e a regulación normativa do tempo de traballo foi unha loita de longo percorrido, constituíndo aínda una das “contas pendentes” das sociedades desenvolvidas.

Realizado este breve comentario sobre a evolución histórica da xornada laboral, empréndese neste capítulo unha análise do tempo de traballo en España e no contexto europeo, comentando de maneira detallada e dende unha perspectiva cuantitativa, aspectos asociados á xornada laboral e outras cuestións relacionadas coas condicións de traballo.

3.1 Marco normativo da ordenación do tempo de traballo

Antes de analizar a información solicitada, de carácter eminentemente cuantitativo, que contribúe á obtención dun perfil tipo da xornada laboral e as súas características principais en España e Europa, ofrécense en primeiro lugar uns breves apuntamentos sobre a regulación da ordenación do tempo de traballo no contexto europeo.

No marco da Unión Europea a regulación do tempo de traballo é competencia dos diferentes estados a través da súa lexislación ou, na súa falta, dos acordos que se establezan no marco da interlocución social. Existe, con todo, unha Directiva de base para que os estados membros adecúen a súa normativa interna ou as súas prácticas ás directrices recollidas na mesma.

A Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo ten por obxecto a consecución dun equilibrio entre o obxectivo

de seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras e, as necesidades dunha economía europea moderna e competitiva. A Directiva insta aos estados membros a que tomen as medidas necesarias para que todo traballador poida gozar de: un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas no curso de cada período de 24 horas; dunha pausa de descanso para un traballo diario superior a seis horas; por cada período de sete días, dun período mínimo de descanso ininterrompido de 24 horas, ás que se engadirán as 11 horas de descanso diario; dunha duración máxima semanal do traballo de 48 horas incluídas as horas extraordinarias; dun período de polo menos catro semanas de vacacións anuais retribuídas. Co fin de calcular as medias semanais os estados membros poden prever períodos de referencia, que en todo caso, poderán variar para determinadas actividades que constitúen excepcións ás directrices mencionadas e que contan con disposicións específicas: os/as traballadores/as móbiles e “off-shore”¹²; os/as traballadores/as que exercen a súa actividade a bordo de buques de pesca e os médicos en período de formación. Así mesmo, poden establecerse excepcións mediante convenios colectivos ou acordos cos interlocutores sociais en determinados casos, por exemplo, en actividades caracterizadas pola necesidade de garantir a continuidade do servizo, tales como a asistencia médica, a agricultura, ou os servizos de prensa e información, en caso de aumento previsible da actividade e sempre que se conceda un período de descanso compensatorio.

A citada Directiva foi obxecto de debate durante anos para a súa modificación. En abril de 2009, a falta de acordo entre os representantes do Parlamento Europeo e dos Gobernos da Unión, puxo fin á controversia sobre a posibilidade de elevar a xornada laboral máxima a 65 horas semanais¹³. Tras cinco anos de negociacións, este foi o primeiro desencontro en dez anos entre a Eurocámara e o Consello Europeo, que discrepaban principalmente en relación coa posibilidade de establecer excepcións como o *opt-out*, o cal permite traballar até 78 horas semanais a condición de que exista un acordo individual entre empresario/a e traballador/a e que na práctica aplícase sobre todo nos sectores con gardas, como a sanidade ou servizos de bombeiros. Os Vinte e sete, liderados por Reino Unido, apostaban por manter esta excepcionalidade indefinidamente, mentres que o Parlamento esixía fixar na norma unha data para a súa eliminación defi-

¹² Son traballadores/as “móbiles” os/as empregados/as dunha empresa que realicen servizos de transporte de pasaxeiros/as ou mercadorías por estrada, vía aérea ou navegación interior.

O traballo “off-shore” fai referencia ao que se realiza principalmente en instalacións situadas no mar ou a partir delas (incluídas as plataformas de perforación), relacionado directa ou indirectamente coa exploración, extracción ou explotación de recursos minerais, incluídos os hidrocarburos, e a inmersión relacionada con tales actividades, tanto se éstas se realizan dende unha instalación situada no mar como dende un buque.

¹³ “La UE entierra la jornada de 65 horas”. En www.elpais.com Noticia do 28 de abril de 2009.

nitiva, de maneira que en ningún caso puidese superarse a xornada de 48 horas. Precisamente, outro punto de discrepancia entre as institucións da Unión foi o tratamento das gardas médicas, pois o Parlamento esixía que as gardas se considerasen tempo de traballo, tal e como ditaminou en reiteradas ocasións o Tribunal de Xustiza da UE. Outra demanda dos/as eurodeputados/as foi que nos casos de contratos múltiples o tempo de traballo fose calculado por traballador/a e non por contrato.

De novo, en marzo de 2010 a Comisión Europea emitiu unha comunicación co fin de proceder á revisión da Directiva en vigor¹⁴, tendo en conta a evolución das condicións de traballo na Unión Europea. Segundo esta comunicación, a lexislación debería permitir unha maior flexibilidade en materia de organización do traballo, en concreto no que respecta a: a adopción de horarios, xa que aínda que a media de tempo de traballo semanal está a diminuír en Europa, existen grandes diferenzas en función do sector e dos individuos en situación de negociar horarios específicos co/a empregador/a, para o que deberían terse en conta os intereses dos/as traballadores/as e a competitividade das empresas. Deben revisarse, ademais, o cálculo para o tempo de garda; o período de referencia para o cálculo de tempo máximo de traballo semanal e a programación de períodos de descanso.

No Estado Español, a regulación básica do tempo de traballo atópase recollida no Estatuto dos Traballadores¹⁵, concretamente na súa sección 5ª (artigos 34 a 38). No seu artigo 34, establécese que a duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo, non podendo superar a xornada ordinaria as corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual (art. 34.1). *“Mediante convenio colectivo, ou, na súa falta, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. Dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei (art.34.2)”*.

O punto 8 deste precepto establece que os/as traballadores/as “terán dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo a que chegue co empresario/a respectando, no seu caso, o previsto naquela”.

¹⁴ Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao al Comité das Rexións de 24 de marzo de 2010. Revisión da Directiva sobre o tempo de traballo (primeira fase da consulta dos interlocutores sociais a nivel da Unión Europea con arreglo ao artigo 154 do TFUE).

¹⁵ Estatuto dos Trabajadores. Texto inicial da Lei 8/1980 e texto vixente con referencia ás normas modificadoras dos distintos preceptos. En www.mtin.es

O artigo 35 adícase á regulación das horas extraordinarias, que define como aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo e que non poderán superar as oitenta horas anuais e que deberán ser remuneradas por un valor que en ningún caso será inferior ao da hora ordinaria, ou compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

O seguinte precepto adícase á definición e regulación do traballo nocturno, o traballo a quendas e os ritmos de traballo. As especiais condicións destas modalidades de traballo están recoñecidas implicitamente nesta regulación, establecendo, entre outras, a prohibición de realizar horas extraordinarias para os/as traballadores/as nocturnos/as. Ademais, no punto 4 garántese que os/as traballadores/as nocturnos/as e quenes traballen a quendas deberán gozar en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo uns servizos de protección e prevención apropiados e equivalentes aos dos/as restantes traballadores/as da empresa.

Xa por último, os artigos 37 e 38 recollen as disposicións sobre o descanso semanal, festas e permisos e as vacacións anuais.

3.2 O tempo de traballo en España e a Unión Europea

Descrito o marco normativo vixente en relación coa organización do tempo de traballo, ofrécese a continuación unha análise baseada en información de carácter eminentemente cuantitativo, acerca das condicións laborais na Unión Europea e no Estado Español, centrándose na análise do tempo de traballo.

No últimos vinte anos boa parte do debate económico europeo estivo centrado en conseguir unha maior flexibilidade da xornada laboral e, en termos xerais, en facilitar que se reduzan as horas de traballo –como excepción a comentada proposta dos Vinte e sete das 65 horas–, obxectivos enfocados a unha dobre estratexia: por unha banda, para conseguir máis emprego estable para os/as cidadáns/as, por outro, para acadar un maior equilibrio entre o traballo e a vida privada.

Datos recentes indican, en perspectiva diacrónica, que en **Europa a media de horas traballada por semana continúa en descenso, sendo aínda a xornada de corenta horas semanais distribuídas en cinco días (de luns a venres) o patrón estándar na maioría dos países europeos.**

Segundo os datos do Avance da V Enquisa Europea de Condicións de Traballo de 2010¹⁶, a duración media da semana laboral europea diminúe: se en 1991 cifrábase na Europa dos 12 en **40,5 horas de media, en 2010 sitúase en 37,5 horas na UE 27 (36,4 na CE12)**. Este descenso da xornada pode explicarse fundamentalmente por catro razóns: polo descenso da proporción de traballadores/as con xornadas semanais de máis de 48 horas, que pasou en dez anos do 15% ao 12%; polo aumento do número de traballadores/as que traballan menos de 20 horas á semana; debido á redución da xornada por convenio en moitos países e sectores e pola redución de xornada en resposta á recesión –xa sexa como resultados de decisións empresariais ou de plans estatais–, o que pode contribuír a unha maior redución da xornada de traballo.

As xornadas laborais máis extensas, isto é, de máis de 48 horas á semana, foron e seguen sendo un fenómeno principalmente masculino (un 18%, fronte a un 8% de mulleres). Os/as autónomos/as tamén traballan máis horas: no conxunto da Unión, un 42% supera esas horas (proporción que, no entanto, reduciuse desde o 2000). **As xornadas extensas son máis frecuentes na industria** (o 20% dos/as traballadores/as traballou máis de 48 horas semanais en 2010), situándose no sector servizos nun 15%, aínda que ambos os sectores experimentaron unha diminución similar nos últimos anos.

Doutra banda, os homes asalariados traballan sete horas máis de media máis á semana que as mulleres, unha diferenza que permaneceu máis ou menos constante.

As semanas laborais europeas permaneceron regulares en xeral. As cifras seguen sendo as mesmas desde o ano 2000, cun 67% de traballadores/as cun mesmo número de horas laborais semanais e un 58% que traballa o mesmo número de horas cada día. Ademais, a proporción de traballadores/as europeos/as que traballan o mesmo número de días á semana aumentou lixeiramente dun 74% do total de traballadores/as en 2005 a un 77% en 2010. **Con todo, un dato positivo relacionado coa flexibilización da xornada, é que un número menor de traballadores/as teñen un horario fixo de entrada e saída a diario (61% en 2010, fronte a un 65% en 2000).**

O traballo a quendas descendeu lixeiramente (do 20% ao 17% nestes dez anos), permanecendo practicamente estable a proporción dos/as que traballan de noite (18%).

¹⁶ Resultados da V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND). Traducido por Agustín González, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS.

Unha análise por sexos mostra a disparidade de xénero aínda existente no que respecta á xornada laboral estándar. Mentres que o traballo a quendas é realizado con igual frecuencia por homes e mulleres no últimos dez anos, **as mulleres tenden a traballar máis en horarios regulares que os homes e menos en horarios nocturnos ou en sábados.**

En xeral, **un 18% dos/as traballadores/as da UE 27 non están satisfeitos/as desde a perspectiva do equilibrio entre traballo e vida, o que supón un descenso mínimo desde 2000.** Esta insatisfacción é maior entre os homes con idades comprendidas entre os 30 e os 49 anos, mentres que nas mulleres os niveis, aínda que menores, son máis constantes ao longo das súas vidas. Este dato podería sorprender nun principio, xa que son as mulleres as que realizan a maior parte do traballo doméstico e quen se ocupan de forma maioritaria do coidado doutras persoas, pero podería explicarse porque son elas as que adaptan a súa vida laboral ás esixencias domésticas (renunciando, por tanto en moitas ocasións a un maior desenvolvemento profesional) traballando a tempo parcial ou en horarios regulares, e reducindo así o conflito.

Datos menos recentes profundan nas características da xornada laboral de España e a media europea: no **ano 2006**, a Enquisa de Poboación Activa de Eurostat revelaba que o **Estado español é un dos estados europeos coa xornada laboral máis longa, tanto en cómputo anual (1.635 horas) como semanal (38,4 horas), por encima da media da Unión Europea dos 27, que se cifraba entón en 36,8 horas, o que evidencia o repunte experimentado segundo o dato máis recente de 2010 (37,5 horas de media).** Doutra banda, a proporción de empregados/as españois/as que supera a xornada semanal de 48 horas era en 2006 similar ao conxunto da UE27 (16,6% e 16,9% respectivamente), sendo o **sector comercial e de reparación** (17,2%), seguido da **construción** (15,4%) onde maior número de traballadores/as pasan máis horas no traballo.

C.1. NÚMERO MEDIO DE HORAS SEMANAIS TRABALLADAS NOS PAÍSES DA UNIÓN EUROPEA E NORUEGA. ANOS 2000-2006.

Estados membros	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE 27	-	37,1	36,9	36,9	36,8	36,8	36,8
Bélxica	35,2	35,7	35,7	35,5	35,2	35,2	35,2
Bulgaria	40,4	40,6	40,8	40,6	41,0	40,8	41,0
República Checa	42,4	40,3	40,4	40,6	40,5	40,5	40,5
Dinamarca	35,0	35,2	34,8	34,8	34,6	34,7	34,5
Alemaña	35,7	35,4	35,2	34,8	34,8	34,5	34,6
Estonia	39,9	40,0	39,8	39,5	39,8	39,5	39,5
Irlanda	36,1	36,0	35,8	35,5	35,4	35,5	35,3
Grecia	40,2	40,5	40,3	40,3	40,0	40,1	39,8
Estado Español	38,8	38,7	38,6	38,5	38,4	38,4	38,4
Francia	36,1	35,7	35,2	36,1	36,2	36,3	36,3
Italia	37,2	37,1	37,2	37,2	37,0	37,0	37,0
Chipre	39,6	39,2	39,3	39,1	39,3	39,2	38,9

Letonia	41,8	42,2	42,4	42,3	41,5	41,2	41,3
Lituania	38,7	38,2	38,0	38,0	38,3	38,5	38,7
Luxemburgo	37,5	37,2	37,3	37,1	37,0	36,8	36,9
Hungría	40,7	40,5	40,3	40,3	40,1	40,0	40,1
Malta	40,1	38,4	38,7	39,1	39,0	38,6	38,4
Países Baixos	30,5	30,4	30,1	29,9	29,7	29,7	29,9
Austria	37,0	37,0	36,5	36,6	38,1	37,7	37,5
Polonia	-	40,1	40,2	40,2	39,9	40,1	40,0
Portugal	39,2	39,2	39,3	39,0	39,1	39,1	39,1
Romania	41,3	41,2	41,8	41,7	41,4	41,6	41,2
Eslovenia	40,5	40,5	40,4	40,2	40,1	40,2	39,9
Eslovaquia	41,9	41,6	41,4	40,0	40,0	40,2	40,4
Finlandia	37,1	37,1	36,9	36,9	36,8	36,8	36,7
Suecia	35,9	36,0	36,0	35,8	35,7	35,7	35,7
Reino Unido	37,1	37,1	37,0	36,7	36,5	36,6	36,4
Noruega	34,7	34,8	34,7	33,1	32,9	33,3	33,4

Fonte: Enquisa de poboación activa europea (Eurostat).

C.2. TRABALLADORES/AS A tempo completo E A tempo parcial (porcentaxe) E HORAS SEMANAIS E ANUAIS TRABALLADAS (media e absolutos), SEGUNDO SEXO, NO ESTADO ESPAÑOL E NA UE 27. ANOS 2001 E 2006.

	ANO 2001		ANO 2006	
	ESPAÑA	UE 27	ESPAÑA	UE 27
Empregados/as a tempo completo (%)	92,0	83,4	88,0	81,0
Homes	97,2	94,4	95,7	93,2
Mulleres	83,2	71,1	76,8	68,8
Empregados/as a tempo parcial (%)	8,0	16,2	12,0	17,9
Homes	2,8	5,6	4,3	6,8
Mulleres	16,8	28,9	23,2	31,2
Promedio semanal de horas	38,7	37,1	38,4	36,8
Total de horas anuais traballadas	1.683	-	1.635	-

Fonte: Enquisa de poboación activa europea (EUROSTAT) e Enquisa de poboación activa española (INE).

C.3. MEDIA DE HORAS TRABALLADAS Á SEMANA NO ESTADO ESPAÑOL, SEGUNDO SEXO, POR SITUACIÓN LABORAL. ANO 2006.

	Traballadores/as por conta propia	Traballadores/as por conta allena			Total poboación ocupada
		Sector público	Sector privado	Total	
TOTAL	43,7	35,3	37,9	37,5	38,5
Homes	45,9	36,8	40,6	40,0	41,2
Mulleres	38,8	34,0	29,4	34,0	34,7

Fonte: Enquisa de poboación activa (EPA), 2006. INE.

Segundo datos da IV Enquisa Europea de Condicións de Traballo, realizada en 2005, a **semana laboral de cinco días é o patrón de referencia tanto no Estado español (mencionada polo 64,4% dos/as traballadores/as consultados/as) como en Europa (64,5% de media na UE27)**. Con todo, no Estado español traballan seis días á semana un maior número de persoas (26,3%, fronte ao 15,7% da UE27), presumiblemente pola maior presenza dalgunhas actividades no Estado español (o sector agrario, a hostalaría e o comercio).

En canto ao **traballo a tempo parcial**, no ano 2010 –(Eurostat, 3er trimestre de 2010)– **no mercado laboral español cifrábase no 12,8%**, o que supuxo un aumento respecto de anos anteriores, **a pesar de continuar sendo dos máis baixos de Europa (17,9% de media na UE27)**. **As diferenzas por sexo son significativas, seguindo o que ocorre no resto dos Estados europeos a proporción de españolas que traballan a tempo parcial é maior que o de homes - 22,4%– fronte a un 5,2% de presenza masculina.**

Existen moitos defensores desta modalidade de contratación e outros tantos detractores. Entre os primeiros existe a convicción de que se trata dunha medida xeradora de emprego xa que está a permitir o acceso ao traballo a moitas persoas, compatibilizando o coidado familiar co acceso ao traballo e permitindo xerar postos de traballo. Esta visión viría da man dunha situación social estrutural que contempla unha serie de beneficios sociais que facilitan que este tipo de xornada non resulte lesiva para os traballadores e traballadoras que a realizan.

No lado contrario atópanse os que sosteñen que a xornada a tempo parcial non supón outra cousa que a precarización das condicións de traballo e unha maior taxa de temporalidade, xa que non adoita ir unida a óptimas condicións salariais nin a unha continuidade na contratación –adoita utilizarse como contratos de reforzo en situacións de repuntes de produción– e habitualmente non se accede a este tipo de xornada de forma voluntaria ou a instancias do traballador/a.

Se isto unímolo a unha necesidade de previsión de futuro –a efectos de consecución de dereitos de xubilación– estaremos ante un panorama non moi optimista para a utilización deste tipo de xornada xa que a lexislación española, aínda aplicando un coeficiente corrector á xornada a tempo parcial a efectos de recoñecemento de cotizacións -a cada hora de traballo a tempo parcial aplícase un 1,5 a efectos de pensións de xubilación e incapacidade permanente- non dotou dunha protección completa a este modelo de contratación, xa que estes coeficientes reductores non son considerados suficientes pola representación sindical, posto que a permanencia neste tipo de contratos imposibilita alcanzar os anos mínimos de cotización para lograr unha xubilación, e cando ésta é alcanzada as percepcións son ínfimas, o cal introduce un elemento precarizante máis a este tipo de xornada.

Tampouco se pode obviar a sanguenta realidade que supón que este tipo de xornada siga sendo, a día de hoxe, unha das modalidades contractuais a través das que se realiza un maior número de fraudes de lei, xa que os horarios marcados nos contratos a tempo parcial non se corresponden coas xornadas realizadas

realmente polos traballadores/as, tal e como veñen denunciando sistematicamente os sindicatos. Unha brecha máis no camiño cara á procura do traballo decente do que fala a OIT.

Ademais non se pode desfocalizar a imaxe que presentan outros estados europeos nos que os numerosos elementos de protección social foron definitorios para que a xornada a tempo parcial fose exitosa e se establecese como unha variable contractual seria. As facilidades para poder conseguir atención ás familias -pequenos/as e anciáns/as- ou a inexistencia desa preocupación pola cotización para a xubilación, garantida para calquera persoa que teña residido no país cando cumpre os 65 anos, son elementos que eliminan riscos evidentes para a consolidación da xornada que si existen no caso español.

A situación profesional arroxa tamén diferenzas con relación ao tempo de traballo. Así, mentres **os/as autónomos/as traballan á semana 43,7 horas de media, os/as asalariados/as adícanlle ao traballo 37,5 horas**. Entre estes últimos tamén se aprecian diferenzas se o fan no sector público ou privado, pois os/as empregados/as públicos/as traballan unha media de 35,3 horas á semana, fronte ás 37,9 horas do sector privado. Debido probablemente a un maior emprego a tempo parcial no sector privado, as empregadas do sector público teñen xornadas laborais máis longas que as do sector privado, mentres que os homes traballan máis horas ao pertencer ao sector privado.

A distribución estándar do tempo de traballo en España é a dunha xornada a tempo completo, cinco días á semana cunha media de 38,5 horas semanais sen quendas. Non obstante, o traballo polas tardes (tarde-noite) sitúase ao redor do 50% e un 35% traballa máis de 5 tardes-noite ao mes (27,6% na UE). O traballo nocturno situárase, con todo, en niveis europeos (ao redor do 20%). Por sectores de actividade, e segundo a Enquisa Nacional sobre Calidade de Vida no traballo 2004, o traballo nocturno é máis frecuente no sector pesqueiro (55,3% dos/as traballadores/as do sector); a hostalaría (46,6%); as industrias extractivas (45,4%) e Sanidade e Servizos Sociais (38,1%). O traballo durante a fin de semana tamén se concentra principalmente nos sectores citados, aínda que a porcentaxe global en España é máis reducida que no conxunto da Unión Europea (49,8%, fronte ao 53,5% en UE27).

Segundo a IV Enquisa Europea de Condicións de Traballo, **a proporción de persoas que traballan a quendas é en España superior á media europea (22,1% e 18%, respectivamente), ou á de países da nosa contorna como Italia (18,1%) ou Francia (14,9%).** Sanidade e Servizos Sociais (45,3%); in-

dustrias extractivas (25,6%); hostalaría (24,8%) e industria manufacturera (23,4%) son os sectores onde se concentra esta modalidade de traballo, segundo a Enquisa Nacional sobre Calidade de vida no traballo do ano 2004.

A mesma enquisa asegura que **o 69,4% dos/as empregados/as españois/as teñen horas fixas de inicio e termo no traballo, porcentaxe por encima da media da UE27 (61,7%). Na maioría dos casos é a empresa a que establece os horarios de traballo sen posibilidade de cambios (79,4% en España, fronte ao 67,9% en Europa).** A posibilidade de adaptar as horas de traballo dentro de certos límites ou a elección horaria por parte do traballador/a son opcións escasamente desenvolvidas en España, sendo pola contra algo máis elevada que no conxunto da UE27, a posibilidade de escoller entre varios horarios fixos (10,3% e 7,5%, respectivamente).

C.4. DISTRIBUCIÓN DOS/AS TRABALLADORES/AS DE ACORDO AOS HORARIOS DE TRABALLO NO ESTADO ESPAÑOL E A UE 27. PESO E DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

	ESPAÑA	UE 27
Inicio e término fixo	69,4	61,7
<i>¿Como son os acordos de tempo de traballo conxunto?</i>		
Establecido pola empresa	79,4	67,9
Posibilidade de elixir entre varios horarios fixos	10,3	7,5
Posibilidade de adaptar as horas de traballo dentro de certos límites	7,7	18,2
Determinado polo/la empregado/a	2,6	6,4
Total	100,0	100,0

Fonte: Enquisa europea de condicións de traballo, 2005.

O Informe “Análise comparativa do tempo de traballo na Unión Europea”, un estudo realizado pola Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e Traballo (Eurofound) entre os anos 2000 e 2006, efectúa unha análise comparativa do grao de flexibilidade do tempo de traballo nos distintos países da Unión¹⁷.

Segundo os datos recompilados no mesmo, **o grao de autonomía dos/as traballadores/as e o grao de control sobre o tempo de traballo mostra diferenzas significativas entre os estados membros, diferenzas que segundo este estudo, serían inversamente proporcionais aos niveis de vida e á media de horas anuais traballadas.** A este respecto, recoñécese un peso relevante dos **factores culturais e sociais**, como a natureza das relacións en-

¹⁷ Informe: “Análisis comparativo del tiempo de trabajo en la Unión Europea”, Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2010. O estudo, que se centra na análise dos cambios do tempo de traballo e as prácticas relativas á organización do traballo, recolle información e datos extraídos de distintas fontes estatais e europeas ao longo do período 2000-2006. O marco xeográfico o constitúen os 27 países da UE xunto con Noruega. En www.eurofound.europa.eu/ewco/

tre empregadores/as e traballadores/as, incluíndo o poder de intervención ou papel das organizacións sindicais. Neste sentido e en termos xerais, podería realizarse unha clasificación dos Estados membros en tres grandes grupos:

- Os países nórdicos, nos que en torno ao 60% dos/as traballadores/as poden exercer algún control sobre o seu tempo de traballo.
- Os países do norte do continente, xunto con Irlanda e Reino Unido, onde o 40% teñen posibilidade de incidir na distribución do seu tempo de traballo.
- Os países mediterráneos e da Europa do Leste, onde só aproximadamente o 25% ten capacidade de decisión neste sentido.

En xeral, o estudo confirmou que os/as traballadores/as cualificados/as e os/as empregados/as de maior idade, dispuñan de maior flexibilidade que outros na organización do tempo de traballo, facultade que tamén é máis frecuente no sector público que nos empregos do sector privado.

En canto ás modalidades de xornada, non se atoparon diferenzas particularmente significativas entre os países. Tal vez sorprendentemente, nos países nórdicos a porcentaxe de individuos que traballan algunhas tardes é superior ao doutros países europeos, aínda que o número dos que traballan máis de cinco noites á semana son máis altos nos Estados membros mediterráneos, xunto cos máis recentes e máis pobres, entre estes, Bulgaria e Romanía.

Polo que respecta ao grao de implantación dalgunhas fórmulas de flexibilización da xornada laboral, como a existencia de “bolsas” ou “bancos de horas” ou “contas de tempo” de traballo, o estudo revela diferenzas que se explicarían por dous tipos de razóns:

- Pola existencia de distintos niveis de desenvolvemento económico: nos países da Europa Central e Oriental (PECO), como Hungría e Polonia, pero tamén en Estados do arco mediterráneo, como Chipre e Malta.
- Diferentes enfoques en materia de interlocución social e xestión empresarial, que orixinan un forte contraste entre os países nórdicos, onde as fórmulas de acumulación de horas son frecuentes, e países como Italia ou España, onde non o son.

O informe sinala, ademais, que aínda que a presenza de fórmulas flexibles de organización do traballo depende da bonanza da situación, é dicir, onde os ingresos son o suficientemente altos para permitir esa elección, parece depender tamén da

vontade da dirección e dos/as propios/as traballadores/as para utilizar esas posibilidades legais: por exemplo, en Francia permítese a acumulación de horas, pero rara vez se utiliza; ou para tratar ideas innovadoras, por exemplo a semana de 36 horas de traballo formada por catro días hábiles de 9 horas en Austria; ou alentar aos traballadores/as de máis idade a permanecer no mercado de traballo durante máis tempo, ofrecéndolles a posibilidade de traballar tres semanas, tomando daquela unha de descanso, como ocorre en Finlandia.

Doutra banda, en Bélxica, cunha forte tradición de interlocución social, os/as traballadores/as prefiren traballar menos días á semana, en lugar de menos horas ao día. Nos Países Baixos, a acumulación de tempo non é unha práctica común e, aínda que ás veces utilízase para satisfacer as variacións estacionais nas cargas de traballo.

Xunto a estas diferenzas entre os Estados membros, a **posibilidade de acollerse a fórmulas flexibles de traballo está fortemente determinada pola cualificación profesional**, sendo máis frecuentes entre profesións cualificadas que nas ocupacións manuais, diferenza que é máis acusada se se trata de mulleres.

Nesta orde de cousas, outras fontes revelan **diferenzas cualitativas no contrato laboral a tempo parcial en Europa**¹⁸. Os principais obxectivos que, en xeral, se perseguirían con esta modalidade contractual diverxen:

- En Finlandia, Alemaña, Bélxica, Francia, Reino Unido e Holanda, o principal obxectivo é a conciliación da vida persoal, laboral e familiar.
- A flexibilidade na produción e organización do traballo sería a finalidade principal en países como Dinamarca, Grecia, Italia, Estado español e Portugal.
- En Bélxica, Alemaña e o Estado español o contrato a tempo parcial sería tamén un instrumento para facilitar a substitución xeracional e a repartición do emprego.
- Por último, en países como Austria e Finlandia, este contrato destinaríase principalmente á formación dos/as traballadores/as e a motivos de saúde.

¹⁸ "Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal 2007". Comunidad de Madrid. Autoras: Nuria Chinchilla y Consuelo León. Centro Internacional Familia y Trabajo IESE. Universidad de Navarra.

A ordenación do tempo de traballo é unha das ferramentas fundamentais para compatibilizar a vida laboral e familiar. A posibilidade de adaptar o horario laboral –por exemplo, atrasando a entrada e/ou saída– ou a de estender a xornada durante uns días para traballar menos horas os seguintes son prácticas que se van abrindo espazo nos países da contorna europea.

A franxa de idade comprendida entre os 25 e os 49 anos, debido ás cargas familiares (fillos, anciáns) é a máis sensible a estas medidas de conciliación.

Analizando datos de Eurostat correspondentes ao ano 2004¹⁹ para dez estados europeos²⁰, obtivéronse os resultados que a continuación se comentan dende a perspectiva de xénero:

- O 73,4% dos homes ocupados de entre 25 e 49 anos na UE ten un horario inflexible. Deles, 9 de cada 10 (é dicir, o 65,5% do total de homes ocupados) ten un horario fixo de entrada e saída, mentres que 7,9% traballaba por quendas (horario de entrada e saída fixos, pero cos días variables segundo un patrón determinado polo empregador).
- Paralelamente, un 23,8% dos homes ocupados na UE conta con algún grao de flexibilidade, que na metade dos casos consiste na posibilidade de modificar a hora de inicio ou final da súa xornada dentro dunha banda horaria predefinida.
- Por países, **na metade dos estudados (Estado español, Hungría, Irlanda, Italia e Portugal), a porcentaxe de traballadores/as con horario ríxido é mesmo máis alto, afecta a máis do 88% do total.**
- Concretamente, **o Estado español é o segundo país con horarios menos variables entre os homes: só o 8% dos ocupados no noso país ten flexibilidade, unicamente por diante de Portugal.** Este é o país con menor penetración de acordos de flexibilidade horaria, os cales só alcanzan ao 6,1% dos homes ocupados.
- No outro extremo están **Alemaña, Finlandia e Reino Unido, países nos que o 49,6%, o 41,2% e o 31,3% dos homes ocupados, respectivamente, gozan dunha flexibilidade horaria.** De feito, Alemaña destaca porque hai máis homes que teñen flexibilidade que os que non a teñen (48,3%).

¹⁹ “Análisis del mercado laboral de siete países europeos en el segundo trimestre de 2007”. Euroíndice laboral IESE-ADECCO.

²⁰ Os datos analizados corresponden aos seguintes estados: Alemaña, Finlandia, Reino Unido, Francia, Bélxica, Irlanda, Hungría, Italia, España e Portugal

- **En oito do dez países observados, así como na media da UE, dentro das medidas para facilitar a flexibilidade, a máis habitual é o horario flexible (saída e entrada variable).** Destaca **Francia** como o país que fai maior uso deste tipo de flexibilidade horaria, xa que o 24,4% do total de homes ocupados cunha idade comprendida entre 25 e 49 anos gozano. No Estado español, tamén é este tipo de flexibilidade a máis habitual, aínda que só o 6,6% do total de homes poden gozala. As excepcións son **Alemaña e Finlandia**, nos que **predomina outra modalidade de flexibilización: o esquema de compensación de días e horas** (que permite planificar libremente o traballo sempre que se cumpra cun determinado número de horas e días de traballo para un período que pode ser semanal, mensual, etc.).
- Polo que respecta á poboación feminina, aínda que o Estado español non destaca no contexto europeo pola mobilidade dos horarios de traballo, no caso das mulleres hai catro países que teñen peores resultados: **mentres que en España o 88,2% das traballadoras teñen horario rixido, en Hungría esta porcentaxe aumenta até o 93,4%, en Portugal é un 91,6%, en Italia un 90,6% e en Irlanda un 89,5%.**
- Pola súa banda **Alemaña, Finlandia e Reino Unido son o tres países nos que menos mulleres teñen horarios rixidos, o 53,1%, 62,6% e 71,4%, respectivamente, pero, ao mesmo tempo, son os que experimentan unha maior desigualdade entre a flexibilidade horaria masculina e feminina.** En Alemaña, por exemplo, un 44,8% das mulleres ocupadas de entre 25 e 49 anos goza dalgunha forma de flexibilidade, 4,8 puntos menos que os homes, e en Finlandia, a diferenza é aínda maior, xa que o 35,4% de mulleres con flexibilidade horaria resulta 5,8 puntos porcentuais menos que os homes. Con todo, o Estado español é o único, xunto con Irlanda, no que hai igual porcentaxe de mulleres que de homes con horario laboral rixido (un 88,2%), e se observamos a proporción de mulleres que contan con vantaxes de horarios flexibles é mesmo superior ao dos homes que as gozan: un 9,2% no caso delas, fronte ao 8% deles. Pola contra, no resto de países analizados hai máis homes con flexibilidade que mulleres.
- En canto ás variantes que inflúen na flexibilidade horaria, entre as mulleres, en España é máis habitual a modificación de horarios, de igual forma que entre os homes: o 8% das mulleres ocupadas poden cambiar a súa hora de entrada e saída fronte ao 2,9% en Portugal (a menor porcentaxe da mostra de países), o 4,6% en Hungría e o 6% en Italia. Pola contra, a maior proporción de mulleres que goza esta medida de flexibilidade horaria atópase en Fran-

cia, onde un 21,3% gózaa, mentres que a media dos países da UE-25 sitúase no 10,5%. En Alemaña e Finlandia, con todo, é máis frecuente a compensación de horas e días.

3.3 Principais características da xornada laboral e outros aspectos relacionados coas condicións de traballo no Estado español

Unha vez analizadas en perspectiva comparada toda unha serie de aspectos relacionados coa ordenación do tempo de traballo na contorna europea, interesa profundar nas características da xornada laboral en España, en concreto a través da análise de dúas enquisas de ámbito estatal realizadas polo Ministerio de Traballo: a Enquisa Nacional de Condicións de Traballo de 2007 e a Enquisa de Calidade de Vida no Traballo de 2009²¹.

Segundo datos da VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo realizada en 2007, **a media de horas traballadas por semana é de 39,9 horas**. Superan esta media os traballadores/as do sector agrario (44,6 horas), construción (42,5 horas) e industria (41,2). Hai diferenzas estatisticamente significativas entre a media de horas traballadas polos homes (42,1 horas) e as traballadas polas mulleres (36,7); así como se se ten un contrato indefinido (40,3 horas) ou outro tipo de contrato (37,6).

En canto ao tipo de horario, o **43% ten a xornada partida (mañá e tarde)**, porcentaxe que se incrementa notablemente no sector da construción (65,2%) e en empresas con menos de nove traballadores/as (50,6%). Un 22,4% traballa a quendas e un 8,5% ten horario nocturno, ben sexa de forma permanente, ben en quendas rotativas de mañá-tarde-noite. Unha análise dos datos por sexo revela ademais, diferenzas estatisticamente significativas no traballo con xornada partida, na xornada continua (mañá, tarde ou noite) e na de quendas (mañá-tarde-noite), tal e como mostra o seguinte cadro:

C.5. HORARIO DE TRABALLO HABITUAL POR SEXO.

	HOMES	MULLERES	TOTAL
Xornada partida	48,7	35,2	42,9
Xornada continua (fixo/mañá)	20,7	32,4	25,4
Xornada continua (fixo/tarde)	2,7	7,1	4,5
Xornada continua (fixo/noche)	2,3	1,7	2,0
Equipos rotativos (mañá/tarde)	15,3	15,5	15,3
Equipos rotativos (mañá/tarde/noite)	7,6	5,1	6,5
Equipos rotativos (outro tipo)	0,6	0,4	0,5
Outro	1,6	2,5	2,4
Ns/Nc	0,5	0,4	0,5
Total %	100,0	100,0	100,0

Base total de traballadores/as. Fonte: VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, 2007.

²¹ En www.mtin.es

C.6. HORARIO DE TRABALLO HABITUAL POR SECTOR DE ACTIVIDADE.

	Primario	Industria	Servizos	Construcción	TOTAL
Xornada partida	51,4	47,4	36,8	65,2	42,9
Xornada continua (fixo/mañana)	26,6	19,9	28,9	14,2	25,4
Xornada continua (fixo/tarde)	0,9	1,7	6,3	0,4	4,5
Xornada continua (fixo/noite)	0,3	2,0	2,5	0,1	2,0
Equipos rotativos (maña/tarde)	12,3	17,4	14,6	17,3	15,3
Equipos rotativos (maña/tarde/noite)	2,2	9,6	7,2	1,0	6,5
Equipos rotativos (outro tipo)	1,0	0,3	0,6	0,4	0,5
Outro	4,0	1,2	2,8	1,0	2,4
Ns/Nc	1,3	0,5	0,3	0,4	0,5
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Base total de traballadores/as. Fonte: VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, 2007.

A escasa flexibilidade do tempo de traballo reflectida en distintos indicadores comentados, queda de novo patente nesta enquisa: en canto á organización dos horarios laborais.

7 de cada 10 traballadores/as afirman que os horarios os fixa a empresa sen posibilidade de efectuar cambios neles e tan só un 14% determina por se mesmo as horas de traballo.

Esta porcentaxe elévase ao 33% no sector agrario; a un 73,3% entre os/as autónomos/as sen empregados/as, a un 25,7% entre as persoas de 55 a 64 anos e a un 40,5% entre as de maior idade. Unha análise por sexo do entrevistado/a revela diferenzas estatisticamente significativas en todas as opcións, fóra da posibilidade de adaptar os horarios con certos límites.

C.7. ORGANIZACIÓN DO HORARIO POR SEXO.

	HOMES	MUIERES	TOTAL
Fixaos a empresa/organización, sin posibilidade de cambios	68,4	70,8	69,4
Pode eleixir entre varios horarios fixos establecidos pola empresa/organización	7,4	9,7	8,3
Pode adaptar as súas horas de traballo dentro de certos límites (por exemplo, horario flexible)	7,0	7,3	7,1
As súas horas de traballo as determina as determina enteramente vostede	16,0	11,4	14,1
Ns	0,5	0,3	0,4
Nc	0,7	0,5	0,7
Total %	100,0	100,0	100,0

Base: total de traballadores/as. Fonte: VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, 2007.

Un 35,5% dos/as consultados/as afirma traballar os sábados “sempre” ou “a miúdo”, mentres que un 17,2% faio os domingos ou festivos, porcentaxes que se elevan no sector primario, no comercio e na hostalaría.

Case a metade dos/as traballadores/as soe prolongar a súa xornada laboral (45,3%).

Un 26,8% recibe por iso unha compensación ben sexa económica ou en tempo libre (30,2% de homes, fronte a un 22% de mulleres) e un 18,5% faíno sen compensación algunha.

A escasa flexibilidade da xornada laboral en España non se reflicte, con todo, no grao de satisfacción da poboación ocupada: **aproximadamente 3 de cada 4 traballadores/as manifesta que o seu horario de traballo adáptase “ben” ou “moi ben” aos seus compromisos sociais e familiares.** As persoas con máis dificultades de adaptación son as que desenvolven o seu traballo a quendas ou o fan na quenda fixa de noite, mentres que os/as máis satisfeitos/as neste sentido son os que traballan na quenda fixa de mañá. Os que tardan menos de 10 minutos en chegar ao seu centro de traballo son os que declaran maior adaptación (35,7%), mentres que os que necesitan máis de 60 minutos son os que en maior medida afirman que non se adecua “nada ben” (17,2%).

Unha análise por tipo de ocupación mostra que aquelas que se desenvolven en horario nocturno, a quendas ou en fins de semana e festivos, como Defensa e seguridade; hostalaría, servizos de limpeza ou persoal sanitario, determinan unha maior insatisfacción neste sentido, mentres que os que mellor conciliación horaria recoñecen, pertencen ao grupo de persoal docente.

C.8. ADAPTACIÓN DO TRABALLO Á VIDA SOCIAL E FAMILIAR SEGUNDO TIPO DE HORARIO HABITUAL.

	Moi ben	Ben	Non moi ben	Nada ben	Nc	Total %
Xornada partida	18,7	53,5	18,6	7,7	1,5	100,0
Turno fxo de mañá	31,6	54,2	9,2	3,6	1,4	100,0
Turno fijo de tarde	25,4	49,2	18,5	5,4	1,5	100,0
Turno fijo de noite	18,0	39,2	22,5	18,9	1,4	100,0
Turno mañá-tarde	18,0	39,2	22,5	18,9	1,4	100,0
Turno mañá-tarde-noite	12,4	44,9	26,7	15,2	0,8	100,0
Outro turno	21,7	41,7	25,0	8,3	3,3	100,0

Base: total de traballadores/as. Fonte: VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, 2007.

Pola súa banda, a Enquisa de Calidade de Vida no Traballo de 2009, arroxa unha serie de datos de interese sobre estas cuestións, a saber:

- Esta enquisa reflicte tamén niveis elevados de satisfacción xenérica con algúns aspectos relacionados coa xornada laboral, nunha escala de 0 a 10 puntos:

- Con 7 puntos a xornada no seu conxunto,
 - 6,3 a flexibilidade horaria,
 - 6,5 o tempo de descanso durante a xornada,
 - 7,1 as vacacións e permisos.
- Non obstante, á hora de valorar a influencia de diferentes aspectos do traballo na eventual decisión de cambiar de posto de traballo, **a mellora do horario é determinante para a maioría dos/as ocupados/as**. Aínda que se trata dunha variable menos importante que a mellora salarial, **para o 52,3% tería “bastante” ou “moita” influencia**, elevándose a proporción entre os 25 e 29 anos, os/as asalariados/as do sector privado, traballadores/as ocupados/as na hostalaría, servizos persoais, e comercio, artesáns/as e traballadores/as cualificados/as da industrial, operadores/as e montadores/as e traballadores/as non cualificados/as. Segundo a actividade, a mellora do horario é máis relevante no sector primario, o comercio, o transporte e almacenamento, a hostalaría, e outras actividades do sector terciario, como as actividades financeiras e de información e comunicación e as actividades inmobiliarias, administrativas, etc.
- A análise do tempo investido en desprazamentos segundo tamaño do municipio, reflicte, en primeiro lugar, que **nas grandes cidades (máis dun millón de habitantes) o 38,5% dos/as traballadores/as tarda máis de media hora en chegar ao traballo**. O coche é o principal medio de transporte utilizado (54,8%), agás nas grandes cidades, nas que o metro é utilizado en igual proporción. **Ao redor de dous terzos da poboación ocupada come na súa casa a maioría dos días laborables, proporción que só se reduce até o 50% nas grandes urbes**, onde 2 de cada 10 comen no posto de traballo, un 15,8% no comedor da empresa e un 11,9% nun restaurante alleo á empresa.

C.9. POBOACIÓN OCUPADA, SEGUNDO O TEMPO MEDIO QUE TARDAN EN CHEGAR AO TRABALLO, O TIPO DE TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPRAZARSE AO TRABALLO E LUGAR ONDE COMEN A MAIORÍA DOS DÍAS LABORABLES, POR TAMAÑO DE MUNICIPIO. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

	TOTAL	MENOS DE 10.000 HABITANTES	DE 10.001 A 50.000 HABITANTES	DE 50.001 A 100.000 HABITANTES	DE 100.001 A 1.000.000 HABITANTES	MÁIS DE 1.000.000 HABITANTES
Tempo medio que tarda o ocupado en chegar dende a súa casa ao seu posto de traballo						
Menos dun cuarto de hora	36,8	47,3	43,8	37,3	30,8	12,0
Entre 16 e 30 minutos	43,2	34,5	39,8	45,6	50,4	45,9
Entre 31 e 45 minutos	7,8	5,1	6,0	6,8	7,2	21,9
Entre 46 minutos e 1 hora	6,3	4,7	5,7	4,7	6,3	13,6
Máis de 1 hora	2,3	2,3	1,9	2,7	2,3	3,0
Non procede	3,6	6,1	2,7	2,9	2,9	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	TOTAL	MENOS DE 10.000 HABITANTES	DE 10.001 A 50.000 HABITANTES	DE 50.001 A 100.000 HABITANTES	DE 100.001 A 1.000.000 HABITANTES	MÁIS DE 1.000.000 HABITANTES
Tipo de transporte utilizado polo ocupado para desprazarse diariamente ao seu traballo						
Coche como condutor/a	54,8	63,3	60,5	56,6	50,6	30,0
Moto	2,8	1,2	2,5	2,9	3,6	3,7
Coche como pasaxeiro/a	4,4	4,3	5,3	4,1	4,8	1,5
Autobús	6,8	2,1	4,7	5,6	10,6	12,8
Metro ou tranvía	4,0	0,1	0,6	2,3	2,5	29,3
RENFE ou outros trens	1,7	0,5	1,4	2,9	1,5	4,6
A pé	20,4	21,2	20,7	20,3	22,0	12,6
Outros medios	3,1	3,8	2,8	3,6	2,4	3,4
Non procede	2,1	3,5	1,5	1,6	1,9	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lugar onde o ocupado come a maior parte dos días laborables						
Come na casa	67,5	70,0	67,9	66,5	71,0	50,3
Come na cafetería/ restaurante/comedor da empresa	8,4	6,0	8,8	10,4	6,4	15,8
Come nun bar/ restaurante alleo á empresa	9,0	8,6	8,9	9,6	8,1	11,9
Come no seu posto de traballo	13,8	13,7	13,6	11,4	13,1	19,7
Outro	1,4	1,6	0,8	2,2	1,3	2,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Enquisa de Calidade de Vida no Traballo, 2009. Ministerio de Traballo e Inmigración.

C.10. POBOACIÓN OCUPADA, SEGUNDO A INFLUENCIA DE DIFERENTES ASPECTOS DO SEU TRABALLO NA DECISIÓN DE CAMBIAR O SEU POSTO DE TRABALLO ACTUAL, POR DIVERSAS VARIABLES. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

	MELLORA DO SALARIO				MELLORA DO HORARIO			
	Total	Moi pouco/Pouco	Medio	Bastante/Moito	Total	Moi pouco/Pouco	Medio	Bastante/Moito
TOTAL	100,0	16,8	16,5	66,7	100,0	28,0	19,6	52,3
SEXO								
Homes	100,0	16,9	17,4	65,7	100,0	27,4	21,4	51,2
Mulleres	100,0	16,7	15,4	67,9	100,0	28,8	17,4	53,8
IDADE								
De 16 a 24 anos	100,0	8,9	12,8	78,4	100,0	19,4	22,7	57,9
De 25 a 29 anos	100,0	10,8	13,3	75,9	100,0	19,9	16,9	63,2
De 30 a 44 anos	100,0	13,6	16,6	69,8	100,0	23,6	19,1	57,3
De 45 a 54 anos	100,0	20,0	19,5	60,5	100,0	32,4	22,0	45,6
De 55 y máis anos	100,0	33,1	16,3	50,5	100,0	49,1	18,0	32,8
NIVEL DE ESTUDOS								
Menos que primarios	100,0	21,3	12,3	66,4	100,0	42,3	15,0	42,8
Primarios	100,0	17,5	16,3	66,1	100,0	34,1	18,2	47,7
Secundarios	100,0	12,9	14,1	73,0	100,0	23,2	19,5	57,3
Bacharelato	100,0	17,2	16,1	66,7	100,0	29,6	19,9	50,4
Formación Profesional	100,0	14,4	16,0	69,6	100,0	25,2	20,5	54,3
Universitarios	100,0	20,9	19,9	59,3	100,0	28,6	20,2	51,1
SITUACIÓN PROFESIONAL								
Asalariados	100,0	15,3	16,8	67,9	100,0	27,4	19,0	53,6
Sector Público	100,0	23,1	19,4	57,5	100,0	36,5	21,0	42,5
Sector Privado	100,0	12,4	15,8	71,9	100,0	24,0	18,3	57,7

	MELLORA DO SALARIO				MELLORA DO HORARIO			
	Total	Moi pouco/Pouco	Medio	Bastante/Moito	Total	Moi pouco/Pouco	Medio	Bastante/Moito
TOTAL	100,0	16,8	16,5	66,7	100,0	28,0	19,6	52,3
Empresario/a o profesional con asalariados/as	100,0	34,3	15,4	50,3	100,0	35,6	19,3	45,2
Profesional ou Trab. Autónomo/a sen asalariados/as	100,0	16,8	16,1	67,0	100,0	27,2	23,0	49,7
Traballadores/as en negocio familiar, cooperativas e outros	100,0	29,0	12,2	58,8	100,0	38,7	24,5	36,8
OCUPACIÓN								
Dirección das empresas e da Adm. Pública	100,0	29,3	17,9	52,8	100,0	31,2	21,2	47,6
Técnicos/as e profesionais científicos e intelectuais	100,0	25,6	19,3	55,1	100,0	32,3	21,1	46,6
Técnicos/as e profesionais de apoio	100,0	16,8	18,9	64,4	100,0	29,7	21,9	48,4
Empregados/as de tipo Administrativo	100,0	13,2	18,1	68,8	100,0	29,4	19,7	50,9
Traballadores/as servizos restauración, persoais, protección e vendedores/as de comercio	100,0	13,0	15,6	71,4	100,0	24,7	17,4	57,9
Traballadores/as cualificados/as en agricultura e pesca	100,0	19,4	17,3	63,3	100,0	30,3	21,9	47,8
Artesanos/as e trab. cualif. ind. manufac., constr. e minería	100,0	12,3	16,1	71,5	100,0	23,1	20,7	56,3
Operadores/as de instalacións e maquinaria e montadores/as	100,0	13,1	17,2	69,6	100,0	25,9	19,0	55,1
Traballadores/as no cualificados/as	100,0	11,9	9,5	78,6	100,0	28,8	15,6	55,6
SECCIÓN DE ACTIVIDADE								
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	100,0	18,2	15,1	66,7	100,0	28,8	14,9	56,2
Industria	100,0	16,1	18,0	65,9	100,0	27,7	22,4	49,9
Construción	100,0	13,3	16,4	70,3	100,0	22,4	21,0	56,7
Comercio por xunto e polo miúdo; reparación vehículos motor	100,0	16,1	15,4	68,5	100,0	24,3	18,4	57,3

	MELLORA DO SOLDO				MELLORA DO HORARIO			
	Total	Moi pouco/Pouco	Medio	Bastante/Moito	Total	Moi pouco/Pouco	Medio	Bastante/Moito
TOTAL	100,0	16,8	16,5	66,7	100,0	28,0	19,6	52,3
Transporte e almacenamento	100,0	15,8	17,2	67,0	100,0	26,9	21,8	51,4
Hostalería	100,0	12,9	14,6	72,5	100,0	22,7	14,6	62,7
Información e comunicacións. Act. financeiras e de seguros	100,0	14,2	19,6	66,2	100,0	21,3	20,8	57,9
Act. inmobiliarias, profesionais, técnicas, administrativas, etc.	100,0	11,7	15,6	72,7	100,0	25,9	18,8	55,2
Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	100,0	22,8	19,4	57,9	100,0	40,5	19,5	40,0
Educación	100,0	27,6	18,0	54,5	100,0	38,3	20,9	40,8
Actividades sanitarias e de servizos sociais	100,0	20,0	18,0	62,1	100,0	31,5	20,2	48,3
Actividades artísticas, recreativas e outros servizos	100,0	15,5	12,4	72,2	100,0	28,1	20,3	51,6
Actividades de fogar como empregadores/as e produtores/as	100,0	14,8	6,7	78,5	100,0	28,3	18,2	53,5
TAMAÑO DA EMPRESA								
Menos de 11 traballadores/as	100,0	17,8	14,5	67,6	100,0	27,6	20,6	51,8
De 11 a 50 traballadores/as	100,0	12,7	18,2	69,1	100,0	26,8	18,2	54,9
De 51 a 250 traballadores/as	100,0	14,0	15,6	70,4	100,0	27,1	18,6	54,3
Más de 250 traballadores/as	100,0	19,0	18,1	62,9	100,0	29,4	19,8	50,8

Nota.- Nunha escala de 0 a 10, os valores agregáronse do seguinte modo: Moi pouco/Pouco (0,1,2,3), Medio (4,5,6), Bastante/Moito (7,8,9,10). Fonte: Enquisa de Calidade de Vida no Traballo, 2009. Ministerio de Trabajo e Inmigración

4 | O MODELO DE ORGANIZACIÓN DO TRABALLO EN ESPAÑA E O SEU IMPACTO ECONÓMICO E SOCIAL

4.1 Consideracións previas

As análises que institucións e expertos/as na materia realizan sobre a organización do tempo de traballo, coinciden á hora de destacar o forte peso da cultura do “presentismo” como un trazo distintivo da xornada laboral en España.

Concretamente, na Subcomisión do Congreso sobre a ordenación e adecuación do tempo de traballo, os distintos comparecentes caracterizaron a xornada laboral en España pola súa extensión e o forte peso da cultura “presentista”. Trátase dunha cultura empresarial que valora a permanencia no posto de traballo máis aló da hora de saída como mostra de entrega e dedicación, e que valora o feito de estar disposto a realizar longas xornadas sen atender ao seu aproveitamento real.

Deste xeito, coincidiuse en denunciar este trazo cultural e as longas xornadas laborais, asociándoas á produtividade: **o Estado español sitúase entre os países menos produtivos por hora de presenza no lugar de traballo.**

Alúdese en distintas ocasións á “teoría dos rendementos decrecientes”: diferentes estudos veñen indicar que a partir de seis horas de traballo o rendimento decrece e, tras un descanso dunha ou dúas horas, prodúcese un repunte inicial da produtividade, tras o cal a caída é inmediata e moi rápida. A produtividade tamén baixa pola existencia de tempos improductivos.

Sínálase, ademais, que a pesar da redución legal da xornada de traballo, o tempo de traballo aumenta sen cesar, aínda que ese alongamento faise de maneira encuberta e mesmo informal.

Como recolle o Informe da Subcomisión do Congreso, nunha contorna competitiva, caracterizado por xornadas extensas nas que se considera normal traballar cincuenta horas á semana e comer rapidamente no traballo, a conciliación da vida persoal e laboral faise imposible; **con importantes consecuencias sobre a saúde dos traballadores, principalmente de estrés**, e coa conseguinte repercusión no desenvolvemento dos requirimentos do posto de traballo.

A pesar deste panorama xeral, é tamén certo que, como se indicou nunha das comparecencias da Subcomisión²², as empresas son cada día máis conscientes de que unha maior implicación dos/as traballadores/as e unha mellor calidade de vida inciden directamente na produtividade.

Neste sentido, a práctica totalidade dos/as comparecentes coincidiron con este discurso: a capacidade organizativa das empresas en materia de horarios, permisos e demais, é un instrumento fundamental para facilitar a compatibilidade da vida laboral, familiar e persoal.

²² Amparo Moraleda Martínez. Directora da empresa IBM en Madrid. Comparecente na citada Subcomisión do Congreso (26 de abril de 2006).

*Segundo a información achegada na Subcomisión do Congreso dos Deputados, **as empresas onde se concilia son máis rendibles: aumenta a produtividade, descende o absentismo e redúcense os casos de depresión derivados da actividade laboral***²³.

Todos os/as comparecentes aludiron á baixa produtividade do Estado español: en proporción ao número de horas traballadas, España sería o país onde máis horas se traballan, cunha produtividade por hora traballada inferior á media europea.

Convén, polo tanto, analizar en perspectiva comparada unha serie de indicadores e datos estatísticos sobre unha serie de aspectos claves da dimensión económica do tema obxecto de estudo: a produtividade das empresas, os custes laborais e o absentismo.

4.2 Análise da produtividade e os custes laborais no Estado español e na contorna europea

Tal e como quedou reflectido no anterior capítulo, o Estado español é un dos estados da Unión Europea onde se traballa un maior número de horas á semana e, como acaba de apuntarse, a **súa produtividade por hora traballada é inferior á media europea**.

O cadro nº 11 que se ofrece a continuación, recolle unha comparativa de datos correspondentes ao ano 2009. Como pode comprobarse en primeiro lugar, existe unha gran variabilidade nos índices de produtividade dos países membros da Unión Europea, tanto se se atende á produtividade por persoa empregada como á produtividade por hora traballada.

Unha lectura máis detida revela que o Estado español sitúase na media dos estados da Eurozona no índice de produtividade por persoa empregada (contorna ao 109%, sendo inferior á de países como Francia ou Italia, pero máis elevada, en cambio, que a de Alemaña, país que neste indicador sitúase por baixo da media europea.

Pero o cálculo máis habitual da produtividade realízase tomando como base **o PIB por hora traballada**, e é neste indicador onde **Estado español, cun 96,7%, colócase por baixo da media dos países da zona euro, de Alemaña (110%), Francia (112%), e lixeiramente por encima de Italia (91,7%)**.

²³ Comparecencia de Pilar Gómez-Acebo Avedilla. Presidenta de Honra da Federación Española de Mulleres Directivas, Executivas, Profesionais e Empresarias (FEDEPE).

²⁴ Fonte: Enquisa Trimestral de Custe Laboral (ETCL). Cuarto trimestre de 2010. En www.ine.es

Segundo os datos da Enquisa Trimestral de Custo Laboral²⁴, o custe laboral das empresas diminuíu un 0,3% no cuarto trimestre de 2010 respecto ao mesmo período de 2009 e sitúase en 2.642,17 euros. O principal factor determinante do custe total é o seu compoñente salarial, que comprende salario base, complementos salariais, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios e pagos atrasados. **O custe salarial por traballador/a e mes mantense en termos interanuais** e alcanza os 1.992,90 euros de media, diminuíndo os outros custes nun 1%. **O custe laboral por hora efectiva aumenta un 1,1%** no cuarto trimestre de 2010 respecto ao ano anterior. Este incremento, superior ao do custe por traballador/a, débese a un **descenso de 1,4% no número de horas efectivas de traballo**, debido fundamentalmente ao aumento das festas gozadas. A xornada de traballo reduciuse un 1,4% en termos interanuais. Neste trimestre pérdense 5,1 horas semanais de media, das cales 3,4 corresponden a vacacións e festas gozadas.

C. 11. INDICADORES DE PRODUTIVIDADE NA UNIÓN EUROPEA E OUTROS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS. ANO 2009.

	PRODUCTIVIDADE LABORAL POR PERSOA EMPREGADA ⁽¹⁾	PRODUCTIVIDADE LABORAL POR HORA TRABALLADA ⁽²⁾
UE 27	100,0	87,8
UE 25	103,4	91,3
UE 15	109,6	100,0
Eurozona 17	109,4	100,1
Eurozona 16	109,6	100,3
Bélxica	125,5	117,9
Bulgaria	39,9	35,1
R. Checa	72,9	56,2
Dinamarca	103,3	97,8
Alemaña	105,1	110,0
Estonia	65,5	52,0
Irlanda	130,5	104,9
Grecia	98,8	70,7
Estado Español	109,8	96,7
Francia	120,9	112,9
Italia	111,7	91,7
Chipre	89,0	70,5
Letonia	52,9	39,5
Lituania	57,3	44,7
Luxemburgo	170,3	165,9
Hungría	72,3	53,5
Malta	91,0	72,2
Países Baixos	111,1	117,3
Austria	113,2	100,8
Polonia	65,0	46,7
Portugal	75,3	56,5
Romanía	47,9	37,0
Eslovenia	82,4	71,2
Eslovaquia	80,7	69,3
Finlandia	108,9	94,7
Suecia	109,9	99,8

	PRODUCTIVIDADE LABORAL POR PERSO A EMPREGADA ⁽¹⁾	PRODUCTIVIDADE LABORAL POR HORA TRABALLADA ⁽²⁾
Reino Unido	106,6	94,3
Islandia	99,2	-
Noruega	146,8	152,3
Suíza	108,1	-
Croacia	78,1	-
Turquía	61,6	-
Estados Unidos	140,6	117,7
Xapón	92,0	-

* No caso da produtividade por hora tratase dun valor estimado para os seguintes países: Bélxica, Grecia, Malta, Reino Unido e Estados Unidos. (1) PIB estándar de poder adquisitivo (PPA) por persoa empregada relación da UE-27 (UE-27 = 100). (2) PIB estándar de poder adquisitivo (PPA) por hora traballada na relación da UE-15 (UE-15 = 100). Fonte: Eurostat.

Durante o cuarto trimestre de 2010 a xornada media pactada, considerando conxuntamente tempo completo e parcial, foi de 35,1 horas. Se se engaden as horas extras e se restan as horas perdidas, a xornada redúcese a **30,1 horas efectivas** de traballo á semana.

A distribución, en termos porcentuais, das horas non traballadas foi a seguinte: incapacidade temporal (19,8%); festas (47,1%); vacacións (22%), outras (11,2%, que inclúe, entre outras, maternidade, permisos remunerados, horas perdidas no lugar de traballo,...)

É importante destacar que segundo o tipo de xornada, **a diferenza salarial entre os/as traballadores/as a tempo completo e parcial foi de 5,08 euros por hora** (15,77/hora para tempo completo e 10,69 para tempo parcial).

Convén, polo tanto, en orde á temática obxecto de estudo, profundar na análise das causas do absentismo laboral.

4.3 Análise do absentismo laboral

Entendendo por absentismo os períodos en que os /as empregados/as non se atopan no traballo, xa sexa provocado voluntaria ou involuntariamente, este fenómeno xera múltiples repercusións nas empresas, con **consecuencias importantes sobre a produción**, incremento dos custos laborais, perda de produtividade, etc., e **negativas repercusións sobre os traballadores e traballadoras** xa que contribúe a enrarecer o ambiente laboral das empresas, constituíndo un elemento que aparece con frecuencia como **detonante e, ao tempo, efecto da exposición a factores de risco de tipo psicosocial**.

O absentismo laboral é frecuentemente discutido non só dende o punto de vista da súa propia definición, xa que sempre vén asociado a connotacións pexora-

tivas cara ao traballador/a, senón tamén en canto á maneira que teñen as empresas de cuantificar o absentismo, e tamén en termos dos seus custes. Pero salvo contadas excepcións -afortunadamente cada vez menores- o absentismo asociado ás baixas por enfermidade foi relacionado con debates máis amplos sobre a calidade do traballo e os seus efectos na saúde das traballadoras e traballadores.

A pesar que a organización sindical da que formamos parte cuestiona a maneira de cuantificar e definir o absentismo como fenómeno utilizaremos a nomenclatura de uso habitual nos informes e estudos.

Segundo a Enquisa de Conxuntura Laboral do Ministerio de Traballo e Inmigración, no Estado español **o número medio de horas de traballo perdidas por empregado/a ao ano aumentou co tempo, dende as 55,4 horas en 2004 a 62,5 horas en 2008.**

As baixas por enfermidade (incapacidades temporais), constituen o principal motivo de ausencia ao traballo (43,2 horas das 62,5 perdidas de media), unha causa, que na maior parte dos casos, ten a súa orixen nunha continxencia profesional, provocada poas condicións do posto de traballo e que as máis das veces non se declara como tal.

Moitas delas, como se comentará máis adiante, podería estar directamente relacionada cos factores de risco psicosocial, un elemento que, segundo a lexislación española sobre enfermidades profesionais, non é considerado como posible xerador de enfermidades na clase traballadora.

C.12. NÚMERO MEDIO ANUAL DE HORAS PERDIDAS POR EMPREGADO/A, SEGUNDO RAZÓNS DA PERDA. ANOS 2004-2008.

	2004	2005	2006	2007	2008
Incapacidade temporal	39,9	40,2	43,6	44,5	43,2
Maternidade	6,1	6,2	6,8	7,1	7,7
Vacacións pagadas	3,8	3,9	4,4	4,9	5,3
Procedemento de regulación de emprego	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4
Disturbios no traballo	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4
Actividades relacionadas coa representatividade sindical	1,5	1,5	1,4	1,5	1,5
Absentismo non xustificado	1,2	1,3	1,5	1,6	1,3
Formación	1,5	1,7	1,9	1,5	1,6
Outras razóns	0,8	1,6	0,6	0,3	1,1
TOTAL	55,4	57,0	60,8	62,0	62,5

Fonte: Enquisa da Coxuntura Laboral. Ministerio de Traballo e Inmigración.

Como mostra o cadro nº 13, **o número de horas non traballadas por empregado/a é máis elevado no sector industrial** (24,4 horas por traballador/a, fronte ás 12,8 do sector da construción e ás 15,6 dos servizos), **augmentando de maneira significativa en paralelo a un maior tamaño da empresa**, o que tamén sucede para o absentismo non xustifico (de tan só 0,3 horas por empregado/a).

C.13. NÚMERO MEDIO DE HORAS PERDIDAS POR EMPREGADO/A NO SEGUNDO TRIMESTRE DE 2009, SEGUNDO RAZÓNS DA PERDA, POR SECTOR E TAMAÑO DA EMPRESA.

	TOTAL	SECTOR			TAMAÑO DA EMPRESA (nº de traballadores/as)			
		Industria	Construción	Servizos	1 a 10	11 a 50	51 a 250	Máis de 250
Incapacidade temporal	10,7	12,3	10,4	10,4	7,2	9,6	11,7	14,7
Maternidade	2,1	1,8	0,9	2,4	1,8	1,9	2,2	2,7
Vacacións pagadas	1,4	1,9	0,6	1,4	0,3	0,7	1,7	2,9
Procedemento de regulación de emprego	1,2	5,9	0,2	0,2	0,1	0,9	2,0	2,0
Disturbios no traballo	0,1	0,4	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2
Actividades relacionadas coa representatividade sindical	0,4	0,9	0,1	0,3	0,0	0,1	0,5	1,0
Absentismo non xustifico	0,3	0,4	0,3	0,3	0,1	0,1	0,4	0,5
Formación	0,5	0,6	0,2	0,5	0,2	0,2	0,5	0,9
Outras razóns	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,4
TOTAL	16,8	24,4	12,8	15,6	9,7	13,8	19,2	25,3

Fonte: Enquisa da Coxuntura Laboral. Ministerio de Traballo e Inmigración.

Dende a perspectiva dos custes económicos, e segundo unha enquisa realizada pola Escola de Negocios de Esade e Ergasat²⁵, o 22% das empresas entrevistadas considera que o absentismo representa o custe máis importante ao que deben facer fronte, porcentaxe que nas grandes empresas ascende até o 35,5%.

En termos xerais, os/as traballadores/as españois/as parecen estar razoablemente satisfeitos/as co traballo que realizan (no ano 2009, 7,3 puntos nunha escala de 0 a 10)²⁶. Pero a pesar deste nivel de satisfacción xeral –que adoita ser elevado na maioría dos múltiples estudos realizados por distintos países–²⁷.

Hai que indicar, ademais, que como se recolle en VINA Enquisa Nacional sobre Condicións de Traballo, **o 22,5% dos/as traballadores/as considera que o traballo está a afectar á súa saúde.**

²⁵ En www.eurofound.europa.eu/ewco. Comparativo de informes. “Sobre la ausencia del trabajo en España”:

²⁶ Enquisa Nacional de Calidade de vida no traballo, 2009. Ministerio de Traballo e Inmigración

²⁷ Estudos realizados en distintos países revelan que até un 90% dos/as traballadores/as declárase satisfeito/a en certa medida co traballo que desempeña, polo que é necesario dispor de instrumentos de medición máis sensibles para obter resultados máis específicos; é dicir, incluír cuestións máis específicas para calcular o grao medio de satisfacción tendo en conta todos eses aspectos. Véxase os apartados “Reaccións do estrés” e “Efectos crónicos sobre a saúde” do Capítulo 34 “Factores psicosociais e de Organización”, na Enciclopedia de Saúde e Seguridade no Traballo da OIT. En Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene. www.insht.es

Ademais, un estudo realizado polo Grupo Adecco baseado nunha enquisa realizada a 720 empresas do Estado español²⁸, indica que para o 86,5% das empresas o **absentismo é máis frecuente entre os/as traballadores/as de menor cualificación e categoría profesional** (operarios/as ou persoal de base). De forma relacionada, este fenómeno tamén aparece asociado a **baixos salarios, inferiores posibilidades de promoción e máis duras condicións de traballo**.

*Son moitos/as os/as expertos/as que suxiren que **en realidade a principal causa de absentismo é a falla de benestar no traballo**.*

Este informe arroxa outros datos de interese, por exemplo, que para o 59,3% das empresas enquisadas son as empregadas con responsabilidades familiares as que máis faltan ao traballo, fronte ao 40,7% que opina o mesmo sobre os homes con idéntica situación persoal. Con todo, no caso dos/as traballadores/as sen cargas familiares, as empresas consultadas afirman que a muller se ausenta menos do traballo: unha 9,3% fronte ao 14,8% dos homes sen responsabilidades familiares. A pesar de que no informe os motivos persoais son a principal causa da ausencia non xustificada ao traballo (segundo o 60,3% das empresas), **a desmotivación figura como segunda causa de absentismo, nun 44,4% das empresas enquisadas**.

Esa diferenza por sexos, a xuízo dos/as responsables do estudo, reflectiría que a falla de políticas de conciliación das empresas podería ser un dos principais problemas que explicarían a ausencia do traballo, e viría confirmar que o desenvolvemento deste tipo de medidas axudaría a reducir as taxas de absentismo en moitos casos.

Ademais, aparte do absentismo clásico, cabe considerar tamén o que os/as expertos/as denominan “absentismo emocional”, que comprende as situacións nas que o/traballador/a está presente na empresa, pero coa mente na súa vida persoal ou na súa familia, o que repercute negativamente tanto na produtividade como na calidade do traballo que realiza²⁹.

Existe igualmente o chamado “**absentismo presencial**” ou “**presentismo**”, consistente en estar no posto de traballo de forma efectiva pero non eficiente, que parte, na maioría das ocasións, dunha equivocada política empresarial que prima

²⁸ En www.eurofound.europa.eu/ewco. Comparativo de informes. “Sobre la ausencia del trabajo en España”: Información sobre a Encuesta sobre absentismo laboral realizada por Createe Lee Hecht Harrison (membro do Grupo Adecco), publicado en marzo de 2009.

²⁹ En “Experiencias en organización del tiempo de trabajo en las empresas de Cataluña”. Estudio realizado polo Centro Internacional Trabajo e Familia do IESE. Dirección: Nuria Chinchilla. Publicación do Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2009.

a presenza no posto; o chamado por algún absentismo presencial corporativo, na crenza de que a prolongación da xornada significa unha maior implicación coa empresa, desmotiva a aqueles/as traballadores/as que darían cumprimento á xornada marcada. Esta actitude, que tamén rende entre algúns/as traballadores/as, contrasta coa realidade doutros países, con usos diametralmente opostos, nos cales unha prolongación innecesaria da xornada está ligada á incompetencia ou ineficiencia, isto é, á incapacidade de realizar as tarefas encomendadas durante o tempo establecido de duración da xornada de traballo.

Noutros casos, este tipo de absentismo débese aos efectos da exposición a factores de tipo psicosocial como a falta de motivación, defectos e inadecuacións no estilo directivo, insatisfacción laboral, inseguridade no posto, políticas retributivas equivocadas, etc., que poderían ser considerados os xeradores do chamado *absentismo presencial subxectivo/individual*.

Para case 3 de cada 4 empresas consultadas, no estudo referenciado anteriormente, a loita contra o absentismo é primordial porque afecta aos custes, e en segundo lugar porque repercute na produción (64,7%); para un 55,9% trátase dunha política de Recursos Humanos; mentres que un 50% cre que afecta o clima laboral e un 29,4% pensa que é imprescindible combatelo polo seu aumento nos últimos anos. Neste sentido, o 69,8% das 720 empresas enquisadas puxo en marcha accións para combater este fenómeno. Entre estas, pois son moitas e variadas, destacan: a creación de Comisións de Absentismo con representantes dos/as traballadores/as e da empresa; plans de formación orientados ao liderado de mandos e á comunicación; a implantación de medidas destinadas a favorecer a conciliación entre a vida persoal e laboral; así como outras medidas de natureza disciplinaria ou compensatoria do baixo índice de ausencias.

5 | A ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO NO MARCO DA CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR

Como se advertía na Introducción, as relacións entre o estudo da xornada laboral e outras temáticas, sitúa nun lugar destacado a aquelas cuestións que se asocian á compatibilización ou armonización de traballo e vida privada, o que comunmente vén denominando conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Todo iso ten á súa vez relación coa adecuación horaria, especialmente no que respecta aos horarios de traballo.

Neste ámbito, no ano 2004 a Comisión de Traballo e Asuntos Sociais acordou por unanimidade solicitar ao Pleno do Congreso dos Deputados a **creación dunha**

Subcomisión para a emisión dun informe que analizase a ordenación e adecuación do tempo de traballo, a flexibilidade horaria e da xornada, así como das posibilidades de adecuación do horario laboral á conciliación da vida laboral, familiar e persoal³⁰. Para iso, a Subcomisión tiña encomendados catro obxectivos: primeiro, analizar as posibilidades de aplicación de criterios de flexibilidade horaria ou da xornada de acordo coas prácticas e experiencias dos países da nosa contorna, especialmente os da Unión Europea, no marco da conciliación da vida laboral e familiar; segundo, estudar os efectos que se deriven da reordenación horaria na mellora da conciliación da vida laboral e familiar e na mellora de disposición de tempo polas persoas. Unha vez realizado a análise e estudo referidos, a Subcomisión debía determinar os efectos que poidan afectar á produtividade das empresas, e emitir informe e conclusións, dando traslado do mesmo ao Goberno aos efectos oportunos, e aos axentes sociais para, no seu caso, potenciar as súas medidas e resolucións dentro da negociación colectiva.

5.1 Elementos definatorios da conciliación

No desenvolvemento da citada Subcomisión tiveron lugar unha serie de comparecencias de persoas expertas na materia, así como de representantes de distintos ámbitos da sociedade civil, nas cales púxose de manifesto a amplitude de temas implicados ou asociados á conciliación. Trátase, pois, dun asunto con compoñentes culturais, educativos, sociais, económicos, demográficos, de xénero, laborais, de servizos de coidado, exponse como unha auténtica transformación social.

Un destes comparecentes, Álvarez de Mon³¹, referiuse á conciliación como ben social e económico, sendo varios os elementos que a definen:

- A consideración da vida familiar, a vida laboral e a vida persoal.
- A repartición equilibrada no uso dos tempos e utilización autónoma destes por parte das mulleres e dos homes.
- A promoción do tempo persoal e de lecer.
- A formulación de novas formas no ámbito laboral para mellorar a xestión dos recursos humanos.

³⁰ "Informe da Subcomisión creada no seo da Comisión de Traballo e Asuntos Sociais para a emisión dun informe que analice a ordenación e adecuación do tempo de traballo, a flexibilidade horaria e da xornada, así como as posibilidades de adecuación do horario laboral á conciliación da vida laboral, familiar e persoal". Boletín Oficial das Cortes Xerais. Congreso dos Deputados. VIII Lexislatura. 14 de decembro de 2006. Serie D. Número 480.

³¹ Ignacio Álvarez de Mon Pan de Sorluce. Profesor de Comportamiento Organizacional do IESE. Comparecente na citada Subcomisión do Congreso (15 de febreiro de 2006).

- A promoción da igualdade de oportunidades, contribuíndo ao desenvolvemento dunha sociedade onde homes e mulleres teñan as mesmas posibilidades.
- A construción dunha sociedade ao redor da calidade de vida das persoas.
- O exercicio pleno da cidadanía de tódalas persoas.
- A implicación de diferentes axentes: administracións públicas, empresas, sindicatos, organizacións sociais, homes e mulleres.

Pero ademais, non é posible entender e abordar os problemas derivados da falla de conciliación prescindindo da perspectiva de xénero. Así, a maioría das persoas comparecentes na citada Subcomisión insisten que na actualidade os problemas da falla de conciliación están a sufrilos fundamentalmente as mulleres. O modelo social actual susténtase nunha clara división sexista dos roles; a pesar da incorporación masiva das mulleres ao traballo remunerado ao longo das últimas décadas, aínda seguen sendo elas as que asumen de maneira maioritaria as responsabilidades asociadas ao coidado de menores e persoas dependentes e a realización de tarefas domésticas. De maneira sintética, ao longo das distintas comparecencias da Subcomisión, achegáronse datos que confirman diferenzas de xénero no ámbito laboral feminino e no uso do tempo. Entre outros: que o absentismo laboral débese, na maioría dos casos, a circunstancias alleas (enfermidades dos/as fillos/as, etc.) e non a circunstancias propias; que o 98% das excedencias para o coidado dos/as fillos/as solicítanas as mulleres; que son elas as que de menor tempo libre gozan: as mulleres con fillos/as; as mulleres de 25 a 44 anos (a idade reprodutiva); e as mulleres inactivas ou desempregadas (que dedican seis horas á familia e ao fogar, mentres que os homes desempregados só dedican dúas horas, exactamente igual que se estivesen a traballar).

Así mesmo, con relación á modalidade da xornada a tempo parcial, convén indicar que máis do 80% dos contratos a tempo parcial corresponden a mulleres, o que fai presumir que en moitos casos, son as dificultades de conciliación as que constriñen a esta fórmula contractual, co prexuízo que iso leva en materia de dereitos laborais, debido á redución até un 50% das cotizacións á Seguridade Social.

Ao longo dos últimos anos producíronse no Estado español avances significativos en materia de conciliación da vida laboral, familiar e persoal, que viñeron da man da lexislación desenvolvida neste ámbito e da posta en marcha de plans de igualdade. A Lei 39/1999 de conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras; a posterior Lei Orgánica de Igualdade entre homes e mulleres aprobada en 2007; o Plan Concilia nas Administracións Públicas de 2006, ou normativa de ámbito autonómico, como

a Lei 2/2007 de Traballo en igualdade das mulleres de Galicia, contribuíron á posta en práctica de medidas como a acumulación do período de lactación; a solicitude dun menor número de requisitos para a redución de xornada para o coidado de familiares; e os períodos de licenza por maternidade; etc.

Con todo, como se sinalou noutra das comparecencias da Subcomisión, no Estado español todos estes logros centráronse principalmente na posta en marcha de medidas de conciliación como a mencionadas -redución de xornada, licenzas, excedencias,... –sendo pola contra escasamente relevantes no que respecta á xornada de traballo e a súa organización ao longo de todo o ano³². **Todas elas, ademais foron postas en marcha a través da súa regulación legal, facéndoas obrigatorias na súa concesión para os/as empregadores/as.** Con todo noutros países europeos fíxose tamén fincapé na flexibilización do tempo de traballo como instrumento para a compatibilización da vida persoal e laboral, con efectos, en xeral, positivos, como máis adiante se comentará.

5.2 Ordenación do tempo de traballo e responsabilidade social das empresas

A posta en marcha de medidas destinadas á conciliación tamén veu asociada ao desenvolvemento do concepto de responsabilidade social das empresas (RSE).

A Comisión Europea define a responsabilidade social das empresas (RSE) como “a integración voluntaria, por parte das empresas, das preocupacións sociais e ambientais nas súas operacións comerciais e as súas relacións cos seus interlocutores”³³.

Para a Comisión ser “socialmente responsable” non soamente significa cumprir plenamente as obrigas xurídicas aplicables, senón dar un paso máis e investir máis en capital humano, na contorna e nas relacións coas partes interesadas. A experiencia adquirida co investimento en tecnoloxías e prácticas comerciais respectuosas co medio ambiente suxire que ir máis aló do cumprimento da lexislación permitiría aumentar a competitividade das empresas, ademais de ter un impacto directo na produtividade. Aínda que o fomento da responsabilidade social das empresas é principalmente levado a cabo por grandes compañías e multinacionais, reviste gran importancia para calquera tipo de organización e sector de actividade, dende as pequenas e medianas empresas (PEMES) até as multinacionais.

³² Comparecencia de Carlos Doménech de Aspe. Director Territorial da Inspección de Traballo e Seguridade Social en Galicia (10 de maio de 2006).

³³ En www.europa.eu. Síntese da Lexislación da UE. “Libro Verde sobre a responsabilidade social das empresas”. Acto: Libro Verde-Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas [COM (2001) 366-non publicado no Diario Oficial]] e “Responsabilidade social das empresas”. Acto: Comunicación da Comisión de 2.7.2002 relativa á responsabilidade social das empresas: unha contribución empresarial ao desenvolvemento sustentable [COM (2002) 347-final-non publicada no Diario Oficial.

Non podemos obviar que a función das empresas consiste en crear valor e xerar beneficios, pero somos da opinión de que as novas políticas empresariais teñen que ir unidas a estratexias de implicación no marco social no que compiten e se desenvolven. Empresas con responsabilidades máis aló do cumprimento estrito da lexislación que as ampara e controla, e nas que a procura de beneficios non poña en perigo nin a saúde dos seus traballadores/as nin os intereses dos/as consumidores/as.

La responsabilidad social das empresas presenta unha dobre dimensión: no plano interno, é dicir, dentro da empresa, as prácticas socialmente responsables afectan en primeiro lugar ás inversións en capital humano, saúde, seguridade e xestión do cambio.

Inclúen ademais as prácticas respectuosas co medio ambiente relacionadas coa xestión dos recursos naturais empregados na produción. Fóra da súa estrutura interna, as empresas colaboran, en primeiro lugar, coa comunidade local na que operan, pero tamén cunha ampla variedade de partes interesadas que inclúe a socios comerciais e provedores, consumidores/as, autoridades públicas e ONG's defensoras da comunidade local e o medio ambiente. Nun mundo globalizado, caracterizado polos investimentos multinacionais, a dimensión externa da responsabilidade social esténdese tamén ao ámbito dos dereitos humanos, principalmente nos que respecta ás cadeas de produción a escala mundial.

A dimensión interna da responsabilidade social das empresas abarca, pois, distintos ámbitos de actuación, e un deles é o da aplicación de medidas de conciliación da vida persoal e laboral e, en particular, as relacionadas coa flexibilidade da xornada de traballo.

Como se verá no capítulo adicado á análise de casos, aínda que en España non pode falarse aínda da xeneralidade do tecido empresarial, pois segue imperando o modelo de longas e improductivas xornadas de traballo, certo é que cada vez máis empresas desenvolven en maior ou menor grao políticas destinadas á conciliación da vida laboral e persoal, incluíndo medidas de flexibilidade organizativa, baixo a filosofía de que o incremento da satisfacción dos seus traballadores/as redundará na produtividade da compañía e, polo tanto, na obtención de beneficios. Aínda que nun inicio foron grandes empresas e multinacionais as primeiras en implantar este tipo de políticas, as pemes tamén se van incorporando, paulatinamente, a procesos de flexibilización das xornadas.

5.3 Organización do tempo de traballo e negociación colectiva

A negociación colectiva é sen ningunha dúbida un instrumento idóneo e privilexiado, co que é posible mellorar calquera aspecto relativo á prevención de riscos laborais. Afirmación esta avalada pola propia letra da normativa específica existente no Estado español, a Lei 31/95 de Prevención de Riscos Laborais, xa que nela recoñécese, confirma e supera a habilitación establecida no Estatuto dos Traballadores para regular a través dos Convenios Colectivos aspectos relacionados coa seguridade e a saúde no traballo. De tal forma establécese na propia exposición de motivos:

“Ao inserirse esta Lei no ámbito específico das relacións laborais, configúrase como unha referencia legal mínima nun dobre sentido: o primeiro, como Lei que establece un marco legal a partir do cal as normas regulamentarias irán fixando e concretando os aspectos máis técnicos das medidas preventivas; e, o segundo, como soporte básico a partir do cal a negociación colectiva poderá desenvolver a súa función específica”

A redución da duración temporal da xornada de traballo foi unha das demandas históricas e recorrentes, do conxunto das organizacións sindicais, tal e como vimos con anterioridade na presentación do estudo. Unha reivindicación histórica esta que progresivamente foi evolucionando cara a un enfoque preventivo, en relación aos riscos que para a saúde dos traballadores e traballadoras supuñan e supoñen as longas xornadas laborais e o exceso de horas de traballo.

Con todo e paulatinamente, da man da evolución das sociedades socialmente máis avanzadas, ao obxectivo da necesaria preservación da seguridade e a saúde laboral da clase traballadora, se ha ir engadindo unha demanda laboral cada vez mais percibida, que aposta pola consecución dun maior equilibrio entre o traballo e a vida privada, como medio por unha banda para alcanzar unha maior calidade de vida e por outra, como medio para favorecer a creación e a distribución do emprego.

É notorio que as demandas laborais nesta área derivaron progresivamente e por diversas circunstancias, nunha maior sensibilidade pública cara ao conxunto dos distintos factores relacionados coa ordenación do tempo de traballo e os beneficios derivados da súa adecuada planificación.

Nesta liña, a organizacións sindicais han ir introducindo e consolidado na súa táboa de reivindicacións de negociación colectiva, cuestións diversas relacionadas coa necesidade de conciliación entre a vida laboral, persoal e familiar.

Poderíamos considerar que a organización do tempo de traballo propiamente dita, comeza en España da man da reforma laboral levada a cabo en 1994. Con ela, a ordenación do tempo de traballo convértese en progresivo obxecto de negociación colectiva, dando lugar á superación do modelo tradicional de xornada laboral de corenta horas semanais distribuídas de luns a venres.

No “Acordo Interconfederal para a Negociación Colectiva de 2005”, consignado entre as organizacións empresariais e os sindicatos estatais, establécense prioridades para a negociación colectiva en relación cos tempos de traballo: recolléndose a necesidade que esta aborde a xestión do tempo de traballo, a duración e a redistribución da xornada, mesmo o seu cómputo anual e o seu goce flexible. Exponse tamén a necesidade de abordar a limitación das horas extraordinarias e a necesidade de dar un tratamento á programación da formación orientada á conciliación.

O documento froito do último acordo entre patronal e sindicatos, o “Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2010, 2011 e 2012”, asinado o 9 de febreiro de 2010³⁴, recolle que as partes coinciden na necesidade de recorrer a mecanismos de flexibilidade interna como instrumentos idóneos para o mantemento do emprego e a actividade produtiva.

Os convenios colectivos permiten tratar un conxunto de aspectos, entre outros, “a xestión do tempo de traballo; a duración da xornada, o seu cómputo anual e a súa distribución flexible; a limitación das horas extraordinarias que non sexan estritamente necesarias; a utilización de sistemas flexibles de xornada, acompañada dos correspondentes procesos de negociación e das condicións para a súa realización, co obxectivo compartido de conciliar as necesidades das empresas coas dos traballadores e traballadoras”.

Sinálase, ademais, que “a utilización de sistemas flexibles de xornada pode facilitar os desprazamentos ao comezo e ao final da xornada laboral, especialmente a mobilidade nos grandes núcleos urbanos”.

En canto ao *teletraballo*, como medio de modernización da organización e execución da prestación laboral, tanto patronais empresariais como sindicatos en xeral, consideran oportuno establecer algúns criterios a ter en conta na súa

³⁴ Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2010, 2011 e 2012, asinado o 9 de febreiro de 2010, entre CEOE, CEPYME, CC.OO. e UGT.

regulación: “o carácter voluntario e reversible do teletraballo, tanto para o/o traballador/a como para a empresa; a igualdade de dereitos, legais e convencionais, respecto dos/as traballadores/as comparables que traballan nas instalacións da empresa; e a conveniencia de que se regulen aspectos como a privacidade, a confidencialidade, a prevención de riscos, as instalacións, a formación, etc.”

O contido deste Acordo e a práctica negociadora histórica nesta materia por parte do conxunto das organizacións sindicais, supón ao cabo un importante avance no recoñecemento explícito da capacidade negociadora dos sindicatos para a fixación do tempo de traballo.

Ao fío deste asunto, cabe sinalar que xa os/as comparecentes na Subcomisión do Congreso destacaban que:

a flexibilización laboral debe tratarse dende o diálogo e a concertación social dentro do marco da negociación colectiva, mediando non só a actuación dos/as representantes sindicais, senón tamén a da Administración Pública e os/as propios/as traballadores/as.

Concretamente, os/as representantes sindicais esixían a participación sindical na fixación do calendario laboral, no establecemento de tempos compensatorios por cambios de horarios, nas horas extras ou alongamentos da xornada. Proponse ademais a participación dos sindicatos na formación e información en materia de conciliación. Con todo, para os representantes empresariais os cambios ou medidas a desenvolver neste ámbito non deberían realizarse no marco da negociación colectiva. De feito, estes destacan que a estrutura actual da negociación colectiva limita considerablemente a capacidade individual das empresas para establecer as súas propias formas de organización temporal e espacial.

6 | SEGURIDADE LABORAL E RISCOS PSICOSOCIAIS DESDE A PERSPECTIVA DAS CARACTERÍSTICAS DA XORNADA DE TRABALLO

6.1. Introducción

*“Para atender esta vida fai falta outra”
Digna Faraldo, Profesora*

Como vimos en capítulos anteriores, a distribución do tempo de traballo, descrita e analizada minuciosamente neste informe, vén confirmar que as longas xornadas de traballo e a escasa autonomía dos/as traballadores/as para intervir na organización do tempo de traballo, entre outros factores, teñen repercusións evidentes en varios aspectos preventivos, tanto de seguridade como factores ergonómicos e psicosociais, introducindo factores de risco que provocan que a súa saúde, en xeral, resulte afectada e degradada.

A primeira, e máis evidente, desde a perspectiva da seguridade, é a repercusión en canto á accidentalidade e as cifras de sinistralidade nas empresas. Resulta obvio que as longas xornadas laborais aumentan o risco de sufrir accidentes no desenvolvemento das tarefas; se a iso sumámoslle os desprazamentos realizados tanto *in itinere* -nos casos de xornada partida ata 4 desprazamentos de casa ao traballo e do traballo a casa- como os realizados como requisito intrínseco ao posto de traballo -en misión- elevan o risco de accidentes de traballo ás profesións expostas. Dedicaremos un apartado específico para estudar como a organización temporal da xornada pode afectar á accidentabilidade nas empresas.

Outra das repercusións é a crecente incompatibilidade entre o ámbito laboral e o doméstico e familiar, no que sempre sae perdendo o tempo destinado á vida privada, á esfera persoal e familiar.

O tempo de descanso e lecer vese, con iso, diminuído, o que ten como consecuencia inmediata unha maior fatiga para o/a traballador/a. Igualmente, repercute na esfera relacional e na nosa faceta como seres sociais; a participación no desenvolvemento da sociedade que nos rodea vese imposibilitada con xornadas imposibles, nocturnidade, traballo a quendas ou as distintas variantes de xornada que existen nas relacións laborais actuais. Nestas circunstancias, a imposibilidade de dar resposta ás necesidades persoais e de atención aos que lles rodean e cos que conviven, ten repercusión nos niveis de satisfacción dos/as traballadores/as afectados/as.

Vemos pois, que as implicacións que teñen os modelos de organización do traballo, desde a perspectiva da prevención, son enormemente amplas e convén enumerar e definir os principais riscos para a saúde e a seguridade relacionados con eles.

6.2 Riscos psicosociais e efectos sobre a saúde

A OIT define os factores psicosociais como “as interaccións entre as condicións de traballo e as capacidades, necesidades e expectativas dos traballadores, que están influenciadas polos costumes, cultura e polas condicións persoais fóra do traballo”. Pola súa banda, a Axencia Europea de Seguridade no Traballo (OSHA) define o “**factor de risco psicosocial**” como “todo aspecto da concepción, organización e xestión do traballo, así como do seu contexto social e ambiental que ten a potencialidade de causar danos físicos, sociais ou psicolóxicos entre os/as traballadores/as”.

Os factores de **risco psicosociais** son aquelas características das condicións de traballo e, sobre todo, da súa **organización** que afectan á saúde das persoas a través de mecanismos psicolóxicos e fisiolóxicos aos que tamén chamamos estrés. En termos de prevención de riscos laborais, os factores psicosociais representan a exposición (ou os factores de risco), a organización do traballo o determinante da existencia de esa exposición aos riscos, e o estrés o precursor do efecto (enfermidade ou trastorno de saúde que poida producirse e que debemos previr).³⁵

Calquera dos conceptos referidos, similares en contidos, inclúen claramente aspectos que van máis aló do meramente laboral, facendo uso da **concepción holística que a OMS ten da saúde**, cunha visión integral da persoa, da que o benestar como ser humano non soamente vén determinado pola ausencia de enfermidade -tal e como entendían a saúde antigas concepcións- de maneira que ese benestar pasa a ser entendido como coexistencia harmónica dos distintos ámbitos do ser humano: benestar físico, psíquico e social.

Do mesmo xeito, unha lectura integrada do artigo 4 e 15.1 d) e g) da Lei de Prevención de Riscos Laborais³⁶, no que se define o risco laboral e os principios da acción preventiva, consideraríase “**risco psicosocial**” “*calquera posibilidade de que un/a traballador/a sufra un determinado dano na súa saúde física ou psíquica derivado ben da inadaptación dos postos, métodos e procesos de traballo*

³⁵ NTP 703: O método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de avaliación de riscos psicosociais.

³⁶ Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. BOE nº269, 10-11-1995. No INSHT. www.mtin.es.

ás competencias do/da traballador/a (artigo 15.1 letra d), ben como consecuencia da influencia negativa da organización e condicións de traballo, así como das relacións sociais na empresa e de calquera outro “factor ambiental” de traballo” (letra g).

A evidencia da súa existencia, a preocupación polos seus efectos e a realidade dos danos que causa na saúde de traballadores e traballadoras están presentes na intención da lexislación vixente en materia de prevención -LPRL e normativa de desenvolvemento- na que se establecen como riscos a evitar e avaliar. Curiosamente, e a pesar de que moitas voces o suxeriron, non existe lexislación específica sobre este tipo de riscos, aínda que é certo que moitos dos aspectos que os conforman foron abordados indirectamente a través de outras normas legais que non se desenvolven desde a prevención, como a regulación que establece o Estatuto dos Traballadores sobre as horas de traballo ou a turnicidade e o traballo nocturno (ET arg.33 e ss.). Non entanto, a máis que evidente necesidade dunha intervención neste ámbito aínda non atopou eco na lexislación.

Así as cousas, desde diferentes organismos internacionais (a Organización Internacional do Traballo, a Organización Mundial da Saúde ou a Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo) vén facendo fincapé na necesidade de abordar unha serie de riscos profesionais denominados “**riscos novos e emerxentes**”.

Conscientes da súa crecente importancia e impacto na sociedade europea, así como do escaso interese co que as empresas e gobernos estaban a afrontar a súa existencia e efectos, a Estratexia Comunitaria de Seguridade e Saúde no Traballo (2002 - 2006) instaba á Axencia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo á creación dun Observatorio de riscos para a “*anticipación dos **riscos novos e emerxentes**, tanto os que proceden das innovacións técnicas como os derivados da evolución social*”. E é que o espírito da “Estratexia” entende a necesidade de detectar e anticiparse a esta nova tipoloxía de riscos para poder realizar intervencións máis rápidas e eficaces e aproveitar ao máximo os recursos dispoñibles. O Observatorio adoptou a seguinte definición para os riscos novos e para os emerxentes:

O **risco novo** caracterízase por:

- Ata agora era descoñecido, porque a súa causa asóciase a novos procesos, novas tecnoloxías, novas contornas de traballo e cambios organizativos ou sociais.

- Trátase dun problema existente con anterioridade á súa conceptualización pero que, debido á variación na percepción pública ou social, pasa a identificarse como un risco novo - estrés ou acoso laboral, por exemplo-.
- A súa orixe tamén pode residir nun factor -material, de proceso, etcétera- existente ao que novos descubrimentos científicos, médicos ou técnicos permiten agora identificar como risco ocupacional.

É un risco emerxente cando:

- O número de factores ou elementos que contribúen ao risco vai en aumento.
- A probabilidade de exposición a eses factores crece –xa sexa polo nivel de exposición ou polo número de traballadores expostos–.
- As consecuencias para a saúde dos traballadores revisten unha gravidade crecente –ben pola gravidade das enfermidades, ou ben polo número de traballadores afectados–.

A pesar de que moitos dos riscos que engloba a definición de “riscos emerxentes” xa eran coñecidos con anterioridade, a súa crecente importancia facía necesaria esta clarificación. Dentro deles, os riscos asociados aos factores psicosociais teñen un peso específico e foron identificadas polos/as expertos/as ao redor de cinco áreas que teñen que ver coas fórmulas de contratación, a idade e o envellecemento da poboación, as esixencias emocionais do traballo e dous aspectos máis que, a efectos deste estudo son especialmente relevantes: a intensificación do traballo e os crecentes desequilibrios entre a vida laboral e persoal.

De igual modo, o recoñecemento do protagonismo que están a alcanzar este tipo de riscos aparece reflectido na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2007-2012, que recolle no seu obxectivo 5.3 a necesidade de orientar a investigación, o desenvolvemento e a innovación cara ao coñecemento e investigación dos riscos laborais novos e emerxentes.

6.2.1. Factores psicosociais

Aínda que a diferenciación dos factores de risco psicosocial presenta maior dificultade que a dos asociados aos riscos clásicos, podendo falarse dunha multicausalidade, é posible describir algunhas condicións de traballo con maior potencialidade para operar como factores de risco para a saúde psicosocial dos/as traballadores/as: a sobrecarga de tarefas; a excesiva presión de tem-

pos ou ritmos de traballo; a organización do traballo, incluídos os modelos de xestión e dirección, así como a ordenación temporal do mesmo, etc.

Como dicíamos, as consecuencias destes riscos van máis aló da insatisfacción laboral, cun impacto directo sobre a saúde dos/as traballadores/as e un incremento do risco asociado á súa seguridade.

Os factores de riscos psicosociais poden ser obxectivos ou ambientais (relacionados coa contorna de traballo) e subxectivos (asociados á dimensión psicolóxica da persoa).

Así, entre os primeiros, atópanse os relacionados coa **dimensión organizativa do traballo**: desde o clima sociolaboral, no que interveñen multitude de factores; a cultura de xestión dos recursos humanos, principalmente relacionada cos estilos de dirección; papel ou “rol” de cada individuo dentro da organización; ata a comunicación e as relacións interpersoais.

Xa directamente relacionados co **contido das tarefas**, atópanse os factores de risco asociados ás propias condicións e sistemas de traballo. Neste terreo, adquire especial relevancia a **carga de traballo**, cun peso destacado da carga mental, podendo falarse de sobrecarga cando o exceso da mesma supera as capacidades do traballador/a, o que ten consecuencias negativas para a súa saúde e seguridade, como o desgaste e a fatiga.

Ademais da cantidade e complexidade da información que debe tratarse cando se analiza a carga mental é fundamental considerar a cantidade de tempo do que se dispón para elaborar a resposta (ritmo de traballo) e a cantidade de tempo durante o cal debe manterse a acción/atención (posibilidade de facer pausas ou alternar con outro tipo de tarefas).

De igual maneira, tamén relacionado coas condicións de traballo, outro elemento fundamental a ter en conta é **a marxe de autonomía do/a traballador/a**, é dicir, a súa capacidade de decisión sobre distintos aspectos das tarefas pero tamén en relación coa **distribución do tempo de traballo: o ritmo, os horarios, as vacacións; e a organización do traballo (obxectivos, normas,...)**. Cando o ritmo e os métodos de traballo veñen impostos e o/a traballador/a ten un escaso control sobre eles, a presión derivada da esixencia pode desencadear **estrés ou outro tipo de problemas**. Ademais, os/as traballadores/as sometidos a ritmos elevados de traballo mostran ademais de **fatiga, un descenso da autoestima e desenvolvemento de nerviosismo**. Outros factores estresores asociados aos sistemas de traballo son as características de monotonía/repetitividade de moitos postos de traballo, así como o traballo a quendas e nocturno.

De igual maneira, os factores ligados ás características individuais das persoas teñen unha importancia transcendental na interpretación das condicións psicosociais ás que está sometido o traballador ou traballadora, posto que é a percepción e experimentación subxectiva e persoal desas condicións, e non só a existencia obxectiva das mesmas, o que determinará a súa influencia.

6.2.2. *Riscos psicosociais*

En termos xerais a principal consecuencia dos riscos psicosociais é o **estrés laboral**. Cando un/unha traballador/a esta sometido/á un exceso de presión ou de tensións no traballo ou estas prolónganse no tempo, poden xerarse cadros de estrés laboral. O **estrés** é un estado de desaxuste causado pola falta de resposta adecuada do/a traballador/a a súa contorna nun tempo razoable, derivándose do mesmo sufrimento e deterioración para a súa saúde. Caracterízase por altos niveis de excitación e angustia, coa frecuente sensación de non poder facer fronte ás demandas do traballo, aínda que depende en gran medida da percepción que o/a traballador/a ten desas demandas e da súa capacidade para adaptarse a elas.

O Acordo Marco Comunitario para a xestión do estrés³⁷, describe o estrés como un **“estado que se acompaña de queixas ou disfuncións físicas, psicolóxicas ou sociais e que é resultado da incapacidade dos individuos de estar á altura das esixencias ou expectativas postas neles”**. Atendendo ao texto do Acordo, o estrés pode, potencialmente, afectar a calquera lugar de traballo a calquera posto de traballo e a calquera traballador/a, independentemente do tamaño da empresa, do seu ámbito de actividade ou do tipo de contrato ou relación laboral.

Existen ademais outros tipos de plasmacións como a síndrome de desgaste profesional (ou burnout); o tecno-estrés ou estrés derivado da influencia das novas tecnoloxías da información e o estrés post-traumático asociado a factores laborais. Os distintos tipos de violencia no traballo tamén constitúen riscos psicosociais: a violencia física; a violencia psíquica (insultos, ofensas,...) e o proceso de acoso laboral (moral, sexual, discriminatorio). Doutra banda, a fatiga producida como consecuencia da necesidade de dar resposta aos requirimentos do noso posto de traballo (psíquica e física) -carga física e mental inherente ao posto- e a satisfacción ou insatisfacción laboral que senten as traballadoras e traballadores no desenvolvemento das súas tarefas, son elemen-

³⁷ “Acordo Marco Europeo sobre o Estrés Ligado ao Traballo”. Anexo ao Acordo Interconfederal para a Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005). Publicado no BOE núm. 64, do 16 de marzo de 2005.

tos que conforman as repercusións dunha mala relación entre as condicións do noso posto de traballo e as consecuencias para a nosa saúde.

O citado Acordo reconece a complexidade do fenómeno e de ofrecer con iso unha lista exhaustiva de indicadores de estrés potencial. Entre eles un **alto nivel de absentismo, de rotación de persoal, de frecuentes conflitos ou queixas de os/as traballadores/as**, constitúen algúns signos que poden apuntar a un problema de tensión no traballo.

*A identificación dun problema de estrés no traballo debe implicar unha **análise de elementos tales como a organización do traballo e os procesos (acordos de tempo de traballo, grao de autonomía, adecuación das capacidades do traballador/a, cantidade de traballo, tempos de resposta aos requirimentos, etc.)**, as condicións e a contorna (exposición a comportamentos abusivos, substancias perigosas,...); a comunicación no traballo e factores subxectivos (presións emocionais ou sociais,...).*

O Acordo sinala –incidindo na importancia da avaliación do risco como instrumento principal da prevención- que se ,en efecto, se identifica un problema de tensión ligada ao traballo débense tomar medidas para previlo, eliminalo ou reduciilo. A determinación das medidas adecuadas é responsabilidade do/da empregador/a. Estas medidas serán aplicadas coa participación e a colaboración dos/as traballadores/as e/ou os seus representantes.

Aínda que o estrés non é unha enfermidade, unha exposición prolongada ao mesmo pode orixinar problemas de saúde. Neste sentido, os factores de risco descritos anteriormente actúan como factores estresores sobre o/a traballador/a. **O estrés xerado, tería á súa vez unha serie de consecuencias sobre a saúde e o medio.** Os trastornos asociados ao estrés laboral inclúen un amplo abano e van desde os situados na esfera psicosocial a curto prazo (ansiedade, depresión, trastornos psicosomáticos) ata os da esfera biolóxica a máis longo prazo (infartos, úlceras de estómago ou dor de costas).

Son moitos os especialistas que suxeriron que o estrés podería afectar a todas as condicións de saúde física e mental, sendo os trastornos máis susceptibles os relacionados cos sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinolóxico e muscular, ademais da saúde mental.

CONSECUENCIAS DO ESTRÉS	
CONSECUENCIAS FÍSICAS	problemas respiratorios, trastornos gastrointestinais, cardiovasculares ou musculoesqueléticos ³⁸
CONSECUENCIAS PSICOLÓXICAS	depresión, cadros de ansiedade, trastornos do sono, trastornos afectivos, drogodependencias, etc.
CONSECUENCIAS PARA A EMPRESA E PARA A SOCIEDADE	deterioro do ambiente de traballo, baixas, absentismo, incapacidades, accidentalidade...

Así, sen obviar as importantes repercusións sobre a saúde dos/as traballadores/as³⁹, o estrés laboral ten un **impacto económico moi elevado**, polo prexuízo que ocasiona á produtividade das empresas. Así, en relación cos custos económicos, **a Comisión Europea indica que entre o 50% e o 60% do absentismo foi relacionado coa tensión laboral**. Ademais, incluíndo os custos sanitarios asociados, calcúlase que o custo anual para a Unión Europea sitúase ao redor dos 20.000 millóns de euros.

*Con todo, resulta paradoxal que **só o 26% das empresas europeas contén con procedementos para combater o estrés.***

O impacto económico sería aínda maior se se ten en conta a perda de produtividade asociada, a maior fluctuación de persoal e a menor capacidade de innovación. Podería, pois, falarse de **custos directos, como o tratamento das enfermidades, as baixas ou incapacidades permanentes, o absentismo ou a accidentalidade**, e de **custos indirectos** ou de máis difícil medición, como a **degradación das relacións persoais e o clima de traballo; o descenso na calidade do traballo, na produtividade**; a diminución do rendemento derivada dunha maior rotación, etc⁴⁰, **por non mencionar os non cuantificables como é ter un persoal cunha saúde mermada, afectada**

³⁸ "Relación entre os factores psicosociais, estrés percibido e as lesións musculoesqueléticas". En www.eurofound.europa.eu/ewco. Comparativo de informes. Un estudo realizado en Suecia examinou a base dos coñecementos actuais sobre os factores psicosociais e a súa relación cos trastornos músculo-esqueléticos (TME), mediante o exame de 81 estudos diferentes sobre o tema. O vínculo entre o medio ambiente psicosocial desfavorable e a prevalencia destes trastornos está ben establecido, cunha serie de estudos que demostran que a alta tensión no traballo está relacionada con maior risco de desenvolver un trastorno musculoesquelético. Instituto Médico para a tensión. Gotemburgo, Suecia. 2009.

³⁹ Ademais dos trastornos referidos, distintos estudos epidemiolóxicos tentaron establecer a relación entre o estrés e outros efectos sobre a saúde, aínda que o vínculo non parece constatable en todos eles, como a alteración do sistema inmunitario e, consecuentemente, unha maior recurrencia de procesos infecciosos; ou unha maior incidencia de cancro. Véxase os apartados "Reaccións da tensión" e "Efectos crónicos sobre a saúde" do Capítulo 34 "Factores psicosociais e de Organización", na Enciclopedia de Seguridade e Saúde no Traballo da OIT. En Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene. www.insht.es

⁴⁰ "Guía sobre o estrés ocupacional". Observatorio Permanente de Riscos Psicosociais de UGT. Fundación para a Prevención de Riesgos Laborais. 2006.

dunha falta de satisfacción co traballo que desenvolve ou contar con equipos que non se identifican coa empresa para a que traballan.

A síndrome de *burnout* (síndrome do desgaste profesional ou do “queimado”), pode ser unha das posibles respostas ao estrés laboral crónico e afecta en maior medida a determinados/as profesionais (persoal sanitario, de Servizos Sociais, de Dereito Penal, profesorado,...). Pero non é o único, existen algunhas outras manifestacións das consecuencias do estrés laboral.

Alguns Síndromes do Estrés Laboral	<i>Burnout</i> ou “Síndrome de estar queimado polo traballo”
	<i>Mobbing</i> ou “Acoso psicolóxico no traballo”
	<i>Workaholic</i> ou “Adición ao traballo”
	<i>Tecnoestrés</i> , asociado ao emprego de novas tecnoloxías
	<i>Tecnofobia</i> ou temor ao uso de novas tecnoloxías
	Síndrome de fatiga informativa ou sobreesaturación de información
	Relacións interpersoais conflitivas

Fonte: INSHT “Psicosocioloxía do Traballo”, Madrid 2006

O estrés laboral non debe confundirse con outro tipo de trastornos ou síntomas, como co cansazo psíquico e/ou fatiga profesional; a ansiedade (un dos seus síntomas, pero non a súa causa); nin tampouco coa satisfacción laboral, que se refire ao grao de benestar que experimenta o/a traballador/a a consecuencia de distintos factores relacionados co contido e organización do traballo, retribucións, etc.

Cando se fala de satisfacción estámonos refirindo a un concepto que se sitúa na base da nova concepción das relacións laborais. Historicamente o traballo tiña por obxecto responder a necesidades básicas como a seguridade ou as necesidades materiais, pero esta concepción ha ir variando co devir dos anos e o que se espera do traballo vai máis aló dunha maneira de “gañarse a vida”.

As necesidades humanas deben entenderse desde unha multiplicidade de aspectos que son o reflexo da complexidade do ser humano. Existen distintas clasificacións sobre esas necesidades, pero no ámbito laboral a máis utilizada é a pirámide de Maslow, que prioriza as necesidades -motivacións finais das persoas- segundo a seguinte relación:



Esa concepción que subxace na base da idea de “traballo decente” do que fala a OIT e os Organismos Europeos, infere que os traballos han de supor unha fonte de satisfacción das aspiracións relacionadas coa necesidade de autorrealización, responsabilidade, autonomía ou de perfeccionamento, cumprir coas necesidades persoais de satisfacción, en suma. Pero ademais representa unha vía para satisfacer necesidades doutro tipo como son a pertenza a un grupo, a comunicación interpersoal ou a implicación das persoas no seu ámbito laboral.

Por iso, cada vez con maior claridade, ponse de manifesto que a organización do traballo non debe centrarse só en aspectos como a remuneración, senón que debe vehiculizar a utilización das capacidades das persoas no seu máis amplo sentido para facilitar unha auténtica satisfacción laboral de traballadores e traballadoras.

Así, cando falamos de desenvolvemento das capacidades persoais non só nos referimos ás que poden restrinxirse ao ámbito estritamente interno da empresa; este aspecto imprescindible para o desenvolvemento individual e o crecemento persoal debe complementarse ademais coa posibilidade de que o ser humano participe en sociedade, a modo de espectador/a pero tamén de forma activa.

E é aquí onde as interaccións horarias entre o traballo e a sociedade no seu conxunto poden ser motivo de conflito e repercutir no desenvolvemento persoal e familiar dos traballadores e traballadoras e, consecuentemente, na saúde das persoas afectadas.

6.2.3. Organización temporal do traballo. Xornada laboral

O tempo, sobre todo o tempo que adicamos ao traballo, transfórmase nun elemento vertebrador das nosas vidas ao redor do cal organizamos as nosas actividades vitais. Pasamos a maior parte das nosas vidas traballando e resulta innegable ademais que o impacto e as consecuencias para a saúde das distintas formas de estruturar temporalmente o traballo é unha realidade nas nosas sociedades.

Os distintos requirimentos do traballo que desenvolvemos realízanse dentro dunha estrutura temporal determinada. Atribúese ao traballo un número diario de horas, durante un período horario determinado dentro do día, ao longo duns días do ano, con imposicións de prema no desenvolvemento das tarefas, é dicir todo aquilo que engloba a definición de “tempo de traballo”: horas traballadas, descansos, permisos, horarios atípicos, tipos de xornada, organización do ritmo de traballo ou horas extras, etc.

Todo isto demostra que o tempo se constitúe, inevitablemente, como unha parte fundamental do traballo. Unha relación que foi cambiante ao longo dos anos tanto nos aspectos cualitativos (distribución do tempo de traballo, tipo de xornada, etc.) como nos estritamente cuantitativos, como son as horas de traballo efectivas. Ademais variou -aínda que é verdade que non de maneira xeneralizada- a concepción que tanto traballadores e traballadoras como empresariado tiñan sobre o que se intercambia na relación contractual. Mentres que no pasado entendíase que o que o/o traballador/a entregaba a cambio de diñeiro era o seu tempo, as concepcións actuais céntranse no intercambio do esforzo e as capacidades das persoas.

A evidencia de que esta organización do tempo ten custes, tanto para a sociedade como para a saúde de traballadores e traballadoras, marcou a loita histórica pola regulación do tempo de traballo e a limitación das xornadas, tal e como vimos en capítulos anteriores.

O impacto social do tempo de traballo evidénciase na necesidade de coordinación das distintas estruturas temporais existentes (traballo, casa, colexios, administración, etc.). O tempo persoal, o do noso traballo, o do noso núcleo familiar e contorna máis próxima e o das estruturas sociais existentes, poden ser elementos de difícil cohesión e xerar importantes repercusións na dimensión relacional que as persoas temos como seres humanos inmersos nunha vida social plena.

A xornada de traballo, que estivemos examinando con detalle ao longo dos distintos capítulos deste estudo, enmárcase dentro dos factores ligados á organización do traballo, obviamente na vertente da súa organización temporal.

Xa vimos que as contornas e mercados laborais transfórmanse continuamente como resultado das novas tecnoloxías e das variacións nas condicións económicas, sociais e demográficas. Nos últimos anos, ademais, o ritmo de cambios no lugar de traballo e na sociedade no seu conxunto viuse acelerado considerablemente, en boa parte seguindo o ronsel da rapidez no desenvolvemento tecnolóxico de ferramentas e métodos de traballo. Isto produciu alteracións máis que significativas, na organización do mercado de traballo e nas relacións laborais.

Ademais, as vellas formas de organización do traballo non se revelan útiles para a actual sociedade; a contorna laboral móstrase en constante cambio e as necesidades do mercado de traballo son novas e radicalmente distintas ás existentes no vello patrón.

Novo e Vello Mercado Laboral. Novas formas de Organizar o Traballo

Fonte: Pedro Mondelo; “La Organización del Trabajo (OT) como motor de bienestar y competitividad” Curso Interna-

VELLO	NOVO
<ul style="list-style-type: none"> • Economía pechada • Capital físico • Métodos de traballo Tayloristas, Fordianos • Foza de traballo homoxénea (homes) • Intervención estatal directa • Traballo a tempo completo • Tecnoloxía específica 	<ul style="list-style-type: none"> • Economía aberta (globalizada) • Capital intelectual • Aprendizaxe discrecional • Organizacións flexibles • Incorporación de mulleres, mozos/as, persoas maiores, inmigrantes, discapacitados/as • Intervención estatal indirecta • Traballo a tempo parcial • Tecnoloxía híbrida
Ergo: Traballo estable, monótono, exento de desenvolvemento persoal	Ergo: Traballo inestable, cambiante, esixe un desenvolvemento constante e repensar a OT

cional de Verano de Seguridade e Saúde no traballo – 20-22 xuño de 2011. Donostia

Do mesmo xeito, as relacións contractuais entre os empregados/as e as empresas tamén evolucionan, en moitas ocasións asociadas a cambios na estrutura e organización das compañías, causadas pola necesidade dunha maior competitividade nun mercado global, e noutras moitas ocasións -en empresas que consideran aos seus empregados/as como un valor de empresa e non como unha mera ferramenta- coa utilización de novas fórmulas de gratificación, fidelización e valoración do persoal das empresas.

Así, comezan a aparecer novos acordos laborais flexibles: traballo temporal, a media xornada, por quendas ou nocturno, etcétera. O tratamento destes mecanismos de organización temporal pode ter un efecto positivo ou negativo no equilibrio entre a vida persoal e o traballo en función de como se adapte ás circunstancias persoais de cada empregado/a e de como se estableza: de mutuo acordo ou por imposición unilateral da empresa.

Ademais, é preciso ter en conta que nesta sociedade, as demandas familiares - xa sexa de coidado dos/as fillos/as ou de maiores dependentes - distan moito de estar repartidas equitativamente entre homes e mulleres⁴¹, o cal crea problemas aínda máis graves para as traballadoras. Os aspectos de xénero, habitualmente non tidos en conta nas avaliacións de riscos das empresas resultan, en temas como o que nos ocupa, especialmente importantes.

E é que, a pesar do aumento da participación das mulleres en actividades laborais remuneradas, existe -como contrastaron os datos achegados en capítulos anteriores e porán de manifesto as entrevistas a expertos/as- unha clara “brecha de xénero” en canto ao tempo de traballo en todo o mundo: os homes tenden a traballar unha maior cantidade de horas, mentres que as mulleres teñen moitas máis probabilidades de afrontar xornadas menos extensas (inferiores a 35 horas por semana),

⁴¹ Distintas estatísticas e en concreto unha investigación da Comisión Europea, baseada en estudos sobre o uso do tempo nos países industrializados indica que as mulleres seguen prestando a inmensa maioría dos coidados aos nenos e aos maiores nas familias (Comisión Europea e Eurostat 2003)

situación que habitualmente non é resultado dunha elección da muller, senón que se ve obrigada por diversas circunstancias.

Así, a dispoñibilidade das mulleres para o traballo remunerado parece verse limitada polo tempo que dedican ás súas responsabilidades domésticas e familiares. O rol asistencial da muller no ámbito do fogar e a familia continúa sendo preponderante en comparación co home. As mulleres seguen asumindo a responsabilidade fundamental en canto ao traballo doméstico “non remunerado” nos fogares e ao coidado dos membros da familia, non só dos fillos/as, senón tamén de anciáns/as e enfermos/as. Como dicíamos, habitualmente estas situacións case nunca son desexadas nin buscadas, normalmente trátase da única posibilidade que moitas mulleres teñen de acceder ao mercado laboral, constituíndo unha clara situación de precarización laboral, unha mostra máis de que a muller ten moitas máis dificultades de acceder ao “traballo decente” do que fala a OIT.

É por iso que, cada vez máis, o impacto de todos os elementos confluíntes no que se coñece como o tempo de traballo, revistan maior importancia para os traballadores e traballadoras do Estado Español.

Ao fío deste asunto, a VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo realizada no ano 2007 polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo pon de manifesto que **un 24.1% dos/as traballadores/as non pode decidir cando coller as vacacións ou días libres, o 11.7% non ten liberdade para pór en práctica as súas propias ideas no seu traballo; o 23.8% non pode variar o método de traballo, o 23.1% non pode modificar o ritmo do seu traballo e nunha proporción semellante non pode modificar a distribución ou duración das pausas, mentras que o 21.9% non pode modificar a orde das tarefas.**

No sector industrial é onde os/as traballadores/as manifestan ter menos liberdade para coller vacacións ou días libres (26,7%), así como para elixir ou modificar a distribución e/ou duración das pausas. Estes aspectos veñen ademais determinados polo tipo de contrato: os/as traballadores/as con contratos indefinidos en comparación cos temporais, son quen máis indican que poden elixir ou modificar “sempre” que queren aspectos do seu traballo, como a posibilidade de decidir sobre as vacacións ou días libres ou pór en práctica as súas propias ideas.

No Estado español o tempo adicado ao sono é inferior en corenta minutos á media europea.

É necesario tamén facer unha mención á singularidade dos horarios españois, determinados polas longas e inadecuadas xornadas de traballo que inflúen directamente na saúde das persoas. A xornada laboral no Estado español diferénciase enormemente da regra xeral dos existentes no resto de Europa.

Aínda que as horas ás que as persoas se levantan no Estado español son moi similares ás que teñen no resto de países de Europa, a hora de deitarse ten lugar aproximadamente dúas horas máis tarde.

Neste sentido, **estudos científicos constatan que esta privación de sono comporta un 40% máis de fatiga ao día seguinte, irritabilidade, perda de concentración, perda de memoria e entre un 10% e un 15% máis de posibilidades de padecer ansiedade ou depresión.** O 90% dos adultos necesita entre sete e oito horas de sono, só hai un 5% ou un 6% que con cinco ou seis horas ten suficiente para alcanzar un máximo rendemento durante o día⁴².

No ámbito da saúde laboral, o número de estudos acerca dos efectos sobre a saúde das longas xornadas de traballo é até o momento escaso, en comparación cos que examinan o impacto do traballo a quendas. No entanto, a evidencia científica apunta a que **as longas xornadas de traballo asócianse a un amplo abano de problemas de saúde como hipertensión, trastornos cardiovasculares, redución da tolerancia á glicosa, problemas musculoesqueléticos, como dor en columna vertebral, dor en articulacións, xeonllos e pés, a síndrome do túnel carpiano (sobre todo en mulleres), tensións, accidentes laborais, incremento de consumo de analxésicos, depresión ou fatiga e que poden aumentar o risco de sufrir sobrepeso, fumar e consumir alcol en exceso**⁴³.

Hai condicións de traballo que afectan á saúde e aumentan o estrés físico e mental, entre elas a imposibilidade de marcar os ritmos e a prolongación da xornada de traballo máis aló do seis da tarde.

⁴² Intervención de Eduard Estivill. Director da Clínica do Sono Estivill, do USP, Instituto Universitario Dexeus de Barcelona e Coordinador da Unidade de alteracións do sono do Hospital Xeral de Cataluña. En Mesa Redonda “O tempo das persoas, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

⁴³ Intervención de Lucía Artazcoz, Especialista en Medicamento Preventivo e Saúde Pública e Directora da Axencia da Saúde Pública de Barcelona; e intervención de Carme Valls, médica especializada en saúde e xénero e exdiputada no Parlament de Catalunya en Mesa Redonda “Saúde, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionaliza os Horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

Outro aspecto importante e que en contadas ocasións se ten en conta é que a fisioloxía humana está “programada” para seguir os ciclos da terra, ciclo día/noite (luz/escuridade), que se asocia ás condutas cíclicas de vixilia e sono.

Neste sentido os horarios vitais e de traballo deben parecerse o máximo posible aos ritmos circadianos hormonais do corpo humano, os cales son difíciles de cambiar. **Forzar os ritmos circadianos máis aló das 18,00 horas altera a calidade do sono e produce cansazo e perda de rendemento intelectual e físico.** Ademais, romper os biorritmos incrementa a tensión física e mental.

O rendemento físico e intelectual e os horarios son moi importantes. Así, por exemplo, o rendemento intelectual é baixo de 8,00 a 9,00 horas da mañá, despois incrementábase de 10,00 a 12,00, diminúe lixeiramente de 13,00 a 14,00, e incrementa de novo a súa actividade de 14,00 a 16,00.

A partir desta hora, debe reducirse a secreción de tres hormonas que inciden na xeración da tensión física e mental: o cortisol, a adrenalina e a noradrenalina. Se este descenso non se produce ao redor das seis ou sete da tarde, o sono pola noite non será reparador.

A persoa terá entón máis **ansiedade**, porque vai durmir con interrupcións, ou lembrará o que soñou (é máis fácil lembralo porque o sono é máis superficial); prodúcense **contracturas musculares**, sobre todo do músculo trapecio; **taquicardias; síndrome do colon irritable, aumenta a dor muscular xeralizada**, etc.⁴⁴

O traballo que se realiza en **quenda de noite** (incluído o que termina ás dúas ou tres da madrugada ou comeza moi cedo) ten tamén **consecuencias graves para a saúde: redúcese a expectativa de vida destes/as traballadores/as en cinco anos**, e, dado que o sono é máis superficial e interrómtese máis veces (por durmir durante o día), datos científicos constatan que **hai un 40% máis de casos de depresión e un 30% máis de alteracións físicas como trastornos gastrointestinais ou cardiovasculares**, entre unha longa lista de problemas de saúde.⁴⁵

⁴⁴ Intervención de Carme Valls, médica especializada en saúde e xénero e exdiputada no Parlament de Catalunya, en Mesa Redonda “Saúde, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

⁴⁵ Intervención de Eduard Estivill. Director da Clínica do Sono Estivill, do USP, Instituto Universitario Dexeus de Barcelona e Coordinador da Unidade de alteracións do sono do Hospital Xeral de Cataluña. En Mesa Redonda “O tempo das persoas, traballo e calidade de vida”; e intervención de Lucía Artazcoz, Especialista en Medicamento Preventivo e Saúde Pública e Directora da Axencia da Saúde Pública de Barcelona, en Mesa Redonda “Saúde, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

De igual forma **o traballo a quendas** ten unha elevada incidencia nos problemas de saúde de traballadores e traballadoras. A UE estima que o 20% dos/as traballadores/as da industria e o 18% do sector servizos traballan a quendas: ao redor de 18 millóns de europeos e europeas que traballan con horarios irregulares ou “anormais”.

Unha recente enquisa realizada pola sección sindical de MCA-UXT da empresa Arcelor-Mittal de Xixón, veu a confirmar a existencia de non poucas consecuencias na saúde dos/as traballadores/as da empresa asturiana. *“Estes/as traballadores/as padecen unha serie de repercusións físicas, teñen unha diminución importante da calidade de vida, ven influenciado o seu benestar e os aspectos sociais da súa vida cando realizan ese traballo de forma moi continuada; e tamén está relacionada co absentismo e a accidentabilidade, os trastornos dixestivos, a irritabilidade, a fatiga, os problemas de concentración, dores de cabeza e ansiedade”*.⁴⁶ Este sindicalista aseguraba que unha parte do problema da persistencia dos problemas asociados aos traballos a quendas e nocturnos está en que non se tomaron demasiado en conta as consecuencias e non se aplicaron medidas correctoras convenientes e que **“a compensación económica, os pluses por nocturnidade e quendas, encubrían até agora os problemas asociados a estes traballos”**.⁴⁷

Como vimos con anterioridade, a importancia do descanso é un feito universal prioritario para o desenvolvemento de calquera actividade humana, tanto laboral como extralaboral, por iso as consecuencias das alteracións do sono nos traballadores/as sometidos a quendas son moito máis perigosas. Os traballadores/as a quendas ou con nocturnidade padecen habitualmente déficit de sono e perturbacións durante o mesmo, que fai que éste sexa de mala calidade e non complete as funcións reparadoras que lle corresponden. Na primeira fase do sono - fase lenta - prodúcese a diminución das constantes fisiolóxicas e do ton muscular, imprescindible para que se produza a **recuperación física do organismo**. Na segunda fase -de sono rápido- prodúcese a **recuperación psíquica**. Para que estas fases se completen, o sono ha de ter un mínimo de 7 horas que non sempre se pode conseguir naquelas persoas sometidas a turnicidad ou nocturnidade nas súas xornadas laborais. Unha extensión no tempo desta situación pode producir unha acumulación de fatiga, chegando a converterse en crónica, o que implica un estado patolóxico con alteracións, como xa vimos, de todo tipo.

⁴⁶ Jerónimo Blanco no diario “La nueva Asturias”. 11 de setembro de 2011.

⁴⁷ IBIDEM

En termos fisiolóxicos pode afirmarse que o ser humano é diúrno e, polo tanto o funcionamento da sociedade ten lugar principalmente durante o día; a vida cotiá está organizada pensando nas persoas que traballan con horarios que responden a esta diurnidade e aos ritmos que nos impón a bioloxía. Por outra banda, a valoración e uso que fan as persoas do tempo do lecer e a súa importancia no descanso veñen alterados pola situación laboral de quen traballa a quendas ou durante a noite, xa que non pode participar dunhas relacións sociais ou familiares plenas, fomentando situacións de illamento e soidade.

En calquera actividade laboral, sexa cal for a duración e organización da xornada de traballo, os aspectos relacionados co descanso son de importancia capital. Desde o punto de vista da *Cronoergonomía*⁴⁸, os descansos teñen que ser pensados en relación á duración e calidade da xornada laboral, (ordinaria, extraordinaria, nocturna, especial, semanal, etc)⁴⁹.

Ademais, o tempo adicado ao descanso non se circunscribe ao acto de durmir, senón que debe ser entendido en relación co uso do tempo libre do traballador/a en cousas que nada teñen que ver co traballo, posto que ese tempo persoal ten que ver con ese descanso de tipo psíquico que necesita, ademais do sono, da “libre disposición” do tempo como unha necesidade vital de autonomía.

Toda esta información vén evidenciar a importancia do labor preventivo no ámbito da seguridade e a saúde no traballo, con especial atención aos riscos psicosociais como o estrés, riscos “emerxentes” no actual contexto económico e de relacións laborais.

Neste escenario, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA) levou a cabo no **ano 2009** unha enquisa entre directivos e representantes dos/as traballadores/as responsables de saúde laboral en 31 países da contorna europea, a Enquisa europea de empresas sobre riscos novos e emerxentes (ESENER)⁵⁰, facendo fincapé nos riscos psicosociais.

⁴⁸ Dr. José Luís Vallejo González EMT, MC erg, Ergonomía Ocupacional. A CRONOERGONOMÍA é unha disciplina que utiliza os coñecementos que existen sobre os ritmos biolóxicos para estruturar dunha maneira racional os horarios de traballo e os descansos. en www.ergocupacional.org

⁴⁹ Ibcia Santibáñez Lara, Jorge Sánchez Vega, “Jornada Laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado”, Madrid, 2007.

⁵⁰ O marco xeográfico da Enquisa confórmano 31 países: a Europa dos 27, dous candidatos: Croacia e Turquía e dous países da Asociación Europea de Libre Comercio (Noruega e Suíza). En total realizáronse 28.649 entrevistas a directivos/as e 7.226 representantes de seguridade e saúde laboral. Formaron parte de móstraa empresas públicas e privadas con 10 ou máis traballadores/as pertencentes a calquera sector de actividade económica, con excepción da agricultura, a silvicultura e a pesca (NACE A), os fogares (NACE T) e os organismos extraterritoriais (NACE Ou). En Resumo da Enquisa europea de empresas sobre riscos novos e emerxentes (ESENER) 2009. Publicación da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, 2010.

Segundo os datos da enquisa, **o estrés laboral é a segunda preocupación en materia de seguridade e saúde nas empresas, tras os accidentes, con todo, como mencionamos anteriormente, só un 26% delas implementaron medidas para combater o estrés nos seus traballadores/as**. Por sectores, tanto o estrés como outros riscos psicosociais, como a violencia ou ameazas e o acoso moral, preocupan especialmente en Sanidade e Trballo Social e Educación.

En canto aos factores que favorecen os riscos psicosociais, os que máis preocupan aos directivos son o “apremio de tempo” (52%), sobre todo nas grandes empresas, e os “contactos conflictivos con clientes, pacientes, alumnado” (50%).

Máis dun terzo destas empresas afirmaron contar con procedementos para xestionar o acoso moral ou fustrigación (30%); a violencia no lugar de traballo (26%); ou a tensión laboral (26%), porcentaxes que se elevan nas grandes compañías. Pero as razóns que poden levar ás empresas a ocuparse da xestión dos riscos psicosociais son variadas. É significativo - e lamentable - que o cumprimento da lexislación sexa o principal motivo polo cal as empresas se ocupan da Seguridade e Saúde, razón mencionada polo 90% da mostra, moi afastado do 52% que recoñece facelo por motivos económicos ou de rendemento, o que apunta ao descoñecemento acerca das graves repercusións dos riscos psicosociais, non só sobre a saúde dos/as traballadores/as, senón tamén en canto ao seu impacto en forma de custos económicos directos ou indirectos aludidos anteriormente. E en concreto, polo que respecta aos riscos psicosociais, o cumprimento das obrigacións xurídicas volve ser o principal motivo (63%), porcentaxe que se eleva especialmente no Estado español até o 85%. Neste caso, o descenso da produtividade e a calidade do produto, así como os altos índices de absentismo son outros motivos mencionados, aínda que a súa posición atópase tamén moi afastada do principal motivo (17% e 11% das empresas, respectivamente). Por último, cabe destacar que en canto aos obstáculos ou factores que dificultan a xestión dos riscos psicosociais nas empresas europeas, a “sensibilidade da cuestión” é o principal motivo referido (53%), ao que lle segue a “falta de sensibilización” respecto diso (50%).

Outra enquisa realizada en máis de 5.000 empresas de ámbito estatal, a Enquisa Nacional de Xestión da Seguridade e Saúde nas empresas (ENGE 2009)⁵¹ realizada polo INSHT, indica que o **60,6% das empresas identifica un ou máis riscos relacionados co traballo, os máis frecuentes, os accidentes e os problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esforzos ou movementos**. A actividade do centro de traballo arroxa diferenzas en canto aos

⁵¹ Enquisa Nacional de Xestión da Seguridade e Saúde nas empresas (ENGE 2009). Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. Ministerio de Traballo e Inmigración. En www.mtin.es

principais riscos percibidos, de maneira que, como pode comprobarse no seguinte cadro, **o estrés, a depresión ou a ansiedade percíbense como un risco importante nos centros de traballo das ramas de Administración Pública e Educación, Transporte e Comunicaci3ns.**

C.14. IDENTIFICACI3N DE RISCOS NO CENTRO DE TRABALLO SEGUNDO RAMA DE ACTIVIDADE. FRECUENCIA PORCENTUAL (resposta m3ltiple).

	Agricult, gandería, caza e silvicultura e pesca	Ind. manufactu. e extractiva	Química	Metal	Outras industrias	Construcci3n	Comercio e hostalería	Transporte e comunicac.	Interm. financeira, inmobiliarias e serv. empresa.	Adm3n. P3blica e Educaci3n	Activ. sanitarias e SS.SS.	Otras activ. sociais e persoais
Accidentes de traballo	41,8	46,5	42,8	60,1	60,8	68,2	37,7	43,0	18,7	27,5	34,7	22,2
Enfermidades producidas por axentes físicos, químicos, ou biolóxicos	7,2	7,6	13,5	8,4	9,7	5,8	1,4	0,6	0,9	6,0	25,0	5,2
Problemas musculoesquel. asociados a posturas, esforzos ou movementos	43,5	35,3	37,7	44,6	47,3	47,5	32,0	39,3	36,0	33,4	38,7	41,8
Estrés, depresión, ansiedade	7,2	11,9	12,6	8,3	9,5	5,3	9,1	29,5	21,5	31,3	22,7	17,8
Outros	0,2	1,8	4,7	1,7	2,7	2,3	1,7	1,7	2,5	10,4	13,6	2,0
Ns/Nc	1,0	2,2	2,2	1,2	1,4	0,2	0,1	0,5	0,1	2,4	0,0	0,3
Ning3n	35,8	34,9	37,5	28,3	21,7	20,4	47,5	38,7	47,1	37,2	32,4	47,4

Fonte: Enquisa Nacional de Xestión da Seguridade e Saúde nas Empresas (ENGE 2009).

6.3 Análise da sinistralidade

Comentados os aspectos psicosociais relacionados coa organizaci3n do traballo na súa vertente temporal, analízase a continuaci3n a incidencia dunha mala xesti3n do tempo de traballo sobre os factores de seguridade e, máis concretamente, sobre aqueles aspectos directamente relacionados coa sinistralidade nas empresas.

O Estado español rexistra elevadísimos índices de sinistralidade laboral. Datos correspondentes ao **ano 2007** mostran que **no conxunto da Europa dos 15 tiveron lugar un total de 3.882.435 accidentes, dos cales un 19,9% deles ocorreron no Estado español**, só por detrás de Alemaña, onde se rexistrou o 23,9%, aínda que hai que ter en conta que a súa poboaci3n ocupada duplica á española. Francia e Italia, tamén cunha poboaci3n ocupada superior á

de España, sitúanse por detrás, rexistrando o 16,8% e 13,7% dos accidentes acaecidos na UE 15⁵².

C.15. NÚMERO TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABALLO TOTAL EN TODAS AS ACTIVIDADES NACE NA UNIÓN EUROPEA E PAÍSES DO ENTORNO. ANO 2007.

	Nº TOTAL DE ACCIDENTES
UE 15	3.882.435
Eurozona	3.476.310
Bélxica	73.520
Dinamarca	72.824
Alemaña	928.228
Irlanda	29.145
Estado Español	771.014
Francia	651.722
Italia	532.892
Luxemburgo	9.271
Países Baixos	183.051
Austria	77.917
Portugal	161.452
Finlandia	58.766
Suecia	42.658
Gran Bretaña	289.975
UE 15 e Noruega	3.946.980
Noruega	64.545
Suíza	74.409

Nota: Número de accidentes de traballo con 4 ou máis días de ausencia.. Fonte: Eurostat.

Doutra banda, **a taxa de accidentes de traballo en España é superior á media europea (dos 13 países da Eurozona no 2007)** en todos os sectores da clasificación realizada por Eurostat⁵³, fóra da agricultura e o sector forestal. É, de feito, **o país da zona Euro coa taxa máis elevada de accidentes na industria e nas actividades de transporte e comunicacións** e o segundo país coa maior taxa de accidentes no sector da construción, só por detrás de Luxemburgo⁵⁴.

⁵² Segundo a Enquisa de Poboación Activa Europea (Eurostat), no último trimestre de 2007, a poboación ocupada no Estado español era de 20.476.900 de persoas; en Alemaña de 38.689.500 de persoas; en Francia de 25.715.500; 29.383.100 en Gran Bretaña, e en Italia 23.325.800 traballadores/as.

⁵³ Os accidentes de traballo na metodoloxía de EEAT (Estadísticas europeas de accidentes de traballo) defínense como «un suceso concreto durante o traballo que produce unha lesión física ou mental». Esta definición **inclúe accidentes durante o traballo aínda que se produzan fose das instalacións da empresa, incluíndo, salvo exclusión expresa, os accidentes de circulación durante o traballo, e excluindo, entre outros, os accidentes “in itinere”** e os accidentes con causa exclusivamente médica (que se englobarían no noso concepto de patoloxías non traumáticas). A información que recolle refírese aos accidentes de traballo con máis de tres días de baixa, denominados “serious accidents” e os accidentes de traballo mortais, definidos estes como os que producen a morte do accidentado nun prazo inferior a un ano desde a data do accidente. Os accidentes que se comunican a EUROSTAT son, por tanto, os que satisfán esta definición e que previamente foi consensuada. En ambos os casos, os índices de incidencia dos accidentes de máis de tres días de baixa e dos accidentes mortais calcúlanse por cada 100.000 traballadores.

⁵⁴ Polas razóns metodolóxicas sinaladas na nota anterior, non é posible realizar unha comparativa da accidentalidade in itinere en España e o resto de países europeos.

C.16. TASA DE ACCIDENTES DE TRABAJO POR CADA 100.000 PERSOAS EMPREGADAS NA UNIÓN EUROPEA E PAÍSES DA CONTORNA* POR SECTORES DE ACTIVIDADE. ANO 2007.

	Agricultura e sector forestal	Industria	Construcción	Transporte, almacenam. e comunicac.
Eurozona (EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007, EA15-2008, EA16-2010, EA17)	4.213	3.656	6.075	4.069
Bélxica	3.394	3.235	5.955	3.984
Dinamarca	1.559	4.422	4.752	3.946
Alemaña	8.267	3.029	5.773	3.320
Irlanda	809	2.405	1.913	1.634
Estado Español	2.270	7.338	8.090	5.076
Francia	1.929	3.415	7.656	5.657
Italia	5.812	3.306	4.249	4.284
Luxemburgo	5.355	3.173	8.148	3.650
Holanda	2.698	2.916	5.621	4.375
Austria	6.037	2.450	4.275	1.547
Portugal	816	6.039	6.509	3.650
Finlandia	1.173	3.200	6.007	3.455
Suecia	1.158	1.379	1.614	1.289
Reino Unido	2.048	867	2.010	1.305
Noruega	1.158	4.707	5.102	4.180
Suíza	6.368	2.603	7.961	2.530

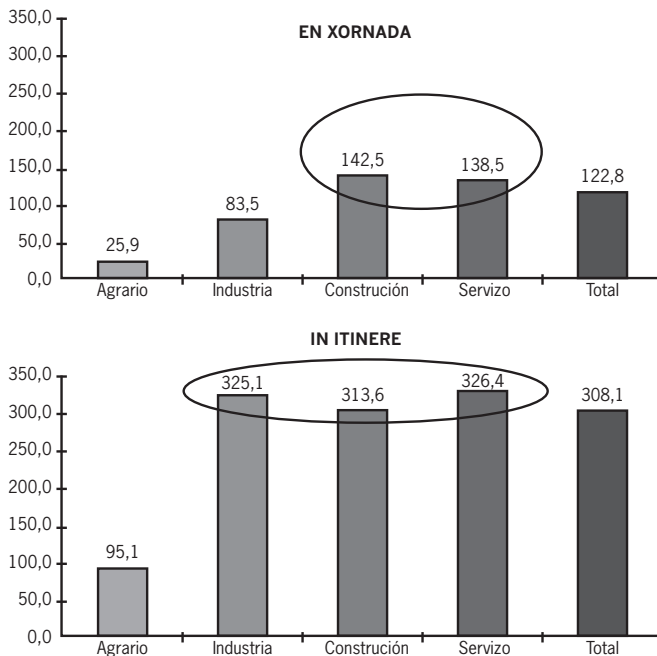
* A táboa recolle unicamente os países que facilitaron datos a Eurostat.. Nota: A taxa de incidencia = (número de accidentes no traballo con máis de 3 días de ausencia que ocorresen no ano / número de persoas ocupadas na poboación de referencia) x 100 000. Un accidente no traballo é un suceso separado no curso do traballo que leva a dano físico ou mental. Exclúense os accidentes no camiño cara a ou desde o traballo, os sucesos que teñen só unha orixe médica, e as enfermidades profesionais.. Fonte: Eurostat.

Convén, en todo caso, realizar unha análise máis exhaustiva das características da sinistralidade en España con datos máis recentes, correspondentes ao ano 2010⁵⁵.

Durante o ano 2010 producíronse no Estado español un total de 1.406.529 accidentes de traballo, dos cales 627.876 cursaron baixa no período de referencia. Destes últimos, a gran maioría tiveron lugar en xornada de traballo (88,2%), correspondendo o 11,8% a accidentes *in itinere*.

⁵⁵ Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-dembro de 2010. Ministerio de Traballo e Inmigración. En www.mtin.es

Do total de accidentes en xornada de traballo causantes de baixa⁵⁶, 548.554 foron de carácter leve, 4.805 graves e 556 mortais. Por comunidades autónomas, a maior sinistralidade rexistrouse en Cataluña, seguida por Andalucía e a Comunidade de Madrid.



Fonte 57

O 54,3% dos accidentes tivo lugar no sector servizos, un 23,4% na industria, un 17,1% na construción e un 5,2% no sector agrario. A análise da mortalidade, con todo, coloca en segundo lugar ao sector da construción, onde se rexistraron o 23,9% dos accidentes mortais (cadro nº 21). **Unha análise máis desagregado segundo a actividade económica sitúa con todo nun primeiro posto á industria manufacturera, seguida pola construción, e o grupo de actividades económicas denominado comercio, reparación de vehículos. A mortalidade, con todo, volve afectar en maior medida á construción e ao transporte e almacenamento.**

⁵⁶ A partir deste punto a análise dos datos non inclúe a sinistralidade in itinere, é dicir, corresponde unicamente á accidentalidade en xornada de traballo que cursou con baixa laboral.

⁵⁷ M^a Victoria de la Orden Rivera. Perspectiva y evolución de los accidentes laborales de tráfico desde el año 2007. Observatorio de Sinistralidade. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene.

C.17. ACCIDENTES EN XORNADA DE TRABAIO CON BAIXAA SEGUNDO SECCIÓN DE ACTIVIDADE

	TOTAL DE ACCIDENTES Valores absolutos en miles	ACCIDENTES MORTAIS Valores absolutos en unidades
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	28,5	52
Industrias extractivas	4,5	7
Industria manufactureira	113,7	90
Subminis. enerxía eléctrica, gas e aire acond.	1,9	3
Subminis. auga; saneamento; g. residuos	9,6	10
Construción	94,7	133
Comercio; reparación de vehículos	80,2	53
Transporte e almacenamento	39,8	93
Hostalería	40,8	13
Información e comunicacións	3,9	3
Activ. financeiras e de seguros	1,9	10
Activ. inmobiliarias	1,1	0
Activ. profesionais, científicas e técnicas	5,8	13
Activ. administrativas e serv. auxiliares	26	14
Admón. Pública e Defensa; Segurid. Social	35,1	29
Educación	8,2	9
Activ. sanitarias e de SS.SS.	36,6	7
Activ. artísticas, recreativas e entretemento	8,5	3
Outros servizos	11,8	10
Activ. de fogares como empregadores e produc.	1	4
Activ. de organismos extraterritoriais	0,1	0

Fonte: Estatística de Accidentes de Trabajo e Enfermedades Profesionais. Avance xaneiro-dembro de 2010.

Por grandes grupos de ocupación (cadro nº 22), os traballadores/as máis afectados/as por este tipo de accidentes foron: peóns da agricultura, pesca, minería, construción, industrias manufactureras e transporte (16,5%); operadores/as de instalacións e maquinaria, montadores/as e condutores/as (14,8%); traballadores/as cualificados/as da construción, excepto operadores/as de maquinaria (13,3%); traballadores/as de servizos de restauración, persoais e de protección e seguridade (12,8%) e traballadores/as cualificados/as das industrias extractivas, metalurgia, construción de maquinaria e asimilados (9,3%).

A sinistralidade en xornada de traballo afectou maioritariamente á poboación masculina (72,6%), quen sufriu ademais a inmensa maioría dos accidentes mortais (96,2%). A observación dos datos por grupos de idade mostra como a accidentalidade máis elevada afectou aos/as traballadores/as con idades comprendidas entre os 30 e os 39 anos, aínda que os accidentes mortais sufríronos sobre todo aqueles/as de maior idade -55 anos e máis-. Os sobreesforzos físicos, traumas psíquicos ou exposición a axentes causaron unha parte moi significativa do total de accidentes acaecidos du-

rante a xornada de traballo (38,8%), seguidos polos impactos contra obxectos inmóviles (24,2%). Como consecuencia, as escordaduras e torceduras representan preto da metade das lesións producidas (48,3%), seguidas por “lesións superficiais” (34,4%).

C.18. ACCIDENTES EN XORNADA DE TRABALLO CON BAIXA SEGUNDO GRUPOS DE IDADE.

	TOTAL DE ACCIDENTES Valores absolutos en miles	ACCIDENTES MORTAIS Valores absolutos en unidades
De 16 a 19 anos	5,8	2
De 20 a 24 anos	41,7	16
De 25 a 29 anos	71,4	36
De 30 a 34 anos	90,8	47
De 35 a 39 anos	86,1	53
De 40 a 44 anos	79	75
De 45 a 49 anos	68,3	96
De 50 a 54 anos	55	91
De 55 e máis anos	55,7	140

Fonte: Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-décembro de 2010.

C.19. ACCIDENTES EN XORNADA DE TRABALLO CON BAIXA SEGUNDO FORMA O CONTACTO QUE OCASIONOU A LESIÓN. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

	%
Choque ou golpe contra obxecto inmóvil	24,2
Choque ou golpe contra un obxecto en movemento, colisión	13,9
Contacto con axente material cortante, punzante, duro	9,9
Sobreesforzo físico, trauma psíquico, exposición a radiacións, ruído, luz ou presión	38,8
Atrapamientos e amputacións	3,2
Accidentes de tráfico	3,3
Resto de formas	3,4

Fonte: Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-décembro de 2010.

C.20. ACCIDENTES EN XORNADA DE TRABALLO CON BAIXA SEGUNDO DESCRIPCIÓN DA LESIÓN. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL.

	%
Lesións múltiples	38,0
Patoloxías non traumáticas	39,6
Afogamentos e asfixias	4,9
Conmocións e lesións internas	12,2
Outras lesións	5,3

Fonte: Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-décembro de 2010.

En conxunto, a sinistralidade en España (durante a xornada e *in itinere*) descendeu con respecto ao ano anterior: en 2010 producíronse ao redor dun 10% menos de accidentes con baixa que en 2009, sendo o sector da construción onde se aprecia o descenso máis acusado (-22,7%), obviamente como resultado da redución de actividade no sector, non a outro tipo de circunstancias. Como excepción, o sector agrario sufriu un lixeiro incremento (3,1%).

Outra dimensión importante da sinistralidade á que en contadas ocasións concédese toda a importancia que presenta é á seguridade viaria laboral. Os accidentes de tráfico laborais son un importante factor de sinistralidade no Estado español; de feito **catro de cada dez accidentes laborais mortais é de tráfico.**

Un accidente de tráfico laboral é aquel que sofre un traballador durante a súa xornada de traballo ou na incorporación ou saída do centro de traballo, e sempre que interveña un vehículo en circulación. Os accidentes viarios laborais, poden ser de dous tipos:

- **Os accidentes “in itinere”**, é dicir, aqueles que se producen no traxecto entre o fogar do/o traballador/a e o seu posto de traballo.
- **Os accidentes “en misión”**: os que se producen durante a xornada laboral por motivos de traballo (transporte de mercadorías, transporte de pasaxeiros, desprazamentos de representación ou comerciais, etc.).

Estes accidentes considéranse accidentes de traballo, e polo tanto requiren políticas de actuación e prevención que impliquen tanto a empresarios/as como a traballadores/as.

Son millóns as persoas que diariamente se desprazan para ir e vir do traballo a casa ou porque o desenvolvemento das súas funcións require a conducción como tarefa nun día medio laborable máis de 62 millóns de desprazamentos⁵⁸. Este tipo de sinistralidade adquire así unha dimensión social incuestionable, pois se trata dun problema público de primeira orde a nivel, non só do Estado Español, senón da Unión Europea xa que a **sinistralidade viaria laboral** supuxo uns custes do 2% do PIB. Un problema tan serio que a nivel internacional trabállase para a aprobación dunha norma ISO, a 39001, para a xestión da seguridade viaria no traballo.

Así pois, en canto á **sinistralidade in itinere**, no ano 2010 producíronse en España un total de 73.961 **accidentes no traxecto de ida ou volta ao lugar de traballo** (6,5% menos que o ano anterior), dos cales un 1,6% foron de gravidade e uns 0,2% mortais. Por sectores, a maioría deles concentráronse no **sector servizos (77,8%), seguido da industria (13,6%) e a construción (6,8%)**, como pode verse no cadro nº 21.

Os principais factores de risco implicados nos accidentes laborais viarios son as distraccións, a fatiga, o sono e a velocidade inaxeitada. A velocidade e as distraccións sufriron un descenso como desencadeantes dos accidentes, con todo o

⁵⁸ Encuesta Movilia 2006. Ministerio de Fomento

sono e a fatiga aumentaron nun 70% nos últimos anos. Aínda que é certo que, en moitos casos, estes factores prodúcense en traxectos que se realizan frecuentemente, producíndose unha rutina e excesiva confianza na conducción, implicando un maior risco a sufrir un accidente laboral viario, está comunmente identificado que un dos principais desencadeantes son as longas xornadas ás que ven sometidos os condutores/as e que redundan en fatiga acumulada e estrés. E non podemos obviar que, cando falamos de conducción, **a fatiga é un elemento de especial importancia, xa que o tempo de reacción ante un obstáculo aumenta nun 86%**. Segundo o “Estudo Europeo Fatiga e Conducción 2011”, realizado en 10 países, **o 75% dos condutores españois sufriu episodios de sono mentres conducía**, case un 30% máis que os enquisados do resto de Europa⁵⁹.

Conscientes da intervención de múltiples factores tanto na sinistralidade producida na xornada de traballo como na accidentalidade in itinere, é posible deducir que novos modelos de ordenación do tempo de traballo e organización horaria determinarían que as persoas visen reducido o número de desprazamentos até o centro de traballo, **diminuindo con iso as posibilidades de sufrir un accidente** e obtendo outros beneficios no plano económico e social: **aforro do gasto persoal en combustible, maior aforro e eficiencia enerxética**, asociadamente, **menor contaminación ambiental**, así como **desconxestionamento do tráfico nas cidades**.

Ademais, no plano da saúde, existe unha **alta relación entre os desprazamentos ao traballo e algúns efectos sobre a saúde como hipertensión arterial, problemas musculoesqueléticos, fatiga, dor de costas e falta de atención**. O impacto directo sobre o traballo é maior absentismo, falta de atención e maior rotación de persoal. **Se o desprazamento non é en coche senón en transporte público, os individuos durmen menos pola noite, sofren máis hipertensión, senten máis estrés e somatizan máis os síntomas**, especialmente cando sente que a hora de chegada a destino é imprevisible. Estes datos son aplicables a toda Europa⁶⁰.

Nalgunhas grandes compañías o feito de que os seus empregados/as teñan o domicilio preto do traballo considérase como parte da responsabilidade social da empresa. Neste sentido, algunhas grandes empresas tentan cada vez máis traballar con persoas que vivan a non máis de quilómetro á redonda do centro de traballo⁶¹.

⁵⁹ Intervención de Fernando Ruíz Cuevas, Área de Planificación do Observatorio de Seguridade Vial. Dirección Xeral de Tráfico, “Los accidentes de trabajo viales. Una visión desde la perspectiva de la DGT”. Curso de Verán da UPV, xuño 2011.

⁶⁰ Intervención de Nuria Chinchilla, directora do Centro Internacional Traballo e Familia do IESE. En Mesa Redonda “Movibilidade urbana, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españoles (ARHOE).

⁶¹ Ibidem.

Ao fío deste asunto, no desenvolvemento da Subcomisión para a ordenación e adecuación do tempo de traballo do Congreso dos Deputados **constatouse que o tempo investido en desprazamentos entre o fogar e o lugar de traballo ou entre os centros escolares e asistenciais, é cada vez maior**, o que ten importantes consecuencias sobre a saúde das persoas, entre **elas o estrés**, supondo ademais unha **diminución das posibilidades de conciliación**. Sinálase, pois, que se non se toman medidas neste terreo o problema tenderá a agudizarse: máis coches por persoa, maiores atascos, etc.

Deste xeito, a redución do tempo investido en desprazamentos ao traballo é outra das propostas recollidas no Informe da Subcomisión do Congreso, pois redundaría nun mellor aproveitamento dos tempos e na mellora da calidade de vida das persoas. Para iso sería necesario ter en conta outros elementos que influirían nese novo modelo de organización horaria, especialmente nas cidades: plans de mobilidade, planificación urbanística, fluidez dos servizos, con incidencia nos usos do tempo, etc.

Con todo estas medidas non terían repercusión evidente en todos os sectores profesionais xa que un dos segmentos de ocupación que maior risco presenta de sufrir accidentes laborais viarios, é o transporte por estrada tanto de pasaxeiros como de mercadorías. Este segmento está formado maioritariamente por condutores profesionais homes e presentan unha maior probabilidade de sufrir este tipo de accidentes, xa que practicamente toda a súa xornada laboral céntrase na conducción. Se a iso unimos os longos períodos de tempo empregados nos desprazamentos, esperas a clientes ou entregas, prazos de entrega, e súmanse as horas de xornada nas que, a pesar de existir normativa que establece descansos obrigatorios, os problemas tenden a agravarse. Ademais estes accidentes ao producirse xeralmente en zonas interurbanas, a gravidade e consecuencias son moito máis graves, posto que se circula a maior velocidade que en zona urbana.⁶²

Trátase dun asunto que alcanzou tal dimensión que o Goberno puxo en marcha un Plan Estratéxico de Seguridade Viaria 2011 - 2020 a través do cal estableceron accións conxuntas do Ministerio de Traballo e o de Interior co obxectivo, no caso da sinistralidade viaria laboral, de reducir un 30% os falecidos “in itinere”. Varias son as liñas de actuación que se establecen na Estratexia entre os que se atopan a firma dun Convenio entre os Ministerios de Traballo e o de Interior para a prevención dos accidentes de tráfico relacionados co traballo –asinado o 24 de febreiro de 2011– ou a Proposición non da Lei sobre Prevención Laboral e Seguridade Viaria da Comisión Permanente de Seguridade Viaria do Congreso do 15 de febreiro

⁶² Informe: “La repercusión de los accidentes in itinere en la población trabajadora” by Fesvial & Pelayo, Madrid 2010.

de 2011 na que como principal proposta está a modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais para incluír no seu ámbito de protección os accidentes laborais de tráfico.

Ademais, a través da Dirección Xeral de Tráfico e o Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, creouse o portal “Seguridade Viaria Laboral”. Segundo a súa propia definición este trátase de *“un punto de encontro, para empresas, traballadores, prevenciónistas de riscos laborais e formadores, creado co obxectivo de **compartir información, accións e contidos referentes á prevención de accidentes de tráfico laborais**, e contribuír a unha maior concienciación e implicación sobre este tema”*.⁶³

C.21. ACCIDENTES DE TRABALLO CON BAIXA POR GRAVEDADE, SEGUNDO SECTOR E DIVISIÓN DE ACTIVIDADE (1).

	EN XORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortais	Total	Leves	Graves	Mortais
TOTAL	553.915	548.554	4.805	556	73.961	72.609	1.171	181
SECTORES								
Agrario	28.536	27.953	531	52	1.355	1.303	42	10
Non Agrario	525.379	520.601	4.274	504	72.606	71.306	1.129	171
Industria	129.744	128.524	1.110	110	10.045	9.848	156	41
Construción	94.740	93.472	1.135	133	5.017	4.882	107	28
Servizos	300.895	298.605	2.029	261	57.544	56.576	866	102
DIVISIÓNS								
01 Agricultura, gandería, caza e servizos relacionados coas mesmas	21.779	21.357	391	31	1.129	1.086	34	9
02 Silvicultura e explotación forestal	3.880	3.818	53	9	162	154	7	1
03 Pesca e acuicultura	2.877	2.778	87	12	64	63	1	-
05 Extracción de antracita, hulla e lignito	2.761	2.746	14	1	37	37	-	-
06 Extracción de cru de petróleo e gas natural	34	33	1	-	12	12	-	-
07 Extracción de minerais metálicos	115	114	1	-	6	6	-	-
08 Outras industrias extractivas	1.553	1.516	31	6	64	58	3	3
09 Actividades de apoio ás industrias extractivas	60	60	-	-	7	7	-	-
10 Industria da alimentación	20.355	20.188	152	15	1.441	1.419	17	5
11 Fabricación de bebidas	2.156	2.131	22	3	180	176	2	2
12 Industria do tabaco	88	88	-	-	15	15	-	-
13 Industria téxtil	2.064	2.038	26	-	222	221	1	-
14 Confección de prendas de vestir	753	747	6	-	237	234	3	-
15 Industria do coiro e do calzado	1.198	1.193	5	-	157	153	3	1
16 Ind. da madeira e da cortiza, agás mobles; cestería e traballos de esparto	4.862	4.770	90	2	213	210	2	1

⁶³ www.seguridadviallaboral.es

	EN XORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortais	Total	Leves	Graves	Mortais
17 Industria do papel	2.187	2.164	20	3	218	211	6	1
18 Artes gráficas e reprodución de soportes gravados: impresión, encadernación	2.816	2.792	23	1	353	350	3	-
19 Coquerías e refino de petróleo	126	119	6	1	25	25	-	-
20 Industria química	3.610	3.565	39	6	436	425	8	3
21 Fabricación de produtos farmacéuticos	1.169	1.162	6	1	259	257	2	-
22 Fabricación de produtos caucho e plástico	5.484	5.443	38	3	423	419	3	1
23 Fabricación doutros produtos minerais non metálicos	7.177	7.089	74	14	369	362	6	1
24 Metalurxia; fabricación de produtos de ferro, aceiro e ferroaleacións	8.686	8.596	77	13	455	447	6	2
25 Fabricación de produtos metálicos, excepto maquinaria e equipo	20.235	20.085	137	13	1.164	1.145	13	6
26 Fabricación de produtos informáticos, electrónicos e ópticos	860	855	4	1	173	172	1	-
27 Fabricación de materiais e equipo eléctrico	2.919	2.895	21	3	341	337	3	1
28 Fabricación de maquinaria e equipo n.c.o.p.	6.601	6.553	47	1	459	449	7	3
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques e semirremolques	6.677	6.634	41	2	751	730	19	2
30 Fabricación de doutro material de transporte	4.336	4.306	27	3	271	264	6	1
31 Fabricación de mobles	3.818	3.783	33	2	261	253	7	1
32 Outras industrias manufactureiras	2.018	2.000	18	-	198	194	4	-
33 Reparación e instalación de maquinaria e equipo	3.507	3.464	40	3	323	317	6	-
35 Suministración de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado	1.910	1.879	28	3	217	211	4	2
36 Captación, depuración e distribución de auga	1.687	1.666	19	2	178	171	4	3
37 Recoxida e tratamento de augas residuais	340	339	1	-	18	18	-	-
38 Recoxida, tratamento e eliminación de residuos; valorización	7.329	7.263	59	7	549	531	16	2
39 Actividades de descontamin. e outros servizos de xestión de residuos	253	248	4	1	13	12	1	-
41 Construción de edificios	41.518	40.880	579	59	1.889	1.830	43	16
42 Enxeñaría civil	9.949	9.809	116	24	454	434	16	4
43 Actividades de construción especializada	43.273	42.783	440	50	2.674	2.618	48	8
45 Venta e reparación de vehículos de motor e motocicletas	15.467	15.372	85	10	1.656	1.620	30	6

	EN XORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortais	Total	Leves	Graves	Mortais
46 Comercio polo xunto e intermediarios do comercio, agás de vehículos de motor e motocicletas	26.528	26.293	204	31	3.275	3.217	49	9
47 Comercio polo miúdo, excepto de vehículos de motor e motocicletas	38.197	38.061	124	12	8.060	7.972	75	13
49 Transporte terrestre e por tubaxe	20.699	20.344	278	77	1.721	1.668	44	9
50 Transporte marítimo e por vías navegables interiores	1.072	1.056	14	2	84	83	1	-
51 Transporte aéreo	2.269	2.259	5	5	289	287	2	-
52 Almacenamento e actividades anexas ao transporte	10.777	10.710	58	9	1.350	1.335	13	2
53 Actividades postais e de correos	4.956	4.941	15	-	561	556	5	-
55 Servizos de aloxamento	13.574	13.516	55	3	1.784	1.743	40	1
56 Servizos de comidas e bebidas	27.220	27.065	145	10	4.256	4.170	81	5
58 Edición	430	423	6	1	303	298	5	-
59 Actividades cinematográficas, de vídeo e de programas de televisión, gravación de sonido e edición musical	423	417	6	-	104	101	2	1
60 Actividades de programación e emisión de radio e televisión	748	739	7	2	166	164	2	-
61 Telecomunicaciones	1.434	1.419	15	-	664	659	5	-
62 Programación, consultoría e outras actividades relacionadas coa informática	600	594	6	-	901	887	11	3
63 Servizos de información	301	301	-	-	149	147	1	1
64 Servizos financeiros, agás seguros e fondos de pensións	1.245	1.221	18	6	1.178	1.161	15	2
65 Seguros, reaseguros e fondos de pensións, excepto Seguridade Social obrigatoria	414	404	7	3	501	491	9	1
66 Actividades auxiliares aos servizos financeiros e aos seguros	208	204	3	1	238	233	5	-
68 Actividades inmobiliarias	1.093	1.080	13	-	281	270	11	-
69 Actividades xurídicas e de contabilidade	836	830	4	2	700	688	11	1
70 Actividades das sedes centrais; actividades de consultoría de xestión empresarial	309	304	3	2	278	270	4	4
71 Servizos técnicos de arquitectura e enxeñaría; ensaios e análises técnicas	2.119	2.093	18	8	741	728	10	3
72 Investigación e desenvolvemento	470	464	6	-	227	219	8	-
73 Publicidade e estudos de mercado	801	797	3	1	500	488	9	3

	EN XORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortais	Total	Leves	Graves	Mortais
74 Outras actividades profesionais, científicas e técnicas	1.048	1.042	6	-	411	400	10	1
75 Actividades veterinarias	211	210	1	-	48	48	-	-
77 Actividades de aluguer	3.013	2.987	24	2	449	442	4	3
78 Actividades relacionadas co emprego	565	562	3	-	210	210	-	-
79 Actividades de axencias de viaxes, operadores turísticos, servizos de reservas e actividades relacionadas cos mesmos	280	280	-	-	247	245	2	-
80 Actividades de seguridade e investigación	3.566	3.552	9	5	988	966	16	6
81 Servizos a edificios e actividades de xardinería	15.270	15.181	83	6	2.435	2.406	29	-
82 Actividades administrativas de oficina e outras activ. auxiliares ás empresas	3.347	3.327	19	1	1.829	1.806	21	2
84 Administración Pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria	35.097	34.828	240	29	5.139	5.057	71	11
85 Educación	8.213	8.139	65	9	2.677	2.649	27	1
86 Actividades sanitarias	18.681	18.442	235	4	6.155	6.010	139	6
87 Asistencia en establecementos residenciais	11.472	11.446	24	2	1.530	1.519	11	-
88 Actividades de servizos sociais sen aloxamento	6.414	6.378	35	1	1.459	1.437	21	1
90 Actividades de creación, artísticas e espectáculos	1.707	1.686	20	1	235	229	6	-
91 Actividades de bibliotecas, arquivos, museos e outras actividades culturais	464	459	5	-	79	76	3	-
92 Actividades de xogos de azar e apostas	535	528	6	1	164	164	-	-
93 Actividades deportivas, recreativas e de entretemento	5.838	5.775	62	1	715	695	19	1
94 Actividades asociativas	1.894	1.874	18	2	566	555	11	-
95 Reparación de ordenadores, efectos persoais e artigos de uso doméstico	1.361	1.351	10	-	176	176	-	-
96 Outros servizos persoais	8.569	8.513	48	8	1.926	1.897	24	5
97 Actividades dos fogares como empregadores de persoal doméstico	1.016	995	17	4	117	113	3	1
99 Actividades de organizacións e organismos extraterritoriais	144	143	1	-	22	21	1	-

1) Inclúense os accidentes que causaron baixa no período de referencia, recepcionados pola correspondente Autoridade Laboral Provincial (Vexáñse Notas xerais en Fontes e Notas Explicativas). Fonte: Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-décembro de 2010.

C.22. ACCIDENTES DE TRABALLO CON BAIXA POR GRAVIDADE, SEGUNDO GRANDES GRUPOS DE OCUPACIÓN (1)

	EN XORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortis	Total	Leves	Graves	Mortais
TOTAL	553.915	548.554	4.805	556	73.961	72.609	1.171	181
Dirección das empresas e Administracións Públicas	2.672	2.608	51	13	680	653	23	4
Técnicos/as e profesionais científicos e intelectuais	10.445	10.240	188	17	5.955	5.818	124	13
Técnicos/as e profesionais de apoio	19.452	19.204	214	34	6.747	6.639	99	9
Empregados/as de tipo administrativo	20.321	20.142	163	16	12.906	12.743	153	10
Traballadores/as de servizos de restauración, persoais e de protección e seguridade	70.844	70.517	297	30	11.741	11.544	180	17
Dependentes/as de comercio e asimilados	28.526	28.424	94	8	6.642	6.562	68	12
Traballadores/as cualificados/as na agricultura	13.845	13.522	303	20	539	522	12	5
Pescadores/as e traballadores/as/as cualificados/as en actividades piscícolas	2.201	2.125	65	11	46	45	1	-
Traballadores/as cualificados/as da construción, agás operadores de maquinaria	73.613	72.637	876	100	3.402	3.314	71	17
Traballadores/as cualificados/as das industrias extractivas, metalurxia, construción de maquinaria e asimilados	51.419	50.997	386	36	2.967	2.901	53	13
Traballadores/as cualificados/as de artes gráficas, téxtil e confección, alimentación, artesáns/as e asimilados	27.547	27.300	233	14	2.198	2.157	34	7
Operadores/as de instalacións e maquinaria, montadores/as e condutores/as	81.705	80.669	880	156	5.352	5.220	102	30
Traballadores/as no cualificados/as nos servizos (agás transportes)	58.826	58.482	317	27	8.617	8.475	124	18
Peóns da agricultura, pesca, minería, construción, industrias manufactureras e transporte	91.550	90.744	732	74	5.966	5.816	124	26
Non clasificables	949	943	6	-	203	200	3	-

(1) Inclúense os accidentes que causaron baixa no período de referencia, recepcionados pola correspondente Autoridade Laboral Provincial (Véxanse Notas xerais en Fontes e Notas Explicativas). Fonte: Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-décembro de 2010

6.4. Recomendacións e boas prácticas no ámbito da ordenación do tempo de traballo

Unha vez analizada a ordenación do tempo de traballo en España e a Unión Europea, as súas principais características e repercusións en distintos ámbitos, este último capítulo pretende ser un compendio de distintas iniciativas e actuacións emprendidas no campo dos novos modelos de organización do traballo, en particular os relacionados coa flexibilización do tempo de traballo, principalmente no estado español, tanto no marco do sector público, como no ámbito da iniciativa privada.

Así, expónse en primeiro lugar as propostas solicitadas no desenvolvemento da Subcomisión do Congreso dos Deputados sobre a ordenación e adecuación do tempo de traballo, así como as recomendacións emitidas por este órgano ao seu termo.

En segundo lugar, como exemplo de iniciativa pioneira no ámbito do sector público, analízase o contido do Plan Concilia, concretamente en materia de flexibilidade.

Por último, o terceiro epígrafe comprende a información relacionada con distintas iniciativas postas en marcha no ámbito da sociedade civil e a empresa privada: actuacións en materia de información e sensibilización sobre a importancia da adecuación do tempo de traballo e o equilibrio entre traballo e vida privada, e a análise de boas prácticas no marco de políticas de flexibilidade e conciliación desenvolvidas no sector privado.

6.4.1 Recomendacións orientadas á ordenación do tempo de traballo

O Informe da Subcomisión do Congreso dos Deputados sobre a ordenación e adecuación do tempo de traballo, a flexibilidade na ordenación horaria e da xornada, así como as posibilidades de adecuación do horario laboral á conciliación da vida laboral, familiar e persoal⁶⁴, recolle toda unha serie de propostas apuntadas nas distintas comparecencias, as cales precisarían da implicación de todos os axentes sociais.

Tras subliñar a importancia da introducción de novas formas de organización do traballo baseadas na flexibilidade para alcanzar un emprego de calidade que permita a compatibilización entre a vida laboral, familiar e persoal, expuxéronse distintas iniciativas:

⁶⁴ “Informe da Subcomisión creada no seo da Comisión de Traballo e Asuntos Sociais para a emisión dun informe que analice a ordenación e adecuación do tempo de traballo, a flexibilidade horaria e da xornada, así como as posibilidades de adecuación do horario laboral á conciliación da vida laboral, familiar e persoal”. Boletín Oficial das Cortes Xerais. Congreso dos Deputados. VIII Lexislatura. 14 de decembro de 2006. Serie D. Número 480.

- A **sensibilización acerca da ineficiencia das longas xornadas** é un asunto central, polo que entre as recomendacións expostas no desenvolvemento da Subcomisión atopábanse actuacións que deberían ser postas en marcha **desde as Administracións Públicas**, para sensibilizar a cargos directivos e mandos intermedios sobre este asunto. Entre as indicacións expostas cabe mencionar:
 - O control das horas de traballo por parte da Administración e as empresas.
 - O fomento da xornada continua.
 - A implantación de políticas máis drásticas como a denominada política das “luces apagadas”⁶⁵.
 - A posta en marcha de incentivos nas empresas para que se valore a produtividade por obxectivos, en lugar de facelo pola súa presenza no posto de traballo. Neste sentido, resulta curioso comentar que antagónicamente á cultura? presentista? de España, noutros países europeos o/o traballador/a que queda máis horas do acordado no seu posto non obtén máis recoñecemento que o da ineficiencia.
- No marco da **negociación colectiva** e ao respecto da normativa laboral, facilitar a posibilidade de que os/as traballadores/as **adecuen a duración e distribución da súa xornada**. De modo máis concreto, reivindicouse: a flexibilidade dos horarios de entrada e saída; as xornadas comprimidas; as xornadas continuadas; a flexibilidade para escoller días de permiso e vacacións; a flexibilidade no goce dos períodos de excedencia para o coidado de familiares; a elección libre de quendas de intercambio ou a repartición de horas semanais.

Aínda que a maioría das persoas comparecentes coinciden en que estas medidas de flexibilización contribuirán á conciliación entre traballo e vida privada, desde o ámbito empresarial algúns/as comparecentes cren que a súa aplicación dificultaría considerablemente a organización da empresa e repercutiría negativamente nos resultados da mesma.
- Ademais da posibilidade de adecuar a xornada, recolléronse unha serie de propostas sobre algunhas **fórmulas flexibles de traballo**: a xornada a tempo parcial, o traballo compartido e a xornada reducida. Recoméndase a mobilidade na utilización deste tipo de contratos para evitar as súas consecuencias negativas. En primeiro

⁶⁵ Trátase de unha política activa das empresas para promover que os/as traballadores/as rematen o seu traballo dentro do horario previsto, procedendo ao apagado da iluminación no edificio.

lugar, porque a gran maioría dos contratos a tempo parcial realízanse a mulleres, o que lles permite compatibilizar a vida laboral coa familiar e persoal. Non entanto, hai que ter en conta que os prexuízos son moi importantes, en termos de dereitos sociais: cobran a metade de salario e cotizan menos á Seguridade Social, o que condiciona as súas prestacións futuras (desemprego, xubilación). Proponse, por tanto, que esta modalidade contractual sexa voluntaria e temporal, non permanente, co obxecto de non perpetuar unha división desigual de roles nas que as mulleres sigan sendo as que fagan fronte ás responsabilidades domésticas e familiares. Neste sentido, é interesante destacar que nunha das comparecencias da Subcomisión constatáronse os efectos negativos que o traballo a tempo parcial tivo en países como Noruega, tanto polo que supón a desconexión da muller do mercado laboral, como pola redución no número de horas globais producidas polo país⁶⁶.

Ademais, **a regulación do contrato a tempo parcial debe ser un instrumento ao servizo dos/as traballadores/as e non como actualmente se concibe, exclusivamente ao servizo das empresas.**

- **A formación dos/as responsables das empresas en xestión do tempo;** o establecemento de **vantaxes fiscais** para aquelas que opten por un horario continuado e/ou medidas tendentes á flexibilización horaria, son outras das medidas propostas neste ámbito.
- Expuxéronse tamén **outras medidas** que xa se están aplicando en diferentes empresas no marco da negociación colectiva, a saber:
 - Xornadas intensivas en meses de verán.
 - Acumulación de horas traballadas os sábados para vacacións.
 - Horarios máximos diarios e semanais: intento de establecemento dun horario máximo a partir do cal as persoas traballadoras non poidan seguir coa súa prestación laboral. Estas prácticas non só son adoptadas no marco da negociación colectiva, senón que algunhas empresas están a instauralas a través de códigos de conducta.
 - A ampliación dos permisos contemplados no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

⁶⁶ Comparecencia de Finn Ola Jolstad, Conselleiro do Ministerio de Asuntos Laborais e de Inclusión Social de Noruega (8 de febreiro de 2006).

- Creación de permisos para acompañar a fillos/as e persoas dependentes ao médico/a.
- Prioridade na elección de quendas e permisos para as familias monoparentais.
- Limitación das horas extraordinarias gravando o seu custo cunha porcentaxe de incremento sobre o custo da hora ordinaria.
- A instauración da xornada laboral de trinta e cinco horas semanais.
- O cómputo de horas de forma semanal.

Estas medidas poderían plasmarse a través de dous instrumentos: mediante cláusulas incluídas en convenios colectivos ou mediante a instauración de códigos de conducta carentes de forza xurídica vinculante.

Se éstas foron as propostas suxeridas polas distintas persoas comparecentes ao longo do desenvolvemento da Subcomisión, cabe tamén enumerar as **recomendacións emitidas** como resultado da mesma.

- Así, entre as numerosas indicacións emitidas pola Subcomisión do Congreso **para avanzar na adecuación de horarios en España desde o ámbito das Administracións Públicas**, cabe destacar, entre outras:
 - A realización de actuacións dirixidas ao conxunto da cidadanía sobre ineficiencia das xornadas laborais prolongadas e das vantaxes que reporta tanto para a empresa como para os/as traballadores/as unha xornada máis reducida e mellor aproveitada.
 - O control por parte das Administracións Públicas das horas de traballo a través da instauración de mecanismos de control e vixilancia do cumprimento da legalidade.
 - A creación dun marco xurídico que regule o teletraballo.
 - O fomento do uso do traballo a tempo parcial como fórmula temporal, evitando o uso de prácticas que xeran precariedade, en particular para as mulleres.
 - Avanzar na adecuación do horario laborais, comerciais, administrativos, escolares ou de lecer, televisión e transporte, en atención ás necesidades das persoas.

- Estudar fórmulas que xeren unha xornada laboral máis productiva, así como mecanismos de compensación horaria para o cumprimento da xornada laboral mensual e semanal.

Promover o achegamento ao horario europeo; tomar o Plan Concilia posto en marcha polo Ministerio de Administracións Públicas como referente para a súa extensión a todos os ámbitos.

■ **No ámbito de actuación das empresas e sindicatos**, destacan as seguintes recomendacións da Subcomisión:

- Pór en valor os beneficios da conciliación e dos recursos dispoñibles no seo da empresa para un uso máis armónico dos tempos, co fin de superar a cultura do presentismo.
- Condicionar a promoción laboral aos resultados, amortecendo a cultura da dispoñibilidade absoluta.
- Utilización das novas formas de organización do traballo (telet traballo, contrato a tempo parcial, xornada continua, semana laboral comprimida, ...), así como a posta en marcha de novas tecnoloxías.
- Facilitar a elección de quendas e o intercambio dos mesmos, permitindo aos/as traballadores/as elixir as quendas de traballo e intercambiar con compañeiros e compañeiras os que xa teñen asignados.
- Racionalizar o horario de reunións e adecualo ao obxectivo da conciliación.
- Promoción da xornada intensiva nos meses de verán.
- Propiciar o uso da xornada continua os venres pola tarde nos sectores que o permitan.
- Implantación dun horario laboral flexible de entrada e saída, condicionado ao cumprimento do obxectivo mensual da xornada.
- Promover a xestión eficiente das pausas, con miras a lograr a adaptación de horarios, avanzando cara a unha xornada que facilite a conciliación.
- Fomentar a implicación dos/as representantes sindicais na mellora da organización dos tempos de traballo.
- A creación dun libro-rexistro de horarios, obrigatorios para todas as empresas, para dotar de seguridade xurídica tanto á empresa como aos/as traballadores/as.

6.4.2 O Plan Concilia

No ámbito do sector público en España, resulta imprescindible analizar o contido do Plan Concilia, como iniciativa pioneira que, á súa vez, nacía con vocación de servir de motor para o cambio global no resto da sociedade.

En decembro de 2005 o Ministerio de Administracións Públicas, dirixido por Jordi Sevilla asinaba un acordo cos principais sindicatos con representación na Administración Xeral do Estado polo que se aprobaba o Plan Concilia, un compendio de medidas destinado á conciliación da vida laboral, persoal e familiar dos/as empregados/as públicos, medidas que empezaron a aplicarse en xaneiro de 2006⁶⁷.

O Plan Concilia comprende un conxunto de iniciativas, innovadoras no seu momento no sector público e privado, baseadas na flexibilidade da xornada e outras actuacións no ámbito de conciliación, incluíndo un proxecto para a implantación de programas piloto do teletraballo como fórmula de traballo a distancia. As principais medidas que contempla son:

- En canto á duración da xornada laboral, e co obxectivo de aproximarse cada vez máis aos horarios europeos, en todo o ámbito da Administración Xeral do Estado **a xornada laboral non poderá prolongarse máis aló das 18,00 horas como límite máximo.**
- Instáurase o **horario flexible**: mantense o número de horas semanais traballadas, tanto para as quendas de mañá como para os de xornada completa, ofrecendo aos empregados/as públicos/as a posibilidade de decidir o seu horario laboral dentro dunhas marxes fixas máis reducidas e unha maior flexibilidade. As horas fixas de obrigada presenza pasan de 32 horas semanais a 27,5. É dicir, de 9,00 da mañá ás 17,00 para os horarios de mañá e tarde cunha interrupción mínima para a comida. Os horarios flexibles de entrada fíxanse entre as 7,30 e as 9,00 horas, os de saída de 17,00 a 18,00 de luns a xoves e de 14,30 a 15,30 os venres. No caso das familias monoparentais, o Plan Concilia establece a posibilidade dun horario aínda máis flexible, previa autorización, dunha modificación de dúas horas.
- A **redución da xornada por atención de fillos menores ampliase até os 12 anos** (na actualidade, a Lei estipula 8 anos, pero no momento da aprobación do Plan Concilia situábase en 6 anos).
- O Plan recolle, ademais, outras medidas relacionadas cos permisos de maternidade, paternidade, violencia de xénero, etc.

⁶⁷ Memoria do Plan Concilia. En www.mpt.gob.es

6.4.3 Acci3ns desenvolvidas no 3mbito da sociedade civil e an3lise de boas pr3cticas en empresas

En materia de informaci3n e sensibilizaci3n sobre cuesti3ns asociadas ao equilibrio entre traballo e vida privada, 3 imprescindible mencionar o labor que nos 3ltimos anos v3n desenvolvendo a **Asociaci3n para a Racionalizaci3n dos Horarios Espa3ois (ARHOE)**, presidida por Ignasi Buqueras e Bach, xunto coa **Comisi3n Nacional para a Racionalizaci3n dos Horarios Espa3ois e a s3a Normalizaci3n cos dos pa3ses da Uni3n Europea**, no 3mbito da sensibilizaci3n social acerca da consecuci3n duns horarios racionais en Espa3a. A trav3s da organizaci3n de congresos e foros, da emisi3n de comunicados, etc., o seu labor pretende implicar a todos os estamentos sociais -administraci3ns p3blicas, empresas, medios de comunicaci3n e sociedade civil en xeral- de cara 3 instauraci3n en Espa3a duns horarios m3is racionais e en sinton3a cos do resto de Europa. Os seus principais obxectivos son: conciliar a vida persoal, familiar e laboral; permitir a corresponsabilidade na repartici3n de tarefas dom3sticas e de atenci3n 3 familia; favorecer a igualdade entre mulleres e homes; mellorar a calidade de vida das persoas e aumentar a produtividade.

Para ARHOE e a Comisi3n Nacional, a singularidade e irracionalidade dos horarios espa3ois e as s3as longas xornadas de traballo afectan de maneira profunda 3 calidade de vida dos/as cidad3ns/as. Neste sentido, consideran prioritario “europeizar a hora espa3ola”, para favorecer a comunicaci3n e interrelaci3n global, aumentar a produtividade e mellorar a calidade de vida das persoas. Demandan tam3n a diminuci3n do tempo que as persoas “pasan” no traballo, ou sexa, a cantidade de horas que de maneira ineficiente ded3canse ao mesmo, ou, por exemplo, acurtar o horario dedicado 3s comidas (polo xeral, moi extenso), o que permitir3a adiantar a hora de sa3da.

Para esta organizaci3n 3 por tanto, fundamental, a implantaci3n de medidas flexibles do tempo de traballo, como a xornada intensiva (non s3o no ver3n); a extensi3n do traballo a distancia ou teletraballo, o horario “3 carta”, etc., partindo da base de que os traballadores/as con maior autonom3a que ga3nan tempo para a s3a vida privada presentan unha maior motivaci3n no traballo. Os horarios deben flexibilizarse en funci3n do sector e as necesidades individuais, o que redundar3a en beneficio de todos e todas: para as empresas supor3a un aumento da produtividade e a calidade do traballo, para os/as empregados/as unha clara mellora da s3a calidade de vida, ao poder dispor de mellor e m3is tempo para a s3a vida privada⁶⁸.

⁶⁸ Documentos varios de ARHOE e a Comisi3n Nacional para a Racionalizaci3n dos Horarios Espa3ois e a s3a Normalizaci3n cos demais pa3ses da UE. En www.horariosenespana.es

Nos últimos anos, o **Centro Internacional Trabajo e Familia do IESE (Universidade de Navarra)** contribuíu de maneira moi notable ao coñecemento e sensibilización en materia de conciliación da vida laboral, familiar e persoal no ámbito do sector privado, a través dunha liña de investigación que ten por obxectivos, entre outros: contribuír a partir de casos prácticos ao debate que existe na opinión pública sobre este asunto; contribuír á adaptación das longas xornadas laborais españolas ao horario europeo; favorecer e achegar argumentos de cara á mellora da calidade de vida dos/as traballadores/as (evitando trastornos como a tensión, a depresión, ou a ansiedade) e facer fronte ás taxas de absentismo ante a dificultade para harmonizar a vida laboral, persoal e familiar; así como recoller e sistematizar as boas prácticas nas empresas⁶⁹.

Neste sentido, para analizar as distintas medidas de flexibilidade laboral, o Centro Internacional Trabajo e Familia do IESE realiza unha clasificación na cal, as **medidas de flexibilización dentro da xornada** son tamén denominadas políticas de flexibilidade “a curto prazo”, para diferencialas deste xeito da flexibilización laboral baseada nas excedencias ou permisos, e da flexibilización baseada no espazo.

Así, en distintos estudos levados a cabo polo Centro sobre políticas de conciliación no seo das empresas, consideráronse **cinco medidas de flexibilidade no tempo ou dentro da xornada**: a ausencia por motivos de emerxencia familiar; o horario laboral flexible; o traballo a tempo parcial; a semana laboral comprimida ou a xornada laboral reducida.

Resúmense, pois, a continuación, as políticas de flexibilización implantadas en empresas radicadas en distintos puntos do Estado, como exemplos de boas prácticas neste ámbito:

- En primeiro lugar, e como se indica na Guía de Boas Prácticas da Empresa Flexible do ano 2007⁷⁰, a posibilidade de **ausentarse do traballo por unha emerxencia familiar** é a medida estrela, a máis valorada e usada. Debe diferenciarse doutras formas de absentismo laboral xustificadas (visita médica, enfermidade, outro tipo de permiso), que adoitan estar avaladas por un certificado. En contra desta medida xogan os casos de absentismo inxustificadas que se amparan nesta causa, sendo en realidade ausencias por motivos persoais ou de lecer.

⁶⁹ Guía de Boas Prácticas da Empresa Flexible. Cara á conciliación da vida laboral, familiar e persoal. Edición 2005". Comunidad de Madrid. Autoras: Nuria Chinchilla e Consuelo León. Centro Internacional Familia e Trabajo IESE. Universidade de Navarra.

⁷⁰ Guía de Boas Prácticas da Empresa Flexible. Cara á conciliación da vida laboral, familiar e persoal 2007". Comunidad de Madrid. Autoras: Nuria Chinchilla e Consuelo León. Centro Internacional Familia e Trabajo IESE. Universidade de Navarra.

- Segundo se define nos estudos revisados, no **horario laboral flexible** as persoas deben traballar 8 horas ao día, pero poden decidir elas mesmas a hora de entrada e saída.
 - Esta medida é a máis frecuente, e en liñas xerais non supón un custo directo para a empresa, só unha reorganización no nivel interno. É ademais, unha das medidas máis valoradas polos/as traballadores/as, xunto á ausencia por emerxencia familiar. Cada vez presenta unha maior implantación no sector servizos e nas pemes.
 - As modalidades de aplicación son diversas e existen múltiples experiencias en moi distintos sectores:
 - Pode determinarse un marco horario no que realizar a entrada ao traballo (por exemplo, entre as 8 e as 10 da mañá) e de saída (entre as 17,30 e as 19,00, etc.).
 - Pode establecerse tamén un intervalo variable para a comida (de 30 minutos a hora e media, por exemplo).
 - Algunhas empresas estipulan un horario límite de saída (por exemplo, ás seis da tarde), medida que en ocasións leva a cabo mediante a política de “luces apagadas”.
 - A posibilidade de realizar xornada continua é outra modalidade, aínda que parece que a maioría das empresas a restrinxen a uns meses do ano (normalmente coincidindo coa tempada de verán), supondo tamén na maior parte dos casos unha redución en cómputo semanal (xornada de 35 ou 30 horas semanais). Excepción a este respecto é a de Iberdrola, pioneira no sector enerxético na implantación da xornada continua durante todo o ano a través do convenio aprobado no ano 2007 e que afecta a todo o colectivo de España⁷¹.
 - Outro exemplo de flexibilidade pode atoparse en Renault España, ónde a flexibilidade da xornada negociouse cos sindicatos. Debido á variabilidade na demanda de coches, a planificación anual non se axustaba ás necesidades reais de produción, polo que se traballaba en días predeterminados para o descanso e, pola contra, parábase en días de traballo.

⁷¹ Intervención de Ramón Castresana, Director de Recursos Humanos de Iberdrola, na Mesa Redonda “Empresas sabias. Novos modelos de xestión empresarial” do IV Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois: “Conciliando pola Igualdade”. Valencia, 17 e 18 de novembro de 2009. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

Por iso, alcanzouse un acordo cos sindicatos baseado na creación dunha “bolsa de horas”, que permite planificar con sete días o traballo ou o descanso e dentro dos límites de +15/-10 días de saldo da bolsa de horas, variar a xornada de forma interanual, cun saldo interanual (que pode ser negativo ou positivo entre anos).

- A **xornada laboral reducida** é outra medida de flexibilidade no tempo. Con ela, as persoas poden traballar menos horas ao día ou á semana se acceden a ter un soldo proporcionalmente inferior.

A xornada laboral reducida por coidado de menores de oito anos, persoas con discapacidade que non desempeñen actividade algunha retribuída, así como de familiares que non poidan valerse por se mesmos ata o segundo grao de afinidade, aparece regulada no artigo 37 punto 5 do Estatuto dos Traballadores. Segundo este precepto, os/as traballadores/as que se acollan ao mesmo terán dereito a unha redución da xornada coa diminución proporcional do salario, entre, polo menos un oitavo e un máximo da metade da duración daquela⁷².

Nalgunhas empresas esta redución non ten repercusión na retribución salarial. Por exemplo, en Pepsico, teñen dereito a redución de xornada de 2 horas pagadas ao 100% do salario ata que o neno/a cumpra un ano.

Por outra banda, moitas empresas combinan esta modalidade coa flexibilidade horaria. No Museo Guggenheim de Bilbao existe flexibilidade de entrada e saída con 16 horarios diferentes aprobados. A súa filosofía é “cen acodes, cen excepcións”. A implantación desta medida reduciu a petición de reducións de xornada, á que os/as traballadores/as se resisten pola perda de poder adquisitivo.

- O **traballo a media xornada ou a tempo parcial** é a modalidade na cal o persoal contratado reduce a súa xornada xa sexa á metade (media xornada), xa sexa nunha proporción variable acordada co seu superior inmediato e de acordo a lei e ao convenio.

Como se comentou en páxinas anteriores, o estado español sitúase á cola dos países da contorna europea en canto a emprego a tempo parcial. Segundo se indica nesta Guía de Boas Prácticas, o freo cultural desta medida é que existe a crenza de que se perden posibilidades de carreira profesional e que non compensa economicamente, pois non sempre se reducen os obxectivos ou carga de traballo en igual proporción.

⁷² Estatuto dos Traballadores. Texto inicial da Lei 8/1980 e texto vixente con referencia ás normas modificadoras dos distintos preceptos. En www.mtin.es

- No estado español, empresas de sectores tan distintos como a hostalaría, os seguros ou a informática teñen implantado de maneira extensa esta modalidade contractual, en convivencia con outros sistemas, como o de flexibilidade horaria.
- A **semana laboral comprimida** é outra fórmula para a flexibilización do tempo de traballo que se basea en que o persoal pode traballar máis horas ao día a cambio dun día libre -ou, o que é máis frecuente, de medio día libre-.

Xunto co horario flexible é unha medida con baixo custo para a empresa e un alto índice de satisfacción do/da empregado/a e de incidencia positiva na produtividade. Dáse sobre todo en multinacionais e, na práctica, artículase en ter a tarde do venres libre e traballar algún día máis a cambio dalgún día de vacacións.

Nalgúns casos, a semana laboral comprimida expónse de modo que a xornada realízase de forma continuada, evitando as longas pausas para comer. Pero, a diferenza da xornada laboral reducida, coa xornada continua e a semana comprimida mantense o número de horas de traballo e o nivel salarial. Nalgunha empresa empézase cun plan de experimentación para comprobar a eficacia e a incidencia da produtividade desta medida.

Así, por exemplo, a empresa de fabricación e distribución de comida de animais, Masterfood, cunha factoría de 250 persoas e 100 comerciais, conta con dúas grandes estratexias: unha bolsa de horas para poder trocar vacacións non por días senón por horas, e, por outra banda, a semana laboral comprimida, xa que na fábrica traballan de luns a xoves a cambio de non gozar da xornada intensiva no verán. Esta iniciativa, nacida en España, está a dar bos resultados en termos de clima e produtividade.

- Aínda que estas son as principais fórmulas de flexibilización do tempo de traballo, cabe mencionar outras **experiencias relacionadas coa organización de quendas**:
 - Na empresa química Basf, que emprega en España a 2.000 traballadores/as, dos cales 630 pertencen á división exclusivamente productiva, conta nunha das súas plantas dedicadas á fabricación e venda de pinturas industriais cun 10% de operarias. Nela implantáronse medidas coma a do horario da quenda central de 8 a 16,30, dedicado principalmente ás mulleres, que tampouco fan quendas de noite. As reducións de xornada tampouco representaron un problema para as quendas.

- Na compañía Louis Vuitton, con tres plantas industriais en Cataluña e 800 empregados/as (93% son mulleres), optaron por cambiar o horario da única quenda existente, pasándoo de 8,00 a 17,30 a outro máis temperán, de 7,00 a 16,30 de luns a xoves. Este feito influíu radicalmente nas peticións de permisos e días de vacacións; aínda así hai un 8% de persoas con redución e contratos a tempo parcial.

Por outra banda, deixando á marxe as medidas de flexibilidade laboral a medio prazo que se materializarían a través de permisos e excedencias, cabe referir as fórmulas e experiencias asociadas á **flexibilidade no espacio**⁷³. Como se indica na Guía de Boas Prácticas da Empresa Flexible, a diferenza do resto de Europa, ónde en torno ao 35% das grandes empresas utilizan de modo habitual e regulado estas fórmulas, incluídas as pemes, en España a súa implantación é aínda escasa, cunha maior presenza no ámbito das administracións públicas que no sector privado.

O máis habitual é a combinación do traballo a distancia co presencial, ou a posibilidade de combinar unha e outra en distintas etapas da vida do/a traballador/a.

A modalidade de “traballo a distancia” incluíría distintas fórmulas de traballo, todas asociadas ao uso cada vez máis xeneralizado das novas tecnoloxías, máis coñecido por “teletraballo”: por unha banda, o traballo desde casa ou o traballo desde un despacho ou oficina satélite; por outro, o recurso ás videoconferencias:

- **O traballo desde casa ou desde unha “oficina virtual” ten como principal vantaxe para o/A traballador/a evitar longos desprazamentos ou atascos en horas punta.** Nesta modalidade a empresa adoita prover ao/á empregado/a de toda a infraestrutura necesaria (computador, conexión a internet, wi-fi, etc.) para que poida desenvolver a súa tarefa desde o seu domicilio.

En España, a maioría das compañías que teñen unha implantación significativa desta fórmula de traballo pertencen ao ámbito tecnolóxico: empresas de telefonía, de informática ou de fabricación de móbiles e outros soportes tecnolóxicos.

É interesante sinalar que o traballo desde casa **non só permite a fórmula combinada de traballo a distancia e traballo presencial en xornadas completas**, é dicir, traballar varios días da semana desde o domicilio e asistir á oficina os restantes, **senón que permite a posibilidade de acollerse a un ho-**

⁷³ Trátase do traballo a distancia ou modalidades de “teletraballo” que en páxinas anteriores considerábanse fórmulas flexibles da ordenación do tempo de traballo. Non obstante, para esta análise optouse por respectar a denominación dos estudos do Centro Internacional Traballo e Familia do IESE, que conceptualmente asociaas a flexibilidade espacial.

rario flexible. Por exemplo, no caso de traballadores/as que deben acceder ás grandes cidades, a posibilidade de traballar desde casa e **acudir ao centro de traballo a media mañá para evitar as horas punta**, pode suporlle reducir o tempo en desprazamentos de ata dúas horas a só media hora.

Aínda que hai empresas radicadas en España, como Nokia, que ofrecen esta posibilidade a case todo o seu persoal, aínda un 30% dos seus traballadores/as prefire optar polo horario e a asistencia ao traballo convencional, para separar traballo e vida radicalmente.

- En canto ás **videoconferencias**, a extensión do uso desta tecnoloxía permitiu a moitos profesionais celebrar reunións con compañeiros/as ou clientes doutras cidades e evitar as viaxes.

As vantaxes de evitar as viaxes son evidentes: para o/a traballador/a resultan cansos/as e alteran a organización da súa vida persoal ou familiar, para a empresa porque o aforro de custos é moi significativo. Multinacionais de todos os sectores (alimentación, informática, farmacéuticas, etc.) recorren cada vez máis ao emprego de videoconferencias.

Pero, con independencia do recurso ás novas formas de traballo descritas, baseadas na flexibilidade do tempo e o espacio, cada vez máis empresas avalían o traballo desempeñado **en función dos obxectivos ou resultados**, en lugar de facelo en función do tempo traballado ou a presenza física. Así, por exemplo, en Telefónica traballan cada vez máis mediante a xestión autónoma do tempo. Baseándose na filosofía cliente-proveedor, moitos/as dos seus empregados/as traballan en dependencias do cliente e moitos/as provedores/as fano en dependencias da compañía e prodúcense interaccións de tempo basicamente por proxecto, é dicir, “non conta a hora, basicamente conta o proxecto”⁷⁴. Ademais, a implantación do traballo a distancia para parte dos seus empregados/as levoulles a **traballar de maneira presencial baixo a fórmula dos “postos compartidos”**, que significa un uso compartido dos espazos de traballo, recollendo e colocando os distintos elementos persoais de traballo cando se acode á oficina. Esta fórmula permitiu-lles aforrar custos: espazos, mobles, consumos e elementos medioambientais⁷⁵.

⁷⁴ Intervención de Alberto Andreu, Director de Reputación e Identidade corporativa de Telefónica, na Mesa Redonda “Empresas sabias. Novos modelos de xestión empresarial” do IV Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois: “Conciliando pola Igualdade”. Valencia, 17 e 18 de novembro de 2009. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

⁷⁵ Intervención de Javier Clemente, Director de Xestión e Administración de Recursos Humanos e Relacións Internacionais de Telefónica na Mesa Redonda “O tempo das persoas, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

No estudo realizado tamén polo Centro Internacional Traballo e Familia do IESE, “Experiencias en organización do tempo de traballo nas empresas de Cataluña”⁷⁶, levou a cabo unha enquisa en 600 empresas catalás (500 grandes empresas e 100 pemes) para coñecer o nivel de conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Entre os principais resultados deste estudo relacionados coa flexibilidade, cabe destacar, en primeiro lugar, que a política máis aplicada polas empresas para todo o seu persoal empregado, tanto nas grandes como pequenas organizacións, é a das “vacacións flexibles”. Ademais, **as pemes son máis flexibles que as grandes compañías en medidas de flexibilidade horaria dentro da xornada e na de medio día libre a cambio de alargar a xornada laboral**. De maneira coherente, nas pequenas e medianas empresas resulta menos factible aplicar medidas de flexibilidade a medio prazo, por exemplo, excedencias, que presupoñen dispor de persoal de substitución.

A enquisa realizada recolle outros datos de interese: indagados **os problemas máis frecuentes nas empresas**, tras a dificultade para contratar persoal clave, **o absentismo laboral é o segundo problema sinalado, mencionado polo 41%**. O absentismo supón un importante custo para a empresa; á marxe das enfermidades e accidentes, recoñécese que este fenómeno é consecuencia das dificultades dos/as traballadores/as para a conciliación. Segundo este estudo, as empresas que puxeron en marcha políticas de conciliación efectivas reduciron a taxa de absentismo até nun 30%.

A **dificultade para conciliar traballo e vida persoal e familiar sitúase como quinto problema, mencionado polo 26% da mostra**, o que reflicte que as empresas son cada vez máis conscientes desta realidade. En sétimo lugar, cun 7% de mencións, sitúanse as baixas por estrés, fenómeno que se asocia á mencionada falta de conciliación. **Ademais das baixas, sinálase que os niveis de estrés baixos ou medios que non impliquen baixa laboral, comportan unha perda de eficiencia económica para a empresa, podendo asociarse ademais a maior accidentalidade, baixas por outras enfermidades, problemas de clima laboral, etc.**

Unha vez realizada a enquisa, realizáronse entrevistas a responsables de Recursos Humanos en trinta destas empresas, seleccionadas polos seus resultados positivos na aplicación de políticas de conciliación segundo o modelo

⁷⁶ “Experiencias en organización do tempo de traballo nas empresas de Cataluña”. Estudio realizado polo Centro Internacional Traballo e Familia do IESE. Dirección: Nuria Chinchilla. Publicación do Departament de Trball da Generalitat de Catalunya, 2009.

EFR⁷⁷, para analizar con máis detalle as medidas implantadas. Na listaxe figuran tanto grandes compañías como pemes de moi distintos sectores de actividade: aseguradoras; empresas de telefonía; de informática; servizos de apoio á dependencia; construción; industria alimentaria; téxtil, etc.

Entre as medidas referidas por estas organizacións atópanse, principalmente: os horarios flexibles (de entrada e saída, en marxes de ata dúas horas); a posibilidade de fraccionar as vacacións en ata catro períodos; a obrigatoriedade de realizar reunións en horario de mañá; casos consolidados de teletraballo e uso de videoconferencia; a realización de accións formativas en horario laboral que computan como traballo efectivo; etc.

Outro estudo recente, realizado no marco da IX Campaña cara ao equilibrio da vida profesional e persoal, organizado por Comunicación Valor Engadido e a Fundación Edyde, en colaboración coa Consellería de Emprego e Formación do Goberno de Murcia⁷⁸, recolle unha serie de prácticas no ámbito da flexibilidade, concretamente entre empresas murcianas que optaron no ano 2010 ao IV Premio Murcia Empresa Flexible. O obxectivo da campaña é detectar as mellores prácticas en flexibilidade e difundilas entre o tecido empresarial, para axudar con iso ás empresas na implantación de medidas que melloren a súa produtividade, reduzan o absentismo e incrementen os seus beneficios, así como á mellora da calidade de vida da sociedade no seu conxunto.

A mostra, integrada por 89 empresas murcianas (pemes e grandes compañías) que optaban ao citado Premio, contan con distintas medidas de conciliación da vida laboral e persoal/familiar, a saber:

- Medidas de flexibilidade horaria en distinto grao en canto a horarios de entrada e saída.
- Xornada intensiva no verán.
- Bolsa de horas, para que os/as empregados/as poidan dispor de tempo, en dúas versións: a que parte dun número determinado de horas que

⁷⁷ Para analizar a implantación de políticas de conciliación da vida laboral e persoal no seo das empresas, o Centro Internacional Trabajo e Familia do IESE desenvolveu un cuestionario de autodiagnose que permite catalogar ás empresas segundo o modelo EFR (empresa flexiblee responsable). Este modelo clasifica ás empresas en catro grandes grupos, de menos a máis conciliadoras:

D: empresa sistemáticamente contaminante do entorno empresarial e social pola súa falta de políticas flexibles e responsables.

C: empresa discrecionalmente contaminante (teñen algunhas políticas pero aplicanas pouco).

B: empresa discrecionalmente enriquecedora (teñen políticas e existen algunhas prácticas e unha cultura flexible e responsable)

A: empresa sistemáticamente enriquecedora (a súa cultura de políticas é flexible e responsable).

⁷⁸ Flexímetro. Políticas de flexibilidade na Rexión de Murcia". Maio de 2011. En www.cvalora.com

a empresa pon a libre disposición dos seus traballadores/as ao longo do ano; e a que consiste en acumular tempo de traballo, que logo se distribúe segundo conveña a cada traballador/a.

- Posibilidade de redución de xornada.
- Posibilidade de acollerse a excedencias por cuestións persoais ou familiares.
- Políticas de substitución de empregados/as que se acollen a redución de xornada ou excedencias. Esta medida está destinada a garantir que non se sobrecargue ao resto dos/as traballadores/as e non afectar o clima na organización. Con todo, debido á actual crise económica, nos últimos anos o número de empresas que aplican esta política reduciuse.
- Traballo a distancia/teletraballo, unha fórmula crecente entre as empresas candidatas.
- Medidas que cualifican de “custo cero”: unha das máis recoñecidas é a práctica de non convocar reunións ao fío do fin da xornada; a participación en cursos de formación en horarios que non prexudiquen o cumprimento de obrigacións persoais e familiares dos/as traballadores/as (medida cuxa aplicación tamén se reduciu nos últimos anos); e a política de “luces apagadas”.

Outros estudos, tamén recentes, revelan que en España queda moito camiño por percorrer no que respecta á flexibilización da xornada de traballo. Unha **enquisa realizada en 2009-2010** a representantes sindicais da Unión General de Trabajadores (UGT) en **trinta grandes empresas pertencentes ao IBEX 35**⁷⁹. mostra que nestas compañías conviven distintas modalidades de xornada laboral (continua, partida, por quendas, flexible para o/o traballador/a e axustada ás necesidades de produción), observándose as diferencias máis significativas segundo a área do posto de traballo (entre os/as empregados/as de despachos e administración e os/as de produción). Ademais, no 44,8% dos casos exerce presión para realizar traballo fóra de xornada e sen compensación, o que evidencia o predominio dunha cultura autoritaria e pouco respectuosa cos dereitos dos/as traballadores/as.

⁷⁹ Informe 2010. IV Informe Sectorial sobre “Participación dos representantes dos traballadores nas prácticas e políticas RSE das empresas do IBEX”. Secretaría de Acción Sindical de UGT. Gabinete Técnico Confederal.

Unha lectura detallada destes datos mostra que é no sector da banca que coiza no IBEX 35 ónde se aprecian as peores condicións laborais desde a perspectiva da xornada de traballo, pois é nos principais bancos - e a diferenza de compañías doutros sectores-, ónde se prolonga a xornada sen remuneración nin compensación por tempo libre, e en moitos casos baixo presión. Nas compañías nas que, pola contra, compénsase a realización de horas extraordinarias, é máis habitual a súa transacción por tempo libre que a remuneración económica.

No **ámbito das PEMES** tamén levou a cabo **en 2010 unha enquisa entre responsables da negociación colectiva dos convenios de distintos sectores** de actividade sobre iniciativas relacionadas coa responsabilidade social das empresas⁸⁰. Os datos relacionados coas características da xornada de traballo, indican, en primeiro lugar, que a xornada media de todas as actividades sitúase en 1.749 horas anuais, correspondendo a máis longa á agricultura (1.800 horas) e a máis curta á construción (1.738 horas). No sector servicios trabállase unha media de 1.742 horas ao ano, e no sector industrial 1.757 horas. Atendendo ao tipo de convenio (estatal, autonómico ou provincial), é no ámbito autonómico ónde se rexistran as xornadas medias máis longas, mentres que a media de horas máis baixa corresponde aos convenios de ámbito estatal.

Doutra banda, no 72% dos casos, as actividades estudadas combinan varios tipos de xornada (continua, partida, a quendas, a tempo parcial). Na maioría das actividades non se negocia a eliminación de exceso de xornada e horas extraordinarias vinculada á creación de emprego. O exceso de xornada compénsase maioritariamente con tempo libre e/ou vacacións. A flexibilidade horaria como compromiso de conciliación da vida laboral, familiar e persoal non se inclúe no 83% das actividades estudadas, segundo os/as responsables dos sectores. No 17% de casos nos que sí se inclúen medidas ou compromisos de conciliación, éstes relaciónanse con: a redución de xornada por motivos familiares e permisos retribuídos; a flexibilidade de entrada e saída; facilidade de recuperación na semana/mes e a adaptación da xornada, quendas, días de descanso ou vacacións. Doutra banda, segundo os responsables sectoriais, a distribución irregular da xornada négociase coa representación dos/as traballadores/as no 36% dos casos, mentres que no 64% restante non se negocia.

⁸⁰ Informe 2010. "Iniciativas de Responsabilidade Social das empresas no ámbito das PEMES". Secretaría de Acción Sindical de UGT. Gabinete Técnico Confederado

Xa para finalizar, e dado que unha análise exhaustiva das experiencias desenvolvidas noutros países da contorna europea en materia de flexibilidade sería impracticable, foi posible acceder a unha síntese dalgúns exemplos de boas prácticas asociadas á organización flexible do tempo de traballo⁸¹. Algunhas delas constitúen iniciativas promovidas polos gobernos, outras, partiron das propias empresas.

O horario laboral flexible, acompañado doutras medidas de conciliación (servicios para o coidado de menores, excedencias, etc.) é a actuación estrela como exemplo de boa práctica nos países europeos, aínda que hai que matizar que os **casos seleccionados destacan nun aspecto: a flexibilidade horaria é xestionada polos/as propios traballadoras/as**, tal e como pode comprobarse:

- Así, por exemplo, baixo unha iniciativa governamental desenvolvida en Austria, pequenas empresas ou negocios (como salones de peitado) implantaron o horario flexible adaptado ás necesidades individuais dos seus empregados/as.
- En Italia, ZF Padova, a planta italiana do grupo alemán ZF emprega aproximadamente a 400 traballadores/as manuais e non manuais. Esta compañía introduciu un sistema de planificación do traballo que dá aos/as empregados/as un maior control sobre as súas horas. Todos/as os empregados/as poden planificar as súas horas de acordo a un deseño de varias semanas, cun máximo de 45 horas semanais.
- En Dinamarca, a empresa Novozymes, lider mundial en biotecnoloxía, puña en marcha un plan para mellorar a conciliación entre os seus/as empregados/as, tras detectar unha significativa incidencia de problemas de estrés entre o seu persoal. Entre as distintas medidas postas en marcha (con servicios novos que non tiveron éxito, como o lavado de roupa ou a realización das compras dos seus empregados/as) atopábase tamén a posibilidade de que éstos planificasen o seu horario.
- En Finlandia, un hospital municipal puxo en marcha un programa da autonomía do tempo de traballo co fin de achegar flexibilidade a un programa de quendas de traballo. As quendas son programadas xunto cos/as empregados/as, co obxectivo de ter en conta as necesidades individuais. Os resultados deste programa foron moi positivos, comprobándose un aumento da produtividade. O proxecto foi premiado pola Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo.

⁸¹ En www.eurofound.europa.eu/ewco/: "A combinación de familia e traballo a tempo completo. Promoción de boas prácticas nos lugares de traballo favorables á familia".

7 | SÍNTESE CONCLUSIVA

A revisión de fontes secundarias realizada permitiu obter unha serie de evidencias a partir das cales é posible deducir unha serie de vínculos e interrelacións que veñen dotar de consistencia a hipótese inicial do estudo: a relación entre as características da xornada laboral e a saúde dos traballadores/as, así como, desde unha perspectiva económica, o seu influxo na produtividade e competitividade das empresas.

Os datos manexados acerca da organización do tempo de traballo no Estado Español e a contorna europea son moi reveladores neste sentido, podendo destacarse os seguintes:

- No Estado español trabállase máis horas á semana que nos países economicamente máis avanzados de Europa (Alemaña, Francia, Dinamarca, Italia, Reino Unido, Suecia, Finlandia e Noruega), cunha media de horas superior á do conxunto da Unión Europea (38,4 e 36,8 horas, respectivamente, segundo datos de Eurostat de 2006), feito que, con todo, non se traduce en niveis de produtividade máis elevados.
- En canto ás características da xornada laboral, as informacións estatísticas obtidas revelan que no Estado español os/as traballadores/as teñen un grao de autonomía e de control sobre o tempo de traballo moi escaso: datos da Enquisa Europea de Condicións de Traballo de 2005 indicaban que o 69,4% dos/as empregados/as tiña horas fixas de inicio e termo no traballo, porcentaxe por encima da media da UE27 (61,7%). Na maioría dos casos é a empresa a que establece os horarios sen posibilidade de cambios (79,4% en España, fronte ao 67,9% en Europa). Como indicaba outro estudo comparativo de ámbito europeo⁸², as diferenzas entre países europeos en canto ao grao de autonomía do traballador/a con relación ao tempo de traballo, serían inversamente proporcionais aos niveis de vida e á media de horas anuais traballadas. Ademais, recoñécese un peso revelante dos factores culturais e sociais neste terreo, como a natureza das relacións entre empregadores/as e traballadores/as, incluíndo o poder de intervención ou papel das organizacións sindicais.
- Como se indicou, e aínda que as cifras varían lixeiramente segundo as fontes consultadas, no Estado español entre 7 e 8 de cada 10 traballadores/as non

⁸² Informe: "Análisis comparativo del tiempo de trabajo en la Unión Europea", Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e Traballo, 2010. O estudo, que se centra na análise dos cambios do tempo de traballo e as prácticas relativas á organización do traballo, recolle información e datos extraídos de distintas fontes estatais e europeas ao longo do período 2000-2006. O marco xeográfico constitúeno os 27 países da UE xunto con Noruega. En www.eurofound.europa.eu/ewco/

dispoñen de flexibilidade horaria. A este respecto, unha análise de xénero de datos de Eurostat correspondentes ao ano 2004 en distintos países europeos revelou que:

- O Estado español era o segundo estado con horarios menos variables entre os homes: só o 8% dos ocupados no noso país dispuña entón de flexibilidade, unicamente por diante de Portugal. No outro extremo situábanse Alemaña, Finlandia e Reino Unido, países nos que o 49,6%, o 41,2% e o 31,3% dos homes ocupados, respectivamente, gozaban dunha flexibilidade horaria. De feito, Alemaña destaca porque hai máis homes que teñen flexibilidade que os que non a teñen (48,3%).

En oito dos dez países observados, así como na media da UE, dentro das medidas para facilitar a flexibilidade, a máis habitual era o horario flexible (saída e entrada variable), destacando Francia como o país que facía maior uso deste tipo de flexibilidade horaria. No Estado español, tamén é este tipo de flexibilidade a máis habitual, aínda que só o 6,6% do total de homes a gozaban. As excepcións son Alemaña e Finlandia, nos que predomina outra modalidade de flexibilización: o esquema de compensación de días e horas.

- Polo que respecta á poboación feminina, aínda que o Estado español non destacaba no contexto europeo pola mobilidade dos horarios de traballo, no caso das mulleres hai catro países que presentaban peores resultados (Italia, Irlanda, Portugal e Hungría).

Pola súa banda Alemaña, Finlandia e Reino Unido eran os tres países nos que menos mulleres tiñan horarios ríxidos, o 53,1%, 62,6% e 71,4%, respectivamente, pero, ao mesmo tempo, son os que experimentaban unha maior desigualdade entre a flexibilidade horaria masculina e feminina. Con todo, España era o único, xunto con Irlanda, no que había igual porcentaxe de mulleres que de homes con horario laboral ríxido (un 88,2%). Pola contra, no resto de países analizados hai máis homes con flexibilidade que mulleres.

- Pero ademais da rixidez horaria descrita, no Estado Español aínda predomina un modelo de organización do tempo de traballo caracterizado por longas xornadas e un forte sinal da cultura “presentista”. Segundo datos da Enquisa Nacional de Condicións de traballo de 2007, o 43% dos/as traballadores/as ten xornada partida (mañá e tarde) e un 45,5% adoita prolongar a súa xornada la-

boral. Con todo, como se apuntou, este último dato non se reflicte na súa produtividade. O Estado español sitúase entre os países menos produtivos por hora de presenza no lugar de traballo (un 96,7% en 2009), situándose por baixo da Eurozona 17 (101%)⁸³.

- No ámbito da saúde laboral, o número de estudos acerca dos efectos sobre a saúde das longas xornadas de traballo é até o momento escaso, en comparación cos que examinan o impacto do traballo a quendas. Non obstante, a evidencia científica consultada apunta a que as longas xornadas de traballo asócianse a un amplo abano de problemas de saúde como hipertensión, trastornos cardiovasculares, redución da tolerancia á glicosa, problemas musculoesqueléticos, como dor en columna vertebral, dor en articulacións, xeonllos e pés, a síndrome do túnel carpiano (sobre todo en mulleres), tensións, accidentes laborais, incremento do consumo de analxésicos, depresión ou fatiga e que poden aumentar o risco de sufrir sobrepe-so, fumar e consumir alcol en exceso⁸⁴.
- Segundo a VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo realizada no ano 2007 polo Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo, o 22,5% dos/as traballadores/as considera que o traballo está a afectar á súa saúde, sendo os colectivos de condutores/as, profesionais da artesanía, a mecánica e persoal sanitario, os que con maior frecuencia teñen esta percepción. As doenzas que con maior frecuencia atribúen os enquisados/as ao traballo son a dor de costas, dor de pescozo e tensión. Ademais, relacionado co grao de autonomía do/ do traballador/a, un 24,1% non pode decidir cando coller as vacacións ou días libres, o 11,7% non ten liberdade para pór en práctica as súas propias ideas no seu traballo; o 23,8% non pode variar o método de traballo; o 23,1% non pode modificar o ritmo do seu traballo e nunha proporción semellante non pode modificar a distribución ou duración das pausas, mentres que o 21,9% non pode modificar a orde das tarefas. No sector industrial é onde os/as traballadores/as manifestan ter menos liberdade para coller vacacións ou días libres (26,7%), así como para elixir ou modificar a distribución e/ou duración das pausas.
- Pero, á marxe do deterioro sobre a saúde das persoas, os distintos trastornos que se poden asociar ás longas xornadas de traballo, a insatisfacción laboral

⁸³ Fonte: Eurostat 2009.

⁸⁴ Intervención de Lucía Artazcoz, Especialista en Medicamento Preventivo e Saúde Pública e Directora da Axencia da Saúde Pública de Barcelona; e intervención de Carme Valls, médica especializada en saúde e xénero e exdiputada no Parlament de Catalunya en Mesa Redonda “Saúde, traballo e calidade de vida” III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

e, en particular, o estrés, teñen un impacto económico moi importante en termos de custos asociados ao incremento do absentismo e das baixas laborais.

- Segundo a Enquisa de Conxuntura Laboral do Ministerio de Traballo e Inmigración, o número medio de horas de traballo perdidas por empregado/á o ano aumentou co tempo, desde as 55,4 horas en 2004 até as 62,5 horas en 2008. As baixas por enfermidade (incapacidades temporais), constitúen o principal motivo de ausencia ao traballo (43,2 horas das 62,5 perdidas de media), unha causa que, como quedou reflectido nesta revisión de fontes, pode estar directamente relacionada cos factores de risco psicosocial asociados á organización do tempo de traballo.
- En concreto, o estrés laboral ten un importante impacto económico. A Comisión Europea indica que entre o 50% e o 60% do absentismo foi relacionado co estrés laboral. Pode falarse de custes directos, como o tratamento das enfermidades, as baixas ou incapacidades permanentes, o absentismo ou a accidentalidade; e de custes indirectos ou de máis difícil medición, como a degradación das relacións persoais e o clima de traballo; o descenso na calidade do traballo, na produtividade; a diminución do rendemento derivada dunha maior rotación, etc⁸⁵.
- Segundo datos da Enquisa europea de empresas sobre riscos novos e emergentes (ESENER) do ano 2009, o estrés laboral é a segunda preocupación en materia de seguridade e saúde nas empresas, tras os accidentes. Con todo, iso non se traduce nun incremento da actividade preventiva en materia de riscos psicosociais, xa que só o 26% das empresas europeas contan con procedementos para combater o estrés. Por sectores, tanto o estrés como outros riscos psicosociais como a violencia ou ameazas e o acoso moral preocupan especialmente en Sanidade, Traballo social e Educación. A Enquisa estatal (ENGE 2009) corrobora esta valoración: a actividade do centro de traballo arroxa diferenzas en canto aos principais riscos percibidos, de maneira que, o estrés, a depresión ou a ansiedade percíbense como un risco importante no ámbito de Administración Pública e Educación, Transporte e comunicacións.
- Pero ademais do estrés como principal risco psicosocial, o cansazo ou a fatiga que poden asociarse ás características da xornada laboral estándar no Estado español, entre outras, a súa extensión ou o horario partido, poderían estar a incidir na accidentalidade laboral, en xornada e in itinere. O Estado español

⁸⁵ "Guía sobre el estrés ocupacional". Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2006.

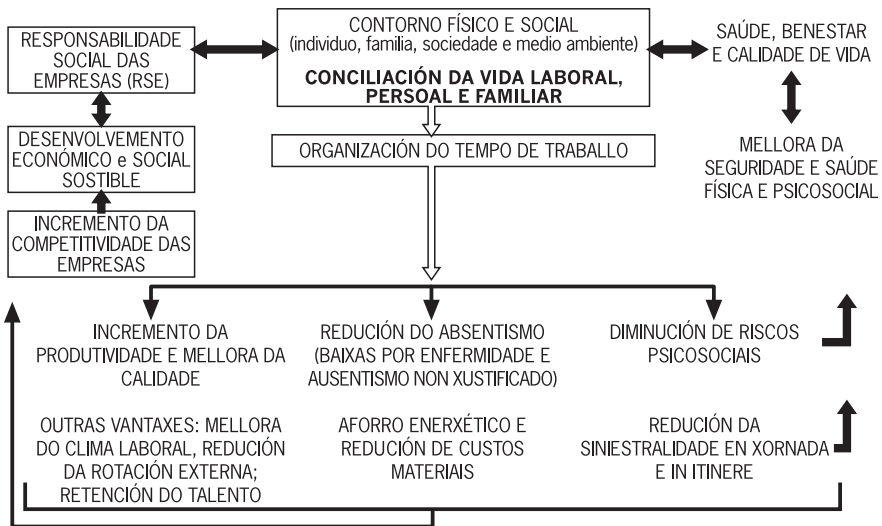
rexistra elevadísimos índices de sinistralidade laboral. Datos correspondentes ao ano 2007 mostran que no conxunto da Europa dos 15 tiveron lugar un total de 3.882.435 accidentes, dos cales un 19,9% deles ocorreron neste estado, só por detrás de Alemaña, onde se rexistrou o 23,9%, aínda que hai que ter en conta que a súa poboación ocupada duplica á española. Francia e Italia, tamén cunha poboación ocupada superior á do Estado español, sitúanse por detrás, rexistrando o 16,8% e 13,7% dos accidentes acaecidos na UE 15.

- Por outra banda, os accidentes de tráfico laborais son un importante factor de sinistralidade no Estado español; de feito, un de cada tres accidentes laborais é de tráfico (en misión ou in itinere) e está comunmente identificado que un dos factores desencadeantes de moitos deles son as longas xornadas ás que ven sometidos os condutores/as e que redundan en fatiga acumulada e estrés.
- En canto á sinistralidade in itinere, no ano 2010 producíronse no Estado español un total de 73.961 accidentes no traxecto de ida ou volta ao lugar de traballo (6,5% menos que o ano anterior, o que pode estar relacionado co descenso no número de ocupados/as), dos cales un 1,6% foron de gravidade e uns 0,2% mortais. Por sectores, a maioría deles concentráronse no sector servizos (77,8%), seguido da industria (13,6%) e a construción (6,8%).
- De calquera xeito, trátase dun problema público de primeira orde xa que **catro de cada diez falecementos no traballo durante o pasado ano 2010** produciuse en accidentes de tráfico.
- Ademais, apuntouse á relación entre os desprazamentos ao traballo e algúns efectos sobre a saúde como hipertensión arterial, torticolis, fatiga, dor de costas e falta de atención. Á súa vez, o impacto directo sobre o traballo é maior absentismo, falta de atención e maior rotación de persoal⁸⁶.
- Neste sentido, a lectura conxunta das distintas fontes consultadas permitiu inferir que novos modelos de ordenación do tempo de traballo e organización horaria determinarían que as persoas visen reducido o número de desprazamentos até o centro de traballo, diminuindo con iso as posibilidades de sufrir un accidente e obtendo outros beneficios no plano económico e social: aforro do gasto persoal en combustible, maior aforro e eficiencia enerxética e, asociadamente, menor contaminación ambiental, así como desconxestionamento do tráfico nas cidades.

⁸⁶ Intervención de Nuria Chinchilla, directora do Centro Internacional Traballo e Familia do IESE. En Mesa Redonda “Mobilidade urbana, traballo e calidade de vida”. III Congreso Nacional para racionalizar os horarios españois. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE).

- Finalmente, dende a perspectiva das boas prácticas empresariais, a información secundaria consultada e a análise de boas prácticas realizada permitiu comprobar que aínda que no Estado español, como apuntan todos os datos, predomina aínda un modelo laboral ríxido dende a perspectiva da organización do tempo de traballo, tamén é certo que cada vez maior número de empresas son conscientes de que facilitar a conciliación da vida laboral e persoal, particularmente mediante o establecemento de fórmulas de flexibilidade organizativa no tempo e no espazo (horario flexible, semana laboral comprimida, xornada reducida, xornada continua ou traballo a distancia), repercute positivamente no nivel de satisfacción dos seus empregados/as, o que á súa vez tradúcese en vantaxes para a empresa: incremento da produtividade, redución do absentismo, menor rotación, retención do talento, etc. e en consecuencia, maior competitividade.

PICTOGRAMA 1. RELACIÓNS ENTRE DISTINTOS ELEMENTOS CONSIDERADOS NA HIPÓTESE MARCO DA INVESTIGACIÓN.



*Síntese final e liñas
de acción e investigación futura*

3

Síntese final e liñas de acción e investigación futura

1 | SÍNTESE FINAL

A realización desta investigación, deseñada cun carácter xenérico ou de primeira aproximación á realidade obxecto de estudo, serviu para constatar as relacións existentes entre as características da xornada de traballo e a saúde física e psicossocial das persoas traballadoras, e desde unha perspectiva socioeconómica, descubrir o seu grao de influencia na produtividade e competitividade das empresas.

En primeiro lugar, porque a revisión de fontes secundarias levada a cabo permitiu obter unha serie de informacións, fundamentalmente cuantitativas, sobre as características da organización do tempo de traballo no estado español e no resto de países europeos, contribuíndo a debuxar o seguinte escenario:

- O modelo predominante de organización do traballo no estado español demostra ser claramente ineficiente: trabállase máis horas á semana que nos países economicamente máis avanzados de Europa, cunha media de horas superior á do conxunto da Unión Europea (38,4 e 36,8 horas, respectivamente, segundo datos de Eurostat de 2006) , o que sen embargo non se traduce en altos niveles de produtividade, sendo un dos países menos produtivos por hora de presenza no lugar de traballo (96,7% en 2009, por baixo do 101% da Eurozona 17). A iso hai que engadir dous elementos definitorios máis:
 - Unha estrutura horaria ríxida e sen posibilidade de cambios, determinada pola empresa na gran maioría dos casos (79,4% en España, fronte ao 67,9% en Europa)⁸⁷
 - Un modelo de traballo caracterizado por longas xornadas e por un peso destacado da cultura “presentista”. A diferenza do que ocorre noutros países europeos nos que prolongar a xornada non é máis que sinónimo de ineficiencia ou incompetencia, no estado español é frecuente que a valoración do desempeño non se realice sobre criterios que midan a produtividade ou o cumprimento de obxectivos por parte do/a traballador/a, senón polo tempo de presenza no lugar de traballo, aínda que este sexa improdutivo.
- A esta descrición hai que engadir outros datos que evidencian que os/as traballadores/as aínda contan neste país cun escaso grao de autonomía e

⁸⁷ Enquisa Europea de Condicións de Traballo, 2005.

control sobre o traballo. Ademais da mencionada rixidez horaria, aínda son elevadas algunhas porcentaxes asociadas a esta dimensión: un 24,1% non pode decidir cando gozar das vacacións ou días libres -26,7% no sector industrial-; un 23,1% non pode modificar o ritmo do seu traballo e nunha proporción moi semellante non pode modificar a distribución ou duración das pausas⁸⁸.

Nesta orde de cousas, a segunda fase da investigación, a análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas no tema obxecto de estudo, serviu para corroborar este diagnóstico inicial respecto da organización do traballo no Estado Español e as graves consecuencias tanto do citado modelo presentista como da escasa permeabilidade das empresas como organizacións á introdución de fórmulas de flexibilidade para o/a traballador/a en materia de xestión do tempo de traballo. Repercusións en planos tan distintos como o da saúde física e psicosocial, sobre o necesario equilibrio entre o tempo de traballo e o tempo libre, o tempo que se dedica á familia e á infancia e tamén, confirmando a hipótese inicial do estudo, representando unha diminución para a produtividade das empresas e, consecuentemente, para o desenvolvemento económico do país.

Asemade, o mencionado escaso grao de autonomía dos/as traballadores/as sobre o seu traballo responde, segundo os/as expertos/s, a esa rixidez das estruturas empresariais, propugnando a este respecto unha transformación do modelo empresarial no conxunto do Estado español, a partir dun cambio cultural asentado na introducción de novos estilos de xestión e dirección de equipos humanos, baseándose nun modelo de organización do traballo máis participativo e democrático que dote de maior grao de autonomía aos individuos.

No plano dos efectos sobre a saúde, o estudo de fontes secundarias revelou que, en efecto, existe unha relación directa entre as características da xornada laboral e a saúde das persoas. Existe logo, evidencia científica de que, por exemplo, **as longas xornadas asócianse a unha extensa lista de problemas de saúde: doenzas musculoesqueléticas, trastornos cardiovasculares, hipertensión, redución da tolerancia á glicosa, fatiga, trastornos psicolóxicos como o estrés e a depresión e outras problemáticas asociadas, como o incremento no consumo de analxésicos, fumar ou consumir alcol en exceso.**

⁸⁸ VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo, 2007.

Precisamente, **no plano da saúde psicosocial, pode afirmarse que un dos principais riscos é o estrés laboral, un trastorno con graves consecuencias para a saúde das persoas estreitamente relacionado cunha inadecuada organización do traballo, en particular coa dimensión da ordenación do tempo.** Neste sentido, as entrevistas realizadas a expertos/as insistiron na dobre orixe deste trastorno: por unha banda, sería consecuencia do desequilibrio derivado das dificultades das persoas para poder compatibilizar o traballo coa dimensión privada das súas vidas; por outra, o estrés podería ser tamén produto dunhas condicións de traballo inadecuadas que acaban por xerar insatisfacción no individuo, tales como un clima laboral negativo, un escaso grao de control sobre o traballo, conflitos de rol, etc.

O estrés é, doutra banda, e tras os accidentes, a segunda preocupación en materia de seguridade e saúde nas empresas, tal e como recolle a Enquisa Europea a empresas sobre riscos novos ou emerxentes (ESENER) do ano 2009. Con todo, esa preocupación aínda non se reflicte nunha intervención decidida neste terreo, pois **só o 26% das empresas europeas conta con procedementos para combater o estrés.** Os indicadores para o estado español en materia de intervención sobre os riscos psicosociais son incluso algo máis negativos. A xuízo dalgúns/as especialistas entrevistados/as, **a cultura preventiva na maioría das empresas está aínda por construír, tanto máis no campo da prevención dos riscos psicosociais,** que ocupan un lugar secundario ante os aspectos máis directamente relacionados coa seguridade, aspecto este último que tamén puxo de manifesto a análise de experiencias concretas en empresas realizado na terceira fase do estudo.

A maiores das graves consecuencias que o estrés presenta sobre a saúde das persoas (ansiedade, depresión ou trastornos psicosomáticos, e a máis longo prazo trastornos fisiolóxicos como infartos ou úlceras de estómago), o seu impacto no plano socioeconómico é tamén moi significativo. Segundo datos da Comisión Europea entre o 50% e o 60% do absentismo foi relacionado con este problema, que ademais de custos directos, como o tratamento das enfermidades, as baixas ou incapacidades permanentes, o propio absentismo -en aumento a finais da pasada década- ou a accidentalidade; presenta tamén unha serie de custos indirectos ou de máis difícil medición, como a degradación das relacións persoais e o clima de traballo, o descenso na calidade do traballo e na produtividade, ou a falta de identificación dos/as empregados/as coa súa empresa.

No plano da seguridade laboral, e aínda que non se dispoña de estatísticas específicas que confirmen a correlación, todas as informacións solicitadas apuntan a que **tanto factores de risco psicosocial como o estrés, como o cansazo e**

a fatiga que poden asociarse ás características das xornadas laborais que predominan no estado español -entre outras, a súa extensión ou o horario partido-, poderían estar incidindo tanto na accidentalidade laboral en xornada como na sinistralidade viaria, por accidentes en misión ou *in itinere*. Datos do ano 2007 situaban a España nos primeiros postos en canto a accidentalidade laboral, cun 19,9% do total de sinistros producidos no conxunto da Europa dos 15, só por detrás de Alemaña, onde se rexistrou o 23,9%, aínda que cunha poboación ocupada que duplica á española.

A sinistralidade viaria laboral constitúe un problema social de primeira magnitude. Millóns de persoas desprázanse diariamente en automóbil para acudir ao seu posto de traballo ou porque a natureza do mesmo require a conducción como tarefa. As estatísticas dispoñibles arrojan cifras máis que preocupantes:

- Un terzo do total de sinistros laborais son accidentes de tráfico.
- Durante o pasado 2010, un de cada tres falecementos no traballo produciuse en accidentes de tráfico.
- En torno ao 66% destes accidentes producíronse en traxectos *in itinere*, é dicir, nos desprazamentos de ida e volta entre o domicilio e o lugar de traballo.

Neste sentido, a revisión de fontes realizada, as guías de boas prácticas, as recomendacións de organismos públicos, entidades e persoas expertas consultadas, coinciden en apuntar que **as intervencións sobre a organización horaria poden contribuir á redución no número de desprazamentos ao traballo, diminuíndo con iso a posibilidade de sufrir un accidente.** Ademais, esa redución repercutiría tamén positivamente no poder adquisitivo do/a traballador/a, supondo un aforro en combustible e outros gastos asociados.

Asemade, **desde a perspectiva dun desenvolvemento económico sostible, iso podería redundar nun maior aforro enerxético, no desconxestionamento do tráfico nas cidades** - ao que a flexibilidade horaria tamén podería contribuir, ao diminuír o nivel de desprazamentos en horas punta- e, en consecuencia, en menores niveis de contaminación ambiental.

A través das distintas fases da investigación levada a cabo puido comprobarse que no tecido empresarial do conxunto do Estado, aínda que cunha menor implantación que noutros países europeos, vanse introducindo lentamente novas formas de ordenación do tempo de traballo que facilitan aos traballadores/as

conciliar a actividade laboral coa súa vida persoal e as eventuais responsabilidades doméstico-familiares.

Traballo a distancia, horarios flexibles ou variables, semana comprimida, xornada continua, etc., son formas de articular unha organización do tempo de traballo máis beneficiosa para a clase traballadora, con multitude de vantaxes para a súa saúde física e psicosocial e cunha tradución directa na mellora do desempeño. Neste sentido, o estudo de casos realizado en catro empresas do Estado español deu boa conta de cómo **a través do desenvolvemento de distintas intervencións sobre o marco regulador do tempo de traballo poden mellorarse as condicións de traballo, aumentando o grao de satisfacción dos/as empregados/as** e contribuír a un mellor equilibrio entre traballo e vida privada.

Aínda que é natural e vantaxoso que este tipo de iniciativas xurdan do interese manifesto dos/as traballadores/as, ao que contribúe enormemente unha dirección sensibilizada coa mellora das condicións laborais, a investigación realizada conseguiu pór de manifesto o importantísimo reto ao que deben enfrontarse as empresas no terreo da acción preventiva: situar no lugar que lle corresponde a identificación dos riscos psicosociais, co obxectivo de pór en marcha intervencións tendentes a mellorar as condicións dos seus empregados/as, así como outorgar toda a relevancia que se merece á ordenación do tempo de traballo como dimensión que pode contribuír de forma evidente ao benestar dos individuos, ao incremento da calidade de vida e a un mellor modelo de sociedade.

2 | LIÑAS DE INVESTIGACIÓN E ACCIÓN PARA O FUTURO

En termos de balance global pode afirmarse que o estudo realizado respondeu ao requirimento inicial de demostrar que a forma na que se organiza o tempo de traballo ten consecuencias directas sobre a saúde física e psicosocial dos/as traballadoras/as; no plano económico, sobre a produtividade e o desenvolvemento empresarial e, na dimensión máis eminentemente social, evidentes repercusións no ámbito convivencial asociadas ás oportunidades de conciliación entre a actividade laboral e a vida persoal e familiar.

Deste xeito, como primeira aproximación á realidade obxecto de estudo recompiláronse un conxunto de informacións relevantes e valiosas que permiten comprender as distintas imbricacións que a organización do traballo presenta na vertente da xestión do tempo. Pero é evidente que o carácter xeral desta investigación supón en si mesmo unha limitación a unha análise máis exhaustiva das diferentes dimensións abordadas.

Por conseguinte, é de rigor recomendar unha serie de posibles liñas de investigación futura tendo en conta dous elementos clave:

- Por unha banda, a carencia ou insuficiencia de información máis exhaustiva, de indicadores ou estatísticas máis completas respecto dalgún dos fenómenos estudados.
- Por outro, a suxestión de investigacións específicas sobre aspectos que pola súa especial relevancia requiren dun coñecemento e análise máis profunda.

Así, desde a perspectiva da mellora do coñecemento en materia de riscos en seguridade e a súa relación coas características da distribución do tempo de traballo, sería de grande utilidade dispor de informacións máis completas e específicas en canto a:

- O grao de relación entre determinados efectos sobre o desempeño e as características da xornada: fatiga física e mental, tensión por mantemento prolongado da atención, diminución dos niveis de atención e incremento de erros no desenvolvemento do traballo, etc.
- Análise máis exhaustiva sobre as características da accidentalidade no centro de traballo, tendo en conta a influencia dos riscos anteriormente mencionados.

Desde a óptica dun coñecemento máis rigoroso das relacións entre os riscos psicosociais e a organización do tempo de traballo:

- É recomendable o deseño de investigacións centradas nunha medición máis exhaustiva dos aspectos relacionados co grao de autonomía dos/as traballadores/as e a súa capacidade de control sobre o traballo, especificamente sobre a variable tempo.
- Así mesmo, presentaría gran interese a realización dun estudio singular sobre as baixas laborais por motivos psicolóxicos.

Pero ademais do interese temático destas dimensións de estudo, sería de enorme utilidade considerar a vertente sectorial da actividade laboral, isto é, na medida en que o estudio presentado e posteriores investigacións revelen unha incidencia máis significativa destes riscos en determinadas ramas de actividade e, mesmo, ocupacións, a investigación podería descender a este nivel.

Isto adquire especial significado con respecto á sinistralidade viaria laboral, *in itinere* e en misión. Ambas deberían ser obxecto dun estudo máis exhaustivo que arroxe información detallada sobre a relación entre as características da xornada e este tipo de accidentes. Sen dúbida, é nesta dimensión ónde a identificación das profesións máis expostas a este tipo de risco presenta especial interese; máis aló dos sectores tipicamente encadrados nos de maior nivel de risco por un desempeño baseado na conducción -transportes, comercio-, conviría realizar unha análise máis detallada das ocupacións con maiores probabilidades de sufrir accidentes de tráfico nos distintos sectores, e, a partir de aí, completar a investigación coa análise da súa causalidade desde a perspectiva da distribución do tempo de traballo.

Pero para poder levar a cabo este tipo de investigacións e obter información de relevancia é fundamental dispor dun bo sistema de indicadores, de datos cuantitativos actualizados cun adecuado nivel de detalle. De feito, aínda que o obxecto último deste estudo non era unha análise exhaustiva de indicadores asociados a todas e cada unha das dimensións analizadas, non é menos certo que a calidade dalgunhas informacións podería ser maior, tanto desde o punto de vista do nivel de desagregación como de actualización dos datos. Son numerosos os organismos públicos que no nivel autonómico, no estatal e no europeo desenvolven actuacións en materia de saúde laboral e condicións de traballo, algunhas centradas especificamente na difusión do coñecemento, ás cales se debería instar á elaboración dunha información de maior calidade sobre as cuestións relacionadas coa organización do tempo de traballo.

Outras carencias evidenciadas no desenvolvemento desta investigación foron as relacionadas cos indicadores de carácter económico sobre as distintas formas de organización do traballo. Como se indicou en reiteradas ocasións ao longo deste estudo, é necesario que as empresas dispoñan de datos relevantes que permitan establecer medicións sobre o impacto económico da adopción de medidas relacionadas coa organización do traballo. Por iso, e aínda que resulte reiterativo, sería convinte insistir en que as empresas realicen medicións en distintos ámbitos antes e despois da introducción de cambios na organización: sobre o absentismo, a accidentalidade, o clima laboral, pero tamén sobre aspectos económicos como a produtividade e aqueles ligados ao desenvolvemento sustentable, como o eventual aforro de materiais, aforro enerxético, etc

Volvendo ao terreo das suxestións en materia de investigación futura, a realidade das empresas en relación coa ordenación do tempo de traballo constitúe un im-

portante nicho para a realización de futuros estudos. Aínda que na investigación realizada incluíuse a análise de experiencias do mundo empresarial sobre intervencións realizadas na distribución do tempo como exemplos de “boas prácticas”, resulta fundamental achegarse á realidade da xeneralidade das empresas. Por iso, outras posibles liñas de investigación serían:

- A análise de convenios colectivos para o coñecemento do estado actual en canto ao tratamento dos aspectos relacionados coa organización horaria e a conciliación da vida laboral e familiar.
- Aproximación cuantitativa e cualitativa á realidade das pequenas e medianas empresas. Na hipótese de que son as grandes compañías as que dispoñen de máis facilidades para introducir medidas de conciliación a longo prazo e que requiren persoal de substitución, mentres que as intervencións sobre a regulación do tempo de traballo, por exemplo, de flexibilidade horaria, si poderían estar presentes nas Pemes.

Por último, a amplitude da temática abordada fai que sexa difícil esgotar as vías de investigación que contribúan a un incremento do coñecemento e acheguen ferramentas para o deseño de actuacións no ámbito da protección da saúde das persoas traballadoras. Neste sentido, a realidade económica e laboral, tan cambiante nos últimos tempos, fai que emerxan novas formas de traballo e con elas, novos riscos laborais. Así, e sempre desde a perspectiva de que a incidencia ou extensión do fenómeno xustifique o seu estudo, non debe deixarse de prestar atención, por exemplo, á proliferación de ocupacións vinculadas á sociedade da información e ao uso das novas tecnoloxías. Neste ámbito, xorden novos riscos, como o denominado “tecnoestrés”, moi vinculados á distribución do traballo e que poderían ser obxecto de investigacións que orienten o deseño de intervencións concretas desde o ámbito da prevención.

*Propostas sobre ordenación
de tempo de traballo*

4

“A vida é aquilo que ocorre no presente mentres planeamos o futuro”

John Lennon

(Liverpool, Inglaterra, 9 de outubro de 1940 – Nova York, Estados Unidos, 8 de dezembro de 1980)

Propostas sobre ordenación de tempo de traballo

Tal e como referiamos na introdución deste estudio a Confederación Intersindical Galega ten entre as principais liñas de acción a defensa permanente da saúde dos traballadores e traballadoras.

Con esta perspectiva sempre presente, os resultados deste estudio confirman a necesidade de achegar propostas para poder ofrecer aos nosos delegados e delegadas de prevención, –pero tamén aos responsables das empresas–; materiais que se convertan en instrumentos que permitan afrontar os riscos psicosociais e de seguridade que xorden como resultado da aplicación dunha incorrecta xestión do tempo de traballo.

Os datos contrastados na investigación confirman a certeza de que o tratamento global deste problema corresponde á sociedade como colectivo, en primeiro lugar porque moitos dos problemas expostos non terán solución sen afrontar reformas legislativas serias (protección a modelos de contratación para impedir fraudes e abusos, como a xornada a tempo parcial) e, aínda existindo a cobertura legal, serán dificilmente consolidables se a sociedade non establece instrumentos que faciliten asumir as responsabilidades familiares sen que iso represente unha constante colisión coas responsabilidades laborais (centros de día, servizos de atención á infancia, etc.); e en segundo lugar porque moitas das consecuencias dos riscos mencionados no Estudio son problemas que afectan a toda a sociedade, como a sinistralidade viaria laboral que superou a calquera outro dos motivos de accidentes de traballo nos últimos anos.

Esta primeira disertación non se realiza coa intención de esquivar a responsabilidade que temos na nosa calidade de organización que representa a defensa dos intereses dos traballadores e as traballadoras; moi ao contrario, somos conscientes que como sindicato temos moito que dicir - doutra forma non asumiríamos o proxecto-. E isto é así porque, cos resultados desta investigación na man faise necesario, en primeiro lugar, concienciar e fomentar o tratamento destes temas por parte da clase traballadora en particular, como afectados directos dunhas malas condicións de traballo, e á sociedade en xeral xa que as consecuencias afectan á comunidade no seu conxunto e, en moitas ocasións, as propostas técnicas chocan de fronte coa falta de sensibilidade social sobre o tema.

Resulta paradoxal que a primeira das propostas que temos que realizar sexa unha esixencia **-a de execución do deber de avaliación de riscos laborais veraces nas empresas-** e moito máis cando esta realizase despois de 16 anos

de existencia dunha norma legal que a establece como de obrigado cumprimento para calquera empresa do Estado Español.

A Avaliación de Riscos segue sendo, sen dúbida, a “materia pendente” no tecido empresarial sobre todo cando falamos de Riscos Psicosociais, tal e como se evidencia no resultado das entrevistas nas empresas; nalgunha delas aseguraban que descoñecen o funcionamento das medidas aplicadas, porque non se verificou de ningún xeito a súa validez aínda que intúen os efectos positivos que tiveron.

Esta realidade corrobórase nas opinións dos/os expertos e expertas que participaron nas entrevistas en profundidade. Como vimos todos eles coinciden na análise realizada que pon de manifesto a escasa calidade da actividade preventiva en materia de prevención de riscos psicosociais. Nas súas observacións destacan a necesidade de introducir melloras na detección deste tipo de riscos así como de que os profesionais da prevención teñan formación específica de calidade. Igualmente salientan a conveniencia da xeralización de instrumentos de medición de riscos psicosociais no camiño de acadar unha certa “normalidade” na detección e tratamento destes riscos e as súas consecuencias.

Así pois, a necesidade dunha actuación eficaz na identificación e prevención dos riscos Psicosociais en xeral, e os asociados á organización do tempo de traballo e particular, ten que ser unha práctica a estender e a esixir nas empresas españolas e cremos que dende o labor de representación dos traballadores e as traballadoras non podemos deixar de reclamar a súa realización e denunciar a súa inexistencia ou a súa falta de rigor.

Non é casualidade a coincidencia na reflexión dos expertos e expertas coa realidade empresarial consultada, na que se recoñece sen rubor que non se avalían os riscos psicosociais en xeral e moito menos os relacionados cos aspectos de organización do tempo de traballo. E isto non deixa de ser sorprendente por canto as consecuencias da exposición en traballadores e traballadoras, como o estrés ocupacional, si é motivo de preocupación para os responsables das empresas europeas xa que, como vimos, poden supor entre o 50 e o 60% das casuísticas de absentismo.

1 | RISCOS DE SEGURIDADE

Como se analizou nos apartados específicos, os Factores de Seguridade no traballo desencadeados por unha mala organización temporal do traballo empezan a ser motivo de preocupación sobre todo social.

Vimos a evidencia dos efectos que producen as longas xornadas, o traballo nocturno e a quendas, os desprazamentos *in itinere* ou en misión, a acumulación de fatiga que supoñen e as súas consecuencias tanto para a saúde da clase traballadora como para os aspectos económicos e de imaxe das empresas.

No caso da sinistralidade viaria laboral esta situación é especialmente preocupante xa que a fatiga atópase na maior parte das causas de accidentes de tráfico laborais, de aí que se tente pór énfase nesta situación.

A escasa importancia que se deu nas empresas a este tema, entendéndoos como un asunto non estritamente extra-laboral pero si no que a capacidade de control ou actuación da empresa está moi limitada, deu como resultado que os accidentes de tráfico convertéronse nunha das causas máis importantes de morte por causas laborais (4 de cada 10).

E é que os desprazamentos teñen un importante peso na ordenación do tempo de traballo; en primeiro lugar porque forman parte intrínseca do desenvolvemento do posto de traballo - no caso de condutores/as de todo tipo- en segundo lugar porque os centros de traballo cada vez están máis afastados das poboacións e a chegada ou saída do centro de traballo ten, necesariamente, que facerse por estrada de forma maioritaria, en transporte público ou privado pero engadindo sempre o risco de accidente aos existentes no desenvolvemento do posto de traballo e engadindo tamén horas de disposición ás estritamente establecidas pola empresa na xornada laboral.

O importante peso que os accidentes de tráfico laborais teñen na sinistralidade viaria, fixo que os poderes públicos asuman a necesidade de tomar medidas respecto diso e incluíron medidas para fomentar a toma en consideración deste problema como algo que non lles é alleo; entre elas estableceron propostas dentro da Estratexia de Seguridade Viaria 2011- 2020 coas que pretenden actuar sobre a xeralidade da poboación traballadora, tanto dende o punto da vixilancia dos hábitos de condución, o estado dos vehículos e das estradas, como dende o punto que mencionamos de co-responsabilizar ás empresas dunha situación que contribúen a xerar.

Moitos dos aspectos e propostas presentados son interesantes sobre todo por canto teñen de “efecto visibilizador” do problema como unha consecuencia do medio laboral -a diferenciación mesmo no tratamento estatístico de datos de sinistralidade realizouse unha separación entre os accidentes de tráfico laborais (*in itinere*) e os que se producen nos centros de traballo- pero nalgúns casos contraponse ao que cremos deben de representar as políticas públicas en materia de prevención.

Referímonos a unha interesante proposta que podería contribuír a concienciar de forma colectiva - a empresa e traballadores e traballadoras- trátase de establecer Plans de Mobilidade e Seguridade Viaria, dentro das empresas; desafortunadamente a proposta é unha das medidas establecidas en Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo⁸⁹, a chamada “bonus malus” que establece unha redución nas cotas á Seguridade Social a aquelas empresas que se comprometan a reducir a sinistralidade viaria laboral.

Como organización sindical criticamos, dende diversos foros, a implantación de políticas de bonificación ás empresas polo simple feito de cumprir coa normativa existente, de prevención de riscos laborais ou de calquera outro tipo, non é moralmente defendible en ningún caso que se faga un mérito do que é un mandamento legal de obrigado cumprimento e menos aínda que por iso se realice unha bonificación ás empresas.

Corremos o risco de que propostas como a mencionada convértanse en meros instrumentos, soportes documentais ao servizo de intereses espurios que nada teñen que ver coa prevención de riscos laborais como sería alcanzar unha subvención, unha certificación ou unha bonificación nas cotas da Seguridade Social.

Máis interesantes resultan as Propostas incluídas na Proposición non de Lei presentada no Congreso dos Deputados sobre Prevención de Riscos Laborais e Seguridade Viaria⁹⁰ na que, como principal medida, propónse a modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais para incluír no seu ámbito de protección os accidentes de tráfico laborais, o que contribuíría de forma importante a focalizar a dimensión do problema dentro das empresas e a garantir unha mellor protección dos traballadores e traballadoras.

Pero máis aló das medidas xerais que dependen da propia administración as propias empresas poden asumir medidas internas que faciliten unha minimización dos riscos de accidente en desprazamentos ou nos tráficos no interior do centro de traballo establecendo normas claras, básicas e coñecidas por todos os traballadores e traballadoras, é dicir, incluír na formación básica en materia de prevención ensinanzas sobre como debe realizarse unha conducción segura e eficaz no noso traballo ou nos traxectos de ida e volta ao mesmo –tanto como pasaxeiros de transporte público como no papel de condutor do noso vehículo privado–.

⁸⁹ R.D. 404/2010 de 31 de marzo, polo que se regula o establecemento dun sistema de redución das cotizacións por continxencias profesionais ás empresas que contribúisen especialmente á diminución e prevención da sinistralidade laboral. BOE 1 de abril de 2010.

⁹⁰ Proposición non de Lei sobre Prevención de Riscos Laborais e Seguridade Viaria presentada na Comisión Non Permanente de Seguridade Viaria do Congreso dos Deputados o 15 de febreiro de 2011

Pero estas medidas non son suficientes, será necesario establecer medidas organizativas internas que faciliten a redución de desprazamentos dos traballadores e traballadoras, o máis eficaz sen dúbida, sobre todo á luz da información solicitada neste estudo, é a implantación da xornada continuada ou dun tipo de xornada que facilite a eliminación de desprazamentos. Tampouco poden ignorarse os bos resultados de propostas que facilitan utilización de servizos de transporte colectivo, ben sexa un transporte promovido pola empresa ou facilitando a utilización polos persoais das liñas de transporte público.

Son non poucos os estudosos que relacionaron un importante nivel de aforro económico interno da empresa con medidas deste tipo, non só en canto a custes de baixas laborais ou persoal de substitución, senón tamén en canto a custes ordinarios de funcionamento e mantemento diario, por non falar dos evidentes resultados ambientais de redución de emisións de coches, consumo de combustibles, etc.

2 | ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

No Capítulo I do Estudo vimos como a ordenación do tempo de traballo en todas as súas vertentes ten moitas e variadas consecuencias nas condicións de traballo de traballadores e traballadoras e, polo tanto, con efectos evidentes na súa saúde psíquica, física e social.

Púidose comprobar ademais, que a pesar de ser un dos estados europeos en que máis horas se traballa, non existe correspondencia entre ese dato e os niveis de produtividade das empresas españolas. Seguramente a explicación vén da man das características do modelo de organización do tempo de traballo da xeralidade do tecido empresarial español. Atopámonos con empresas cunha rixidez de horarios que impiden non só a conciliación da vida familiar e laboral senón as posibles experiencias de desenvolvemento persoal de traballadores e traballadoras –formación, lecer, participación política e social, etc.–.

Este modelo, no que segue vixente a concepción de que a relación contractual está baseada no intercambio de tempo por salarios e que a dispoñibilidade persoal do traballador/a para a súa empresa é plena, fomentándose a cultura do “presentismo”, en lugar de fomentar a calidade no desempeño, a cualificación dos traballadores/as ou a importancia de adaptar o traballo á persoa e non á inversa.

Desafortunadamente a crise está a aumentar esta mentalidade na que a rixidez da organización é a marca de natureza desta cultura empresarial, rixidez manifesta na realidade da existencia dun elevadísimo porcentaxe de empresas que

establecen horarios sen posibilidade de cambios, un 79.4%, traballadores e traballadoras que non teñen posibilidade de flexibilizar os horarios de entrada e saída do traballo en función das súas necesidades -posibilidade só accesible ao 30%-, rixidez que se demostra no feito de que son moitos os traballadores e traballadoras que non poden escoller cando coller as súas vacacións ou días libres.

Unamos a todo isto as situacións de precariedade que mencionabamos nas distintas modalidades contractuais -a precariedade de moitas situacións laborais, as presións recibidas para conservar o posto de traballo e moitos outros aspectos que producen tolerancia do intolerable e que presentan os dereitos como privilexios- e atoparémonos cunha situación dificilmente soportable para quen traballa nestas condicións.

Aspectos como a conciliación de vida laboral e familiar, a existencia de posibilidade de desenvolver unha actividade profesional na que poder atender ao tempo as demandas da vida familiar e o desenvolvemento persoal de calquera tipo, están practicamente ausentes das características da organización temporal dos postos de traballo das empresas españolas; unha situación que se agrava cando a engadimos á organización horaria da sociedade española, administración, educación, servizos, atención sanitaria, todo iso planificado sen conexión aparente co funcionamento das empresas e engadindo elementos estresores á clase traballadora. E resulta evidente que non se tivo en conta esta situación interna e externa das empresas á hora de realizar a xestión preventiva.

Non é casualidade que isto ocorra precisamente cos únicos riscos para os que non existe unha normativa legal específica que estableza medidas obrigatorias para as empresas que freen a aparición de problemas de saúde como a tensión ocupacional, e que se está convertendo, como xa vimos, no problema de saúde máis común na Unión Europea.

Esta é unha realidade existente nas empresas españolas a tenor dos resultados da enquisa Europea de Condicións de Traballo, unha realidade que non pode obviar a relación da tensión cos riscos psicosociais, fóra de toda dúbida a día de hoxe, e por iso a principal medida a esixir é a realización de avaliacións de riscos na que se valoren os aspectos perniciosos da organización do tempo de traballo.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Reducción Semana laboral	Unha reivindicación histórica das organizacións sindicais que ten unha absoluta vixencia, a demanda de menos horas de traballo en contraste coas propostas empresariais. Ademais conta con novos adeptos en determinadas organizacións de economistas que expoñen a necesidade de reorganizar o tempo de traballo como camiño á creación de emprego.
Ferramentas de flexibilidade	Calquera proposta de fórmulas de flexibilidade -horario flexible de entrada e saída, bolsas de horas, xornada intensiva estacional, limitación de xornada (política de luces apagadas)- que permita o acceso de forma individual ou colectiva á ordenación persoal do tempo de traballo ofrecerá non só un elemento importante de control persoal -que supón un maior grao de compromiso, implicación e sentimento de pertenza do traballador/a- senón tamén un elemento de mellora de produtividade -contrastada polos resultados das enquisas realizadas- porque os traballadores/as teñen un maior grao de satisfacción persoal.
Teletraballo	Como vimos, o teletraballo ten moitos beneficios virtuais que poden convertelo nun magnífico elemento de conciliación, aforro tanto enerxético como de gastos correntes para a empresa, posibilidades de control directo do traballador/a de o seu tempo de traballo e da organización do mesmo, minimización dos desprazamentos e, polo tanto dos accidentes de tráfico laborais, etc. Haberá que ter en conta os posibles inconvintes na aplicación deste modelo por canto pode reverter en problemas serios para os traballadores/as que o utilicen, empezando pola voluntariedade do mesmo, a necesidade de establecer de forma diferenciada os tempos privados e de traballo no ámbito do fogar, ou os sentimentos de desafección da empresa e as posibilidades de acceso ás políticas de ascensos, formación, etc.
Traballo a tempo parcial	Un tipo de contratación que conta con serios problemas de implantación porque as arbitrariedades na contratación supoñen que os traballadores cobran por media xornada pero a realidade é que os horarios son de xornada completa. Podería tratarse dun magnífico mecanismo de compatibilización de traballo e familia ou traballo e formación ou traballo e actividade artística, a condición de que esta opción contractual resulte dunha decisión persoal e non imposta. En calquera caso o seu tratamento en canto a protección legal ten que revisarse para lograr unha equiparación en dereitos para os traballadores/as e estableza limitacións ás empresas que o utilizan.
Política de "luces apagadas"	Calquera medida que limite a duración temporal do traballo. Non utilización de horas extraordinarias, nin fomentar tempo extra no posto de traballo na vella crenza de que a permanencia era unha maior implicación na empresa e co traballo.
Reunións en tempo de traballo	Establecer que calquera reunión non se realice preto da hora de finalización da xornada ou fóra dela e os eventos de empresa sexan realizados tamén sen interromper o tempo de descanso de traballadores e traballadoras.
Crear servizos de empresa para traballadores e traballadoras	Calquera tipo de medida que facilite a organización racional da xornada. Servizos como comedores de empresa ou cheque restaurante, que faciliten a instauración de xornadas continuadas, a creación de gardarías ou servizos de atención, o establecemento de autobús de empresa para poder eliminar o risco da conducción para ir e volver do traballo.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
<p>Reducción do tempo de desprazamentos</p>	<p>Adoita ser tempo acumulado á xornada laboral en sentido estrito, posto que madrugar, o tempo de condución de ida e volta acumúlase á fatiga producida por unha xornada máis ou menos longa.</p> <p>Establecer xornadas continuadas que eviten desprazamentos evitará esa acumulación de fatiga e reducirá os riscos a sufrir un accidente de tráfico laboral.</p> <p>Introducir servizos dentro da empresa que faciliten a eliminación de desprazamentos, comedores para non ter que saír a comer por exemplo, ou gardarías para deixar aos fillos/as, poden servir para eliminar desprazamentos e rebaixar o estrés que supón ter que cumprir horarios e atender a necesidades vitais e familiares.</p>

Máis aló de manuais de xestión do estrés ou ferramentas que faciliten a conciliación, precisas, cando non imprescindibles, para a correcta xestión preventiva nas empresas, o establecemento de limitacións temporais do tempo de traballo -redución horaria- e unha organización racional do mesmo son os obxectivos a alcanzar en calquera política de control do estrés e os Riscos Psicosociais. Certo é que neste aspecto pesan máis os convencionalismos sociais e os usos e costumes da empresa, por iso cremos que ademais son necesarios mecanismos sociais de demanda e regulamentación legal.

3 | NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como non podería ser doutro xeito temos o convencemento de que a Negociación Colectiva é o instrumento idóneo para mellorar todo aquilo que a lexislación estableceu en materia de prevención, tal e como comentamos con anterioridade. E aínda sendo partícipes de que a regulación colectiva das condicións de traballo é o noso principal argumento de protección de traballadores e traballadoras, cabe recoñecer a necesidade de introducir cláusulas nos Convenios que faciliten ordenar e adaptar as distintas casuísticas sen lesionar a defensa dos dereitos colectivos e individuais que faciliten á clase traballadora a realización plena das súas capacidades como seres humanos, que o traballo e a vida social e familiar non resulten incompatibles.

Dito isto, cremos que esta última aseveración non resulta discordante co noso discurso anterior, xa que este segue sendo o marco no que se pode expor a regulación xeral que permita particularizar e achegarse ás necesidades de cada traballador ou traballadora; tendo sempre presente, iso si, que as situacións persoais non poden prexudicar ao resto do persoal colectivo ou individualmente considerada.

En conclusión, retomaremos o fío argumental principal das demandas para asumir que na negociación colectiva cabe introducir mecanismos que faciliten a participación da representación de traballadores e traballadoras no proceso de xestión

da prevención nas empresas, en aspectos tan importantes como os modelos e criterios de realización das avaliacións de riscos, a planificación preventiva adoptada ante eses riscos ou a formación programada para traballadores e traballadoras para afrontar os riscos detectados, neste caso facendo énfase na necesidade de que os factores psicosociais son unha realidade que está a supor consecuencias para a saúde dos homes e mulleres que traballan nas empresas españolas e para as contas de resultados das mesmas.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
	Calquera medida debe ser implantada despois dunha rigorosa avaliación de riscos laborais nas que se teña en conta os posibles efectos na saúde da organización do tempo de traballo
	Proporanse mecanismos que impidan que se “castigue” ás persoas que acceden ás distintas medidas adoptadas (igualdade en promoción, ascensos, formación, etc.)
	É necesario estender a implantación de plans de igualdade en todas as empresas, máis aló dos límites da normativa legal, cos beneficios que pode establecer a todos os niveis
Ferramentas de Flexibilidade	Propostas de distintas fórmulas de flexibilidade -horario flexible de entrada e saída, bolsas de horas, Xornada intensiva estacional, xornada continua nos casos que se poida, limitación de xornada (política de luces apagadas) etc.- calquera sistema que regule e facilite o acceso individual a calquera delas sen supor lesións nos dereitos colectivos.
Reducións de Xornada	Ampliar por riba do máximo legal a posibilidade de reducións de xornada por coidado de fillos que permita a atención en idades temperás. Estas medidas, de non aplicarse cos oportunos mecanismos de protección e corrección de disfuncionalidades, poderían supor problemas entre o persoal; tenderán a non discriminar ou culpabilizar a aquelas persoas que recorran a elas.
Excedencias temporais	Introducir cláusulas que faciliten as posibilidades de atención a familiares en situación de dependencia. Estas medidas tenderán a non discriminar ou culpabilizar a aquelas persoas que recorran a elas.
Non realización de horas extras	Ademais dos inconvintes que supoñen as horas extras de limitación de novas contratacións, unha das principais características e seguir perpetuando o modelo de relacións laborais imperante no Estado Español, o presentismo. A limitación á realización de horas extraordinarias serviría para empezar a pensar en función do desempeño das tarefas que realiza o traballador/a que do tempo a disposición dos mesmos/as.
Políticas de substitución de traballadores/as en uso de medidas	Condición imprescindible para a implantación de medidas de ordenación de tempo de traballo será o establecemento de políticas de substitución de traballadores/as posto que non establecer esta política de substitucións sería sobrecargar ao resto do persoal de traballo e funcións. Non é posible que o goce de dereitos dunha persoa prexudique ao resto, isto faría que as medidas non contasen co apoio do persoal e que a persoa usuaria, que realmente necesita a medida, a use sen consecuencias.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Ampliar as baixas e permisos de maternidade e paternidade	A protección á maternidade e a paternidade é un ben social en si mesmo, por iso mellorar o establecido na normativa legal para obter mellores prestacións por estes motivos pode ser unha boa medida para propoñer nos convenios de empresa.
Formación en tempo de traballo	Fixar en convenio que a formación que regule a empresa se realice en tempo de traballo para permitir un acceso igualitario a todo o persoal, con ou sen cargas, e que non reduza tempo persoal a traballadores e traballadoras.
Facilitar a formación externa (regrada ou non)	Establecer cláusulas que permitan acceso a tempo para a formación no camiño de facilitar aos traballadores/as a formación continua.
Crear servizos de empresa para traballadores e traballadoras	Calquera tipo de medida que facilite a organización racional da xornada.

4 | PROPOSTAS NO ÁMBITO SOCIAL

Seguramente a recomendación básica e principal que poderíamos achegar, a pesar de non enmarcarse no estritamente preventivo, é a necesidade de ruptura cun modelo de concepción das relacións laborais enmarcado nas pautas culturais da industrialización. Un modelo no que os proxectos vitais de homes e mulleres están marcados por unha plena dispoñibilidade laboral, o traballo marca todo o noso devir persoal e os seus “requirimentos” pautan o desenvolvemento persoal de traballadores e traballadoras de todo o mundo. Un modelo amplamente aceptado que, con todo, parece estar detrás do fracaso de moitas das medidas propostas nalgúns Estados do mundo.

Asemade, a discusión sobre cal ten que ser a duración da semana laboral é un debate aberto, dende as teorías que falan de que para mellorar a produtividade e a competitividade das empresas europeas deberían aplicarse ampliacións de horario - tal e como vimos na reedición do debate sobre as 65 horas semanais no Parlamento Europeo no ano 2008-; até as teorías que asumen que precisamente todo o contrario - a redución da semana laboral a 21 horas -facilitaría non só a posibilidade de que o obxectivo da consecución de emprego para moitas traballadoras e traballadores en paro, senón tamén se podería alcanzar o obxectivo do que se deu en chamar “benestar verde” (Green Well Fair)⁹¹ no que economía, sociedade e medio ambiente desenvólvanse en harmonía e permitan ás persoas desenvolverse.

⁹¹ 21 Horas, Porqué unha semana laboral máis curta pode axudarnos a prosperar no século XXI. NEF London 2010. Green Well Fair: un enfoque sistémico para facer política baseado nun entendemento da interacción entre economía, sociedade e medio ambiente??

Certo é que os debates teóricos nestes momentos de crise adoitan quedar niso, en exposición de teorías, aínda que é certo que sen eles a sociedade nunca se concienciaría da necesidade de imprimir cambios nas estruturas sociais.

Nesta tesitura cremos que algúns camiños han de seguirse na vía parlamentaria, a regulación legislativa dalgúns aspectos necesarios para imprimir cambios sociais son medidas que deben tomarse para facilitar que a súa implantación sexa unha realidade. Isto ocorreu coas medidas de conciliación, que tiveron que lexislarse e facerse obrigatorias na súa aplicación para conseguir o seu goce, e que cremos deben resultar un modelo a seguir para outras propostas.

Así as cousas opinamos que é necesario que determinados modelos contractuais teñan unha maior protección legal que non sitúe aos traballadores e traballadoras contratados ao seu amparo en situacións de desprotección ou de discriminación tal e como ocorre neste momento con modelos como o traballo a tempo parcial, nos que xa comentamos as máis que coñecidas arbitrariedades que se producen neste tipo de contratos, tanto en canto ás horas reais de traballo que se realizan como pola “voluntariedade” do acceso a este tipo de contratos.

En idéntica situación podemos situar o caso de realizar teletraballo, a pesar de poder ser unha medida encamiñada a mellorar moitos aspectos psicosociais e de conciliación poden, ao tempo, converterse nun elemento estresor por todas as características que mencionamos no capítulo específico e, polas dúbidas que presenta á hora de cuestionar a aplicabilidade ou non da Lei de Prevención de Riscos Laborais no ámbito privado do domicilio do traballador ou traballadora.

A escusa da crise económica está a dar lugar a situacións tanto ou máis discriminatorias que as relatadas, pois se producen sangrantes modelos como o recentemente aprobado de prácticas non laborais en empresas⁹² que retoma figuras decimonónicas de persoal en prácticas a prezo de saldo e sen os dereitos que tería se fose considerado laboral e non contarán, obviamente, coa protección que ofrece a Lei de Prevención de Riscos Laborais a todos os traballadores e traballadoras cuxa relación coa empresa é laboral.

Igualmente, tendo en conta que se recoñeceu as súas consecuencias lesivas para a saúde das persoas que o exercen, o traballo nocturno e a quendas debería contar cunha maior protección legal e que, ao tempo, supuxese unha protección para a saúde dos traballadores e traballadoras. A nosa proposta é que, do mesmo xeito que ocorre con outro tipo de profesións con riscos para a saúde, os postos de traballo sometidos a nocturnidade e a quendas deberían poder contar con coeficientes redutores

⁹² RD 1543/2011 de 31 de outubro polo que se regulan as prácticas laborais en empresas.

MEDIDAS	BENEFICIOS PREVISIBLES
Redución semana laboral	A redución de horas de traballo redundaría non só en beneficios persoais individuais, abriríanse posibilidades de novas contratacións e a calidade de vida de traballadores e traballadoras melloraría enormemente. Posibilidades de conciliación, formación, desenvolvemento persoal, participación social
Xornada a tempo parcial	Protección deste tipo de xornada en canto a evitar as irregularidades existentes e á desprotección xurídica das persoas que traballan nestas condicións, así como as desigualdades en canto ao acceso ás percepcións por xubilación , etc.
Teletraballo	Protección deste tipo de xornada en canto a evitar as irregularidades existentes e á desprotección xurídica das persoas que traballan nestas condicións. Regulación sobre a PRL neste tipo de contratos.
Traballo a quendas e nocturno	Necesidade de introducir mecanismos correctores dos efectos deste tipo de traballos na saúde integral de traballadores/as a quendas ou nocturnidade. P.e. Coeficientes redutores como os aplicados en minería ou mar.
Accidentes de tráfico laborais	É necesario incluír na Lei de Prevención de Riscos Laborais 31/95 de 8 de novembro, a protección dos accidentes de tráfico laborais.

Non podemos expornos unha actuación distinta como sindicato que a da reivindicación constante polos dereitos - que non privilexios - acadados despois de anos de loita sindical, e non podemos nin queremos que a situación de precariedade outorgue aos teóricos da crise un argumento para poder seguir precarizando as condicións contractuais e de traballo dos homes e mulleres que se xogan a vida e a saúde nas empresas.

A redución do tempo de traballo, a súa organización e as consecuencias coas que afecta a traballadores e traballadoras, ten que ser unha batalla na que persistir e un elemento de debate social que non pode ser considerado un “luxo” nin un “privilexio” en tempos de crise e moito menos asentarse nunha teórica consolidación do modelo económico e social existente pero caduco.

Aínda que si é certo que a complicada situación na que se presentan estas propostas e a súa falta de entendemento inclínanos a compartir a pregunta realizada por algúns teóricos:

é o tempo de traballo una das fronteiras da sociedade do benestar ou é preciso recoñecer que estamos ante unha conquista social perdida?⁹³

⁹³ O Tempo de Traballo: A última fronteira?, Fausto Miguélez Lobo, Teresa Tornis Martín, Vicent Borrás Catalá, Sara Moreno Colom, Carolina Recio Cáceres. Revista Universitaria de Ciencias do Traballo nº6. Universidade de Valladolid. Valladolid 2008

BIBLIOGRAFÍA

5

BIBLIOGRAFÍA

DOCUMENTOS CONSULTADOS NA REVISIÓN DE FONTES SECUNDARIAS:

- Albizu, Eneka. *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Editorial Ariel. Barcelona, 1997.
- Acordo Marco Europeo sobre Teletrabajo asinado o 22 de maio de 2002 pola Confederación Europea de Sindicatos (CES), a Unión de Confederacións da Industria e de Empresarios de Europa (UNICE), a Unión Europea do Artesanado e da Pequena e Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) e o Centro Europeo da Empresa Pública (CEEP). En Síntese da lexislación da UE. www.europa.eu
- Lei 8/1980 de 10 de marzo, do Estatuto de los Trabajadores (e modificacións posteriores).
- Informe da Subcomisión creada no seo da Comisión de Traballo e Asuntos Sociais para a emisión dun informe que analice a ordenación e adecuación do tempo de traballo, a flexibilidade horaria e da xornada, así como as posibilidades de adecuación do horario laboral á conciliación da vida laboral, familiar e persoal. Boletín Oficial das Cortes Xerais. Congreso dos Deputados. VIII Lexislatura. 14 de decembro de 2006. Serie D. Número 480.
- “Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas”. Acto: Libro Verde-Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas [COM (2001) 366-no publicado en el Diario Oficial]] En Síntesis de la legislación de la UE. www.europa.eu
- “Responsabilidad social de las empresas”. Comunicación da Comisión de 2.7.2002 relativa á responsabilidade social das empresas: unha contribución empresarial ao desenvolvemento sustentable [COM (2002) 347-final-non publicada no Diario Oficial. En Síntese da lexislación da UE. www.europa.eu
- Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2010, 2011 e 2012, asinado o 9 de febreiro de 2010, entre CEOE, CEPYME, CC.OO. e UGT.
- Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos da ordenación do tempo de traballo. En www.europa.eu
- “La UE entierra la jornada de 65 horas”. 28 de abril de 2009. En www.elpais.com
- Comunicación da Comisión ao Parlamento Europeo, ao Consello, ao Comité Económico e Social Europeo e ao Comité das Rexións de 24 de marzo de 2010. Revisión da Directiva sobre o tempo de traballo (primeira fase da consulta dos interlocutores sociais a nivel da Unión Europea con arranxo ao artigo 154 do TFUE). En Síntese da lexislación da UE. www.europa.eu

- Avance de resultados da V Enquisa Europea de Condicións de Traballo. Fundación Europea para as Condicións de Vida e Traballo (EUROFOUND). Traducido por Agustín González, Instituto Sindical de Traballo, Ambiente y Salud, ISTAS.
- Informe: “Análise comparativa do tempo de traballo na Unión Europea”, Fundación Europea para a mellora das Condicións de Vida e Traballo, 2010. En www.eurofound.europa.eu/ewco/
- “Análise do mercado laboral de sete países europeos no segundo trimestre de 2007”. Euroíndice laboral IESE-ADECCO.
- IV Enquisa Europea de Condiciones de Traballo 2005. En www.eurofound.europa.eu/ewco/
- Enquisa Nacional sobre Calidade de Vida no Traballo 2004. En www.mtin.es
- Enquisa de Poboación Activa de Eurostat 2006. En www.eurofound.europa.eu/ewco/
- VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo 2007. En www.mtin.es
- Enquisa Nacional sobre Calidade de Vida no Traballo de 2009. En www.mtin.es
- Enquisa Trimestral do Custe Laboral (ETCL). Carto trimestre de 2010. En www.ine.es
- Eurostat. En www.ec.europa.eu/eurostat/euroindicators
- Comparativo de informes. “Sobre a ausencia do Traballo en España”: En www.eurofound.europa.eu/ewco/
- “Factores psicosociais e de Organización”, na Enciclopedia de Saúde e Seguridade no Traballo da OIT. En Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene. www.insht.es
- “Guía sobre factores y riesgos psicosociales”. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales da UXT. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2006.
- Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais. BOE nº269, 10-11-1995. En INSHT. www.mtin.es
- “Acordo Marco Europeo sobre a Tensión Ligada ao Traballo”. Anexo ao Acordo Interconfederal para a Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005). Publicado no BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2005.
- “Relación entre os factores psicosociais, tensión percibida e as lesións musculoesqueléticas”. En www.eurofound.europa.eu/ewco/
- “Guía sobre el estrés ocupacional”. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales da UXT. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2006.
- III Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles. Tarragona, 18 e 19 de novembro de 2008. Edición: Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).

- Resumo da Enquisa europea de empresas sobre riscos novos e emerxentes (ESENER) 2009. Publicación da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, 2010.
- Enquisa Nacional de Xestión da Seguridade e Saúde nas empresas (ENGE 2009). Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. Ministerio de Traballo e Inmigración. En www.mtin.es
- Estatística de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais. Avance xaneiro-décembro de 2010. Ministerio de Traballo e Inmigración. En www.mtin.es
- Portal oficial www.seguridadviallaboral.es
- Memoria do Plan Concilia. En www.mpt.gob.es
- Documentos varios de ARHOE e a Comisión Nacional para a Racionalización dos Horarios Españois e a súa Normalización cos demais países da UE. En www.horariosenpana.es
- “Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Edición 2005”. Comunidad de Madrid. Autoras: Nuria Chinchilla e Consuelo León. Centro Internacional Familia y Trabajo IESE. Universidad de Navarra.
- “Experiencias en organización del tiempo de Trabajo en las empresas de Cataluña”. Estudio realizado por el Centro Internacional Trabajo e Familia del IESE. Dirección: Nuria Chinchilla. Publicación del Departament de Trball de la Generalitat de Catalunya, 2009.
- IV Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles: “Conciliando por la igualdad”. Valencia, 17 e 18 de noviembre de 2009. Edición: Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE).
- “Flexímetro. Políticas de flexibilidad en la Región de Murcia”. Maio de 2011. En www.cvalora.com
- Informe 2010. IV Informe Sectorial sobre “Participación de los representantes de los trabajadores en las prácticas y políticas RSE de las empresas del IBEX”. Secretaría de Acción Sindical da UXT. Gabinete Técnico Confederal.
- Informe 2010. “Iniciativas de Responsabilidad Social de las empresas en el ámbito de las PYMES”. Secretaría de Acción Sindical da UXT. Gabinete Técnico Confederal.
- “A combinación de familia e Traballo a tempo completo. Promoción de boas prácticas nos lugares de Traballo favorables á familia”. En www.eurofound/europa.eu/ewco/

OUTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS PARA A ELABORACIÓN DO INFORME:

- Informe sobre o estado da seguridade e saúde laboral en España 2009?. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT). Ministerio de Traballo e Inmigración. 2011.
- “Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo”. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e Centro Nacional de Condicións de Traballo. Ministerio de Traballo e Inmigración, 2009.
- Guía REPSOL Uso Xornadas Flexibles. REPSOL
- II Estratexia de conciliación da vida persoal, familiar e laboral 2008-2011, Castela e León a punto. Consellería de Familia e Igualdade de Oportunidades Castela e León, 1 de decembro de 2008
- “Empresa humanizada: Traballo decente y productividad”. Enrique Brú Bautista, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 153, Formación profesional, productividad y trabajo decente Montevideo: Cinterfor 2002
- “El fin del Trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de Trabajo: El nacimiento de una nueva era”. Jeremy Rifkin. Barcelona, Paidós 1996
- Relación Capital – TraballoProposición de lei, do Sr. Carné, fixando as horas de Traballo aos obreiros nas fábricas de vapor e talleres. 18 agosto de 1873. Diario de sesións Cortes Españolas ?Diario de Sesións?, 18 de agosto de 1873.<http://republica-republicanisme.uab.es>
- “Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)” Guillermo García González. Ediciones Bomarzo, Albacete 2008
- “La organización del Trabajo como motor de Bienestar y competitividad”. Pedro Mondelo. Relatorio Curso de Verán Universidade do País Vasco. Seguridade e Saúde Laboral,4ª Mesa: “A Organización do Traballo nas empresas, a súa repercusión na prevención dos riscos laborais e na sinistralidade”. Presentación dos resultados do estudo de Osalan.21 de xuño de 2011
- “21 HORAS Por qué una semana laboral más corta puede ayudarnos a prosperar a todos en el S. XXI”. New Economics Foundation. NEF, London 2010
- Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo Febrero 2008: “El tiempo de Trabajo: ¿la última frontera?” Fausto Miguélez Lobo, Teresa Torns Martín, Vicent Borrás Català, Sara Moreno Colom, Carolina Recio Cáceres. Universidade de Valladolid, Valladolid 2008
- Un Siglo de derechos sociales. A propósito del centenario del Instituto de Reformas Sociales (1903-2003). María Jesús Espuny Tomás, Olga Páz Torres, Josep Cañabate Pérez (EDS.Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona; Edición: 1 (2006)

- *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España*, GARCÍA GONZÁLEZ, G., Bomarzo, Albacete, 2008
- Absentismo laboral: El colesterol de la empresa. Roberto Martínez, Carmen Vallejo, Eugenio de Andrés, (Coordinadores). Observatorio EFR, 2009
- Enquisa “El mismo euro la misma hora”. Investigación. ARHOE
- Tiempo para todos 2010. Vídeo Documental. ARHOE
- Artigos “20 minutos”. Artigos blog www.20minutos.es
- Artigos “Empresas y Personas”. Artigos blog
- Fin del Trabajo. Artigo blog eumed.net
- Jornada Intensiva, ¿menos es más? Artigo blog Expansión & empleo.com
- La Flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de Trabajo. Artigo blog
- Lo que significa la jornada laboral de 65 horas. Artigo blog www.rebellion.org
- Debate por la jornada de 6 horas. Uruguay. Artigo prensa. El País Uruguay
- Artigos de Su Dinero 148 – 1998.
- Artigos prensa El mundo
- Ausencia de gestión del tiempo como factor de riesgo psicosocial. Ramón Cladellas. Revista Intangible capital - Vol.4, número 004, Barcelona 2008
- Boletín para la PRL 49 UGT. decembro 2006
- Boletín para la PRL 71 UGT Estrés post-vacacional. agosto 2009
- Boletín para la PRL 59 UGT Estrés. febreiro/marzo 2008
- Boletín para la PRL 62 UGT Accidentes. In itinere. xullo 2008
- Artigos Eusebio Rial Riscos Emerxentes. Artigos prensa. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo
- Directiva 2003/88/CE - Ordenación Tempo de Traballo. Directiva Europea CE
- Informe Innoflex home & away. Informe iniciativa CE
- Innoflex Better to be rich and healthy than poor & sick. Resultados da V Enquisa Europea de Condicións de Traballo. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo.
- Resultados de la V Enquisa Europea de Condiciones de Traballo. Unión Europea
- FACTS Nº 22. El estrés relacionado co Traballo. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, Bélxica, 2002
- La humanización del Traballo y la reducción de la jornada laboral. Carlos Lanz Rodríguez. www.kaosenlared.net
- Acctes. de tráfico e alteracións do sono MAPFRE 2009. Informe MAPFRE
- Evolución de la siniestralidad laboral 2005-2009. Estudio MAPFRE
- Informe de Accidentes de Traballo Tráfico 2009 INSHT
- Work-related road safety 2007. Informe European Road Safety Observatory

- Obligaciones y responsabilidad de la empresa en materia de seguridad vial laboral. Relación de lexislación
- Reducing Road Safety Risk driving for work and to work in the EU. Informe European Transport Safety Council
- Informe “La repercusión de los accidentes In Itinere en la población trabajadora” 2010 Pelayo – Fesvial
- ESENER. Enquisa europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo
- Quien parte y reparte... el debate sobre la reducción del tiempo de Trabajo. Jorge Riechmann & Albert Recio. *icaria*. Más madera
- Sociología del Trabajo nº 36 nueva época. Primavera 1999. Siglo XXI
- Sociología del Trabajo nº 61 nueva época. Otoño 2007 Siglo XXI
- Sociología del Trabajo nº 63 nueva época. Verano 2008. Siglo XXI
- ¿Vives o trabajas?: Estabilidad Laboral y equilibrio personal generan rentabilidad y satisfacción. Marisa Cruzado y Asunción Velasco (dirs.). LID
- Nuevas formas de organización del Trabajo. Informes finales del grupo europeo INNOFLEX y la experiencia española. MTIN e INSHT
- Informe OIT Horas de Trabajo 93 reunión 2005
- TRABAJO. Revista OIT Nº 60. El tiempo de Trabajo en el punto de mira; OIT 2007
- El Trabajo a turnos. Isabel Neyra. Artículo revista Ibermutuamur
- Sí a la conciliación. Revista Electrónica. Actualidad Económica 2 de marzo de 2006
- Las jornadas laborales prolongadas y la salud. Artículo blog www.buscarempleo.es
- V Foro ISTAS de salud laboral: Organización del Trabajo y riesgos psicosociales. Barcelona, 24 a 26 de Octubre de 2007 www.istas.net
- La reducción de la jornada de Trabajo: una evaluación teórica. David Anisi Estudio. Universidad de Salamanca
- Informe subcomisión Horarios. Acta. Parlamento Estado
- Debate informe subcomisión horarios. Acta. Parlamento Estado
- El viejo horario tiene los días contados - magazine El Mundo.es - 23 abril 2006 - www.elmundo.es
- Las reducciones de jornada se disparan tras aprobarse la reforma laboral - el país.com - 02/03/2011 www.elpais.com
- España olvida su gran reto: cambiar los horarios de Trabajo - Xornal.com - 05/03/2011
- www.xornal.com
- Reeditan debate por xornada de 6 horas. www.elpais.com

- Trabajo apuesta por adoptar una jornada laboral como la europea.
www.elpais.com
- Piden jornadas más cortas para reducir los accidentes in itinere. www.prevention-world.com
- Nota prensa primera unidad de patología laboral en un hospital español.
www.istas.net
- El horario flexible como incentivo. www.laboris.net
- Expertos piden crear un “Día sobre el buen uso del tiempo” para concienciar - 03/02/2009
- Europapress
- Racionalizar la jornada de Trabajo en tiempos de crisis. BLOG SAGE EXPERIENCE
- OpenIdeiak. Blog de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales Gobierno Vasco
- CISAL- Centro de Investigación en Salud Laboral
- Shift work and health - how to proceed? Web - Artículo de la Scandinavian Journal of work, environment & health, march 2010. CBS INTERACTIVE BUSSINES NETWORK
- Working nights. Blog www.workingnights.com
- Muchas horas y poco tiempo. El blog alternativo
- Comisión racionalización de los horarios. Web ARHOE
- Clima Laboral. Web OpenMet
- Revista Internacional del Trabajo. Web OIT
- Grupo de Investigación UCM en Ciencias Sociales del Trabajo - Charles Barbbage. Web: Universidad Complutense de Madrid.
- IESE Bussines School. Web Universidad de Navarra
- Empresas y Personas Blog
- Expansión & empleo.com
- Rebelión Blog
- Ergonomía Ocupacional. Cronoergonomía www.ergocupacional.com
- Prevención de Accidentes. <http://prevencion.wordpress.com>
- www.istas.net
- www.masfamilia.org
- www.lavisionfr.blogspot.com
- www.seguridadviallaboral.es
- European Foundation for the Improvement of living and Working conditions <http://eurofound.europa.eu>
- Fesvial. Fundación seguridad vial www.fesvial.es
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2010. Ministerio de Trabajo



Confederación Intersindical Galega



Confederación Intersindical Galega



GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL